

Методические рекомендации по подготовке к собеседованию при приеме на работу

ВВЕДЕНИЕ

Найти хорошую работу – непростая задача. На рынке труда действуют свои законы, «ловушки» и подводные камни, приводящие к ошибкам того, кто к ним заранее не подготовился.

Процесс трудоустройства чем-то похож на сдачу вступительных экзаменов: кандидата придирчиво оценивают, задают ему каверзные вопросы, сравнивают с другими претендентами. И точно так же, как и перед экзаменами, его одолевают волнение, неуверенность в себе и сомнения в успехе. Наваливается стресс, который мешает сделать правильный выбор и заставляет необоснованно снижать свои запросы.

Этого допускать нельзя. Ведь нашей целью является найти работу лучше, а не хуже, предыдущей.

Знаете ли вы, по каким признакам выбирают одного из нескольких подходящих кандидатов? Осознанно или нет, выбор осуществляется с учетом трех показателей: **профессионального, поведенческого и личностного**. По каждому из них успешный кандидат должен продемонстрировать совершенно определенные качества, иначе его ждет отказ.

Важные этапы собеседования: Готовность к деловым переговорам – резюме, этика деловых переговоров, примерные возможные вопросы работодателя соискателю, вопросы соискателя работодателю; внешний вид; уверенность; эмоциональная уравновешенность.

Важно подготовить сценарий и эмоционально настроиться на встречу.

Оценка человека происходит в первые минуты. При этом 87 % информации поступает в человеческий мозг через зрительные рецепторы, а только 9 % через слуховые и 4 % через другие органы чувств. У вас не будет второго случая произвести первое приятное впечатление.

Первое, на что обращают внимание – это внешний облик, а именно: лицо, телосложение (физический облик); одежда; манеры и поведение.

1. «ВСТРЕЧАЮТ ПО ОДЕЖКЕ»

Обязательные условия для всех соискателей:

- одежда должна быть чистой, выглаженной, без пятен,
- аккуратная прическа,
- не желательно пользоваться духами, одеколоном и т.п.,
- если воспользуетесь освежителем для рта, это пойдет только на пользу,
- чистые туфли.

Дополнения для мужчин: гладковыбритое лицо, носки в цвет обуви, достаточной длины, чтобы, когда вы сидите не были видны голые части ваших ног, допустимые украшения – обручальное кольцо и часы.

Дополнения для женщин: макияж легкий не вызывающий, маникюр – аккуратно оформленные не длинные ногти, лак пастельных тонов, либо френч, украшения только небольших размеров, не более 3 шт.

Что недопустимо во внешнем виде соискателя:

- дурной запах изо рта,
- мягкая, грязная, одежда,
- кроссовки, кеды, сандалии, сабо и т.п.,
- спортивная одежда,
- использование ярких цветов в одежде (красный, оранжевый и т.п.),
- чрезмерное использование духов, туалетной воды,
- кричащие, экстравагантные аксессуары,
- чрезмерное количество украшений, темные очки, наушники, плеер и т.п.
- шорты, майки и т.п. пляжная одежда.

Дополнения для мужчин: одевать галстук на рубашку с коротким рукавом.

Дополнения для женщин: короткие юбки, юбки с высоким вырезом, прозрачная одежда, блузки или платья с глубоким декольте, туфли на очень высоком каблуке, колготки с узором или в сеточку

Наряду с безупречной одеждой работодатель ждет от вас оптимистического эмоционального состояния. Поэтому важно уметь настроиться на успех: вспомнить все свои победы. И будьте готовы одинаково достойно воспринять и вежливый отказ в трудоустройстве, и активный интерес вплоть до приглашения на работу.

2. ВОПРОСЫ ПРИ СОБЕСЕДОВАНИИ

В ходе собеседования вам могут задавать различные вопросы, в том числе и провокационного характера. Вам нужно уметь достойно отвечать на данные вопросы с подвохом.

Вопросы, которые задают на стрессовом собеседовании, можно разделить на две категории.

Первая категория – это набор достаточно стандартных, но заковыристых вопросов, которые для кандидатов часто становятся стрессовыми.

Вторая категория – нестандартные вопросы.

Сейчас мы потренируемся отработать умение отвечать на провокационные вопросы.

2.1 Стандартные и нестандартные вопросы

Отвечая на этот вопрос и другие вопросы работодателя, держитесь спокойно и говорите уверенным тоном. Расскажите то, что будет важно ему услышать работодателю: место учебы и специальность, опыт работы, знания и умения, заинтересованность именно в этой работе и личностные качества – стрессоустойчивость, обучаемость, трудолюбие.

Наиболее распространенные ошибки:

- 1) Нелестные отзывы о предыдущем месте работы, коллегах или начальстве. Не следует говорить плохо о своей прошлой работе, ведь вы же устраивались на нее по своему желанию, а не «волею судьбы» или под давлением непреодолимых обстоятельств. Потенциальный работодатель может решить, что и о его компании, и о нем лично вы тоже впоследствии не скажете ничего хорошего.
- 2) Слишком подробное описание своей личной жизни и вещей, не относящихся к работе. О природе, погоде и ценах на нефть вы сможете поговорить на обеденном перерыве, если вас примут на работу.
- 3) Сомнение в своих способностях и профессиональных качествах. Если вы сами сомневаетесь в себе, как же вас сможет оценить по достоинству будущий работодатель.

Почему вы хотите работать у нас?

Начните с положительных моментов в работе компании – стабильность и профессиональный, дружеский коллектив, интерес к сфере деятельности, а потом добавьте, что привлекает должность и график работы, близость к дому, достойная оплата труда.

Почему Вы считаете, что подходите на эту должность?

Здесь вы должны предельно четко и аргументировано доказать, что вы наилучший специалист в этой области. Расскажите о работе компании и той

отрасли, в которой собираетесь работать, не стесняйтесь хвалить себя, расскажите о своих достижениях.

Что отвечать на собеседовании на вопрос о недостатках?

Вопрос о недостатках — достаточно каверзный. Выкладывать свои минусы как на духу не стоит. Назовите такие «недостатки», которые выглядят больше как достоинства. Например: придирчив к своей работе, не умею отстраняться от работы. А лучше всего сказать нейтрально: у меня, как и у всех, есть недостатки, но они никак не влияют на мои профессиональные качества.

Какими достоинствами вы обладаете?

Какие достоинства не рекомендуется использовать в силу своей избитости и стандартности:

- коммуникабельность;
- обучаемость;
- пунктуальность;
- исполнительность.

Это стандартные примеры достоинств, которые включаются в практически каждое резюме, для работодателя они не несут особой значимости, и не выделяют соискателя среди прочих других никаким образом.

Говорить на собеседовании лучше о профессиональных достоинствах, которые будут полезны и интересны работодателю:

- имею опыт работы на таком-то оборудовании;
- с легкостью работаю по таким-то программам;
- могу рационально организовать свой рабочий день и др.

Такие ответы обратят на себя внимание и выделятся среди прочих других ответов.

На какую оплату труда вы рассчитываете?

Услуги хорошего специалиста не могут стоить дешево. Здесь нужно избегать точного указания каких-либо цифр; быть уклончивым, но при этом разумным: «Я надеюсь на уровень оплаты, соответствующий качеству (объему, сложности) работы»; «Меня бы устроила оплата не ниже среднего уровня оплаты подобной работы».

Кем вы себя видите через 5-10 лет?

Упорные и целеустремленные люди ставят перед собой долгосрочные цели, планируют свой личностный и карьерный рост. Если вы еще не задумывались над этим вопросом, то займитесь этим перед собеседованием. Сделайте упор на ваше желание работать в этой же компании, но за это время подняться по карьерной лестнице.

Готовы ли вы к профессиональной нагрузке?

Работодатель так может намекать на переработки. В этом случае поинтересуйтесь, как часто они возможны: сколько раз в месяц или по сколько часов. Если вы готовы к таким условиям, то подтвердите свою готовность к нагрузкам.

2.2 Вопросы, которые ВЫ зададите при собеседовании.

Самое время узнать подробности будущей работы: начиная от графика и соц. пакета, до требований к сотрудникам фирмы. Человек, не задающий вопросы после собеседования, показывает свою незаинтересованность. Так что вопросы обязательно должны быть, а лучше всего их продумать заранее.

Какие обязанности и права возлагаются на работника?

Какие качества и навыки работодатель наиболее ценит в потенциальных работодателях?

Сколько длится испытательный срок?

Есть ли у вас курсы повышения квалификации?

3. САМОПРЕЗЕНТАЦИЯ.

Ты и работодатель: 10 правил успеха

Правило 1. Заранее собери все документы, которые могут тебе понадобиться. Запись с письменными рекомендациями, телефонами. Не забудь также свой диплом, свидетельство об окончании курсов (если таковое имеется), паспорт, трудовую книжку и резюме, желательно в двух экземплярах. Аккуратно рассортируй все бумаги по файлам, это будет красноречивым свидетельством твоей старательности и бережливости.

Правило 2. Напиши на листке свою презентационную речь и прорепетируй ее перед зеркалом. Продумай заранее, что и как ты скажешь.

Правило 3. Не пытайся произвести благоприятное впечатление одним своим внешним видом. Будьте естественны, строгий деловой вид наиболее приемлем. Помните, первое впечатление очень важно.

Правило 4. Расслабься. Нервозность сразу заметна, но мало того, она внушает работодателю неприятную мысль: «Почему этот человек так

волнуется? Он хочет что-то скрыть? Или он не уверен в своих силах? ». Хорошо основательно выспаться, настроиться на успех. Лучше не пить никаких лекарств, если не хочешь иметь сонного и заторможенного вида.

Правило 5. Не бойся отказа. Приготовься морально к любому исходу собеседования.

Правило 6. Веди себя естественно и доброжелательно, не зажимайся. Не стоит надевать маску, придуманную вами для данного случая. Самое главное – это неизменная вежливость. Старайся слушать больше, чем рассказывать, излишняя словоохотливость только навредит.

Правило 7. Не пытайся показать свое превосходство. Конечно, нужно проявить свою компетентность, но не более того.

Правило 8. Избегай заискивания и лести – это сразу становится заметным и мало кому нравится. Держись в меру свободно и независимо (но не перестарайся!), не суетись и не робей. Тогда работодатель отнесется с таким же уважением, как и ты относишься к себе.

Правило 9. Ни о ком не говори плохо и не пытайся очернить бывшее руководство, коллег по работе, конкурентов. Это не прибавит тебе блеска. Даже свои слабые стороны можно использовать во благо (Например: медлительность, позволяет не пропускать деталей и тщательно выполнять работу).

Правило 10. Не соглашайся на предложенные условия сразу же. Лучше сказать: «Я подумаю над этим». Готовый на все незнакомец больше смахивает на недоучку или авантюриста.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Собеседование при приеме на работу имеет решающее значение в процессе подбора кадров. Заключается в отборе подходящего человека для работы на основе объективных критериев, которые применяются к кандидату взвешенно и справедливо.

Собеседование преследует две главные цели:

1. помочь организации оценить кандидатов на соответствие должности;
2. помочь кандидатам оценить организацию как будущее место работы.

Сажать человека не на свое место никогда не считалось хорошей практикой в кадровой работе, и это приводило к неблагоприятным последствиям в деятельности организации, если такая практика повторялась. Однако, что такое человек, правильно назначенный на должность? Это человек, который способен и хочет работать, который обладает чувством коллективной работы, профессионал своего дела, человек, соответствующий

имиджу организации. И, конечно, эмоционально зрелая личность, способная на правильные и рациональные суждения. Такой человек будет необходим вашей организации.

Кадровое собеседование (интервью) является, по-видимому, наиболее универсальным способом оценки персонала, и может быть положено в основу как его отбора, так и последующей аттестации.

Среда, в которой ведется кадровое интервью, должна совпадать со средой, в которой человек будет работать, чтобы обеспечить его совместимость не с интервьюером, а с будущими коллегами.

Мало кто решится, как предложить, так и принять на работу «за глаза», поэтому собеседование является жизненно важным для обеих сторон процессом, в рамках которого происходит взаимный обмен недостающей информацией. Кроме того, практически все считают собеседование наиболее справедливым методом отбора, особенно если интервьюеров несколько.

Собеседования могут происходить один на один или сразу с группой претендентов; претендента или группу могут интервьюировать одновременно несколько человек. Групповое интервью дает более объективную и справедливую оценку кандидатов, хотя и создает психологически сложные ситуации.

Беседа с глазу на глаз психологически более комфортна, раскованна, так как здесь лучше контролируется ситуация, ее легче организовать, но результаты могут оказаться субъективными, а оценка ошибочной. Например, внешняя привлекательность в значительной мере влияет на положительное мнение собеседующих (стереотип «красивости», в равной мере принадлежащий как мужчинам, так и женщинам). Люди с привлекательными внешними данными чаще считаются более социально желательными. В 70% случаев прием на работу осуществляется именно на основе личной симпатии. Другими ошибками в интервью являются предъявление неадекватных требований и воздействие иррациональных факторов, например настроения. Считается, что в ходе подготовки предварительного собеседования необходимо выяснить следующие основные вопросы:

1. Какие личные качества кандидата (знания, опыт, установки) требуются для выполнения той или иной работы;
2. С помощью каких вопросов, задаваемых всем без исключения кандидатам, можно извлечь необходимую информацию и сузить до предела круг последних;
3. Кто должен быть привлечен в качестве интервьюеров: один человек или несколько, в какой форме проводить собеседование. Если предпочитается групповое интервью, считающееся более надежным, встает вопрос о председателе комиссии. Он представляет кандидатам экспертов, объясняет порядок проведения собеседования, устраняет психологические барьеры и создает необходимую атмосферу, принимает окончательное решение в случае разногласий.

В целом, собеседования позволяют оценить интеллект, профессионализм, эрудицию, сообразительность и т.п. И все же, по

субъективным причинам они – не очень надежный способ отбора кадров, поскольку, как уже говорилось, большинство решений принимается на основе личных симпатий или антипатий, а не объективных критериев, ибо принимают их, как правило, не те, с кем данному кандидату придется впоследствии работать.