**СОБЕСЕДОВАНИЕ, вып. 5**

Оглавление

[16 вопросов с собеседований, которые означают не то, что вы думаете 1](#_Toc46751459)

[Как я прошёл 20 собеседований с HR и что я об этом думаю 8](#_Toc46751460)

[Как правильно одеваться на работу и собеседование: советы HR-менеджера 19](#_Toc46751461)

[7 трюков, которые стоит использовать во время собеседования 20](#_Toc46751462)

[Ошибки на собеседовании, которых не прощают. 22](#_Toc46751463)

[Вопросы на собеседовании, после которых вам отказывают 23](#_Toc46751464)

[Глупые вопросы на собеседовании. Рассказываю для чего они 24](#_Toc46751465)

[Собеседование с подвохом: 3 вопроса, которые расскажут о соискателе все 25](#_Toc46751466)

[Как во время собеседования проверяют стрессоустойчивость 29](#_Toc46751467)

[Что делать, если не удалось произвести хорошее впечатление 31](#_Toc46751468)

[12 вещей, сказав которые, вы моментально уничтожите свои шансы на собеседовании 35](#_Toc46751469)

[10 качеств, которые бесят рекрутеров в кандидатах 37](#_Toc46751470)

[Как правильно объяснить, почему вы уволились 38](#_Toc46751471)

[Добавьте страсти: как показать на собеседовании, что вам не все равно 40](#_Toc46751472)

[**Вернуться в каталог сборников по карьерному росту**](http://учебники.информ2000.рф/karjera2/karjera3.shtml)

[**Вернуться в электронную библиотеку по экономике, праву и экологии**](http://учебники.информ2000.рф/index.shtml)

[**НАПИСАНИЕ на ЗАКАЗ: дипломы и диссертации, курсовые и рефераты. Переводы с языков, он-лайн-консультации. Все отрасли знаний**](http://учебники.информ2000.рф/napisat-diplom.shtml)

# 16 вопросов с собеседований, которые означают не то, что вы думаете

10 июля в 17:41

[Алина Уткина](https://tproger.ru/author/Montgomeri/)

Некоторые вопросы с собеседований призваны вывести вас на чистую воду. Вспомните все эти «Где вы видите себя через десять лет» и «На что бы вы потратили миллион долларов». Пришло время взглянуть на самые каверзные вопросы с точки зрения HR и, собственно, работодателей, а также заранее подготовить адекватные ответы.

1

Рассматриваете ли вы другие вакансии?

**В чём подвох?** Простая проверка на честность. Очень редко (да практически никогда) соискатель ограничивается подачей резюме в одну компанию. В основном резюме рассылается сразу в несколько компаний, и параллельно ведутся переговоры с представителями каждой из них.

**Как ответить?** Будьте честны. Скажите, что действительно рассматриваете другие вакансии, назовите несколько компаний, в которые уже подали резюме. Если в какой-то из них вы успешно прошли собеседование — дайте об этом знать: такая информация повысит вашу ценность в глазах работодателя.

2

Почему вы ушли с прежнего места работы?

**В чём подвох?** Во-первых, вас опять-таки могут проверять, ведь подать запрос на предыдущее место работы не составит труда. Во-вторых, работодатель старается понять, что вас не устраивало на предыдущей работе, и какие из сценариев могут повториться уже под его руководством.

**Как ответить?** Если вы считаете, что новая компания на голову выше старой, не стесняйтесь сказать об этом. Только не переусердствуйте, чтобы не создать впечатление человека, который тут же кинется за рыбкой покрупнее, как только та объявится на горизонте. Опишите качественные преимущества компании, которые вас привлекли и, бога ради, не начинайте рассказывать о конфликтах, которые возникали у вас на старом месте работы.

3

Расскажите о своих достоинствах и недостатках

**В чём подвох?** Если вы возьмётесь честно перечислять недостатки, которые идут вразрез с ожиданиями работодателя, вас вряд ли пригласят на должность. Что же касается достоинств, то и здесь нужно быть осторожным и не удариться в самолюбование. Даже если вы действительно большой молодец и трудоголик, которых только поискать, подавайте эту информацию скромно, без преувеличений.

**Как ответить?** Вопрос с собеседования, на который стоит заранее подготовить ответ. В вакансиях почти всегда указывают, какие качества ищут в будущем кандидате. Отвечать под копирку не стоит, а вот сгладить острые углы, ориентируясь на информацию из вакансии, можно.

4

Расскажите о своих недавних достижениях

**В чём подвох?**

Очень популярен вопрос «Расскажите о своих достижениях за n количество времени». Если кандидат не способен вспомнить свои достижения или приводит примеры из далёкого прошлого, которые к тому же выглядят тускло, у нас могут возникнуть сомнения, будет ли он успешен на новой работе.

**Татьяна Биличенко**, head of recruitment, Учи.ру

**Как ответить?** Такой вопрос на собеседовании может застать врасплох, из-за чего действительно трудно вспомнить, какие же достижения были в последнее время. Лучше обдумать заранее, как на него ответить. Это могут быть успешные проекты, доклады, продуктивные переговоры с заказчиком, etc.

5

Какими ещё языками программирования/технологиями вы интересуетесь?

**В чём подвох?** Возможны два варианта:

1. Вас «прощупывают» на другие умения, чтобы в дальнейшем расширить ваши полномочия.
2. Руководство отдела опасается, что вы можете переметнуться в другой отдел.

**Как ответить?** Нет смысла скрывать, что вы интересуетесь чем-то ещё, однако стоит сделать акцент на том, что пока для вас куда интереснее тот язык и технологии, которые описаны в вакансии.

6

Как бы вас охарактеризовали ваши коллеги?

**В чём подвох?** Такой вопрос задаётся ближе к концу собеседования, когда соискатель начинает терять бдительность, может выдать что-то из разряда «весёлый» или даже «задрот» и убить хорошее впечатление, которое складывалось до этого.

**Как ответить?** Не стоит перегибать палку. Вопрос аналогичен описанию ваших достоинств. Вот и скажите, что вас бы охарактеризовали, например, как ответственного и пунктуального человека.

7

Почему вы выбрали нашу компанию?

**В чём подвох?** Позволяет отсеять тех, кто пускает слюни только на цифры в графе «Зарплата», и тех, кто вообще не знает, чем занимается компания. Понятно, что некоторые ищут хоть какую-нибудь контору, куда могут взять, но поставьте себя на место работодателя: вы бы приняли в штат кандидата, которому плевать на то, что вы делаете?

**Как ответить?** Изучите сайт, социальные сети и другие возможные ресурсы, где есть информация о деятельности компании, её преимуществах и достижениях, после чего отвечайте, основываясь на этих сведениях.

8

Как вы поддерживаете актуальные знания в сфере IT?

**В чём подвох?** Такой вопрос на собеседованиях встречается часто, но он не так прост, как кажется. Всё зависит от подхода спрашивающего. Допустим, вы можете сказать, что смотрите какие-то YouTube-каналы, а руководство считает подобные знания поверхностными и заподозрит в вас недостаточно компетентного сотрудника, знания которого ограничиваются видеоуроками в стиле «C++ за 5 минут».

**Как ответить?** Помимо видеолекций перечисляйте книги, статьи, сайты, подкасты, которые формируют или дополняют существующий багаж знаний. Курсы — большой плюс, в особенности ценится очное обучение, но и онлайн — тоже неплохо.

9

Расскажите о ситуации, когда вы не справились с поставленной задачей

**В чём подвох?**

В нашей компании по каждой позиции есть список ключевых компетенций, которыми должен обладать кандидат, претендующий на ту или иную позицию. Поэтому в зависимости от вакансии, мы задаём вопросы, которые позволят определить уровень выраженности компетенций. Таких вопросов очень много, но их объединяет то, что все они привязаны к реальному опыту кандидата и к реальным рабочим кейсам, которые мы просим детально описать. Подвох в таких вопросах в том, что кандидат не сможет дать нам социально-желательные ответы или придумать на ходу детальный кейс, которого не было в его опыте. Например:

* «Расскажите о ситуации, когда Вам не удалось достичь поставленной задачи. Что Вы делали для решения задачи? Почему не удалось достичь результата? Какие выводы вы сделали?»
* «Приведите пример такой ситуации, когда вы не знали как выполнить поставленную задачу? Что Вы предприняли? За счёт чего удалось найти решение?»

**Татьяна Биличенко**, head of recruitment, Учи.ру

**Как ответить?** Предусмотреть такие вопросы сложно, но можно. Заранее вспомните одну или несколько ситуаций, в которых вы потерпели или чуть не потерпели фиаско. Это должны быть случаи, в которых сыграло роль сразу несколько факторов, а вы действительно сделали всё, чтобы выполнить поставленную задачу.

10

Что для вас означает успех?

**В чём подвох?** Понятие успеха очень субъективно, и любой ответ будет истолковываться с точки зрения целей работодателя. Есть тонкая грань между инициативностью и амбициозностью, и если, например, сказать, что успех для вас — высокая должность, собеседующий может увидеть в вас человека, который готов идти по головам ради позиции директора.

**Как ответить?** Этот вопрос подразумевает последующее обсуждение. Снова обратитесь к описанию вакансии, определите, чего ждут от кандидата, и сыграйте на этом. Например, вы можете сказать, что для вас успех заключается в возможности применять опыт на практике и видеть результаты своей работы.

11

Agile или Waterfall?

**В чём подвох?** Вопрос с собеседования, который позволит понять, насколько хорошо вы знакомы с методологиями управления проектами.

**Как ответить?** На самом деле, не имеет значения, что вы выберете. Можно даже сказать, что вы за комбинирование. Важно, что вы знаете о методологиях и, если являетесь приверженцем какой-то из них, сумеете грамотно аргументировать. Если вам не приходилось работать по какой-то из методологий, [почитайте о них](https://tproger.ru/experts/23/), чтобы иметь представление.

12

На что бы вы потратили миллион долларов?

**В чём подвох?** Казалось бы, невинный вопрос, нацеленный на то, чтобы разрядить обстановку. Но нет. То, как вы распорядитесь такой суммой, поведает собеседующему о вашей зрелости и способности нести ответственность.

**Как ответить?** Никаких Lamborghini и Канарских островов. Работодателю важно понимать, что вы не уволитесь, как только на вас свалится внезапное денежное счастье, а также сможете грамотно распорядиться деньгами. Скажите, что вы планируете открыть депозит или приобрести что-то действительно необходимое для семьи, например квартиру.

Прежде всего скажу, что мы ведём открытую коммуникацию с кандидатами. У нас нет цели создать стрессовую ситуацию, кого-то на чём-то «поймать» или что-то выведать. Мы изучаем опыт и мотивацию кандидата в процессе свободной доброжелательной беседы и ловушек никому не устраиваем. Но для некоторых позиций, особенно Junior, в Bercut важна способность мыслить нестандартно. Это сложно определить в ходе стандартного интервью. Поэтому мы используем логические задачки. Нам интересен ход размышлений кандидата, и мы просим озвучивать его процесс решения. Иногда ход решения важнее правильного результата. А иногда способность решить простую логическую задачу является для нас показателем того, что кандидат может собраться и в стрессовой ситуации выдать быстрый результат. Если такие качества обязательны для позиции, на которую мы ищем кандидата, то задачка становится вопросом с подвохом. Пример такой задачи может звучать так: 1,5 тестировщика Bercut за 1,5 часа находят 1,5 бага. Сколько багов найдут 2 тестировщика за 2 часа?

**Елена Лыбина**, руководитель отдела найма и адаптации, Bercut

**Как ответить?** Желательно правильно. Но если у вас всё-таки не получается собраться, просто озвучьте ход ваших мыслей. А вообще, к подобным [задачкам](https://tproger.ru/articles/problems/) стоит подготовиться заранее.

14

Вы хотели бы открыть свой бизнес?

**В чём подвох?** Этот вопрос с собеседования даст понять, насколько вы искренни, и не отправитесь ли в свободное плавание сразу после того, как получите необходимые навыки и опыт.

**Как ответить?** Чего греха таить, чуть ли не каждый первый IT-специалист об этом задумывается. Скажите, что рассматривали такой вариант, но быстро поняли, что организовывать работу других, вести финансы, заниматься маркетингом и продакт-менеджментом — совсем не ваше. Добавьте несколько слов о том, чем вас привлекает компания работодателя.

15

Что может стать причиной вашего ухода из этой компании?

**В чём подвох?** Настоящее минное поле, поскольку вы вряд ли хорошо знакомы с будущими коллегами и самой работой, чтобы делать смелые заявления. Такой вопрос на собеседовании задаётся, чтобы понять, насколько вы подходите для работы в этой компании.

**Как ответить?** Максимально абстрактно или с перечислением откровенно плохих качеств ваших потенциальных коллег, которые противоречат описанным в вакансии.

16

В резюме вы указали, что работали с Postman. Расскажите, в каких случаях вы его использовали, чем он лучше SoapUI, etc.

**В чём подвох?** Абстрагируйтесь от инструментов для тестирования API: речь может идти о любом другом инструменте. Суть в том, что порой в резюме бросается всё, с чем кандидат знаком поверхностно, и вас, скорее всего, будут проверять. Вряд ли собеседующий пойдёт по всему списку, но будьте готовы, что кое-что из него придётся подтвердить.

**Как ответить?** Честно, потому что юлить не получится. Чтобы избежать неловких ситуаций, рекомендуем указывать в резюме только то, в чём у вас действительно есть опыт.

Дополнительные вопросы с собеседований: отвечают эксперты

Людмила Чернова, руководитель группы по подбору персонала ICL Services

Рекрутинг в сфере ИТ, безусловно, имеет свою специфику. На интервью с соискателями нередко приходится импровизировать, но выявить те или иные хард и софт скиллы часто помогают вопросы с подвохом. В качестве примеров таких вопросов могу привести следующие:

1. **«Что вы знаете о нашей компании?»**Часто задаём этот вопрос кандидатам. HR-менеджер оценивает, насколько глубоко они изучили информацию. Как показывает практика, многие откликаются на всё, что подходит, а вот изучить компанию не успели или не посчитали нужным.
2. **«Расскажите о проекте, в котором вам довелось принимать участие. Какую роль вы выполняли в этом проекте? Чем гордитесь? За что было стыдно?»**  
   Очень часто ИТ-специалисты говорят про интересные проекты. Но в резюме может быть отражена не вся информация, и по ходу интервью мы выясняем эти моменты. Пусть это будет небольшая работа в проекте, но по рассказу кандидата будет сразу ясно, насколько для него это было интересно, значимо, и какова была вовлеченность.
3. **«Ваше ФИО?»**  
   Считаю, что это уточняющий и одновременно каверзный вопрос. Дело в том, что я столкнулась с тем, что многие кандидаты не указывают свои настоящие персональные данные, аргументируя это тем, что они не хотели бы, чтобы их текущий работодатель знал, что они рассматривают другие предложения. Кроме этого, многие неверно указывают возраст (уменьшают на N кол-во лет). Правду я узнала только тогда, когда дело дошло до проверки службы безопасности. Доверия к таким кандидатам уже нет, к сожалению.
4. **«Что вводит вас в состояние потока работы?»**, и, наоборот, **«Что выводит вас из состояния потока, когда вы готовы всё бросить, встать и уйти?»**  
   Оцениваются ожидания от работы, плюсы, минусы, риски.
5. **«Как следите за последними тенденциями в ИТ?», «Что читаете, изучаете?», «Какие ресурсы/методы используются для самообразования?»**  
   Оцениваем, прикладывает ли кандидат усилия, чтобы оставаться востребованным специалистом.
6. **«Насколько вы знакомы с ITIL? Приходилось ли где-то работать по ITIL-процессам? Каким именно?»**  
   Оцениваем знания руководства по управлению ИТ-услуг. Даже если ранее не было опыта работы с ITIL, часто бывает так, что кандидат изучал его самостоятельно или слышал что-либо о нем.
7. **«Приходилось ли решать проблемы в работе команды? Какие используются подходы? Как работать с революционерами? А с лоуперформерами?»**  
   Хорошие вопросы для ИТ- менеджера. Оцениваем то, как была выстроена работа с командами, опыт управления сотрудниками, контроль исполнения поручений, распределение задач в команде, делегирование задач.
8. **«Назовите, пожалуйста, 3 современные технологии виртуализации»**, или **«Назовите, пожалуйста, 3 наиболее популярные облачные платформы IaaS»**  
   Оцениваем, насколько кандидат в теме по технической части.

Андрей Колесников, руководитель инженерного отдела компании-разработчика российского офисного ПО МойОфис

Полезно задать вопрос, в котором у кандидата заведомо недостаточно компетенции. Посмотреть, куда пойдёт мыслительный процесс? Какие пути решения будет искать собеседник? Например, спросить у начинающего инженера о модулях ядра операционной системы, их предназначении, предложить оценить преимущества и недостатки.

По наличию знаний о стандартных переменных, аргументах, параметрах приложений можно определить, кто перед нами — теоретик или практик.

Иногда подвох кандидаты додумывают сами. Поэтому надо не забывать, что часть ответа содержится в самом вопросе, и пользоваться этим.

Или такая задача: выяснить скорость передачи данных между двумя Linux-серверами. Доступ на сервера присутствует. На эту задачу есть ряд правильных ответов, что выберет кандидат — вот в чём вопрос

Юлия Киселёва, руководитель отдела по работе с персоналом Galileosky

Мы придерживаемся философии кайдзен, поэтому просим кандидатов рассказывать, какие инновации или улучшения в рамках работы над проектами, командной работы они могли бы предложить (по сравнению с предыдущими проектами). Что в первую очередь нужно автоматизировать в текущем рабочем процессе? Как преодолевать возникающие трудности? Это помогает оценить подходы к анализу своей работы и способы решения проблемных моментов.

В ходе собеседования также обращаем внимание на то, командный игрок перед нами или одиночка. Всегда спрашиваем о ролях в команде на прошлом месте работы. Интересует структура команды и как выстроен процесс разработки. Здесь важно узнать мнение кандидата о той или иной процедуре. Например, code review, практика написания unit tests и пр.

В обязательном порядке спрашиваем про реализованные проекты, те, что вышли в прод и используются в настоящее время. Если таких нет, узнаём:

* о кейсах, участием в которых человек гордится, и о его конкретной роли;
* и, наоборот, о факапах и его мнении о причинах провала, что можно было бы сделать по-другому и т. д.

Ещё один важный вопрос: оценка своего текущего уровня и критерии этой оценки (Junior, Middle, Senior). Обязательные уточнения — как новичок повышает свой профессиональный уровень: следит ли за тенденциями в разработке, каких авторов и издания читает, что из последних событий может выделить. В последнее время узнаём у кандидатов скорость освоения новых технологий, так как рассматриваем новичков с переобучением на используемые у нас технологии. По этой теме спрашиваем, например, за какой период, по собственной оценке, смогли бы освоить язык Go или перейти на Angular? Что для этого потребуется? Чем мы сможем вам в этом помочь?

Лучше понять человека помогают вопросы про хобби, важно чем ещё, кроме рабочих вопросов, интересуется человек.

Техническая оценка кандидата проходит после выполнения тестового задания (направления frontend/backend разработки, аналитики) или же в рамках стажировки (разработчик С++, техническая поддержка)

Обязательно даём возможность потенциальному новичку задать вопросы о содержании и процессах в нашей компании. Это помогает понять заинтересованность в работе, его мотивацию и взгляды на рабочие процессы.

Призы для программистов — нужно [пройти опрос](https://tprg.ru/stIA). Больше ответов — больше шансы

# Как я прошёл 20 собеседований с HR и что я об этом думаю

*Предисловие для читателей Хабра — статья о поиске работы на рынке разработки в Украине (который в основном об аутсорсе на иностранных заказчиков), поэтому некоторые вещи могут показаться странными (LinkedIn, собеседования с заказчиками, обязательное требование разговорного английского, обсуждение ЗП в долларах) или нерелевантными для РФ. Тем не менее, статья имела большой успех на локальных ресурсах, и читатели попросили меня перевести её на русский.*

Этой статьей я хочу начать цикл рассказов о том, как я на протяжении нескольких месяцев проходил собеседования в примерно 20-и разных компаниях на разные должности. Тут будут мои мысли о рынке труда, процессе найма, советы а так же несколько самых интересных историй. Цикл будет состоять из нескольких частей — HR собеседования, технические собеседования, финальные собеседования. Итак, первая часть.

**Немного о себе.** Программирую со школьного возраста, за деньги работаю 10 с хвостиком лет. Работал админом, программистом, тимлидом, РМ-ом, линейным менеджером. Выполнял обязанности SRE/DevOps, архитекта, HR, офис-менеджера, эникейщика.

Работал в кровавом энтерпрайзе, в стартапе, в аутсорсе. В основном занимался формошлёпством и крудами, имел дело с Java и бэкендом. За последние несколько лет пересел на фуллстек микс из Java, Ruby/RoR, Python, Node.js.

На собеседованиях я позиционировал себя как Senior и выше разработчика, поэтому все ниженаписанное будет актуально для такого уровня и выше. На других позициях опыт может отличаться.

Всего я прошел примерно 20 собеседований с рекрутерами: половина из которых были из агенств и половина — штатные рекрутеры/HR компаний. Так что, могу сказать что некоторая статистика у меня есть.

**Предложения на LinkedIn**

Как и любой человек, у которого есть хороший профиль на LinkedIn, я получаю множество предложений о работе буквально каждую неделю (а иногда и ежедневно). Я всегда отвечаю рекрутерам. Обычно это сводилось к «Спасибо, не интересно». Однако, время от времени меня прорывало на длинные тирады о том, почему я не пойду работать в эту компанию или почему конкретно эта вакансия мне не подходит. Тем не менее время шло и предложения становились все более интересными, поэтому мне пришло в голову отвечать положительно на абсолютно все предложения (даже нерелевантные), пытаться пройти собеседования до конца, а потом уже думать, что делать дальше. Единственным условием, которое я себе поставил, был достаточно высокий уровень компенсации ($5k net), который автоматически бы отклонил всякие middle-вакансии.

**Этап нулевой. Собеседования с рекрутером**

Первый контакт, как правило, происходил с сотрудником рекрутинговой компании. Очень редко на меня выходили напрямую HR из компаний. Обычно с рекрутером нет никакого смысла разговаривать о проекте или вакансии — он знает про нее то же самое, что вы можете прочитать в Job Description. Поэтому, по моему мнению, нужно быстро проходить этот этап, а для этого нужно иметь ввиду следующее:

1. Иметь подготовленное CV  
2. Уметь быстро рассказать про свой опыт  
3. Четко объяснить, почему вы ищете работу  
4. Четко сформулировать что именно вы ищете  
5. Сразу озвучить свои зарплатные ожидания  
6. Сообщить когда вы можете начать работу если получите предложение  
7. Быть готовым пройти тест на знание английского  
8. Быть готовым к видеозвонку  
9. Если для вас важен соцпакет, расположение офиса, или другие вещи — иметь под рукой чеклист, который потом озвучить рекрутеру  
10. Четко отвечать на вопрос: «Если у вас будет два предложения на руках, какое из двух выберете?»

Пройдемся по пунктам.

**Резюме**

Материалов о том, как правильно сделать CV, целая куча. Я советую иметь линк на PDF, чтобы не перебрасываться файлами в мессенджерах или по почте, но еще лучше иметь CV в своем LinkedIn профиле. Можете посмотреть [мой LinkedIn](https://linkedin.com/in/rozhok) как пример. Я всегда отвечал рекрутерам «Вместо CV распечатайте мой профиль, там все есть» и всех это устраивало. Рекрутеры часто конвертируют CV во внутренние форматы, поэтому не стоит стараться за них — просто держите LinkedIn-профиль в хорошем состоянии.

**Рассказ о себе**

Заготовьте краткий рассказ о вашем опыте, чтобы рекрутер на задавал дурацкие вопросы: «А вы работали с AWS и Docker?». Быстро и коротко, например, «5 лет Java разработки, 2 года с AWS, есть знания DevOps и был тимлидом команды из троих людей». Желательно перечитать вакансию перед разговором чтобы сразу сказать: «Да, я подхожу, потому что с этим и вот этим работал».

**Мотивация**

Нужно максимально коротко и ясно объяснить причину поиска работы (даже если это не очень соответствует действительности или вы не хотите раскрывать причины увольнения). Мой любимый вариант: «Закончился проект, другого хорошего сейчас нет, ищу новый». Это типичная ситуация для украинского аутсорса, поэтому она автоматически отсекает вопрос «Что вас не устраивает на текущем месте работы?» и другие подобные. Лично меня после такого ответа никто не расспрашивал о подробностях, а это сокращало суммарное время общения. Стоит избегать ответов, которые могут вызвать дополнительные вопросы. Например, «Ищу работу, потому что на проекте некомпетентное руководство». Следует говорить коротко и ясно: «Нет проектов, новые еще не запустились, смотрю новые возможности».

**Что именно вы ищете**

В зависимости от вакансии, куда вы подаетесь, желательно сказать именно то, что там написано, опять же, чтобы избежать дополнительных вопросов и дать рекрутеру понять что вы серьезно настроены. Плохой ответ: «Ищу высокую зарплату» (даже если это действительно так), — породит ненужные вопросы к вам. Хороший ответ: «Ищу проект, на котором я мог бы расширить и углубить свои знания и умения. Например я вижу что у вас требуется Java с которой я много работал, и Machine Learning, о котором я знаю, но с которым не имел возможности поработать на практике». Нужно дать понять рекрутеру что вы подходите под вакансию и она вам действительно интересна (даже если по факту это не так), опять же, чтобы сократить время на коммуникацию.

**Зарплатные ожидания**

Сразу называйте цифру, обязательно net, чтобы избежать недоразумений в будущем. Например, «от $4000 net». Негоциация зарплаты — отдельная тема. Добавлю лишь что мне не нужно было её обсуждать, потому что я точно знал, сколько стою. В вашем случае рекрутер может спрашивать «А на сколько вы можете опустить планку?» и т.д. На такое отвечайте: «Давайте мы пройдем тех. интервью а там будет видно».

*На первых нескольких интервью я озвучил сумму, но не указал, это net или gross. Рекрутер меня переспросила, и я немножко растерялся, потому что изначально поставил высокую планку и не ожидал, что меня будут готовы нанять на эти деньги. Поэтому я ответил «Да мне все равно :)». Это дало рекрутеру повод для манипуляций. На следующих собеседованиях я всегда говорил сумму net, чтобы ни у кого не возникало дополнительных вопросов.*

**Сколько времени нужно на переход**

Рекрутеры всегда это спрашивают. Поэтому имейте ответ, желательно фиксированный, например «1 месяц», «2 недели» и так далее. Почему не стоит отвечать «2-4 недели», думаю, понятно. Еще одна ось для манипуляций, например, «Ну вы же говорили 2 недели, у нас вот проект стартует а теперь вы подводите». Отвечаете: «2 недели по контракту», — и все.

**Английский язык**

Про язык, думаю, понятно. Нужно иметь более-менее адекватный уровень разговорного и быть готовым в телефонном режиме ответить на один из вопросов: «Расскажите о своем последнем проекте», «Расскажите, что вы делаете в свободное время, какие у вас есть хобби», «Расскажите, почему вы выбрали именно эту технологию» и так далее. Советую подготовить речь и потренироваться перед зеркалом или знакомыми. Вопросы могут быть разными, но эти три являются самыми популярными (первый так вообще лидирует со значительным отрывом). Сами рекрутеры при этом разговаривают на английском не очень хорошо. Дополнительным плюсом этого упражнения будет также и то, что у вас будут готовые ответы на аналогичные вопросы от представителей заказчика или зарубежных инженеров, с которыми вы будете иметь дело дальше.

*Одна из рекрутеров решила выделиться из серой массы и попросила меня ответить на вопрос «What was biggest failure in your life?». Вместо того, чтобы отвечать на такие дурацкие вопросы, я рассказал ей про фейл на работе. Если рекрутер переходит границы или вы чувствуете себя некомфортно, просто предложите рассказать о чем-нибудь другом.*

**Видеозвонок**

Его у меня требовали абсолютно везде. Поэтому, во-первых, нужно иметь хороший микрофон, который не фонит, не трещит и нормально работает. Во-вторых, нормальную веб-камеру, чтобы вас хорошо было видно. В третьих, хороший интернет, чтобы все это передавать. Хорошо, если у вас есть геймерская гарнитура и FaceTime HD камера. Если нет — найдите где-нибудь, стоит копейки, а качество общения подымается до высот. Опять-же, это снизит к минимуму технические проблемы типа «вас плохо слышно и видно, повторите пожалуйста» и сократит время на коммуникации.

Практически на всех видеозвонках у меня микрофон и камера были лучше чем у моих собеседников, и их плохой звук меня очень расстраивал.

*Один из разговоров у меня был с VP of Engineering крутого израильского стартапа. Он использовал bluetooth гарнитуру, которая давала очень приглушенный и неразборчивый звук. Половину слов мне приходилось угадывать из контекста того, что удалось разобрать. Было очень сложно, ведь я не мог сказать ему: «Замените, пожалуйста, микрофон, вас не слышно», — однако я как-то справился.*

*Одна из рекрутеров, с которой я разговаривал, очень сильно шепелявила. Сверху накладывался еще и эффект микрофона (звук был искаженный и приглушенный), поэтому мне было сложно её понимать, однако, к сожалению, я снова ничего не мог с этим поделать :). Иногда хотелось смеяться, иногда — плакать. Хорошо хоть, что мы разговаривали на русском.*

**Важные для вас условия**

Если есть важные для вас критерии, обязательно следует о них сообщить. Для меня неважными были ни соцпакет (страховка и т.д.), ни расположение офиса, ни возможность удаленной работы, ни вообще что угодно другое, поэтому я так и говорил: «Вопросов нет, соцпакет неинтересен, давайте двигаться дальше». Для вас что-нибудь из вышеперечисленного может иметь значение, поэтому говорите об этом. Не всегда рекрутер может ответить на такие вопросы, но хорошо, если вы сразу готовы сказать, что вас интересует, а не думать об этом потом, когда вам предложат задавать вопросы.

**Ответ на вопрос о двух стульях**

Это просто еще один вид проективного вопроса «что вы ищете», поэтому держите при себе готовый ответ, например «Хочу работать там, где команда собирается с нуля», или «Там, где офис ближе к дому». Я сначала отвечал что «не бывает двух одинаковых офферов», чем порождал кучу последующих вопросов. Сейчас я понимаю что лучше сосредоточиться на чем-то одном. К реальности этот вопрос отношения не имеет, потому что все компании ну оооочень разные и факторов много.

Взяв во внимание все вышеперечисленное, первым моим ответом на приглашение рекрутера в LinkedIn было следующее:

1. Вакансия интересна  
2. ЗП от $X000 net  
3. English — Upper-Intermediate  
4. CV скопипастите из LinkedIn-профиля  
5. На переход нужен 1 месяц  
6. Скайп — xxx. Набирайте, поговорим.

Далее мы плавно перемещались в скайп и договаривались о времени видеозвонка.

Если все прошло хорошо, вы составили впечатление адекватного человека, то дальше будет фирменное «Я передам информацию в компанию, и мы договоримся о следующем этапе».

Ни разу для первого знакомства меня не приглашали в офис. Собеседования продолжались от 15 минут до 1 часа (на менеджерские должности). Думаю, что сейчас знакомство в офисе — скорее исключение, нежели распространенная практика. Всего у меня было приблизительно 20 таких диалогов с HR и рекрутерами.

**Типичные изъяны собеседований с рекрутерами**

**На самом деле рекрутеры не читают ваш LinkedIn-профиль и резюме**

Или читают по диагонали. Нужно просто смириться с этим. Если у вас в профиле указано более одной технологии, то вам будут сыпаться предложения по каждой из них отдельно. У рекрутеров нет времени читать профили. Их основное оружие — проспамить максимальное количество кандидатов, а там, может быть, кто-нибудь отзовется и удастся его раскрутить.

*Пишет мне рекрутер: «Вот есть вакансия тимлида, давай к нам работать». Я отвечаю положительно, созваниваемся, я рассказываю немного о себе, она — про вакансию. Ок, идем дальше. Переходим к техническому собеседованию, видеозвонок с разработчиками, и тут они мне говорят: «У нас вакансия фронтенд лида. Какой у вас опыт с фронтендом?». Я даже первую минуту рассказывал что-то о том что да, знаю JS, более-менее представляю себе как работает современный фронт. И тут они говорят «Ну, дело в том, что у нас тут чисто фронт. Как вы к этому относитесь?». Далее, естественно, я отвечаю: «Ребята, похоже тут маленькое недоразумение, счастливо».  
Рекрутер даже не извинилась.*

Часто рекрутеры говорят, что, мол, кандидаты не обновляют профиль в LinkedIn, поэтому они его не читают — всегда нужно уточнять детали в диалоге.

Вследствие этого часто присылают нерелевантные вакансии. Например, когда я работал менеджером и в LinkedIn у меня было написано «менеджер», мне кем только не предлагали поработать :) Часто я откровенно стебался с таких недалеких рекрутеров, советовал им почитать внимательнее профиль, перед тем как писать мне ерунду. Однако, в итоге я разочаровался в людях и начал воспринимать это как данность.

**Игнорирование кандидатов**

Да-да, это фирменное «Мы вам перезвоним». Несмотря на то, что найм кандидата — это прямая прибыль для рекрутера, часто они позволяют себе исчезать на несколько дней.

По моим наблюдениям, штатные рекрутеры компаний грешат этим значительно чаще, нежели рекрутеры из агенств. Только единственный раз я получил ответ на следующий день, и он был от рекрутера из лидера рынка (*«лидером рынка» называется компания из ТОР5 самых больших компаний в Украине — Epam, Luxoft, SoftServe, GlobalLogic, Ciklum — прим. пер.*).

*Пишет мне рекрутер из компании. Мы в тот же день созваниваемся в скайпе, и я прохожу нулевую проверку. Дальше она говорит: «Я перешлю ваше резюме заказчику, они дадут тестовое и дальше будет видно». После этого она исчезает на неделю. В конце следующей недели она пишет: «Ой, такая неделя была, просто завал, мне еще не ответили, и вообще, я завтра в отпуск на две недели. Ну, вы подождете?». Я отвечаю утвердительно: «Ок, давайте, хорошего отпуска».  
  
Дальше она едет в отпуск на две недели и возвращается в указанное время: «Ой, вы знаете, что-то вы слишком дорого стоите для нас», — хотя раньше её все устраивало. Я отвечаю: «Ок, давайте я тех. интервью пройду, а там буду думать». Она исчезает еще на пару дней и возвращается со словами: «Я сказала клиенту, что вы готовы торговаться, и они согласились дать вам тестовое».  
  
Дают тестовое с дедлайном через 4 дня. Я первые два дня филоню, на третий день меня пингует рекрутер, я собираюсь с силами и успешно его выполняю. Еще несколько дней я жду пока у их разработчика будет свободное время поговорить. В итоге после собеседования мне отказывают, потому что я не прошел по тех. скиллам. От первого контакта до отказа прошел 1 месяц и 2 дня.*

Для других рекрутеров тоже нормальным было исчезнуть на несколько дней.

**Нерелевантные вопросы, или вопросы о технической экспертизе**

Рекрутер почему-то часто считает своей обязанностью выяснить мотивацию кандидата. Неважно, что на следующем этапе вам будут ставить те же вопросы. Тем не менее часто они не удовлетворяются коротким ответом а начинают расспрашивать что и как. Используя советы выше, вы можете сократить количество таких вопросов.

Также рекрутеры могут спросить что-нибудь из технической части, например: «Был ли у вас опыт построения с нуля CI/CD?», хотя часто они не имеют представления о том, что это такое.

*В одну из компаний искали инженера который сможем им построить процесс этого самого CI/CD и рекрутер меня спросила: «А чем отличается Delivery от Deployment?».*

Нужно понимать что они — люди нетехнические и выяснить, какая цель их вопроса. Если они хотят убедиться, что вы подходите под требования вакансии — так и скажите: «Вот у вас тут написано, я с этим работал». Не нужно над ними шутить или агриться. Постарайтесь человеческим языком объяснить, что, например, «я не работал с Azure, но вот у меня есть опыт с AWS, а это очень похожие вещи. Поэтому покажите мое CV вашим технарям, а они уже пусть решают».

Я не буду давать советы рекрутерам о том, как им делать их работу, потому что у них и так все работает (если хотите советов — пишите в личку или комментарии). Как кандидат, я могу лишь попросить быть максимально пунктуальными, отвечать кандидату в установленное время. Даже если не удалось получить нужную информацию, скажите, когда сможете её получить. Не исчезайте на несколько дней и так далее. Формируйте правильные ожидания.

Из моего субъективного опыта, наиболее профессиональные рекрутеры — это штатные специалисты лидеров рынка. Я думаю, что за счет объемов найма процесс у них четко налажен и формализован до мелочей. Они задают минимум вопросов, максимально быстро все согласовывают и выводят вас на технические собеседования. Работать с ними — одно удовольствие.

Где-то посредине — рекрутеры из агенств.

Наименее профессиональные — штатные рекрутеры из небольших и средних компаний.

*Как правило, рекрутеры достаточно компетентны, чтобы выслать вам приглашение на почту вместе с ICS-вложением, чтобы оно автоматически было добавлено в календарь. Однако, несколько раз мне не присылали формальное приглашение на почту (пришлось напоминать), и несколько раз высылали, но без вложения для календаря. А однажды выслали, но без уточнения, как попасть в офис и без номера телефона.  
  
Я пришел вовремя и в этот миг понял, что у меня нет контактного телефона рекрутера, 3G в здании не работает а охрана знать не знает что у них есть компания с таким названием (это был БЦ). Перед турникетами я поймал каких-то ребят явно программистского вида и попросил их передать на ресепшн о том, что тут кандидат ожидает. Ребята с задачей по какой-то причине не справились, поэтому пришлось параллельно насесть на охрану. В конце-концов, они нашли у себя в каталоге нужный номер, перезвонили на ресепшн, получили подтверждение и пропустили меня. Это все стоило мне 10-и минутного опоздания.*

**О средствах связи**

Обычно рекрутеры после первого контакта в почте или LinkedIn просят ваш скайп (или другой мессенджер). Из всех, с кем я имел дело, продолжил общение почтой только один рекрутер, несмотря на мое предложение перейти в скайп. Двое предложили телеграм. Будем считать, что дефолтным способом связи до сих пор остается скайп.

Что касается видеосвязи, разговор с рекрутером практически всегда проходил по скайпу. Все технические собеседования проводились с помощью Zoom, и несколько раз был Hangouts. В принципе, все работает, как правило, без проблем.

Что касается телефонов. По моему мнению, в современном мире, где есть мессенджеры, почта и куча асинхронных способов коммуникации, телефон становится устройством для экстренной связи, а разговор с рекрутером или уточнение времени следующего этапа — это явно не экстренно. Лично я очень не люблю звонков на телефон от случайных людей, потому что, как правило, они будут несвоевременными. Из всех рекрутеров звонили на телефон только штатные рекрутеры лидеров рынка (таких было двое). С первым мы просто согласовали время, а вот вторая предложила провести собеседование прямо на месте. Я всегда хожу с гарнитурой (а это было как раз во время моего путешествия в госструктуру), поэтому я согласился, и мы за 20 минут все решили, в т.ч. и тест английского.

**Этап первый. Собеседования с HR компании**

Я разделяю этапы собеседований с рекрутером и HR компании, несмотря на то, что они часто объединяются в один, если на вас вышли напрямую из компании. Тут важны все предыдущие пункты, а так же:

1. Убедить HR, что вы соответствуете вакансии.  
2. Показать заинтересованность в вакансии  
3. Выдержать информационно-мотивационный спич о компании  
4. Иметь подготовленные вопросы касательно вакансии и процесса прохождения всех этапов найма.

Сначала нужно доказать, что именно вы подходите под вакансию. Тут опять нужно коротко рассказать о своем опыте, изложить мотивацию. Как правило, HR более придирчивы к этому, поэтому вам нужно железобетонное алиби. Рекомендации те же, что и на предыдущем этапе.

Далее, нужно показать, что вы ищете не что попало. Сделать это очень просто — перед собеседованием вы ищете всю информацию про компанию. Если это продуктовая — читаете про продукт, если аутсорс — смотрите профиль, какие у них есть проекты и заказчики. Может быть сотрудники этой компании — спикеры на конференциях, может быть среди их заказчиков и клиентов есть известные компании. Хорошо, когда вы приходите подготовленным и уже показываете свои знания о продукте или говорите «О, у вас тут продукт которым пользуется много людей, а я как раз такое ищу, потому что долго работал в энтерпрайзе и мне это надоело».

Многие HR по какой-то причине считают нужным рассказать в деталях историю компании, основателей, о том, что они делают и как это круто. Выглядит это иногда убого, иногда неуместно, но нужно быть стойким и дослушать до конца. Также, очень вероятно, что вам будут рассказывать, что у них очень высокие требования к кандидатам, работают у них только лучшие разработчики, в офисе есть печеньки и кофе, и вообще все круто и интересно.

*На одном из таких собеседований HR долго рассказывала о проектах, компании, сделала акцент на том, что у них есть собственные продукты которые приносят прибыль. Рассказала что у них гибкий график, иногда можно работать удаленно. А гвоздем программы стали безлимитные оплачиваемые отпуска. Оставим за кадром вопрос, действительно ли это работает, но мне показалось, что, как минимум, компания, которая может себе это позволить, не экономит на сотрудниках. Мы попрощались, и уже на следующий день эта HR мне пишет: «К сожалению, запрошенная вами ЗП выше наших вилок, поэтому не можем вам ничего предложить». Не знаю, правда это была или нет, однако мне это показалось довольно забавным, учитывая то, что ожидаемую ЗП она знала до того, как мы начали разговор.*

HR всегда ожидают вопросов и напрягаются, если вы их не задаете. Поэтому держите под рукой тройку дефолтных вопросов, на которые они будут компетентны ответить. Хорошие вопросы, которые покажут вашу заинтересованность, например «Кто финансирует компанию?» (если это стартап), «Сколько людей в командах», «Есть ли планы запуска новых проектов или продуктов?», «На сколько вы выросли за последние Х месяцев?» и так далее. Конечно, вопросы зависят от типа компании и её деятельности. Тут так же важно дать понять, что вы планируете задержаться надолго, и ожидаете, что компания заинтересована в длительном сотрудничестве и предоставляет карьерные возможности. HR это любят.

**Этап первый с половиной. Интро от бизнес-людей**

Этот этап часто есть в аутстафф-компаниях и обычно проходит с менеджером или даже VP of Something компании-заказчика. Как правило, это заграничная компания, соответственно, диалог будет проходить на английском. Вам будут очень тщательно рассказывать о продукте или проекте, о бизнесе и так далее. Для меня, как аутсорс-ориентированного человека, это выглядит напрасной тратой времени, но нужно выдержать. Во время этого разговора так же будут выяснять мотивацию, но тут вы уже знаете, как готовиться и что отвечать.

Если собеседование с менеджером еще не назначено, то вам нужно предварительно прочитать все, что только можно про компанию и её конкурентов и подготовить вопросы. Собеседующего это убедит в том, что вы действительно заинтересованы и мотивированы. У меня есть соображение, согласно которому наши люди более технологично-ориентированы, в то время как на Западе ожидают, что вы будете более заинтересованными в бизнесе и развитии продукта, а не просто кодить за деньги. Поэтому не разочаровывайте ваших интервьюеров и хорошо подготовьтесь.

*Именно таким было вышеупомянутое собеседование с представителями израильского стартапа. Это технологическая компания, которая делает продукты для разработчиков, поэтому я знал о них и ранее и знал об их конкурентах. После того, как мне долго рассказывали о продукте, я начал задавать вопросы вроде: «Вот я пользуюсь вашим конкурентом X, чем вы лучше?». Этим я дал возможности визави похвастаться своим продуктом, показал минимальное знание индустрии где они работают, высказал восхищение объемами данных которыми они оперируют, поинтересовался какой будет моя роль, какие у них есть департаменты и так далее. В результате рекрутер передал мне следующее впечатление от VP: «He’s the best candidate I’ve seen thus far». Я думаю, что мне хорошо помогло знание продукта и умение задать правильные вопросы.*

Итак, не ленитесь изучить компанию, её продукты и конкурентов. Для собеседования с зарубежными заказчиками это 100% будет хорошим плюсом.

*Одна из рекрутеров пригласила меня в серьезный американский стартап и сделала акцент на том, что они очень любят, когда кандидаты знают про их продукт и читали статьи их CTO. Далее она мне скинула ссылки на его выступления, статьи, слайды о продукте и так далее. Я ещё немножко постебался, что, мол, это компания из разряда «работать в нашем банке — большая честь».  
К сожалению, до технического собеседования я не дошел по другим причинам, о которых будет дальше.*

**Интерлюдия, или Не будьте мудаком**

От многих рекрутеров я слышал истории о токсичных кандидатах, которые откровенно хамили рекрутерам, отвечали некорректно, не приходили на собеседования и так далее.

Я и сам грешил таким: когда не искал работу, то в LinkedIn или в скайпе писал в ответ рекрутерам абстракт хип-хоп текста собственного производства. В принципе без мата или хамства, но со стороны это выглядело скорее всего странно и не очень адекватно. Так вот, мир круглый, поэтому тот, кому вы вчера писали что-нибудь не очень корректное, завтра может быть вашим ключом к хорошей работе. Итак, даже если с вами обращались не очень хорошо, не стоит отвечать тем же. Лучше просто свернуть разговор и забыть об этом.

*Рекрутер из агенства хочет нанять меня в тот самый серьёзный американский стартап. Первый этап прошел хорошо, дальше должно было быть назначена дата технического собеседования. Через несколько дней рекрутер пишет мне «Вы уже общались с этой компанией?», я отвечаю: «нет, не общался». Тут она называет мне имя HR этой компании и передает от неё вопрос: «Что-то поменялось?». Я не понимаю в чем дело, ищу по LinkedIn диалог, нахожу его и смотрю что он ничем не закончился («привет-привет» и все). Передаю эту информацию рекрутеру: «Да, мы общались, но без продолжения», на что она мне присылает скриншот моего сообщения из диалога с HR в скайпе, где я написал, буквально «скалу не люблю фу мерзость», и спрашивает: «У вас что-то изменилось по предпочтениям в технологиях?» (вакансия была на Python/Scala разработчика). Тут я все вспоминаю, подымаю историю в скайпе, читаю весь диалог и потихоньку краснею во время чтения. Ну, вы поняли, сообщение про скалу было, наверное самым невинным из всего, что я написал.  
  
Я человек абсолютно адекватный и в работе, и в жизни, однако в интернете по старой привычке мог позволить себе лишнего, не беспокоясь о репутации. Конечно, не стоит переоценивать значимость таких случаев, потому что пока работы больше чем людей, организации будут вынуждены нанимать и совсем отбитых кандидатов. Однако и глупостей делать не стоит, а то потом будет как с теми актерами, которым припоминают их грешки двадцатилетней давности.  
  
В итоге, мне стало немножко стыдно, я попросил передать свои искренние извинения и решил не продолжать диалог с этой компанией, к глубочайшему сожалению рекрутера, которая все убеждала меня в обратном :)*

Если все прошло хорошо (а скорее всего так и будет), то вас пригласят на техническое собеседование. Мой широкий опыт и соображения по этому поводу я изложу в следующих частях материала.  
Надеюсь, что мои советы помогут вам найти работу мечты или быстро нанять хорошего кандидата.

[Оригинал статьи на Хабре (2018 год)](https://habr.com/ru/post/430222/)

# Как правильно одеваться на работу и собеседование: советы HR-менеджера

14 января 2020

**От того, насколько солидно вы выглядите, во многом будет зависеть тот факт, получите ли вы желаемую работу или повышение, поскольку трудно воспринимать всерьез специалиста, который выглядит неуместно.**

**В первую очередь, ваш стиль одежды должен согласовываться с тем, как принято выглядеть в компании: это может быть строго деловой стиль (как во всех крупных компаниях), умеренно деловой или же свободный, что является нормой в кругах творческих профессий.**

Если вы работаете или хотите устроиться в солидную компанию, то учтите следующие важные моменты:

1. Классическим вариантом являются костюмы из натуральных тканей темного цвета. Их принято сочетать с блузками или рубашками.

2. Женщинам стоит убедиться, что рубашка застегнута на все пуговицы, поскольку вы находитесь на рабочем месте, где не совсем уместно проявление сексуальности. Также следует покупать качественные рубашки и блузки: убедитесь, что они не просвечиваются.

3. Согласно принятым правилам, под юбку и платье принято всегда носить колготки. Уместны будут нейтрально-телесного цвета, в лучшем случае - черные. Никаких узоров, рисунков и прочего.

4. Мужчинам следует выглядеть опрятно: никакой трехдневной щетины или невымытых волос. Если вы носите бороду или усы, то проследите, чтобы они всегда выглядели хорошо и аккуратно.

Одежда должна быть чистой и глаженной, обувь - начищенной до блеска.

5. Женщинам кроме брючных костюмов вполне можно одевать юбки (не более 9 см выше колена, но и не в пол) и деловые строгие платья. Такой образ может добавить солидности и элегантности.

6. С макияжем нужно быть осторожнее: выбирайте нейтральный нюдовый вариант. Касательно маникюра: он тоже должен быть максимально неброским. Стразы, сложные рисунки и прочий декор в рамках серьезной компании смотрится неуместно.

7. Представителям обоих полов стоит знать о правиле трех украшений: больше нельзя. Для мужчины это могут быть запонки, часы и обручальное кольцо, а женщины могут их комбинировать время от времени.

8. Если вам хочется добиться расположения своего руководителя и показать ему, что вы являетесь серьезным сотрудником, то посмотрите на его стиль одежды и возьмите его на заметку.

*Елена Гутыро*

# 7 трюков, которые стоит использовать во время собеседования

15 января 2020

**Проходя собеседование на новую должность, большинство людей испытывает дискомфорт и определенный страх. Однако каждый должен понять: умение подать себя – это ключевой навык, который позволит найти хорошую работу.**

Стеснения, комплексы и переживания должны оставаться в прошлом во время собеседования.

А еще лучше, помнить о нескольких хитростях, которые помогут оставить положительное впечатление у работодателей.

**В понедельник и пятницу лучше не назначать встречу**

В эти дни работодатели находятся не в лучшем моральной форме. К примеру, в понедельник сложно приступить к рабочему дню после выходных, а в пятницу уже хочется расслабиться после рабочей недели.

Идеально назначать встречу во вторник или четверг, в эти дни нагрузка минимальна и больше шансов попасть под хорошее настроение.

**Голые ноги портят впечатление**

Если женщина приходит на собеседование с голыми ногами, ее сразу считают легкомысленной, даже если это не так.

Поэтому стоит всегда использовать колготки телесного цвета.

Особое внимание важно обращать на качество колготок, дешевые всегда вызывают негативные эмоции и видны издалека.

**Слова, которые нельзя говорить**

Следующие слова не стоит употреблять, обращаясь с будущим работодателем:

1) Как бы.

2) Типа.

3) А че.

4) Э-э-э

5) Ну да и другие.

Эти слова паразиты могут запросто испортить мнение о любом человеке, поэтому от их применения лучше отказываться, чтобы в дальнейшем не столкнуться с откровенной агрессией.

**Улыбка не говорит о позитиве**

Менеджеры по набору персонала никогда не любят людей, которые постоянно улыбаются.

И здесь речь не идет о злобе или агрессии, просто создается ощущение несерьезности человека.

Исключения касаются только сфер обслуживания, сюда можно отнести: продавцов, менеджеров торгового зала и других.

Во всех остальных ситуациях лучше демонстрировать свою серьезность.

**Как лучше заполнять анкету**

Существует ряд стандартных вопросов, на которые должен ответить каждый соискатель. Но, важно говорить честно, а кто будет читать анкету полностью?

А если сделать несколько заметок внизу и рассказать о себе больше, тогда анкета привлечет дополнительное внимание.

Поэтому стоит делать небольшие поправки или отходить от стандартных правил.

**Фотография в анкете должна быть немного провокационной**

Большинство людей используют стандартные фотографии в анкете, считая, что так они могут продемонстрировать свою серьезность.

Но, если у работодателя 10 анкет и более, на что он будет обращать внимание? Соответственно, размещая фотографию с небольшой провокацией, можно привлечь к себе дополнительное внимание.

**Ожидая начала собеседования, работодатель наблюдает за соискателем**

Приходя на собеседования, работодатели часто просят немного подождать.

В большинстве ситуаций это делается специально, ведь в свободное время человек занимается своими личными вопросами.

Поэтому не стоит сидеть в социальных сетях, делать фотографии, разговаривать по телефону и играть в различные игры.

Лучше подождать в тишине, так можно продемонстрировать свою усидчивость.

# Ошибки на собеседовании, которых не прощают.

5 февраля

**Часть первая.**

Суровая рекрутерская слеза скатывается по румяной, но уже дергающейся щеке, почему же...

С чего начинается поиск работы? С резюме.

Главная задача - сделать его максимально информативным и продающим. Информативность совсем не значит, что нужно расписывать свое резюме на 10 листов, наполняя его всеми подробностями своей профессиональной и не очень жизни, включая информацию о том, что вы умеете феерично печь пирожки и гениально делать скан копии паспортов. Напротив, когда резюме слишком длинное, это, скорее всего, говорит о том, что кандидат не умеет выделять главное, структурировать. С другой стороны, бытует мнение, что идеальное резюме должно составлять не более 2 страниц. Так пишут в интернете)) Не имею ничего против краткости, но если у кандидата за плечами 20-летний опыт работы, да ещё и в разных компаниях, как их уместить в 2 страницы?

*Вывод: соблюдайте баланс между информативностью и длинной простыни, ой, резюме!*

Ещё один момент, который может вывести рекрутера из состояния равновесия, да так, что он (рекрутер) может упасть со стула, это несовпадение предыдущего опыта и желаемой должности.

Да, бывает такое, что Вы хотите сменить сферу деятельности. Это возможно! В таком случае вынесите наверх Ваш релевантный для вакансии опыт и навыки, дополнительно прикрепив сопроводительное письмо. Только, пожалуйста, пишем письмо без всех вот этих "прошу рассмотреть меня на вакансию ХХ". Оно тоже должно быть продающим!.

*Главный месседж всего вышесказанного - резюме должно быть информативным, лаконичным, отражать Ваши достижения, сразу дать рекрутераюу понять, чем Вы хороши. Не просто отражать перечень обязанностей, а выделять Вас в потоке резюме и откликов.*

**Часть вторая.**

Вторая наболевшая тема - неумение кандидатов рассказать о себе. Бывают удивительные случаи, когда поистине сильный кандидат с хорошим бэкграундом тушуется на собеседовании и не очень-то может рассказать про свои главные скиллы. Бывает так, что в основу самопрезентации ложится биографическо-профессиональный рассказ, монотонное повествование и описание обязанностей. И всё!?

Так вот, я утверждаю, нет, даже не утверждаю, я настаиваю на том, что можно, нужно и просто необходимо рассказывать о своих сильных сторонах с классными, сочными примерами из практики и результатами своего труда. Сравните.

1. Мои основные задачи на предыдущих местах работы - проводить собеседования, отбирать подходящих кандидатов, увеличивать лояльность сотрудников.
2. Мои основные задачи на предыдущих местах работы - проводить собеседования, отбирать подходящих кандидатов, увеличивать лояльность сотрудников. Так, например, на предыдущем месте работы среднее количество вакансий в работе в месяц было 20, я закрывала от 20 до 30. За полгода работы я наняла 170 человек, уменьшив срок закрытия вакансий узкопрофильных специалистов в 1,3 раза. Удалось снизить текучесть кадров на 15% благодаря модернизированной системе лояльности действующего персонала. Я уменьшила сроки закрытия вакансии, внедрив в работу digital инструменты, контекстную рекламу на fb. И т.д. и т.п..

В общем, дорогие мои, рассказывайте о своих достижениях, сильных сторонах красочно, с классными примерами. Продавайте себя, чтобы у hr и нанимающего менеджера не осталось сомнений, что именно Вы - тот самый кандидат, которого нужно брать... Конечно, крутая самопрезентация - это не единственное, на что нужно обратить внимание. На собеседовании бывают и кейсы, и вопросы про мотивацию и соответствие ценностям компании. Но если Вы подготовите хотя бы самопрезентацию, то это будет 🔥.

# Вопросы на собеседовании, после которых вам отказывают

27 января

Если вы хотя бы пару раз были на собеседовании у крупных работодателей, то вы должны знать, что в конце собеседования опытные рекрутеры всегда интересуются, остались ли у вас вопросы к ним. И это не тон вежливости. На деле это еще один тест на вашу прагматичность и глубину мышления.

Говорить, что у вас нет вопросов – большая ошибка. Ведь интервью – это знакомство с компанией. Представьте, что вы на свидании с человеком, которого видите впервые. Вы можете быть наслышаны о нем, однако на первой встрече вы будете задавать с десяток вопросов, чтобы узнать человека получше.

С работодателем то же самое. Человек за свою жизнь в среднем тратит 800000 часов на создание своей карьеры. И для соискателя – непозволительная роскошь устраиваться на работу, не вдаваясь в детали о компании.

**О чем спрашивать не стоит:**

Суть вопроса и его формулировка могут подчеркнуть ваш IQ или намекнуть на его отсутствие. Не стоит задавать очевидные вопросы, ответы на которые можно найти на сайте компании или в открытых достоверных источниках. Задавать откровенно личные вопросы про рекрутера или его руководителя также считается моветоном. А вот спрашивать о деньгах можно, но аккуратно.

**Пример плохих вопросов:**

«А правда, что вы тут все в среднем по 250 тысяч получаете?»

«А вы сколько получаете тут?»

Тот же вопрос, в другой формулировке:

«Подскажите пожалуйста, на какой средний совокупный доход можно рассчитывать после прохождения испытательного срока? Я слышал истории в районе 250.000 рублей у продавцов с опытом 1-3 года»

Расспрашивать о других соискателях конкурентах считается грубым нарушением этики. Узнать положение дел можно задав несколько точечных вопросов из ряда «Подскажите, а сейчас у вас уже есть финалист на эту позицию или вы недавно начали просмотр кандидатов?». Также можете спросить про среднее количество соискателей на место. В моей практике некоторые соискатели умудряются задавать абсурдные вопросы из ряда «А что я должен сделать, чтобы вы взяли именно меня, а не других». На этот вопрос рекрутер с чувством юмора ответит «Ничего. Вы уже все сделали. Мы вам перезвоним».

В бьюти индустрии существует такая проблема, как переход на личности во время собеседований. В конце интервью в доме моды, кандидатки в конце могут спросить «Я вот все хочу понять, это у вас сумка Гуччи, да?». Если это так – рекрутер вежливо подтвердит. А если это сумка из масс маркета, купленная в стоке по дисконту, то в воздухе повиснет неловкое молчание. Поэтому спрашивать про личные атрибуты не рекомендуется.

Вместо этого вы можете поинтересоваться, как ваш рекрутер попал в эту компанию и почему он выбрал именно её. Это немного растопит лед и позволит вам перейти на более неформальный приятельский уровень общения. А если вы еще вдобавок спросите: «Сколько лет вы работаете в этой компании?» или «Что в ней такого особенного, что люди здесь работают так долго и тут такая маленькая текучка», то рекрутер пустится расхваливать свою компанию и у него сформируется положительное отношение к вам вне зависимости от вашей релевантности по текущей позиции.

**Топ-3 вопроса, которые следует спрашивать в конце интервью**

1. Какие у нас следующие этапы в рамках этой позиции?

2. Спросите мнение рекрутера, по поводу инфоповода по этой компании в СМИ

3. Задайте несколько вопросов про культуру компании, коллектив. Чем увлекаются, какие внутрикорпоративные активности у них есть

В конце интервью поблагодарите рекрутера за предоставленную встречу и зафиксируйте ваши договорённости в письменном виде через 30 минут после интервью письмом на почту.

И, напоследок, никогда не просите дать обратную связь по интервью в конце встречи. Этого почти никогда не делают, и вы только поставите вашего собеседника в неудобное положение.

Много подобных нюансов при трудоустройстве мы рассматриваем на нашем **бесплатном**вебинаре [**"Работа мечты"**](https://easyjobstart.ru/dream-job?utm_source=dzen&utm_medium=dzen&utm_campaign=web). Приглашаем и вас [**послушать наш вебинар,**](https://easyjobstart.ru/dream-job?utm_source=dzen&utm_medium=dzen&utm_campaign=web) мы его проводим регулярно. С удовольствием ответим на ваши вопросы по карьере.

# Глупые вопросы на собеседовании. Рассказываю для чего они

21 февраля

Всем привет. Часто слышу возмущения людей, о глупых вопросах на собеседовании.Про несколько расскажу, что узнает о вас работодатель, получив ответ на глупый вопрос.

**1. Какие ваши любимые фильмы или книги?**Это спрашивается с целью выяснить ваши увлечения. Определенные жанры фильмов и книг показывают ваше мышление. К примеру, любители фантастики и фэнтези имеют, с большей вероятностью, хорошую фантазию, воображение. Любители комедий, вероятно, будут с хорошим чувством юмора.

**2. Ваш любимый герой из фильма или книги?** Здесь работодатель хочет узнать, с каким героем вы себя сопоставляете. Т.е. ваш любимы герой фильма, вы бессознательно себя с ним сопоставляете и хотите быть таким как он. Благодаря этому, шансы на прогнозирование вашего поведения, увеличиваются.

**3. Какую музыку вы слушаете?** Здесь уже о порядке в вашей голове. Если это тяжелая музыка, системности от вас ждать не будут. Классика - мышление более спокойное, уравновешенное, все лежит по полкам. Этот вопрос задается с целью, выяснить, готовы ли вы к многозадачности. Часто отвечают, что слушаю все подряд))

**4. Что для вас самое главное в жизни?** Здоровье, семья, деньги, карьера...? В этом вопросе все открыто на ладони. Но присутствует тес на лож. Отвечать лучше как есть. Я лично выбирал больше тех, у кого в приоритете деньги. Когда касалось людей, приносящих прибыль (менеджер, продавец, коммерческий...). Люди с другими приоритетами, к примеру семья, не будут задерживаться на работе. И вероятно стремление к деньгам на другом плане)) Все конечно же индивидуально. Нужно задавать ряд уточняющих вопросов.

**5. Тесты по 2 часа.** Зачем дают людям на самые простые, по их мнению, должности такие долгие тесты? Все просто. Если компании нужен человек со стрессоустойчивостью, усидчивостью и внимательностью, тест все покажет)) Поэтому лучше отнестись по внимательнее)) Иногда в тесты добавляют таймеры. Это тоже с целью, посмотреть как вы справляетесь с дедлайнами)

**6. Какую зарплату вы хотите получать?** Часто вопрос с подвохом. Я его спрашивал всегда с одной лишь целью. Чтобы понять потенциал человека. Если это специалист по продажам, и к примеру ему достаточно 500 долларов в месяц. Я прекрасно понимаю, что продавать он будет не больше чем эта сумма. Т.е. когда у него набегает его 500 долларов, он полностью расслабляется и не стремится к большему. Проверено не один раз)

**7. Кем вы себя видите через 5 лет?**Здесь все просто. Хотят узнать, на долго ли вы пришли работать, и каковы ваши амбиции. Обычный винтик или готовы к росту. Лучше тоже отвечать как есть. Ложь всегда вскрывается.

**8. Почему мы должны взять именно вас?** Вот это вопрос я никогда не понимал и не пойму! Вероятно, это тест на вашу скромность или ее отсутствие.

# Собеседование с подвохом: 3 вопроса, которые расскажут о соискателе все

13 марта 2020

[Арвидас Алутис](https://rb.ru/author/alutis/) Гендиректор группы компаний Uvenco

Арвидас Алутис, генеральный директор группы компаний [Uvenco](http://www.uvenco.ru/), рассказывает рекрутерам, о чем спросить кандидата, чтобы понять, ваш ли это человек. А соискателям — какие вроде бы не имеющие прямого отношения к работе вещи могут быть важны при найме.

[Кандидат](https://rb.ru/story/which-words-to-look/), который дошел до финального собеседования с топ-менеджментом компании, по умолчанию соответствует вакансии с точки зрения опыта, [навыков](https://rb.ru/opinion/nedelya-na-vse/), способности решать поставленные задачи и некой адекватности. На финишной прямой директора, в том числе и меня, интересуют скорее качества, которые можно назвать общечеловеческими, а также оценка того, впишется ли потенциальный сотрудник в [культуру компании](https://rb.ru/opinion/korpkultura/) и сложившуюся команду. Уже несколько лет понять это мне помогают три вопроса.

Какие три книги вы прочитали в последнее время?

**Почему это важно**

Позволяет оценить кругозор, готовность к откровенности, склонность к приукрашиванию фактов, умение признать свои ошибки и выйти из сложной ситуации.

**Как это бывает**

Из моего опыта, почти 50% кандидатов начинают рассказывать о том, что они буквально на днях [перечитывали](https://rb.ru/story/recharge-your-brain/) Александра Сергеевича, Льва Николаевича, Федора Михайловича или Антона Павловича. Им кажется, что русская классика — это достойно, престижно и подчеркнет их должный культурный уровень.

Классика, безусловно, прекрасна. Незадача только в том, что в большинстве случаев люди говорят неправду, и томик Чехова последний раз брали в руки во время школьных выпускных экзаменов. Проверяется это элементарно с помощью простого вопроса типа «А почему именно Пушкин? Что вам особенно запомнилось? Какой герой любимый и почему?» либо нескольких домашних заготовок. Например, таких как «Так почему же Настасья Филипповна сожгла деньги?» или «Сколько лет было “старушке” Лариной?».

Реакция на дополнительные вопросы тоже показательна. Адекватный человек, поняв, что начал завираться, отыграет назад и признается, что поначалу из лучших побуждений сказал неправду. Менее адекватного будет «нести» на волне фантазии дальше.

Справедливости ради отмечу, что несколько раз я все-таки попадал на истинных фанатов русской классической литературы и узнал много нового о размышлениях князя Андрея под небом Аустерлица и Петербурге Достоевского.

**Еще один популярный вариант ответа на этот вопрос**

Люди начинают перечислять якобы прочитанные актуальные деловые книги, чтобы подчеркнуть свою экспертность, профессионализм и готовность к познанию. Замечательно! Расскажите, пожалуйста, каким образом вы использовали или планируете использовать полученные знания в своей прошлой или будущей работе?

Если кандидат способен дать развернутый ответ на этот вопрос и действительно интегрирует в свою практическую деятельность новые концепции и идеи — это отличный признак. Если нет — есть небольшая, но все же вероятность, что [знания](https://rb.ru/opinion/kak-sozdat-shkolu/) действительно неактуальны для его специальности.

Тогда можно поговорить о том, чем близка или не близка соответствующая концепция. Заодно оцените, насколько грамотно человек излагает информацию, умеет ли выделить главное, аргументировать свою точку зрения.

**Мой совет кандидату**

Человек, который склонен приукрашивать действительность, пытаться выглядеть лучше, чем есть, и, будем откровенны, врать в мелочах, вызывает настороженность. Поэтому говорите правду, правду и ничего кроме правды.

Живое и настоящее всегда лучше мертворожденных конструкций и вызывает искренний интерес и доверие.

В разное время мне запомнились (и были приняты на работу):

* **финансовый директор**, интересовавшийся психологией и конкретными примерами доказавший, что грамотно использует эти сакральные знания в работе с подчиненными,
* **вице-президент по персоналу**, толково пересказавшая мне книгу об истории костюма (помимо прочего, это было весьма познавательно),
* **юрист**, честно признавшийся, что регулярно перечитывает Акунина,
* **PR-менеджер**, которая в какой-то момент всерьез заинтересовалась блокадой Ленинграда и за несколько месяцев перечитала почти все доступные блокадные дневники, несмотря на то что эта тема объективно не самая простая для восприятия.

В целом же, помимо упомянутой выше классики, люди чаще всего говорят о прочитанных модных романах современных авторов.

**Что отвечу я сам**

Мне повезло, ведь мои книжные интересы очень понятны — это научная фантастика. Поэтому ответ будет таким: перечитал «Обитаемый остров» и «Скотный двор». Уверен, что если периодически возвращаться к этим книгам, не дашь кому-либо собой манипулировать, да и сам не станешь этим заниматься, осознавая последствия.

Расскажите, пожалуйста, анекдот

**Почему это важно**

Ответ на вопрос поможет оценить готовность кандидата к неожиданным поворотам, его коммуникативные навыки, наличие чувства юмора и тактичность.

Этот вопрос — просто must, когда речь идет о собеседовании менеджера по продажам. Сейлз, не способный рассказать анекдот, — это нонсенс. Его место где угодно, но не в продажах.

Просто поверьте мне как человеку, который начинал с работы в ночной бригаде McDonald’s и продавца сотовых телефонов — именно короткий, к месту рассказанный анекдот часто помогает наладить контакт или снять напряжение при общении и с клиентами, и с коллегами.

Также вопрос пригодится на интервью с клиентскими менеджерами, HR-специалистами, менеджерами по корпоративным коммуникациям (как внутренним, так и внешним), специалистами call-центра, администраторами — в любых сферах, где принципиально важно найти общий язык с собеседником.

Кстати, этот прием весьма эффективен и в случае, когда вы приходите, чтобы возглавить уже имеющуюся команду сейлзов и клиентщиков. Его вполне уместно задать на первой общей встрече — получите еще один ключик к пониманию людей, с которыми предстоит работать.

Я считаю, что чувство юмора — бесценная вещь, которой невозможно научить. И работать всегда приятнее с теми, у кого оно есть. Поэтому вопрос про анекдот обязательно задаю кандидатам на должность моего заместителя или личного ассистента.

**Как это бывает**

В нашей компании сейчас одна из самых актуальных задач — увеличить как минимум вдвое число кафе-киосков самообслуживания в офисах. Поскольку формат инновационный, клиентским менеджерам нужно не просто грамотно продавать услугу, но и вести просветительскую работу.

Коммуникативные навыки и умение наладить контакт архиважны. Поэтому вопрос про анекдоты уже стал обязательным на собеседовании для сейлз-менеджеров.

Из моей практики, в 90% случаев кандидаты позитивно реагируют на просьбу рассказать анекдот. Примерно для 20% из них он оказывается несколько неожиданным и заставляет задуматься, причем, как выясняется, о том, какой из анекдотов будет достаточно приличным и смешным.

**Мой совет кандидату**

Ненормативная лексика, политика, религия, юмор ниже пояса, сексуальная ориентация и прочее гендерное — сразу нет. Шутки про Вовочку, отдельные профессии, чукчу, русского и немца, прочий национальный колорит — лучше не надо, даже если это правда смешно.

Единственное исключение — тонкая шутка про собственную специальность кандидата. Анекдот продолжительностью более 30 секунд — не подходит. Нечто слишком тонкое и интеллектуальное, рассчитанное на отдельные группы — скорее нет, чем да.

**Лучший вариант**

Короткий анекдот из пары предложений с интересным подтекстом, игрой слов и прочим. По формату это может быть похоже на легендарных ежиков, которые кололись, давились, но продолжали есть кактус.

**Что отвечу я сам**

Меняю жизненный опыт «как жить без денег» на опыт «как жить с деньгами».

Как именно вы будете тратить деньги нашей компании?

**Почему это важно**

Если честно, этот вопрос наиболее эффективен тогда, когда его задает собственник бизнеса при собеседовании с кандидатами на ключевые позиции. Потому что в таком случае речь идет не о несколько абстрактных корпоративных бюджетах, а о деньгах конкретного человека, который сидит напротив и смотрит тебе в глаза.

Но он хорош и в случае, когда собеседование проводит менеджер, и является менее избитой версией вопросов типа «какую пользу вы можете принести компании». Ответ позволяет понять базовые установки кандидата, то, как он видит свои задачи, как будет распоряжаться находящимися в его ведении ресурсами.

**Как это бывает**

85% кандидатов, включая топ-менеджеров, отвечают примерно так: очень разумно, экономно, в соответствии с утвержденным бюджетом на год и квартал и так далее. Словом, «экономика должна быть экономной».

В 60% случаев по человеку видно, что он хочет сказать то, что, по его мнению, от него хотят услышать. Ведь так он будет выглядеть специалистом, берегущим корпоративный бюджет или деньги акционера.

Но парадокс в том, что есть ситуации, когда бесконечная экономия пойдет бизнесу не на пользу, а во вред. Никто не говорит о том, что нужно раздувать бюджеты на маркетинг или обучение персонала. Но бизнес, экономящий копейки на всем в период активного роста, — странное явление.

Поэтому более адекватным для меня станет ответ типа «в соответствии с актуальными целями компании». А высший пилотаж (и то, что хочет услышать собственник или первое лицо) — ответ «я буду помогать зарабатывать деньги для компании». Но его я слышал только от 10% кандидатов.

**Мой совет кандидату**

Некий «правильный» ответ я уже озвучил. Советую переложить его на специфику вашей работы, лучше — с конкретными примерами. А еще лучше — поставьте себя на место собственника и подумайте, что хотели бы услышать на его месте.

# Как во время собеседования проверяют стрессоустойчивость

12 января

Стресс стал постоянным спутником жизни для нас. По крайней мере, так все говорят. При этом большинство не может точно сформулировать ответ на вопрос:

*- Что такое стресс?*

Да и те, кто ввели понятие стресса в обиход, также толком не могут объяснить, что это такое и для чего это нужно организму. Определения разнятся. Кто-то рассматривает стресс с точки зрения физиологических реакций организма, кто-то с точки зрения его психических проявлений. Но ясно одно: из стресса создали культ и огромную империю товаров: подушки антистресс, игрушки, лекарства и т.д.

Из каждого утюга нам ежедневно внушают: у вас стресс и непременно нужно его снять при помощи того или этого. Стрессом теперь принято оправдывать свои поступки, имеющие оттенок неадекватности в глазах окружающих. И все болезни теперь тоже из-за стрессов.

Всеобщая пропаганда культа стресса не обошла и работодателей. Теперь все виды работ ведут к стрессу и работники нужны особые – стрессоустойчивые. С понятием стрессоустойчивость дела обстоят проще: это люди, устойчивые к воздействию стресса. А что такое стресс мы рассматривали выше. Получается замкнутый круг, но это никого не останавливает от того, чтобы эту самую стрессоустойчивость выявлять.

Для этого были изобретены различные методики, объединенные одним общим названием «стресс-интервью». Что это такое тоже никто не знает, но рекрутеров обязали активно применять, чтобы повысить качество подбора персонала. И применяют теперь. Как могут.

**А могут они следующим образом:**

1. Наиболее распространенный вариант – заставить кандидата ждать. Время собеседования назначено, кандидат прибыл вовремя и даже немного заранее (как и положено). Его встретили и сказали ждать. Хорошо если разместили на удобном диванчике в приемной, а то и вовсе заставили ждать в позе «швейцара» возле дверей кабинета. Но никто не сказал сколько ждать. И вот проходит 5 минут, 10, 15… Кандидат начинает нервничать. Проходит полчаса. По-прежнему на него никто не обращает внимание. На попытки узнать сколько ждать то вообще никто не дает никакой информации. Может пройти и час. Если дождался момента, когда его соизволят принять – хорошо. Не дождался – не стрессоустойчивый.

2. Еще один вариант, схожий с предыдущим. Приходит кандидат к назначенному времени и видит очередь из соискателей. Ему сообщают, что собеседования проходят в порядке живой очереди. Ждите. И он ждет. Варианты развития событий также совпадают: дождался – хорошо, нет – плохой кандидат попался.

3. Во время собеседования представители работодателя могут отвлечься начать заниматься чем угодно, но только не самим собеседованием – это тоже стресс-интервью. Кандидата откровенно игнорируют, делают вид, что в какой-о момент о нем забыли и занимаются текущей работой, обсуждая какие-либо моменты и задачи. Если кандидат не напомнит о себе, то так может длиться и до обеденного перерыва, когда все уйдут, или до окончания рабочего дня. Естественно, что если кандидат не напомнил о своем присутствии, то он провалил стресс-собеседование.

4. Для стресс-интервью подбираются особые вопросы. Например, могут спросить:

- Зачем Вы так вырядились? Вы не знали куда идете?

- Почему Вы выбрали такую ужасную прическу для собеседования?

- Вы точно были руководителем? Почему у Вас не командный голос?

- и т.д. и т.п.

По хитрой задумке создателей этого вида интервью после таких вопросов кандидат должен тут же «расколоться», расплакаться и сразу во всем признаться, тем самым проявив свою низкую стрессоустойчивость. Если начнет отвечать агрессивно – плохой кандидат. Тоже не стрессоустойчивый.

5. Самый хитрый способ проверить стрессоустойчивость по задумке рекрутеров – это начать проводить собеседование по заранее заготовленному списку вопросов, а потом подключить другого специалиста, который начнет задавать кандидату те же вопросы из того же списка. Потом третьего, четвертого и т.д. до тех пор, пока кандидат не расскажет всю правду. Если отвечает на все вопросы каждый раз одно и тоже, то все ок. Если нет – значит врет и проверку на стрессоустойчивость не прошел.

6. А это самый распространенный метод проведения стресс-интервью: рекрутер в какой-то момент переходит на крик и ждет описается от страха кандидат или нет. Самый наихудший вариант реакции кандидата – также начать кричать. Значит, совсем не стрессоустойчивый. Другие варианты рассматривать не будем.

Какие-то другие техники проведения стресс-интервью применяются редко. Эффективность и результативность такой беседы более чем сомнительна. Понятно, что уважающий себя кандидат развернется и уйдет. Останутся только те, кому работа нужна любой ценой или кто просто развлекается.

Естественно, стоит также задуматься: а нужна ли вообще такая работа и что происходит в самой компании, если такие вещи творятся на этапе собеседования? Я не вправе давать советы кому-либо, но по опыту могу сказать, что такие компании долго не существуют на рынке.

К сожалению, бывает и так, когда кандидат думает, что с ним проводят элементы стресс-интервью, а на самом деле оказывается, что представитель компании является откровенным хамом и понятия не имеет как себя должно вести лицо компании. Ну или в компании так заведено, что временные рамки не соблюдаются и всем постоянно приходится чего-то ждать.

# Что делать, если не удалось произвести хорошее впечатление

Хайди Грант

Однажды мой друг Гордон проходил собеседование на одну из должностей в известном университете. За день, проведенный там, он успел пообедать со старшим преподавателем (назовем его Боб), чье мнение должно было стать решающим при отборе кандидатов. Когда подали еду, Боб сказал, указывая на свою тарелку: «Это так вкусно! Обязательно попробуйте!». Гордон не хотел, но решил взять кусочек, чтобы не обидеть потенциального босса. Обед прошел в приятной атмосфере: Гордон перечислял свои достижения, а Боб одобрительно отзывался о них. Поэтому Гордон удивился, узнав, что не прошел отбор.

Причину он понял лишь спустя несколько лет, когда устроился в тот же университет на другую должность. Оказывается, говоря «Обязательно попробуйте!», Боб имел в виду «когда-нибудь, в следующий раз» или просто выражал удовольствие от еды. Когда соискатель вдруг начал есть у него из тарелки, Боб был неприятно поражен и, ­разумеется, потерял всякое желание работать с таким невежей и нахалом.

Случай с Гордоном — пример знакомой ситуации: всем случалось произвести на кого-то ужасное первое впечатление.

Попасть впросак — особенно при первой встрече — зачастую значит создать себе проблемы в личной и в профессиональной жизни. Вас могут невзлюбить. Недооценить. Или попросту не заметить. Иногда виноваты вы: наломали дров и сами это чувствуете. Но чаще дело в недопонимании — ведь каждый воспринимает людей по-своему. Это происходит сплошь и рядом: как показывают исследования, то, как нас видят окружающие, и то, как видим себя мы сами, — не одно и то же. Так что, если вам кажется, что вас не ценят, обижаются на вас или думают о вас неверно и дурно, — вероятно, так и есть. Наше представление о людях часто иррационально, неполно и негибко — и формируется во многом спонтанно.

Воспринимать людей такими, какие они есть, очень сложно. По данным исследований, относительно легко считываются только сильные инстинктивные эмоции: удивление, страх, отвращение и гнев, — а более тонкие чувства уловить сложнее. Если вы слегка разочарованы, то наверняка выглядите примерно так же, как если бы были немного обеспокоены, растеряны, огорчены или взволнованы. И в большинстве случаев, полагая «Я выразился ясно, меня все поняли», вы заблуждаетесь. Психологи называют такое когнитивное искажение иллюзией прозрачности.

Наши слова и действия все­гда можно интерпретировать по-разному. Представьте, что вы на совещании, ваш коллега выступает, а вы сидите и смотрите в пространство. Вам скучно? Или вы задумались о его словах? Или пытаетесь вспомнить, выключили ли кофеварку? Коллега не может знать, в чем истинная причина, — он выберет какой-то вариант и сочтет его верным: так функционирует наше мышление.

Есть и хорошая новость. Сегодня мы знаем, что недопонимание можно предвидеть, поскольку наше восприятие опирается на правила и искажения, которые можно выявлять и учитывать. Поэтому возможно производить на людей правильное впечатление — и корректировать неверные представления о себе.

**Работа восприятия**

Человек, который видит вас впервые, обычно оценивает вас в два этапа. Сначала он производит беглую, бессознательную оценку, опираясь на набор эвристических правил, допущений и стереотипов и используя в качестве материала вашу внешность, невербальные сигналы, социальное положение и т. п. Это объясняется не столько ленью (впрочем, и ею тоже), сколько необходимостью. За короткое время нужно заметить и понять много деталей и адекватно отреагировать — так что искажения неизбежны. На втором этапе, если до него вообще доходит, человеку надо приложить больше усилий, сфокусировать на вас внимание, собрать разрозненные данные и обобщить их, чтобы составить обоснованное мнение. А чтобы взвесить факторы, влияющие на ваше поведение, и переосмыслить суждения, сформированные на первом этапе, требуется серьезная умственная работа. Для нее нужна достаточная ­мотивация и возможность сосредоточиться.

На обоих этапах — особенно на первом — человек, формирующий мнение о вас, — не праздный наблюдатель. Он часто неосознанно задает себе вопросы о вас и пытается найти на них ответы. Он будто бы пропускает вас через особый фильтр или набор фильтров, определяющих впечатление. Наиболее мощные из них — «доверие», «власть» и «эго». (Есть и дополнительные фильтры, но обычно они менее значимы.)

С помощью фильтра «доверие» человек пытается определить, друг вы или враг. Он отвечает себе на этот вопрос, обращая внимание на два аспекта вашего характера: сердечность (проявляете ли вы дружелюбие, уважение, эмпатию), которая свидетельствует о добрых намерениях, и компетентность (кажетесь ли вы умным и опытным), которая показывает, что ваши слова не расходятся с делом.

Фильтр «власть» включается, когда налицо несовпадение сил (особенно если оппонент сильнее вас). С его помощью человек оценивает, можете ли вы ему пригодиться. Фильтр «эго» позволяет определить, кто из вас главнее. Люди — порой неосознанно — хотят получить подтверждение того, что они «круче» других.

Вернемся к Гордону и посмотрим, как фильтры Боба ­повлияли на исход собеседования. Гордон проявил компетентность, рассказав о своих достижениях, но не смог продемонстрировать сердечность — он залез в чужую тарелку, выказав неуважение к Бобу. Компетентность без сердечности — ужасная комбинация: она дает повод думать, что вы потенциальный сильный враг. Сосредоточившись на собственных достоинствах в разговоре с тем, у кого больше власти, Гордон не смог показать свою полезность. Если бы он разъяснил, как его опыт поможет Бобу достичь его целей в университете, это многое бы изменило. А так, оценив картинку, прошедшую через фильтры, Боб подумал: «Зачем брать на работу преуспевшего чужака, который начнет действовать против меня и испортит мне жизнь?».

**Правильная первая встреча**

Как использовать познания о восприятии и его фильтрах себе во благо? Наиболее очевидный прием — демонстрировать «правильные» качества, чтобы окружающие видели вас (с учетом фильтров восприятия) в нужном свете.

Чтобы не испортить вид через фильтр доверия, излучайте сердечность и компетентность. Подавайте верные сигналы: смотрите людям в глаза, улыбайтесь, кивайте в знак согласия, слушайте не перебивая, следите за осанкой. А еще — особенно если знакомство обещает быть долгосрочным — будьте человеком слова. Люди, производящие впечатление принципиальных и надежных, обычно воспринимаются как сильные союзники.

Чтобы хорошо выглядеть через фильтр власти, демонстрируйте вероятные выгоды от общения с вами. Показывайте людям, что готовы помогать им двигаться к вашим общим целям.

А чтобы фильтр эго не исказил ваш образ, оставайтесь скромными и открытыми. Старайтесь указывать на положительные качества других людей и создавать ощущение единства со своим визави, чтобы тот разделял радость от ваших достижений, а не чувствовал в них скрытую угрозу.

Если вы уже допустили ошибки и вам нужно исправить дурное впечатление о себе, придется указать собеседнику на множество своих достоинств — и сделать это ярко, чтобы подвести его ко второму этапу оценки. Демонстрируйте ему новые «улики», пока он не перестанет их игнорировать, и следите за тем, чтобы они опровергали сложившееся о вас мнение. Представьте себе, что начальник поручил вам первое задание — и вы сразу сорвали сроки. Если вы справитесь со вторым поручением вовремя, это, может, и сгладит впечатление. Но что, если следующие пять заданий вы будете выполнять на неделю раньше срока? Босс станет наблюдать, не сойдет ли ваше рвение на нет, и таким образом перейдет ко второму этапу оценки.

Еще один прием — сделать так, чтобы окружающие сами захотели взглянуть на вас другими глазами. Так вы сможете улучшить свой имидж без лишних усилий. Вот несколько тактик.

**Апеллируйте к чувству справедливости.** Большинство людей утверждают, что стремятся судить об окружающих беспристрастно — и соответствующе вести себя с ними. Психологи называют это эгалитарной целью. Согласно ­результатам ­исследований, если людям, ценящим справедливость, напомнить о ней, они автоматически начинают подавлять искажения, мешающие им воспринимать окружающих. Кажется, что они минуют первый этап оценки и переходят сразу ко второму, формируя впечатления, отвечающие намерениям наблюдаемого.

Чтобы поставить перед оппонентом эгалитарную цель, сделайте ему комплимент — похвалите за честность, непредвзятость, остроту восприятия или точность в оценке людей. Если вы знакомы недостаточно хорошо, предположите, что его должность или профессия должны были сделать его знатоком человеческих душ. Можно рассказать истории о справедливости из собственной жизни. Опишите случай, когда вы составили неверное представление о человеке, позволив стереотипам затуманить ясность ваших суждений. (Например, я однажды заметил лохматого типа в трениках и грязной футболке, слонявшегося по аудиториям Колумбийского университета, и чуть не вызвал охрану. Через месяц я снова встретил его. Он выступал перед факультетом, рассказывая о новом статистическом методе, который он недавно открыл. А чуть позже этот выдающийся психолог и статистик стал одним из моих наставников.)

**Придайте себе веса.** Зачастую самый простой способ сделать так, чтобы окружающие захотели воспринимать вас правильно (или, другими словами, придать важность второму этапу оценки), — заставить их думать, что без вас им не преуспеть. В психологии этот эффект называется зависимостью от результата. Он означает, что другие не могут получить желаемого без сотрудничества с вами. Именно поэтому слабые обращают внимание на поведение сильных, а те, кто вынужден прибегать к чьей-либо помощи, стремятся лучше понять характер, намерения и привычки этого человека. Если вашему оппоненту важно уметь предсказывать ваше поведение, предвидеть ваши желания и потребности и правильно на них реагировать, ему ничего не остается, как перейти ко второму этапу оценки.

**Чтобы создать зависимость от результата, выявите возможности для сотрудничества.** Например, если вас недооценивает начальник, попробуйте ввязаться в проект, в рамках которого вы могли бы с ним взаимодействовать. Конечно, с теми, кто о вас плохо думает, работать не хочется — но надо преодолеть этот инстинкт и активно контактировать с такими людьми, если хотите преодолеть их предубеждения. Как только они начнут понимать, что вы не так плохи, как казалось, напряженность спадет.

**Выберите нужный момент.** Люди испытывают желание все контролировать. Ощущение утери контроля (из-за таких стрессовых факторов, как неопределенность или безвыходность ситуации, внешнее давление или микроменеджмент) приводит к беспомощности, апатии и депрессии. Люди, лишившиеся контроля, естественно, пытаются его вернуть. Если им это не удается, они начинают проявлять особое внимание к деталям в других делах — в том числе пристально наблюдать за окружающими. Вы можете воспользоваться моментом, когда человек чувствует себя во власти внешних сил: руководитель — переживает из-за итогов года, коллега — пытается вовремя завершить проект или только что потерял клиента. В это время человек будет стараться узнать вас получше, чтобы вновь почувствовать себя хозяином ситуации. Присутствуйте в его жизни и по возможности предлагайте ему помощь — и вам удастся показать себя с выгодной стороны.

Вас наверняка интересует, смог ли Гордон изменить первое впечатление, которое он произвел на Боба? Да — с помощью нескольких приемов. Он много размышлял об обязанностях Боба и при любой возможности поддерживал его. Общаясь с ним, он всегда демонстрировал максимальную сердечность и скромность. Примерно через год Боб пригласил его войти в ряд ключевых университетских комитетов, и Гордон почувствовал, что ему доверяют.

Все хотят производить на окружающих приятное впечатление. Ряд исследований доказывает, что люди, считающие, что их воспринимают адекватно, чувствуют себя счастливее и успешнее выстраивают отношения. Их жизнь наполнена смыслом, она кажется проще и приятнее — ведь другие их понимают и предлагают им поддержку, когда нужно.

Однако не стоит расслабляться и ожидать, что все оценят вас по достоинству. Необходимо мыслить стратегически и активно формировать у окружающих выгодное представление о себе. Если вы умеете это делать, вам действительно никогда не поздно произвести на людей правильное впечатление.

**Об авторе. Хайди Грант** — социальный психолог, специалист по мотивации. Исследователь, автор книг и спикер. Глобальный директор по исследованиям и разработкам в NeuroLeadership Institute, заместитель директора Центра по изучению мотивации Колумбийского университета. Автор книг Nine Things Successful People Do Differently, Reinforcements: How to Get People to Help You и «Меня никто не понимает».

# 12 вещей, сказав которые, вы моментально уничтожите свои шансы на собеседовании

* Интервьюеры готовы закрыть глаза на ложь во благо или небольшой промах.
* Так или иначе, другие вещи, сказанные вами на собеседовании, могут уничтожить ваши шансы за секунду.
* Вот 12 фраз, которые вам никогда не следует говорить на собеседовании, если вы хотите получить работу.

Никто не идеален. Вы можете быть настоящим профессионалом в прохождении собеседований, но вы всё равно всегда имеете шансы сказать что-нибудь не то.

Небольшая промашка, вызванная слегка непрофессиональной фразой, не обязательно уберёт вашу кандидатуру из гонки за должность. Ваша квалификация и личная привлекательность могут компенсировать такие моменты.

И это действительно так, пока вы не скажете нечто настолько плохое, что сразу же уничтожит все ваши шансы. Сквернословие, ложь или демонстрация незнания того, чем вообще занимается компания, могут не только выставить вас в негативном свете в глазах интервьюера – всё это способно убить ваше собеседование в этот же момент.

Вот 12 ошибок, совершение которых на собеседовании автоматически выбьет вас из гонки за должность, если вы, конечно, не фантастический везунчик:

**«А чем занимается ваша компания?»**

Подобные вопросы заставят вас выглядеть так, словно вам настолько всё равно, что вы даже не потрудились написать запрос в Google. Проведите небольшое исследование о компании и о вашем интервьюере, чтобы показать себя в лучшем свете.

**«Вы женаты? Вы беременны?» и так далее**

Никогда не задавайте интервьюеру личных вопросов – или любых вопросов, которые могут показаться оскорбительными. Это просто некрасиво.

**«С---», «б----», «е---» и так далее**

Эй, все мы иногда используем нецензурную лексику. Однако подобные слова лучше придержать при себе во время собеседований. Да, случайно выскочившие из ваших уст одно-два слова во время рассказа какой-то забавной истории не обязательно станут последними гвоздями в крышку вашего грома. А вот злостные оскорбления в чью-либо сторону (в сторону интервьюера или любого другого человека), с другой стороны, без сомнений уничтожат все ваши шансы.

**Любые оскорбительные, сексистские или расистские заявления**

Собеседование на работу – это неподходящее место для того, чтобы высказывать свои противоречивые мнения или демонстрировать своё рискованное чувство юмора. Держитесь подальше от тем, которые могут заставить вашего интервьюера испытывать дискомфорт, если это возможно.

**«Я хочу вашу работу»**

Поставьте себя на место вашего интервьюера. Вы бы хотели нанять человека, который озвучивает подобные мысли о вас? Вероятно, нет. Меньше концентрируйтесь на работе других людей, но больше говорите о той работе, на которую вас собеседуют.

**Любые фразы о том, что данная организация не является вашим выбором номер один**

Даже если вы не можете себе представить, что пробудете в этой компании достаточно долго, об этом не обязательно говорить вслух. Ваш интервьюер вряд ли станет позитивно реагировать на человека, который говорит о своём намерении использовать обсуждаемую должность исключительно как временное решение для достижения чего-то большего и лучшего.

Это же правило касается и собеседований в запасных компаниях. У вас вполне может быть работодатель мечты, ответ от которого вы как раз ждёте, но не заставляйте интервьюера чувствовать всё так, словно вы ни в грош не ставите их организацию.

**Любые фразы, которые могут звучать угрожающе**

Избегайте любых предложений, которые начинаются со слов: «Вам лучше дать мне эту работу, иначе…».

Даже если вы просто шутите (а я надеюсь, что вы просто шутите), вы будете выглядеть чудаковатым и чрезмерно агрессивным.

**Ложь интервьюеру**

Не лгите. Если ваша ложь очевидна, вас разоблачат. Если неочевидна, о ней узнают позже. В случае собеседований на работу честность – это всегда правило номер один.

**Не обвиняйте интервьюера**

Ни один уважающий себя интервьюер не позволит, чтобы кандидат обвинял его для получения предложения о работе, поэтому оставьте слезливые истории при себе. Вероятнее всего, интервьюера не заботит, насколько вам было тяжело на вашей прежней работе или о том, насколько вам сильно нужна новая. Концентрируйтесь на своей квалификации и на том, что вы способны сделать для компании, а не на том, как лично вам нужна работа.

**«Вы не хотите сходить как-нибудь вместе на ужин?» или «Вау, у вас такая красивая улыбка».**

Не флиртуйте с интервьюерами.

Скажу ещё раз – не флиртуйте с интервьюерами. Ну, я поздравляю вас, что вы настолько уверенны в себе, что считаете, что сможете путём соблазнения получить желаемую работу, но, вероятнее всего, эта тактика не приведёт вас ни к чему хорошему.

**«А какую должность мы сейчас обсуждаем?»**

Как вы вообще настолько далеко зашли в процессе найма, если вы даже не знаете, на какую должность проходите собеседование? Если ваше замешательство обоснованно, постарайтесь задать вопрос о том, какого рода человеком нужно быть, чтобы добиться успеха на этой работе, чтобы вы больше показались заинтересованным, а не незнающим.

**«Знаю, что я не самый квалифицированный человек, но…»**

Если вы так скажете, то логичным ответом интервьюера на эту фразу будут слова: «А вы не самый квалифицированный? Ну что же, тогда до свидания».

Очевидно, ваш интервьюер и так считает, что вы достаточно квалифицированы, чтобы вести с вами разговор. Поэтому перестаньте унижать себя. Это не приносит никакой пользы. Это заставляет вас звучать так, словно вы полный растяпа, а интервьюеру лучше перейти к следующему кандидату, который считает, что именно он является самым квалифицированным человеком.

# 10 качеств, которые бесят рекрутеров в кандидатах

На собеседовании нет универсального рецепта успеха. Нельзя взмахнуть волшебной палочкой, произнести абракадабру и очаровать рекрутера. Все зависит от того, насколько ваши навыки соответствуют будущим обязанностями, а внутренний настрой — культуре компании. Но есть вещи, которые перечеркнут приятное впечатление от самых крутых навыков и безупречного резюме (и это не только опоздания). Никогда так не делайте:

**1. Загадочность**

Рекрутер хочет слышать конкретику: насколько процентов вы повысили продажи на прошлом месте работы, чем вы занимались в проекте, какие есть идеи для улучшения работы компании. Если вы взглядом перемещаете пылинки на полу и не можете привести пример из опыта, то и убедиться в ваших навыках тоже не получится. Ариведерчи!

**2. Негатив**

Даже если вашим руководителем был Волан Де Морт, а офис напоминал чистилище — не стоит описывать весь ужас ситуации рекрутеру — это некрасиво. Ну или хотя бы потому, что работодатели ценят гибких сотрудников.

**3. Безразличие**

«Я по вакансии всё понял, а что с зарплатой?» — быстрый способ провалить собеседование.

**4 . Неискренность**

Изучить информацию о компании, в которую вы идете на собеседование — это хорошо. Плохо, когда вы зазубрили всё из увиденного на сайте и пытаетесь «сдать экзамен». Не нужно пересказывать ценности и миссию как своё жизненное кредо, расскажите о том, что действительно вам близко.

**5. Неорганизованность**

Всё знакомо: опоздали на 15 минут, не предупредили, а еще и паспорт для прохода в офис забыли! Собеседование с таким кандидатом будет недолгим.

**6. Бестактность**

Знакомые с детства «Спасибо» и «Добрый день» никогда не будут лишними. А вот отсутствие элементарной вежливости во время собеседования заставит рекрутера задуматься.

**7. Высокомерие**

Между уверенностью и самонадеянностью проходит тонкая грань. После полугодовалого опыта перекладывания бумажек в крупной компании, некоторые кандидаты могут почувствовать прилив сил и гордости за неземные заслуги. Старайтесь адекватно оценивать свои опыт и знания, чтобы говорить только о том, что вы действительно можете и умеете.

**8. Многословие**

Не нужно пересказывать всю свою биографию начиная со школьных времен. Рассказывайте про реальный опыт, который актуален для вашей должности и не вдавайтесь в мелкие подробности. Говорите о главных ролях и достижениях, рекрутер всегда может попросить уточнить интересующие моменты.

**9. Лень**

Лень было искать информацию и не смогли ответить на вопрос о роде деятельности и услугах компании? Дальше разговор вести не о чем.

**10. Непрофессионализм**

Использование сленга, жалобы на жизнь и постоянный негатив в сторону бывшего места работы — это не относится к делу и считается непрофессиональным. Если вы на собеседовании изливаете душу, то что будет при общении с клиентами? Неприятно и страшновато.

# Как правильно объяснить, почему вы уволились

20 апреля 2018

[Вероника Елкина](https://rb.ru/author/elkina/) Редактор

**Что делать, если вы только что расстались с предыдущим работодателем не самым приятным образом? Скорее всего, найти новую работу будет нелегко. И вам будет очень неловко отвечать на собеседовании на вопрос, почему вы ушли с прошлой работы. Основательница компании Humphrey Group Джудит Хамфри считает, что ответ нужно строить с учетом следующих четырех советов.**

Проявите уважение к бывшему работодателю

Для начала не стоит сразу же называть причину вашего ухода. Возможно, вашему собеседнику может показаться, что вы уходите от ответа, но вы все равно должны сначала заложить надежную базу. Дайте понять, что вы уважаете своего бывшего работодателя. Вряд ли кто-то захочет взять вас на работу, если вы начнете плохо отзываться о предыдущем работодателе — любой разумный HR поймет, что вы можете поступить с их компанией точно так же.

Иногда говорить о прошлой работе в позитивном ключе бывает нелегко, но постараться определенно стоит. Это касается и написания негативных комментариев в сети, даже анонимных. Иногда вычислить автора отзыва не составляет никакого труда.

Если вы хотите поделиться опытом работы в крупной компании или маленьком стартапе, рассказать о перипетиях своей карьеры и раскрыть секреты профессии, пишите на [careerist@rb.ru](mailto:careerist@rb.ru). Лучшие рассказы опубликуем на Rusbase.

Так что лучше рассказывать обо всем максимально позитивно. Иногда люди уходят из компании ради высоких моральных принципов, критикуют свою бывшую работу и тем самым привлекают новых работодателей-единомышленников. Но такие случаи скорее исключение из правил. В первую очередь необходимо говорить о своей прошлой работе в позитивном ключе.

Выделите то, чему вы научились на прошлой работе

Далее вспомните о том, что вы делали на последней работе — как вы добивались поставленных целей компании и какие свои навыки смогли усовершенствовать. Расскажите, какого опыта вы набрались на своей должности и как он может пригодиться на новой работе.

Не забудьте упомянуть про тех, кто помогал вам развиваться в карьерном плане. Вообще стоит поблагодарить их сразу после увольнения — так вы не только проявите вежливость, но и заручитесь их поддержкой на тот случай, если вам понадобятся рекомендации.

Опишите причину своего увольнения одним предложением (в максимально положительном ключе)

Обо всем из предыдущих пунктов нужно рассказать в нескольких предложениях. Не тратьте слишком много времени на подготовку собеседника, иначе рекрутер может вас прервать и попросить прямо ответить на его вопрос.

Итак, мы подошли к самой важной части вашего рассказа: вам нужно сказать, почему вы ушли с прошлой работы. Не нужно лгать. Четко и ясно объясните, что произошло, и постарайтесь выставить причины ухода в лучшем свете. Например, если вы попали под сокращение из-за реорганизации компании, подчеркните это. В конце концов, это форс-мажорные обстоятельства, которые никак не отражают уровень ваших навыков или качество проделанной работы.

Если вы уволились сами, расскажите, какой вклад вы внесли в эту компанию, и поясните, что вам захотелось найти место, где можно будет сильнее раскрыть свой потенциал. Если вас уволили, объясните, чем вы не устроили предыдущего работодателя и как хорошо подойдете новому. После того как вы заложили базу, все эти пояснения будет делать гораздо проще.

Расскажите, как сильно вам интересна новая работа

Не забудьте подчеркнуть, насколько вы заинтересованы новой карьерной возможностью.

Дуждит Хамфри рассказала, что управляет своей компанией уже 25 лет и провела сотни собеседований. Неважно каким опытом работы обладали кандидаты — все, кого они нанимали, должны были убедить Хамфри, что им действительно хочется там работать. Лучший кандидат всегда заранее изучает компанию и хорошо обдумывает, почему ему стоит устроиться на выбранную должность, говорит предпринимательница. Такие кандидаты больше говорят о своей заинтересованности в работе, чем хвалят себя. Они знают, что компания им может предложить и с какими клиентами она работаем. Они не слишком часто используют слово «я», когда говорят о том, чего могут добиться на новой работе. Такой оптимистический подход не только помог им устроиться в компанию, но и сделал их самыми продуктивными сотрудниками, замечает Хамфри.

Хорошую работу трудно получить, а плохая будет еще долго мешать вашей карьере после увольнения. Не допускайте этого. Выставляйте себя в лучшем свете и пусть остальные видят вас именно такими. Если вы хорошо продумаете свою историю, то вам будет легко ее рассказать на собеседованиях.

# Добавьте страсти: как показать на собеседовании, что вам не все равно

**29 мая 2019**|**Сабина Наваз**

У Алекса было прекрасное резюме. В университете он учился на отлично, несколько технических проектов, в которых он участвовал, получили награды, на первых двух работах были конкретные результаты. Но на собеседовании в новом технологическом стартапе он получил отказ. К счастью для себя, Алекс из неофициальных источников — от коллеги, который не поддержал это решение — узнал причину отказа. Выяснилось, что люди, проводившие собеседование, решили, что Алексу не хватает страсти и он не особо заинтересован в работе. Он был сдержан, не рассказывал в подробностях о своем вкладе в проекты, указанные в резюме, и в целом не вел себя ярко, как должен был бы, по их мнению, вести себя сильный кандидат.

Алекс вырос в Гонконге. Там его учили, что за человека должны говорить результаты. Но его потенциальным работодателем была американская компания, а у большинства американских работодателей давно сложилось представление, что сильные, увлеченные и заинтересованные кандидаты охотно рассказывают о своих достижениях. Алексу пришлось задуматься, как показать, что ему не все равно, но при этом не ломать себя и не менять особенности поведения, обусловленные воспитанием.

Страстная увлеченность своим делом не единственный критерий, по которому оценивают кандидатов, однако менеджеры, которые нанимают сотрудников, постоянно делают на этом упор в своих отзывах. Чтобы следующее собеседование прошло успешно, нужно понять, как показать рекрутеру, что для вас важно и интересно. Вот несколько советов.

**Начните с «почему».**Большинство резюме и ответов на собеседовании — это длинный список того, что кандидат делал. О том, почему он этим занимался, ни слова. Вместо того, чтобы рассказывать работодателю о том, чем вы занимались, начните с того, что побудило вас выбрать это занятие и какой вклад вы внесли. Алексу нравилось писать приложения, к тому же, он считал, что технологии дают всем равные права. Его родителям пришлось многим пожертвовать, чтобы отправить его в престижную школу, купить дорогие учебники и прочие обучающие материалы. Расходов могло быть гораздо меньше благодаря технологическим достижениям. По этой причине у Алекса были личные причины заниматься программированием, и это дополнительно его мотивировало.

**Расскажите, на что вы готовы тратить дополнительное время.** Хороший кандидат должен быть умным, трудолюбивым и результативным. Отличный кандидат рассказывает рекрутерам, при каких обстоятельствах он делал больше, чем требовалось. На последнем курсе университета Алекс часто прятался под стол в компьютерном классе перед закрытием, затем вылезал и до ночи писал программы. Его труд не был бесплодным. Программу, которую написал Алекс, взял на вооружение системный администратор университета для оптимизации работы компьютерного класса.

**Расскажите об увлечениях.**Увлеченность часто переносится с работы на другие сферы жизни. Алекс всегда обожал что-то создавать. Он писал программы во время учебы, на работе и дома. Например, однажды он создал робота, который приносит пиво, и написал для него программу. На следующее собеседование Алекс принес видео с роботами, которые он сконструировал в свободное время. Так он показал рекрутерам, что относится к своей профессии с душой и глубокой увлеченностью.

**Расскажите о волонтерской работе.** Иногда мы можем заниматься чем-то не за деньги и не потому что это наше увлечение, а по моральным и принципиальным соображениям. На собеседовании Алекс рассказал, как однажды помог приюту для бездомных. Его помещение было небольшим, поэтому каждый вечер ужин выдавали партиям по сто человек. Накормить всех пришедших и уложиться в отведенное время было очень сложно. Алекс заметил, что в одном случае задержка была вызвана тем, что сотрудник ночлежки перепутал два блюда и принес их не тем, кто их заказал. Так Алекс написал программу, которая отображает рассадку по местам и показывает, с какого места поступил заказ. В результате время выдачи ужинов сократилось на 17 минут, количество ошибок сократилось, а работать персоналу приюта стало гораздо проще.

Эти советы для собеседования помогли Алексу получить работу у конкурентов компании, которая ему отказала. На новой должности он написал множество программ и оформил пять патентов.

Иногда работодатели принимают чрезмерную экспрессию и откровенное хвастовство за неравнодушие и энергичность. Из-за этого более сдержанные кандидаты получают отказ. Помогите тем, кто проводит собеседование, увидеть, что за вашими действиями и словами стоят серьезные намерения. Покажите, что увлеченность проявляется по-разному, а результаты остаются теми же, и вы их уже достигли.

**Об авторе. Сабина Наваз (Sabina Nawaz)** — коуч, консультирует топ-менеджмент компаний, входящих в список Fortune 500.

[**Вернуться в каталог сборников по карьерному росту**](http://учебники.информ2000.рф/karjera2/karjera3.shtml)

[**Вернуться в электронную библиотеку по экономике, праву и экологии**](http://учебники.информ2000.рф/index.shtml)

[**НАПИСАНИЕ на ЗАКАЗ: дипломы и диссертации, курсовые и рефераты. Переводы с языков, он-лайн-консультации. Все отрасли знаний**](http://учебники.информ2000.рф/napisat-diplom.shtml)

|  |  |
| --- | --- |
| [**КНИЖНЫЙ МАГАЗИН**](http://учебники.информ2000.рф/chitai.shtml) |  |

|  |  |
| --- | --- |
| [**ТОВАРЫ для ХУДОЖНИКОВ и ДИЗАЙНЕРОВ**](http://учебники.информ2000.рф/kar.shtml) |  |

|  |  |
| --- | --- |
| [**АУДИОЛЕКЦИИ**](http://учебники.информ2000.рф/lectr.shtml) |  |

|  |  |
| --- | --- |
| [**IT-специалисты: ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ**](http://учебники.информ2000.рф/otu.shtml) |  |

|  |  |
| --- | --- |
| [**ФИТНЕС на ДОМУ**](http://учебники.информ2000.рф/fit1.shtml) |  |