

Рекомендации при устройстве на работу

Как правильно вести себя на собеседовании

Что главное для вас на собеседовании в кадровом агентстве или в компании? Конечно же, понравиться рекрутеру или менеджеру по кадрам. Добиться этого кандидаты пытаются разными способами. Но не все из них помогают получить желаемый результат. Некоторые из имеющихся у вас в резерве приемов могут сработать с точностью «до наоборот».

Не давите на жалость

Есть соискатели, которые стараются разжалобить интервьюера, чтобы получить работу. На собеседовании они начинают рассказывать о своем сложном финансовом положении, семейных неприятностях, проблемах со здоровьем и других обрушившихся на них бедах. «Ну, возьмите меня хоть кем-нибудь!» - чуть ли не умоляет такой кандидат своего собеседника. Но, скорее всего, подобная тактика ни к чему хорошему не приведет. И вовсе не потому, что напротив вас сидит совершенно бессердечный формалист, не желающий войти в ваше положение. Пожалеть-то вас, он может, и пожалеет, но работу вы все равно не получите. Дело в том, что работодателям нужны успешные, уверенные в себе профессионалы, а не нытики-неудачники. «Если этот человек и свои-то проблемы решить не способен, то уж с производственными он точно не справится», - примерно к такому выводу приходят многие руководители после встречи с соискателем, пытавшимся во время собеседования «давить на жалость». Понятно, что приглашения на вторую встречу в их компанию такой кандидат не получит.

Не «заговаривайте» собеседника

Некоторые кандидаты болтают на собеседовании буквально без умолку. В том числе и на темы, далекие от их будущей работы: о погоде, прошедшем отпуске, политике и так далее. Для одних это просто обычная манера поведения, для других - способ справиться со стрессом и продемонстрировать свою общительность. Но и тем, и другим следует ради собственного же блага попридержаться язык за зубами.

Когда работодатель встречается с болтливым кандидатом, у него сразу появляется мысль: этот словесный поток у него от волнения или человек по природе настолько неорганизован? Может, он и на рабочем месте будет всех отвлекать своей болтовней? Работодатель как профессионал вообще настороженно относится к тем, кто склонен много разговаривать не по теме. У таких людей часто вместо дела - одни разговоры.

Не допускайте фамильярности

Бывает, стремясь подчеркнуть свой профессионализм, соискатель «давит» на интервьюера своими знаниями, пытается лидировать, фамильярничают с менеджером. Особенно часто такое случается, когда кандидат старше своего собеседника. Но и это, и то, что интервьюер действительно не силен в вашей профессии, не повод не соблюдать «правила игры», принятые на собеседовании.

Вы что же думаете, что ваша «крутизна» до глубины души поразит менеджера, и он с готовностью распахнет вам навстречу свои объятия? Ничуть не бывало! Скорее, вас сочтут заносчивым типом, который не умеет общаться, не сможет ужиться в коллективе. Такой вывод однозначно не повысит ваши шансы занять вакантное место.

Не ругайте прежнюю компанию

Еще один достаточно часто (и совершенно напрасно!) используемый кандидатами способ понравится на собеседовании - критика предыдущей компании в целом и ее руководства в частности. Тем самым соискатель пытается самоутвердиться за чужой счет: типа, они такие-сякие, а я - весь в белом, они не ведали, что творили, а я подмечал каждую их ошибку. Имейте в виду: подобными гневными обвинениями вы только дадите работодателю повод подозревать вас в том, что его компании вы тоже можете быть неверны. Вдруг через некоторое время вы и его будете обвинять во всех смертных грехах, описывая в красках на собеседовании в следующей компании, что и как он делал неправильно? Вряд ли кого-то из руководителей обрадует такая перспектива.

Кстати, хвалить прежнего начальника на собеседовании тоже не рекомендуется. Тем самым вы как бы навязываете новому шефу свой стандарт подходящего руководителя. Вряд ли ваш босс готов

ему соответствовать. Он наверняка считает, что и он сам, и его компания - явления уникальные по определению, поэтому их просто нельзя ни с кем и ни с чем сравнивать.

А как правильно?

Собеседование в кадровом агентстве или в компании с большей долей вероятности пройдет успешно, если вы будете:

- придерживаться дружески официального тона беседы;
- отвечать на вопросы прямо, четко и коротко, а главное - предварительно подумав над ответами;
- проявлять особую сдержанность, если тема разговора не касается напрямую служебных обязанностей. Такую беседу можно поддержать, но самостоятельно развивать тему, далекую от работы, не стоит.

После окончания собеседования поблагодарите интервьюера за уделенное вам время. В любом случае вы провели его с пользой: даже если устроиться на работу по каким-то причинам в этот раз не получилось, на следующем собеседовании вам наверняка пригодится уже имеющийся опыт встреч и общения с работодателем или рекрутером.

Как избежать хитро расставленных сетей. Распространенные уловки интервьюеров

Некоторые интервьюеры стремятся во время собеседования заманить Вас в ловушку. Иногда это оправдано, но чаще любовь к разным фокусам свидетельствует о недостаточном профессионализме интервьюера. Высококласный специалист, владеющий навыками психодиагностики, не нуждается в «хитрых» психологических приемах. Тем более, если они граничат с прямой грубостью и унижают достоинство кандидата.

Независимо от того, с какими ловушками Вы столкнетесь, не забывайте о своей главной задаче - продемонстрировать свою квалификацию и личные качества, соответствующие предлагаемой должности. Наблюдая за интервьюером, будьте готовы при необходимости внести в свое поведение коррективы. Знание некоторых приемов поможет Вам избежать хитро расставленных сетей.

1. Игнорирование

Зайдя в кабинет, Вы можете столкнуться с тем, что интервьюер демонстративно игнорирует Вас. «Не замечая» Ваше присутствие он деловито шелестит бумагами или разговаривает со своими коллегами. Возможно, он хочет посмотреть, насколько Вы уверены в себе и как умеете начинать беседу. В таком случае следует быстро взять инициативу в свои руки. Не стойте молча у двери - подойдите к интервьюеру, поздоровайтесь, назовите себя и кратко изложите цель визита. Если он разговаривает с кем-то, вежливо извинитесь за то, что прервали беседу. При этом избегайте просительных интонаций в своем голосе, иначе Вы сразу же поставите себя в позицию «снизу-вверх смотрящего». Вы - знающий себе цену специалист и пришли не к барину за милостью, а на деловую встречу равноправных партнеров.

В приличных фирмах принято, что человек, который проводит собеседование, называет себя и предлагает Вам присесть. Однако и здесь есть нюансы. Интервьюер может предложить Вам неудобный стул или слишком глубокое кресло - не стесняйтесь, попросите разрешения пересесть. То же самое следует сделать, если Вам в глаза бьют солнечные лучи или свет лампы - Вы не на допросе у следователя. Даже если Вы курите или не прочь выпить, откажитесь от предложенных сигарет и спиртных напитков. В противном случае интервьюер может подумать, что Вы легко подчиняетесь чужой воле. (Не говоря уже о том, что Вас могут принять за алкоголика.) Если Вы претендуете на руководящую должность, «соглашательское» поведение будет однозначно интерпретировано не в Вашу пользу.

2. Провокационные вопросы

Существует несколько разновидностей «хитрых» вопросов. Например, существуют вопросы-капканы. Интервьюер может требовать молниеносных ответов на вопросы типа: «Приходилось ли Вам давать взятки для подписания контракта?» Следует избегать немедленного ответа. Не

поддавайтесь давлению интервьюера, а прямо скажите, что Вам необходимо некоторое время на раздумья. Дело в том, что на подобные вопросы невозможно ответить правильно, поскольку любой ответ может быть обращен против Вас. К тому же, неизвестно, какой вариант устраивает Ваших будущих работодателей. Вам лучше прямо заявить о недопустимости такого рода формулировок. Лучший ответ на вопрос о взятках, который мне довелось услышать, был таким: «Я не хочу и не буду отвечать на этот вопрос, потому что любой ответ может быть использован против меня. Ответив утвердительно, я признаюсь в уголовно наказуемом деянии. Если же я скажу [нет], то могу показаться лжецом или глупцом».

Уточняющие вопросы. Бывает, интервьюер демонстрирует легкую степень тугодумия: Вы отвечаете на вопрос, а он говорит, что не понял Вас и просит повторить. Вы снова отвечаете, а он опять Вас не понимает - и так до бесконечности. При этом интервьюер дает понять, что сильно сомневается в Вашей способности четко излагать свои мысли. Многие кандидаты в такой ситуации начинают паниковать и лихорадочно пытаются доказать обратное. Этого делать не стоит. Скорее всего, интервьюер просто пытается подловить Вас на мелких нестыковках в ответах или проверяет Вашу стрессоустойчивость. Вежливо уточняйте, что именно не понял интервьюер и терпеливо объясняйте снова и снова. Помните, что у Вас более выигрышная позиция - в отличие от интервьюера, Вам торопиться некуда.

Следующая разновидность - неконкретные вопросы. Иногда интервьюер начинает вести себя, как персонаж из детской сказки, требуя от кандидата что-то вроде: «Пойди туда - не знаю куда, принеси то - не знаю что». Причины неконкретных вопросов могут быть самыми разными. Чаще всего интервьюер надеется, что Вас «понесет» и Вы случайно выболтаете что-нибудь лишнее. В такой ситуации Вам самим следует немного поиграть в непонятливость. Попытайтесь уточнить, что именно хочет узнать интервьюер. Эффективна также следующая стратегия. На неконкретный вопрос Вы даете такой же неконкретный ответ, после чего сообщаете о своей готовности уточнить подробности, если потребуется. При этом не растекайтесь мыслями по древу - старайтесь уложиться в одну-две минуты. Помните - интервьюеры не любят односложных ответов «да-нет», но еще больше они не любят неумных болтунов. (К тому же, Вы можете начать говорить совсем не то, что от Вас хотят услышать, поэтому чем быстрее Вы остановитесь, тем лучше.)

Вопросы-искажения. Представляют собой неприкрытое извращение того, что Вы сказали или перестановку акцентов. Используются для того, чтобы смутить и дезориентировать кандидата. Например, интервьюер просит Вас рассказать о себе, а после Вашего рассказа заявляет: «Зачем Вы пришли на собеседование? Ведь Вы не соответствуете этой должности!» Другой пример. Вы рассказываете, каких выдающихся успехов добились на прежней работе, а интервьюер, внимательно выслушав, вдруг говорит: «Я понял, что Ваш бизнес-проект полностью провалился, не правда ли?» Корректное опровержение таких заявлений значительно повысит Ваши шансы на успех. Не прибегайте к пространным рассуждениям. Просто скажите, что сказанное интервьюером не соответствует действительности и Вы готовы доказать это на конкретных примерах. При этом проявляйте выдержку и не спешите излагать свои аргументы. Если нужны доказательства - пускай интервьюер сам задает уточняющие вопросы.

Вопросы-повторения. Во время беседы интервьюер может возвращаться к одному и тому же вопросу несколько раз. Это своеобразная проверка на честность - сравнивая расхождения в ответах, интервьюер пытается поймать Вас на лжи. Отвечая на ключевые вопросы (например, о прошлой трудовой деятельности), будьте предельно внимательны в мелочах. Подобно шпиону, Вы должны хорошо помнить все детали той «легенды», которую излагаете интервьюеру: название прежних должностей, продолжительность работы, размер зарплаты, количество подчиненных, имена начальников и проч.

3. Невозмутимость

Некоторые интервьюеры пытаются вывести кандидата из равновесия, уподобляясь бесстрастному египетскому сфинксу. Они избегают зрительного контакта, никогда не кивают в ответ, никогда не улыбаются, отвечают сухим и холодным тоном. На неуверенных в себе людей это производит тягостное впечатление. Им кажется, что интервьюер сомневается в их профессиональной компетентности. На самом деле так проверяется самообладание кандидата и его уверенность в своих силах. Если Вам попадется сфинкс, не лезьте из шкуры вон, пытайтесь его расшевелить. Отвечайте на все вопросы спокойно и по-деловому.

4. Дружелюбие

В отличие от предыдущей категории интервьюеров, эти из всех сил демонстрируют свое дружелюбное отношение к Вам. Такой интервьюер смотрит на Вас «добрым отеческим взглядом», подбадривающе кивает в ответ, приветливо улыбается, доброжелательным тоном дает советы и т.д. Отвечайте ему тем же, но будьте начеку: налицо попытка получить от Вас дополнительную информацию. Психологи называют это «иллюзией эмпатии» - использование набора приемов, позволяющих сделать так, чтобы человек захотел довериться своему собеседнику. Возможно, таким способом Вас пытаются вызвать на откровенность и выведать подробности, которые в обычной обстановке Вы вряд ли бы захотели сообщить (см. предыдущую главу).

5. Грубость

Интервьюер в грубой форме высказывает несогласие с Вашими ответами, обвиняет Вас в неискренности, сомневается в Вашей способности выполнять данную работу, демонстрирует Вам свое пренебрежение, отпускает ироничные или оскорбительные замечания в Ваш адрес и т.д. (Как вариант: интервьюер начинает беседу в дружелюбной манере, а потом вдруг раздражается серией болезненных пинков и укулов, после которых кандидат начинает заикаться от страха и что-то невнятно бормотать.) Делается это для того, чтобы узнать, как Вы ведете себя в напряженных ситуациях, проверить Вашу способность «держать удар». Часто такому испытанию подвергают претендентов на руководящие должности. «Попасть под раздачу» также может фронт-персонал, который напрямую общается с клиентами. К нему относятся продавцы, официанты, крупье в казино, кассиры - те, кто на работе должен уметь улыбаться всем: и аристократам, и дегенератам.

Будет большой ошибкой, если в ответ на грубое поведение интервьюера Вы станете агрессивно отвечать в стиле «сам дурак». Во-первых, в таком отношении к Вам чаще всего нет ничего личного. Многие замечания, хотя и сделанные серьезно, на самом деле являются лишь маской или стратегией интервьюера. Бессмысленно обижаться на человека за то, что он честно выполняет свою работу. Во-вторых, ответная грубость и хамство отнюдь не свидетельствуют о Вашей уверенности в себе и способности руководить людьми. Скорее наоборот. Выставление напоказ своей злости, обиды, гнева - это очень часто характеризует Вас, как слабого человека и почти никогда не сослужит Вам верной службы.

Сохраняйте невозмутимость, собранность и не забывайте о чувстве юмора. Юмор - лучший выход из такой ситуации, часто он полностью обезоруживает интервьюеров-грубиянов. Еще Вы можете спокойно и твердо заявить, что оценили стремление интервьюера устроить Вам проверку на прочность, но теперь, по возможности, хотели бы сосредоточиться на специфике предполагаемой работы.

Существует также метод «эластичной обороны». Он применяется, если интервьюер засыпает Вас замечаниями и возражениями в раздраженном и недовольном тоне. В этом случае лучше не отвечать на каждое замечание. Скорее всего, Вы и не сможете этого сделать - как только Вы начнете опровергать одну реплику, интервьюер мгновенно атакует Вас следующей. Следите за общим ходом рассуждений Вашего визави и пытайтесь отвечать «одним махом», т.е. одной фразой, сконцентрировав в ней все существенное и избегая бесконечных дискуссий.

Интервьюер может специально нагнетать нервозность, например, говоря все громче и громче, и даже переходя на крик. Обычно так проверяется способность кандидата противостоять эмоциональному давлению. Не поддавайтесь на провокацию, продолжайте отвечать спокойно и дружелюбно. Фиксируйте содержание речи интервьюера, не обращая внимания на модуляции его голоса. Если эмоции начинают перехлестывать через край, опять же, спокойно заявите, что такая атмосфера мешает Вам сосредоточиться. После этого вежливо, но твердо попросите интервьюера сбавить обороты. Если же дело доходит до прямых оскорблений и издевательств над Вами, то здесь уже стоит трижды подумать - действительно ли Вы хотите работать в компании, которая поручает набор персонала таким людям?

25 советов для тех, кому предстоит собеседование с работодателем

Даже если у Вас уже есть большой опыт поиска работы, помните, что к каждому новому собеседованию необходимо заранее готовиться. Как правило, более ответственно относятся к собеседованию наиболее квалифицированные специалисты, вполне обоснованно претендующие на самую хорошую работу. Зачастую, с другой стороны, чем ниже планка специалиста, тем хуже он готов к собеседованию. Поэтому всякий раз, получив приглашение на собеседование, воспользуйтесь приведенными ниже советами.

Подготовка к собеседованию

- Постарайтесь обеспечить себя сведениями об организации, в которую Вы хотите трудоустроиться.
- Имейте при себе копии всех необходимых документов, профессиональное резюме, копии свидетельств об образовании.
- Приготовьтесь назвать фамилии и телефоны рекомендующих Вас лиц, предварительно согласовав это с ними.
- Точно узнайте месторасположение организации и маршрут, чтобы не опаздывать.
- Позаботьтесь о том, чтобы Вы располагали достаточным временем и не нервничали, если собеседование будет затягиваться.
- Придерживайтесь делового стиля в одежде.
- Составьте список ожидаемых вопросов и подготовьте варианты ответов.
- Специально подготовьтесь к обсуждению вопроса об оплате труда.
- Хорошо отработайте ответы на наиболее вероятные вопросы, осуществляя это в форме игровой репетиции собеседования.
- Обязательно заготовьте вопросы, которые Вы зададите, если Вам предложат такую возможность

Поведение на собеседовании

- Придя в офис, постарайтесь быть со всеми вежливы и терпеливы.
- Добросовестно заполняйте все анкеты и формуляры, которые Вам предложат.
- Представьтесь в начале собеседования. Поинтересуйтесь, как зовут собеседника.
- Держите зрительный контакт.
- Внимательно выслушивайте вопросы, не перебивая собеседника.
- Если Вы не уверены, что хорошо поняли вопрос, не стесняйтесь уточнить («Правильно ли я понял, что...»).
- Избегайте многословия, отвечайте по существу.
- Будьте объективны и правдивы, но не слишком откровенничайте.
- Столкнувшись с необходимостью дать негативную информацию о себе, не отрицайте факты, которые соответствуют истине, но обязательно старайтесь сбалансировать их положительной информацией о себе.
- Держитесь с достоинством, старайтесь не производить впечатление неудачника или бедствующего человека; однако воздержитесь от вызывающей манеры поведения.
- Если Вам предложат возможность задать вопросы, обязательно задавайте, но не увлекайтесь (2-3 вопроса).
- Задавая вопросы, прежде всего, интересуйтесь содержанием работы и условиями ее успешного выполнения.
- Избегайте на первом этапе собеседования задавать вопросы об оплате труда.
- Обязательно уточните, как Вы узнаете о результате собеседования, постарайтесь обговорить право позвонить самому.
- Завершая собеседование, не забудьте об обычных правилах вежливости.
- По многим вопросам Вам не придется каждый раз готовиться к собеседованию заново. Но по некоторым пунктам к каждому новому работодателю нужно подходить с учётом его специфики, чтобы эти особенности не упустить, необходимо время и усилия на подготовку к собеседованию. Однако помните, что, прежде всего, работодатель заинтересован в квалифицированных специалистах, профессионалах. Постарайтесь продемонстрировать свои соответствующие качества во время беседы.

Собеседование с работодателем

Наиболее распространенные вопросы, к ответам на которые следует

готовиться. Очевидно, что никто не в состоянии заранее определить все вопросы, которые могут быть заданы на собеседовании. Теоретическим исключением являются структурированные собеседования, когда всем кандидатам задается один и тот же заранее подготовленный список вопросов. Но подобный вид собеседования применяется редко. Однако, на практике, можно составить список из 15-20 вопросов, многие из которых, в той или иной форме, задаются едва ли не на каждом собеседовании.

Рассмотрим ряд таких вопросов.

Расскажите немного о себе. Это прекрасный шанс представить себя в лучшем свете, особенно если Вы заранее подготовились. Сознательно или неосознанно работодатель ищет работника, который **МОЖЕТ** выполнять работу, т.е. имеет соответствующую квалификацию, опыт и прочее, и **ХОЧЕТ** ее выполнять. Работодатель должен видеть заинтересованного работника и понимать, чем эта заинтересованность объясняется. Кроме того, работодатель ищет того, кто является управляемым, т.е. чувствует свою ответственность, демонстрирует подчинение дисциплине, восприимчивость к критике, умеет слушать и понимать то, что ему говорят. **Следует подготовить и отработать такой рассказ о себе, который покажет наличие у Вас перечисленных искомых качеств, особенно важных с точки зрения работодателей.** Если Вы претендуете на известную Вам определенную должность или работу, Ваш рассказ должен быть построен с учетом этого. Рассказывая о себе, сокращайте формально-биографическую информацию и не увлекайтесь деталями. **Самое главное** - упомянуть свой практический опыт, свои знания и навыки, которые могут быть полезны работодателю, а также свое отношение к работе и заинтересованность.

Какие вопросы есть у вас? Этот вопрос может быть задан прямо в начале беседы и только предварительная подготовка поможет правильно сориентироваться. Целесообразно заранее подготовить список вопросов, чтобы на собеседовании, учитывая контекст разговора, предложить их работодателю. Не стоит задавать более трех разнонаправленных вопросов, если только Вас не вынуждает к этому сложившаяся ситуация.

Почему вы выбрали эту работу (организацию)? Приведите серьезные доводы: желание применить свою квалификацию, и опыт работы там, где они могут дать наибольшую отдачу, возможности роста, привлекательность работы в сильной команде и прочее.

Получали ли вы другие предложения работы? Если получали, то прямо скажите об этом. То, что кто-то еще готов Вас нанять, только повысит Ваши шансы. Разумеется, следует добавить, что данная работа вас интересует больше.

Проходили ли вы собеседование в других местах? Как правило, можно честно говорить «да», но не торопиться говорить, где именно.

Не мешает ли ваша личная жизнь данной работе, связанной с разъездами и ненормированным рабочим днем? Этот вопрос чаще задают женщинам. На такую попытку обойти закон, отвечайте твердым: «Нет не мешает».

Каковы ваши сильные стороны? Подчеркивайте в первую очередь те качества, которые полезны для данной работы.

Какие ваши слабые стороны? Ни в коем случае не отвечайте прямолинейно честно на этот вопрос. Его следует повернуть так, чтобы сместить акценты, упоминая о недостатках, расскажите о сверх компенсирующих их достоинствах.

Почему вы хотите получить эту работу? Почему нам стоит вас нанимать? Это наилучший вопрос, чтобы «продать» себя. Но к нему следует тщательно подготовиться заранее.

Почему вы ушли с предыдущей работы? Не следует говорить о конфликтах, даже если они были. Никогда не критикуйте своего бывшего начальника или работодателя. Если интервьюер знает о том, что у Вас был конфликт, не вдавайтесь в детали, поясните, что это был уникальный случай, связанный с особыми обстоятельствами и подчеркните то позитивное, что было в предыдущей работе: опыт, навыки, профессиональные связи и т.д.

Почему вы решили переменить место работы? Такой вопрос задают часто тому, кто на момент собеседования работает. Хорошо ответить на этот вопрос сложно. Можно говорить о том, что в организации исчерпаны реальные возможности для Вашего профессионального и должностного роста, а Вы не хотели бы останавливаться на достигнутом

Как вы представляете свое положение через три (пять) лет? Лучше отвечать обтекаемо: я хотел бы работать в той же организации, но на более ответственной работе.

На какую зарплату вы рассчитываете? В начале беседы лучше попытаться уклониться от ответа сказав, что Вы не считаете нужным обсуждать зарплату в первую очередь. Если интервьюер настаивает, то назовите сумму, которая является привлекательной для Вас и соответствует

ожиданиям, возможностям и нормам организации. Если Вы такой информацией не обладаете, то не занижайте называемую Вами сумму, а отметьте свою готовность отдельно обсудить этот вопрос после подробного ознакомления с содержанием и условиями работы.

Что бы вы хотели узнать еще? Никогда не говорите, что у Вас нет вопросов. Постарайтесь задать такой вопрос, который бы говорил в пользу Вашего найма. Например, попросите уточнить что-то важное для работы, недостаточно освещенное в предыдущей беседе. Подумайте заранее о подобных вопросах. Но не стремитесь на собеседовании все эти вопросы задать, если Вас об этом не просят. Не забудьте поблагодарить работодателя за предоставленную информацию.

Какие изменения вы произвели бы, если бы пришли на эту работу? Вопрос чаще задается претендентам на места менеджеров и административных работников. Следует показать свое знакомство с подобными ситуациями и умение проявлять инициативу, но не переусердствуйте, проявив готовность камня на камне не оставить. Также остерегайтесь предлагать изменения, если у Вас не было возможности обстоятельно ознакомиться с состоянием дел.

Это наиболее типичные вопросы, предлагаемые кандидатам на собеседовании

Иногда, можно столкнуться с неожиданными и внешне безобидными вопросами. На пример: «Что Вы делали сегодня?» Подумайте о том, как выгодно для себя Вы можете ответить на этот вопрос. Однако проблема состоит ещё и в том, как на самом деле Вы проводите своё время и какой стиль жизни повысит Ваши шансы получить работу.

Уверенность на собеседовании - залог успеха?

Как вести себя на собеседовании? В каких случаях стоит проявить напористость, а в каких - осмотрительность? Как сделать так, чтобы внутренняя уверенность не выглядела самонадеянностью?

Когда соискатель идет на интервью, то должен быть готов ко всему. Однако это вовсе не означает, что необходимо подготовить список ответов на все возможные вопросы, а если вдруг спросят что-нибудь не по шпаргалке, то постараться, как студент из знаменитого анекдота, свести разговор к теме блох.

Собеседование представляет собой обмен информацией. Кандидат изучает компанию-работодателя, а она в лице своего представителя изучает кандидата. Поэтому не нужно волноваться как на экзамене. Если пригласили на интервью - значит, заинтересовались. Но человек, у которого в данный момент нет работы, как правило, сильно нервничает, и у представителя кадровой службы организации может возникнуть ощущение, что он чего-то не договаривает или, наоборот, сообщает ложные сведения. В то же время, если соискатель ведет себя на собеседовании самоуверенно, слишком напорист или резок, не исключено, что зародится сомнение, сможет ли он прижиться в коллективе. Ведь хороший кадровик понимает: даже один сотрудник способен разрушить хрупкий микроклимат организации. Таким образом, наиболее уместен спокойный дружелюбный тон, без заискивания, но и без панибратства.

Разумеется, нанимающая сторона преследует свои цели, всеми силами кандидата постараются сбить с выбранной позиции, заставить потерять контроль над собой, открыть истинное лицо. Сложно судить, оправданна ли подобная методика. В тех случаях, когда интервьюер чрезмерно увлекается приемами стресс_собеседования и заходит слишком далеко в своих психологических экспериментах, это может пойти скорее во вред компании. Но в разумных пределах такое тестирование вполне обоснованно: новичку придется сталкиваться с различными ситуациями, обживаться в коллективе, привыкать к руководству, следовательно, необходимо проверить, насколько он готов к трудностям.

Время

Наиболее простой и распространенный способ проверить так называемую стрессоустойчивость кандидата - это заставить его подождать. Мы втянулись в современный темп жизни: быстрое обслуживание в магазинах, стремительное передвижение транспорта, мелькание изображений на телеэкране, мгновенное нахождение в Интернете ответов на все вопросы, - поэтому любое промедление начинает раздражать. Мы отвыкли от очередей и ожидания. И если каждую фразу соискателя прерывает телефонный звонок, если его просят подождать 15 минут, а уходят на полтора часа, если интервьюер выходит, ссылаясь на срочное дело, а сам в соседней комнате

ведет ничего не значащий разговор, то рано или поздно испытуемый может выйти из себя, особенно когда у него намечены другие дела или назначено еще одно собеседование.

Единственный шанс пройти данный тест - запастись временем и терпением. Следует предупредить близких, чтобы не отвлекали звонками по мобильному, не назначать других встреч на этот день. Ради действительно заинтересовавшей вакансии стоит проявить выдержку. Если на вопрос, может ли кандидат еще немного подождать, он с улыбкой ответит: «Да, конечно», то это охарактеризует его положительно. Всем приятно иметь дело с человеком доброжелательным и спокойным.

Давление

Для того чтобы вывести человека из равновесия и заставить рассказывать о себе чуть больше, чем он намеревался, также применяют провокационные вопросы, давление, неожиданную резкость или даже грубость. Например, соискателю задают вопрос о том, почему он ушел с предыдущего места работы. Кандидат называет причину, но интервьюер не верит. «Кого вы пытаетесь обмануть, все прекрасно знают, что просто так не уходят, наверняка ведь проштрафились где-то?» или того хуже: «Я наводил справки, вас просто уволили, потому что устали от ваших ошибок и недочетов!».

Во-первых, сотрудник кадровой службы рассчитывает, что человек расколется, то есть начнет сознаваться во всех грехах. А во-вторых, ждет, что он просто рассердится. Разумеется, в обоих случаях в месте будет отказано. Следовательно, задача кандидата - проявить спокойствие. Ведь если бы действительно имелась негативная информация, его вряд ли пригласили бы на собеседование. Но не стоит проявлять излишнюю самоуверенность и высказывать эти мысли вслух. Лучше просто сказать: «Вероятно, произошла ошибка, потому что просчетов у меня не было и моей работой всегда оставались довольны». Главное - не выходить из себя и не начинать грубить в ответ. Однако не стоит и оправдываться. Если собеседник в самом деле навел справки и нашел в предыдущей трудовой деятельности недочеты или сложные неоднозначные ситуации, соискателю нужно постараться спокойно изложить свою версию событий. Но вести себя следует с достоинством, без эмоций: это всегда производит хорошее впечатление. Нельзя поддаваться на провокации.

Откровенность

Помимо резкости и давления интервьюер может проявить и неожиданную мягкость, используя прием наподобие игры в доброго и злого полицейского. Напряженный и взволнованный соискатель, замученный тестами и проверками на стрессоустойчивость, приходит на собеседование и видит перед собой обычного человека, который предлагает ему чаю, интересуется, как он добрался, легко ли нашел офис. В общем, ведет себя дружелюбно. Во время разговора он делится с кандидатом какими-то личными переживаниями, а может, и секретами. В результате в качестве платы за откровенность испытуемый, сам не желая, начинает рассказывать о себе то, что изначально и не собирался. Или просто слишком открыто говорит о своих жизненных приоритетах, интересах, увлечениях. И в результате такой беседы интервьюер иногда приходит к выводу, что на работу пришел устраиваться человек, не очень-то в ней заинтересованный. Порой к такой манере ведения собеседования прибегает будущий непосредственный руководитель кандидата. В начале разговора он дает понять, что должность, как говорится, уже в кармане у соискателя, и живо интересуется его дальнейшими планами. Если начальник увидит перед собой человека амбициозного и настроенного на карьерный рост, то может испугаться, что тот метит на его место. Рекомендовать конкурента кадровой службе он не станет, сославшись на недостаточный профессионализм. Поэтому не стоит так уж доверять мягкости и доброжелательности и отходить от профессиональных тем. Не нужно говорить особенно много о своей семье, здоровье или хобби. Делясь планами на будущее, надо подумать, не идут ли они вразрез с интересами того сотрудника, с которым их в данный момент обсуждают. К сожалению, излишнее рвение и усердие тоже могут сослужить плохую службу.

Обратная связь

Часто соискатель, окрыленный интересом работодателя к собственной персоне, упускает момент, когда надо перевести беседу на непосредственные обязанности. Действительно, если интервьюер задал много вопросов, причем порой каверзных и сложных, а кандидату удалось на них ответить, и, как он видит, представитель кадровой службы остался доволен, то поневоле расслабляется и считает, что испытание выдержал. Такая эйфория вполне объяснима: человек, ищущий работу, беспокоится, подойдет ли он на должность, старается понравиться, произвести впечатление. И

если собеседование проходит успешно, то стремится поскорее его завершить, чтобы не испортить мнение о себе. Но на самом деле окончен лишь первый этап переговоров.

Соискателю очень важно дать понять потенциальному нанимателю, что он знает себе цену и хочет получить полную информацию о будущем рабочем месте. Но задавать вопросы тоже следует с умом: эта часть разговора - хороший шанс продемонстрировать интервьюеру свою осведомленность относительно того, чем занимается компания, а также показать себя профессионалом. Поэтому желательно подготовиться заранее: постараться узнать как можно больше об организации - ее истории, структуре, направлении деятельности и пр. Для начала стоит спросить о каких-нибудь деталях функционирования всего предприятия, используя следующую конструкцию: «Я знаю, что но мне бы хотелось уточнить» Желательно не задавать каверзных или совсем уж глупых и бессмысленных вопросов. Далее нужно конкретизировать все, что касается предполагаемых обязанностей. Здесь есть возможность подчеркнуть уровень своих профессиональных знаний. И уже после этого обязательно узнать о заработной плате, социальном пакете, условиях оформления, продолжительности испытательного срока и т. п. Тем самым кандидат покажет, что ценит себя как специалиста.

Собеседование - в какой-то мере лотерея. Отношение сотрудника, который его проводит, может оказаться предвзятым по совершенно не зависящим от соискателя причинам. Или, наоборот, интервьюеру вдруг покажется, что кандидат чем-то похож на его старого друга, и он проникнется к испытуемому симпатией и доверием. Однако существует и закономерность. Претендент на вакансию общается с представителем компании, знающим ее изнутри, поэтому по каким-то нюансам он сумеет понять, вольется ли данный человек в коллектив или нет. Но порой на собеседовании трудно оставаться собой, вести себя естественно, демонстрируя лучшие стороны. Следовательно, надо ориентироваться на тот поведенческий стереотип, который считают приемлемым в деловых кругах: уверенность без нахальства или панибратства, спокойствие и терпение, вежливость без заискивания. Развив подобные качества, соискатель не только без проблем пройдет интервью и получит желаемую работу, но и выдержит испытательный срок, установит хорошие отношения с коллегами и руководством и сможет легко продвигаться вверх по служебной лестнице.

Как рассказывать о своих недостатках

«Какие у вас недостатки?» - один из типичнейших вопросов на собеседовании. В ответ на него ваш возможный работодатель меньше всего ожидает услышать душераздирающую исповедь. Но и безапелляционное «я - само совершенство» его вряд ли обрадует.

Конечно же, когда интервьюер на собеседовании просит рассказать о ваших слабых сторонах, это не означает, что он хочет услышать подробное описание причин, по которым вас не стоит брать на данную должность. Этот вопрос может иметь самый разный подтекст в зависимости от сочетания факторов: корпоративной культуры компании, специфики вакансии, личности интервьюера, наконец.

Во-первых, ваш ответ на «скользкий» вопрос дает представителю работодателя возможность сделать вывод о степени зрелости вашей личности. Зрелый человек знает себя и осознает, что у него есть не только сильные, но и слабые стороны, он умеет об этом говорить без ложного пафоса, с юмором, самоиронией.

Во-вторых, рассказывая о своих недостатках, вы демонстрируете наличие четких критериев самооценки и их адекватность: все параметры должны соответствовать индикаторам успешности. Фраза: «Я целеустремленный человек, я ставлю перед собой много разнообразных целей» - пример использования неадекватных критериев, поскольку наличие множества целей никак не говорит о целеустремленности. В-третьих, вам дается возможность показать ваш уровень конструктивности. Помимо спокойного отношения к своим недостаткам это подразумевает, что вами найдены пути их компенсации. И эти способы «борьбы» с недостатками могут оказаться более серьезными достоинствами в глазах работодателя, чем длинный перечень ваших заслуг. Однако важно правильно выбрать те самые недостатки, рассказ о которых будет наиболее уместен. А это - задача предварительной подготовки. Например, не делая тайны из своей природной лени, вы можете рассказать, что нашли способ «перехитрить» ее, делая самые срочные важные дела сразу, не откладывая, а все остальные превращаете в подробный план, состоящий из совсем небольших дел, братья за которые уже «не страшно». При этом вы активно используете ресурс ваших подчиненных, поручая им часть работы. Или, например, зная о том, что вы «сова», вы стараетесь планировать все важные встречи и дела на вторую половину дня, когда вы

чувствуете себя «на подъеме», а утренние часы посвящаете, например, разбору документов, планированию - в общем, делам, которые вы можете делать размеренно, в соответствии с вашим утренним настроением. Таким образом, вы демонстрируете, что никакие свойства вашей личности не мешают эффективной работе. И, наконец, вопрос о ваших слабых сторонах - это еще и проверка вашей стрессоустойчивости. Чрезмерное волнение, неадекватная реакция при ответе на «неудобный» вопрос могут «перевесить» все сильные стороны кандидата.

Какую зарплату просить на собеседовании

Как узнать, какую зарплату просить у работодателя? Попросишь много - подумают «меркантильный, его только деньги и интересуют». Занизишь требования - решат, что ты и не профессионал вовсе, раз сам себя в такую мизерную сумму оцениваешь. Ну и что же делать в этом случае? На что ориентироваться, выбирая заветную сумму?

Некоторые соискатели считают, что просить нужно столько, чтобы хватало на хорошую жизнь: квартиру, машину, путешествия и т.д..

Главное, с чего нужно начинать, принимая решение какую зарплату просить, - это анализ рынка и своих возможностей. Возьмите газету с объявлениями о вакансиях, откройте «работные» сайты в Интернете, посмотрите, какие требования предъявляют работодатели к специалистам вашего профиля, «примерьте» эти требования к себе. Совпадает? Значит, можете смело претендовать на ту сумму, которая будет указана в подходящем объявлении. Ну, а если вы по каким-то пунктам недотягиваете - придется или снизить планку зарплатных ожиданий, или срочно и существенно усовершенствовать свой профессиональный уровень.

Игра на повышение

Повысить же ставку тогда, когда она уже объявлена работодателем, вы сможете, если будете серьезно опережать других кандидатов по одному, а лучше нескольким параметрам. Увеличить вашу «стоимость» могут престижные профессиональные сертификаты, дополнительное образование по профилю. Но только не перегибайте палку, перечисляя все свои регалии, иначе ситуация может обернуться не в вашу пользу. Работодатель подумает, что вы слишком хороши для его фирмы, а значит оставите ее как только вам подвернется должность поинтереснее и поденжнее. Брать такого сотрудника на работу, чтобы после его ухода снова искать кандидата - это лишняя головная боль. Вряд ли она нужна кому-то из руководителей.

Все зависит от компании

Имейте в виду, что зарплаты специалистов на одной и той же должности, но в разных компаниях могут существенно отличаться друг от друга. И дело тут вовсе не в том, что руководитель предприятия, где платят меньше, спит и видит, как бы выжать все соки из своих сотрудников и практически ничего им не заплатить. Как правило, разница в оплате обусловлена разницей в требованиях и обязанностях. Вы и сами наверняка это поймете, если будете внимательно анализировать объявления о вакансиях. Часто требуется, например, знание языка и за это платят больше. Достаточно часто больший, чем в среднем по рынку, оклад специалистам предлагают молодые, активно развивающиеся фирмы. Тем самым они стараются заполучить в свой штат высококлассных профессионалов, которые чуть ли не с первого же дня на новом месте смогут приносить компании ощутимую прибыль.

Вам пакет!

Еще один совет: не спешите сходу отвергать вакансии компаний, где зарплата немного меньше той суммы, которую вы хотите получать. Сначала узнайте, какой социальный пакет там предлагают. Набор входящих в него компенсаций вполне может потянуть на недостающие \$100-200. Например, оплаченный фирмой мобильный телефон, обеды за счет компании, возможность получить беспроцентный кредит в своей фирме, медицинская страховка - все это практически те же самые «живые» деньги. Подумайте хорошенько, есть ли смысл от них отказываться.

Начать с «нуля»

Затруднения по поводу того, какую зарплату указывать в резюме и называть на собеседовании, часто бывают у тех, кто меняет сферу деятельности: когда, например, бывший инженер осваивает одну из компьютерных специальностей, а менеджер по продажам переходит на позицию офис-менеджера и так далее. Даже если на прошлой работе вы достигли чуть ли не генеральских чинов,

на новом месте и в новом качестве вам придется, как это ни грустно, начинать с меньшей, чем у опытных специалистов, зарплаты. Но имейте в виду, что у вас все-таки есть шанс хотя бы немного повысить свою «стоимость». Для этого вы должны убедить работодателя, что сможете отлично справиться с предполагаемыми должностными обязанностями, потому что на прежней работе вам уже приходилось заниматься чем-то подобным, то есть у вас есть нужные навыки, необходимые для успеха личностные качества. Так, например, менеджер по продажам, претендующий на должность офис-менеджера, в резюме и на собеседовании должен подчеркнуть свое умение общаться с разными людьми и организовывать эффективный рабочий процесс. Вполне возможно, что эти необходимые и на новом месте качества помогут вам получить хотя бы небольшую прибавку к зарплате.

Зарплата на испытательный срок

По законодательству продолжительность испытательного срока составляет до 3 месяцев, по усмотрению работодателя он может быть сокращен до 1 или 2 месяцев, но вас должны обязательно поставить в известность о том, какова его продолжительность.

На время испытательного срока зарплата обычно несколько меньше, это время отводится на то, чтобы вы познакомились с компанией, вошли в круг дел и стали работать в полную силу. Меньший уровень оплаты труда на время испытательного срока страхует компанию от вероятной не очень высокой квалификации сотрудника. Ведь бывает так, что соискатель блестяще себя проявил на собеседовании, но, когда дело дошло до реальной работы, выяснилось, что это-то и вызывает затруднения.

Обычно на время испытательного срока в солидных компаниях уровень зарплаты меньше на 15-25%.

А ряд компаний поступает следующим образом: вам предлагается, к примеру, зарплата в размере \$500, но оговаривается, что во время испытательного срока она составит \$250, то есть меньше наполовину. **Это должно вас сразу насторожить**, так как, вероятнее всего, вас используют в качестве «свежей крови» на два или три месяца, а потом на ваше место возьмут следующего, обвинив вас в некомпетентности.

Иногда работодатель объявляет точную ставку на испытательный срок, а затем называется вилка возможной зарплаты. С точки зрения работодателя, это тоже вполне справедливо, ведь сотрудник по-разному может проявить себя, и трудно заранее брать на себя обязательства. Если вас поставили перед такими условиями, попробуйте выяснить, какие конкретно критерии лежат в основе оценки вашей деятельности и каких результатов от вас ждут, тогда вам будет легче ориентироваться в работе и после испытательного срока обсуждать оплату труда.

Как правильно вести переговоры о зарплате

Как правильно вести переговоры о предполагаемой оплате труда, чтобы не оттолкнуть от себя работодателя и не ущемить свои интересы.

Отправляясь на собеседование с работодателем, желательно иметь готовые ответы на вопросы, касающиеся оплаты вашего труда. Без такой подготовки вы легко можете растеряться и дать ответ, о котором потом будете сожалеть.

Сколько вы сейчас получаете?

Если вы ищете новую работу, не уволившись с прежней, то в ходе собеседования вам наверняка зададут такой вопрос. Учтите, что отказ от ответа воспринимается негативно. Тем самым вы рискуете создать впечатление человека не столько осторожного, сколько настороженного, закрытого и даже плохо управляемого. Поэтому лучше назвать либо какую-то конкретную цифру, либо диапазон «от и до». Например: «Моя зарплата, с учетом процентов (гонорара, вознаграждения, премий), составляет около 600 долларов». Если вы обеспечены еще и медицинской страховкой, то об этом тоже следует упомянуть.

Надо ли быть абсолютно правдивым? Думаю, не обязательно. Иногда можно (и нужно) слегка приукрасить. Но следует проявлять чувство меры, чтобы, во-первых, сразу же не зарваться, и, во-вторых, не попасться потом как-нибудь на вранье.

На какую зарплату вы рассчитываете?

Такой вопрос в той или иной форме может быть задан на любой стадии собеседования. Фактически это уже начало возможного торга по условиям найма. Но вам невыгодно вести торг до того, как вы сумеете серьезно заинтересовать работодателя и явно или косвенно получить предложение работы.

Поэтому если данный вопрос задается на начальной стадии собеседования, рекомендую постараться уйти от прямого ответа. Например: «вопрос оплаты, безусловно, важен, но прежде мне бы хотелось уточнить ряд деталей по конкретным задачам, содержанию и объему работы». Подчеркивая свой интерес к потенциальной работе и нацеленность на конкретные результаты, вы уходите от ответа об ожидаемой оплате и в то же время укрепляете свой имидж «человека дела». Кстати, практика показывает, что интервьюер, как правило, соглашается перейти к другим вопросам.

Правда, случается, что от вас продолжают ждать конкретного ответа. Как быть в этом случае?

А все-таки, сколько бы вы хотели получать?

В такой ситуации «играть в партизана» уже нельзя - это может сработать против вас. Надо что-то отвечать, оставляя, тем не менее, пространство для маневра и торга.

Вы заранее должны были определить границу, ниже которой не намерены опускаться ни при каких условиях. Но то была цифра для вас. Без крайней необходимости называть ее нельзя. И вот почему. Допустим, вы скажете: «Я согласен на зарплату не ниже 300 долларов». А работодатель это, наверняка, воспримет как вашу готовность получать именно столько.

Лучше назвать опять же ранее заготовленную цифру, с вашей точки зрения, привлекательную на данный момент. Можно так и сказать: «500 долларов я бы считал хорошей оплатой. Но это нужно обсуждать отдельно, когда вы будете готовы сделать мне предложение».

Услышав это, работодатель может задать резонный вопрос: «Почему?» Разъясняя, можно, к примеру, сослаться на нынешний уровень вашей зарплаты. А можно ответить и так: «Думаю, что моя квалификация и опыт стоят того».

Торг уместен

Есть только один достаточно надежный способ определить свою действительную цену на рынке труда. Он заключается в том, чтобы активно и грамотно искать работу. И смотреть, что вам реально предлагают. Рынок есть рынок. А на рынке цена определяется качеством товара, соотношением спроса и предложения, а также умением правильно продвигать и продавать свой товар, включая ведение торга. Устраиваясь на работу, вы, по сути, совершаете акт купли-продажи на рынке труда. И торг здесь вполне уместен.

Более того, если вы продемонстрируете безразличие к вопросам оплаты, это, повторяю, может сработать против вас: работодатель решит, что вам просто некуда деваться, раз вы готовы работать, не обсуждая условий оплаты.

Но, с другой стороны, если на собеседовании вам предложат самому задавать вопросы, ни в коем случае не начинайте с вопросов зарплаты. Проявление такого интереса до того, как вам сделают конкретное предложение, не прибавляет вам авторитета в глазах интервьюера.

Если же вы почувствуете, что всерьез заинтересовали собой работодателя и он готов перейти к обсуждению условий работы, отбросьте ложную скромность и смело приступайте к переговорам о зарплате и других возможных компенсациях. Здесь нужны и твердость, и гибкость. В принципе, работодатель хорошо воспринимает готовность удовлетвориться как меньшим окладом на испытательный срок, так и меньшей фиксированной частью в рамках общей оплаты (проценты и т. д.).

Как научиться хорошо вести такой торг? Читайте, например, книги по технике продаж. Там вы найдете полезные советы и приемы, помогающие вести аналогичные переговоры.

* * *

В заключение важное правило ведения торга (переговоров). Более выгодную позицию в торге занимает тот, кто вынудит другую сторону первой сделать предложение. При устройстве на работу может возникнуть ситуация, когда вам полезно будет прямо заявить: «Эта работа мне действительно интересна, и, думаю, я мог бы отлично с ней справиться. Какие условия вы готовы

мне предложить?» После этого желательно мягко, но настойчиво, добиться того, чтобы работодатель назвал цифру первым. Тогда вы можете переходить к деталям и делать встречные предложения.

По материалам информационно-правовой системы «Кодекс» – крупнейшей электронной базы федеральных и региональных нормативных правовых актов России