

РЕКОМЕНДАЦИИ ВЫПУСКНИКУ КОЛЛЕДЖА

Собеседование при приеме на работу

Собеседование при приеме на работу - процесс, во время которого непосредственно представитель предприятия-работодателя лично встречается с одним кандидатом или одновременно группой претендентов на замещение вакантной должности и общается с ним в течение некоторого периода времени.

На сегодняшний день собеседование является одним из наиболее распространенных методов отбора и оценки персонала. При кажущейся внешней простоте применения оно является одним из самых трудоемких процессов, требующим обязательной подготовки проводящего его сотрудника. Основная цель собеседования - получение информации, которая позволит:

- оценить, насколько данный кандидат подходит для предполагаемой должности (то есть, провести оценку профессиональной пригодности соискателя, его знаний и навыков, деловых, индивидуальных и психофизиологических качеств);

- определить, насколько данный претендент выделяется из всех заявивших свои кандидатуры на замещение вакантной должности (какие качества и навыки преобладают, а какие, наоборот, нуждаются в дальнейшем развитии);

- насколько эти качества соискателя важны для вакантной должности;

- возможен ли прием на работу с условием дальнейшего роста;

- установить, достоверна ли предоставляемая кандидатом информация (имеется в виду только первичная оценка достоверности информации).

В последнее время все больше внимания уделяется не только определению соответствия кандидата требуемой квалификации, но и выяснению того, насколько новый человек впишется в существующую корпоративную культуру, сможет ли он принять действующие в организации принципы и нормы поведения.

Классификация собеседований

В зависимости от содержания выделяют:

Биографическое собеседование.

Строится вокруг фактов из жизни кандидата, его прошлого опыта. Оно дает возможность оценить то, что кандидат уже сделал в своей жизни и, на основании этого предположить, насколько успешно он будет работать в

должности, на которую претендует. Ограниченность биографического собеседования состоит, прежде всего, в невозможности оценить сегодняшнее состояние кандидата, его способности и мотивацию.

Ситуационное собеседование.

В ходе ситуационного интервью претенденту предлагается решить одну или несколько проблем, практических ситуаций. При этом оценивается как сам результат, так и методы, с помощью которых кандидат находит решение. Данный тип позволяет в большей мере оценить способности кандидата решать определенные типы задач, нежели его аналитические способности в целом.

Критериальное собеседование.

Представляет собой интервью, во время которого кандидату задаются вопросы о том, чтобы он сделал в определенной ситуации. Ответы оцениваются с точки зрения заранее выбранных критериев. Преимущества этого вида собеседования состоят в использовании вопросов и методов оценки, непосредственно связанных с профессиональной деятельностью, а также легко ранжировать кандидатов, отвечающих на стандартные вопросы. Недостатки связаны с ограниченностью оцениваемых качеств кандидата и необходимостью тщательной подготовки для проводящего собеседование сотрудника.

В зависимости от поставленной цели рассматривают:

Отсеивающее собеседование.

Из всех соискателей, предложивших свои услуги, выбираются те, которые потом станут реальными кандидатами. Такое собеседование можно рассматривать, как предварительный разговор, после которого лишь некоторые из претендентов будут приглашены на следующее собеседование. Во время отсеивающего собеседования кандидаты должны ответить на все подготовленные вопросы.

Отборочное собеседование.

Это решающая беседа, в которой работодатель оценивает квалификацию кандидата. Такой вид собеседования является самым подробным и наиболее глубоким из всех. Обычно оно проводится либо приглашенным со стороны специалистом по подбору кадров, либо сотрудником отдела кадров, куда устраивается данный соискатель. Если кандидата пригласили на собеседование этого типа, значит, он является реальным соискателем вакантного места и его сравнивают с другими соискателями, имеющими примерно такую же подготовку и опыт. В ходе отборочного собеседования кандидат может поинтересоваться задачами организации и отдела, принципами, которыми здесь руководствуются, должностными

обязанностями, возможностями продвижения по службе и другими важными вопросами.

Серийное собеседование.

Представляет собой серию разнотипных собеседований с разными людьми. Вначале может состояться отсеивающее собеседование с рядовым сотрудником отдела кадров, затем следует отборочное собеседование с начальником отдела кадров. Потом кандидата может быть отправлен к начальнику того отдела, в который он устраивается. Человеку, которому предстоит занять ответственный пост, как правило, устраивают весьма многочисленные собеседования.

В зависимости от количества участников выделяют:

Индивидуальное собеседование.

Это наиболее общий тип собеседования, включающий одного интервьюера, говорящего отдельно с каждым кандидатом. Такая форма организации позволяет установить хороший контакт с соискателем, обсудить большое количество вопросов за достаточно короткий промежуток времени. Однако, не исключены ошибки в оценке, связанные с субъективизмом проводящего собеседование.

Групповое собеседование.

Проводится несколькими интервьюерами. Многих кандидатов такая форма собеседования пугает больше всего. Когда беседа ведется один на один, можно сосредоточиться, установить зрительный контакт, создать более приятную атмосферу. В случае группового собеседования создается обстановка неопределенности и безразличия, что создает дополнительные трудности для кандидата. О проведении группового собеседования обычно сообщается заранее.

В зависимости от должности интервьюера:

Собеседование с рекрутером компании.

Цель рекрутера - составить предварительное мнение обо всех участниках конкурсного отбора как о потенциальных сотрудниках компании. Задачей кандидата - преподнести свои достижения, профессиональный опыт, знания и навыки в наиболее выгодном свете. Как правило, в финале интервью соискателю предоставляется возможность поменяться ролями с собеседником. Большинство работодателей придерживается такой позиции, что чем более глубокие вопросы задает соискатель, тем сильнее его мотивация занять искомую должность.

Собеседование с директором по персоналу.

В зону ответственности директора по персоналу, как правило, входит подбор кандидатов на ключевые позиции, а также в кадровые подразделения компании. При этом, как именно называется должность и на каком уровне она находится, не столь важно, так как у разных компаний могут быть свои приоритеты.

Собеседование с линейным руководителем.

Если менеджер по персоналу концентрируется в основном на психологических и личностных характеристиках соискателя, то линейный руководитель в первую очередь оценивает профессиональные знания и навыки. Вопросы, которые при этом задаются кандидату, можно условно разделить на два блока. Первый связан с предыдущим опытом работы претендента. Цель второго блока вопросов заключается в том, чтобы определить, сможет ли потенциальный сотрудник вписаться в коллектив. Для рядовых должностей собеседование с линейным руководителем обычно является заключительным этапом, после чего подписывается трудовой договор.

Собеседование с генеральным директором.

Обычно интервью с генеральным директором компании назначается в тех случаях, когда кандидат претендует на руководящую должность, либо если подразделение, куда устраивается соискатель, является ключевым для компании, либо кандидатура рассматривается на позицию личного помощника. В ходе такого собеседования обычно выясняется, сможет ли кандидат пользоваться доверием руководителя организации, будет ли им легко и комфортно работать.

Собеседование с представителем службы безопасности.

Этот этап является обязательным в том случае, если кандидат претендует на топовую позицию и будет иметь доступ к финансовым средствам компании, формировать ее политику и стратегию развития. В первую очередь представителей службы безопасности интересует законопослушность и психическое здоровье будущего сотрудника компании.

Организация собеседования

Собеседование при приеме на работу — это та же "кинопроба". То есть - игра. Возьмут Вас на работу или нет — это почти целиком и полностью зависит от Ваших актерских способностей. Если Вы блестяще знаете свой текст, произносите его с максимальной достоверностью, если одеты сообразно требованиям Вашей роли, - Вас возьмут. А иначе - ничего не получится. Пересъемки не будет. Вам не дадут даже эпизодическую роль.

Собеседования предсказуемы, значит их ход можно контролировать. Меняются только декорации и лица - текст остается тем же. Он должен сидеть у Вас в подкорке, готовый слететь с языка, как только возникнет интересное

предложение работы.

Вы считаете, что возьмут Вас на работу или нет, зависит от стажа, квалификации, практического опыта. Ведь от этого зависит, как Вы будете потом работать, если Вас возьмут. Но ведь режиссер видит только то, что Вы ему показываете во время пробы. Поэтому фактор "актера" весьма и весьма существенен.

Собеседование, как правило, назначают через секретаря или помощника руководителя предприятия или службы персонала. Исключительное значение имеет правильное отношение к данному лицу - уважительное и вежливое. Умный начальник не пропускает мимо ушей ворчание секретаря: "Ну и грубиян!". Если это случится, то Вы сразу же можете начислить себе штрафные очки.

На назначенную встречу нельзя опаздывать, поэтому следует заранее выяснить ее место и то, каким транспортом удобно добраться. Приезжая намного раньше, можно также попасть в неудобное положение, поэтому постарайтесь явиться в точно назначенное время.

Помните: перед собеседованием целесообразно перезвонить потенциальному работодателю, чтобы подтвердить договоренность о встрече.

Отправляясь на собеседование, важно помнить, что у вашего собеседника (собеседников) также трудная задача - принятие решения. Если вы правильно оцените ожидания другой стороны и рационально распределите свои усилия, то это поможет вам достичь успеха. Именно качество подготовки к собеседованию будет определять его результативность.

Подготовка документов

Ваша позиция во время собеседования будет существенно усилена, если вы заранее подготовите документы, подтверждающие достоверность представленной вами информации: рекомендательные письма, профессиональное резюме, автобиография, наградные документы (дипломы, грамоты, благодарности), документы, подтверждающие вашу квалификацию, образование, дополнительные умения.

Все документы в ходе собеседования необходимо иметь под рукой, но действовать следует по принципу необходимости и достаточности.

Оттачивание имиджа

При подготовке к собеседованию обязательно подумайте, какое впечатление вы хотите произвести: человека делового, пунктуального, заинтересованного в работе, компетентного... или растерянного, просящего, несчастного?...

В соответствии с желаемым впечатлением продумайте способы, которые позволят обеспечить такое впечатление. Одежда человека является важной

характеристикой его имиджа. Говорят, что по одежке встречают. Поэтому выберите одежду, руководствуясь тремя правилами.

Одежда должна:

- работать на создание благоприятного первого впечатления;
- усиливать ваш внутренний комфорт и уверенность;
- соответствовать стилю одежды, принятому в этой организации.

Для обеспечения желаемого впечатления не менее важным является также выражение нашего лица, прическа, аксессуары и т.д. Впечатление складывается не только из того, что вы говорите (вербальная сторона), но и как вы говорите, сидите, двигаетесь (невербальная сторона).

При собеседовании важно всё, каждая мелочь, вплоть до того, как Вы открыли дверь в офис. Очень часто, как только человек входит, работодатель уже знает, возьмет он этого кандидата на работу или нет. Он обратит внимание даже на то, как человек закрыл за собой дверь, улыбнулся ли.

В чем приходиться на собеседование? Надеть можно только деловой костюм строгого цвета. Белая сорочка и галстук для мужчин обязательны так же, как и чистые носки. Даже если Вы пришли устраиваться водителем. Дамы могут прийти без пиджака. Но блузка светлых тонов и строгая юбка - необходимы. Косметики минимум. Не рекомендуется приходиться на прием в спортивной обуви. Если вы побывали в организации до собеседования, постарайтесь "вписаться" в стиль, который там принят.

Создание позитивного настроения

Позитивный настрой является важнейшей стороной формирования готовности к собеседованию.

Если вы находитесь в состоянии внутреннего равновесия, верите в свои силы и возможности, ожидаете успеха, то ваши шансы на самый благоприятный исход собеседования резко увеличиваются.

Для создания или усиления позитивного настроения перед собеседованием вы можете использовать следующие **приемы:**

- проделать необходимую работу по всем предыдущим пунктам: уточнение целей, фокусирование своих сильных сторон, сбор информации, подготовка необходимых документов и образцов работ, подготовка к разным испытаниям и ответам на вопросы. Знание, что вы хорошо готовы к будущей ситуации, успокаивает более всего;
- накануне собеседования постарайтесь хорошо выспаться;
- день собеседования начните с разговора о вещах, которые дают ощущение, что все идет хорошо (разговор за завтраком о неоправдавшихся надеждах может задать негативный тон на весь день);
- сделайте упражнение на расслабление за час до начала собеседования.

Для этого можно:

- вызвать у себя приятные образы, наполненные миром и спокойствием: прекрасная долина, цветущий луг, тихий шелест волн, набегающий на песок;
- повторять вслух слова покоя, безмятежности, представлять образы этих слов;
- не менее пятнадцати минут побыть в полной тишине: не писать, не читать, думать о приятном.

Прохождение собеседования

Начало, продолжение и окончание собеседования

В назначенное время, постучав в дверь кабинета работодателя, попросите разрешения войти. Поздоровайтесь с опрашивающим по правилу "магической четверки":

1. Улыбка. Если не можете ее "подделать", подумайте о том, как опрашивающему повезло, что к нему пришли именно Вы.
2. Прямой взгляд в глаза. Если, для Вас это чересчур, смотрите опрашивающему в переносицу.
3. Представьтесь. Скажите: "Здравствуйте, меня зовут (имя и фамилия). Рад с Вами познакомиться".
4. Крепкое, но мягкое рукопожатие. *Учтите: рукопожатие — это не железные челюсти акулы, равно как и не дохлая камбала.*

Если Вам сразу предложат сесть, поблагодарите и займите указанное место, скромно, но с достоинством.

Если предложения не последует, выждите небольшую паузу и попросите разрешения сесть. Выберите место, где Вам было бы наиболее удобно. Желательно, чтобы этим местом был стул, сидя на котором Вы будете собраны, а не кресло, в котором Вы «утонете» вместе со своими мыслями и решительностью.

Не отворачивайтесь в сторону при беседе.

Соблюдайте сдержанность и серьезность. Не начинайте разговор сами, дождитесь, пока Вам дадут слово. Ваше собеседование, по всей вероятности, начнется со светской беседы. Такое начало должно растопить лед и дать Вам возможность собраться с мыслями, если Вы волнуетесь. Отвечайте на вопросы кратко, но при этом постарайтесь подтвердить свое соответствие предлагаемой должности.

Наиболее труден первый вопрос, когда Вам предлагают рассказать что-нибудь о себе. Начните с того, почему Вас интересует эта работа, или опишите, как Вы представляете себе эту работу. Вы можете сказать: "В объявлении сказано, что желательно, но необязательно иметь опыт программирования. Что имеется в виду?". Или Вы можете упомянуть, что во время учебы Вы работали в фирме, выпускающей подобную продукцию. Подобный ответ вызовет соответствующие вопросы и позволит оставить в стороне темы, больше относящиеся к личным, чем к деловым качествам.

Собеседование может (и должно было бы) начаться с разговора о

Вашей профессиональной подготовке или с описания вакантной должности или организации в целом. Внимательно слушайте. Следуйте тому направлению беседы, которое задаст проводящий ее, поскольку у него есть определенная программа. Вы будете стремиться сообщить о себе все, что говорит в Вашу пользу, однако если Вы полностью сосредоточитесь на том, что Вы хотите сказать сами, то рискуете упустить все, что будет сказано Вам. Постарайтесь непринужденно вернуть по ходу разговора все, что хотели сказать.

Обязательно возьмите с собой документы, подтверждающие Вашу квалификацию, образование и другие умения и знания. Однако не стремитесь продемонстрировать все, что Вы принесли, и сразу.

Ваши ответы на заданные вопросы должны быть прямыми и точными. Но это не означает, что Вы говорите только "да" или "нет" (опытный кадровик вообще не допустит ни одного вопроса, от которого можно было бы отделаться односложным ответом). Прямыми они должны быть в том смысле, что Вы отвечаете непосредственно на поставленный вопрос, а точными - остаетесь в рамках обсуждаемой темы.

Если, например, Вас спросили: "Какие у Вас были достижения во время учебы?", Вы должны рассказать именно об этом, а не обо всех своих успехах. Задавая определенный вопрос, специалист по работе с кадрами исходит из каких-то специальных соображений, возможно, он планирует развить эту тему. Сильно отклонившись от заданного направления, Вы преждевременно переведете беседу в новую область, что может пойти Вам не на пользу.

Как правило, в ходе беседы Вам представляется возможность говорить побольше. Если же *возникают продолжительные паузы, то многие чувствуют себя весьма неудобно. На самом деле* этим специальным приемом Вас вынуждают много говорить и располагать временем по своему усмотрению. Не считите этот прием трюком, с помощью которого Вас хотят выбить из колеи. Для такого случая или же, если Вам предложат задавать вопросы, желательно заранее их приготовить. Однако задавайте два-три вопроса, не более.

Держите себя с чувством собственного достоинства. Помните, что Вы пришли не просить об одолжении, а хотите предложить себя и свои умения.

В ходе беседы постарайтесь зафиксировать на бумаге наиболее важную и полезную информацию.

Вам могут предложить заполнить анкеты. Спросите, можно ли взять их с собой и вернуть в ближайшее время. Заполняя их дома, Вы сможете все хорошо обдумать и точно сформулировать ответы.

Заканчивая беседу, четко договоритесь о том, как и когда Вы узнаете о результатах. Обязательно поблагодарите собеседника за уделенное Вам время и проявленное внимание. После собеседования можете послать благодарственное письмо на фирму.

Следующий совет может показаться прописной истиной: Вы должны говорить правду. При собеседовании каждому свойственно преувеличивать и приукрашивать свой профессиональный уровень, в какой-то степени этого от Вас и ждут. Но если Вы преувеличиваете настолько, что не сможете подтвердить свои утверждения, то сами создадите себе массу затруднений.

Во-первых, Вы, скорее всего, не настолько непроницаемы, насколько Вам хотелось бы. Ваше волнение и колебания не укроются от глаз интервьюера и заронят сомнения. Каждая ложь будет неизбежно вызывать уточняющие вопросы и углублять возникшие сомнения, в которых Вы будете увязать все глубже и глубже.

Во-вторых, если Вам и удастся убедить сейчас, то потом, когда Вас примут на работу, Вам придется продемонстрировать то, о чем Вы говорили. Очевидно, что Вы окажетесь в весьма щекотливом положении, если на собеседовании заявляли, что умеете делать нечто, чего на самом деле не умеете.

И, наконец, как правило, в стандартных бланках заявлений о приеме на работу содержится предупреждение, напечатанное мелким шрифтом, что предоставление ложных сведений влечет за собой немедленное увольнение (это при условии, что Вы так ловко солгали, что сумели-таки получить работу).

Не лгите, иначе сами себя накажете. Даже если Вас так и не уличат, Вас постоянно будет преследовать боязнь разоблачения.

Подготовка к вопросам

Основной трудностью интервью являются, как правило, вопросы, которые задают Вам, и то, как Вы должны отвечать на них. Прежде всего, запомните "золотое правило": нельзя говорить слишком много и слишком мало. Кандидаты, отвечающие коротко "да" или "нет", либо "не знаю" никогда не получают места. Работодатель хочет познакомиться с Вами, но по кратким ответам совершенно невозможно понять, подходит ли кандидат для данной работы. К тому же люди, неохотно идущие на контакт в процессе интервью, вряд ли проявят коммуникабельность в дальнейшем. Запомните: способность непринужденно общаться является одним из основных требований большинства работодателей.

В то же время не впадайте в крайности: не болтайте без умолку. Хороший интервьюер всегда даст Вам возможность высказаться. Ваши ответы должны быть полными, но немногословными.

Невозможно подготовиться ко всем вопросам, но можно заранее представить себе, как вы станете отвечать на общие и наиболее распространенные вопросы. Чтобы получить первоначальное представление, ознакомьтесь с приведенными ниже примерами вопросов, которые задают чаще всего. Хотим Вас предостеречь, однако, от зазубривания ответов на эти вопросы. Вам могут задать совсем другие вопросы, связанные с конкретной

должностью. Следует готовиться так: "А на такой вопрос как я отвечу?" Не допускайте, чтобы ответы даже на ожидаемые Вами вопросы звучали заученно.

Существуют ответы, которые повторяются миллион раз, например: "Я очень общительный" или "Мне хотелось бы работать там, где есть перспективы роста". Даже если эти утверждения справедливы в Вашем случае, попробуйте сформулировать их иначе, избегая штампов. Приведите примеры своей общительности, рассказав о своей манере выслушать клиента и решить его проблему или о том, как Вам удалось сколотить команду, где царит полное взаимопонимание. Или покажите, как Вы использовали в прошлом возможности роста, например, дополнительно участвуя в реализации проектов, которые позволили Вам повысить свою квалификацию. Отсутствие штампов и банальностей производит благоприятное впечатление.

Приведенные ниже вопросы звучат практически на каждом собеседовании.

На какой должности Вы видите себя через пару (или пять) лет?

Отвечая на этот вопрос, не нужно скромничать. Планируете стать начальником? Можете смело заявить об этом, но только в том случае, если Ваши квалификация, опыт и знания позволяют надеяться на подобную перспективу. Ответ должен звучать корректно и обоснованно.

Почему Вы хотите работать в нашей компании?

При ответе на данный вопрос, требуется серьезная подготовка. Вариант ответа: Я много знаю о Вашей фирме, изучив публикации в прессе (поговорив со специалистами, побывав на сайте Интернета и т.п.). Мне очень импонирует Ваш авторитет в деловом мире, стиль работы, а также круг моих будущих обязанностей. Если Вы окажете мне доверие, то я со своей стороны - (далее следует перечисление тех умений и навыков, которые могут быть полезны компании).

Почему Вы считаете себя достойным занять эту должность? В чем Ваши преимущества перед другими кандидатами?

Это наилучший вопрос для кандидата, чтобы без ложной скромности назвать свои главные преимущества перед другими претендентами. При этом Вы должны продемонстрировать свое умение убеждать, подчеркивая свои преимущества. Плохо, если вы и на этот вопрос отвечаете слабыми аргументами и приводите свои формально-биографические характеристики.

Каковы Ваши сильные стороны?

Вспомните о своих главных успехах и достижениях на предыдущих работах или просто в жизни. Теперь задайте себе вопрос, за счет какого качества Вы этих успехов добились? Подумайте, что действительно присуще именно Вам и не бойтесь быть откровенными. Ведь только уверенный в себе человек может говорить о своих недостатках.

Почему Вы ушли с предыдущей работы?

Плохо, если причиной ухода был конфликт, если кандидат ругает бывшие там порядки и своего бывшего руководителя. Уход с работы из-за конфликта является бегством от трудностей, признанием собственного поражения, накладывающим отпечаток на самооценку личности. Хороший кандидат подчеркнет то позитивное, что было в его предыдущей работе и взаимоотношениях с людьми, и назовет такие достойные причины, как желание более интересной работы и стремление наиболее полно реализовать свои возможности.

Опишите мне трудную проблему, с которой Вам приходилось сталкиваться?

Прекрасная возможность продемонстрировать свое умение решать проблемные ситуации, учиться на ошибках, анализировать возможности стратегий поведения.

Не помешает ли Ваша учеба/личная жизнь данной работе, связанной с дополнительными нагрузками (ненормированный рабочий день, длительные или дальние командировки, постоянные разъезды)?

Стоит задуматься, если Вам задали такой вопрос. В некоторых фирмах, пытаясь обойти закон, ставят жесткие условия, такие, как: не заводить детей определенное время, не оформлять больничные листы по уходу за ребенком, не оформлять отпусков без сохранения содержания и т.д.

Если Вы получите эту работу, какими будут Ваши первые шаги?

Вопрос чаще задается претендентам на места менеджеров и административные должности. Следует показать свое знакомство с подобными ситуациями и умение проявлять инициативу. Остерегайтесь предлагать изменения, если Вы не ознакомились с состоянием дел.

Личная жизнь.

Почему-то все вопросы, затрагивающие эту область, вызывают также большое смущение. В большинстве случаев вопросы о личной жизни не ставят целью проникнуть в её тайны, скорее, понять ту границу, до которой Вы способны говорить о себе с незнакомым человеком. Насколько Вы открыты и как Вы удерживаете границы своего «я», достаточно ли Вы независимы и самостоятельны, говорите ли о том, что Вас волнует, или пытаетесь уйти от обсуждения личных тем.

На какую зарплату Вы рассчитываете?

Лучше всего указать среднюю для Вас сумму, подчеркнув при этом, что Вы надеетесь на оплату Вашего труда не ниже его рыночной стоимости.

Вот некоторые из вопросов, которые Вы можете задать тому, кто будет проводить собеседование:

- Что руководство ждет от сотрудника в этой должности?
- Какие результаты ожидаются на испытательном периоде?
- Как будет примерно выглядеть распорядок моего рабочего дня?
- Кому я непосредственно буду подчиняться?
- Насколько важна эта работа для компании?
- Какие программы обучения и подготовки предоставляются?
- Какие имеются возможности для служебного или профессионального роста?
- Каковы планы и перспективы самой компании?
- С какими подразделениями мне придется взаимодействовать?

Как завоевать признание в ходе собеседования

Ход собеседования должен убедить нанимателя, что вы именно тот человек, которого он ищет. Поэтому старайтесь думать о собеседовании как о возможности показать себя, а не как об опасной ситуации.

Признание вас в качестве наилучшего кандидата произойдет в том случае, если вы более всего соответствуете требованиям идеального работника по образованию, возрасту, опыту работы, состоянию здоровья, профессиональным компетенциям, морально-деловым качествам, организационным характеристикам и т.д.

В связи с этим стоит выяснить, какие требования предъявляет работодатель к будущему работнику, какие из требований являются абсолютно обязательными в глазах нанимателя, а какими он готов пренебречь. Сосредоточьтесь именно на главных параметрах для вашего нанимателя! Убедите его, что вы именно тот человек, который поможет решить проблемы предприятия (организации). Созданию благоприятного представления способствуют разнообразные составляющие:

- то, как вы входите в комнату;
- как и что говорите;
- ваши манеры;
- то, как вы сидите;
- ваше поведение в целом.

На собеседовании ***насторожьтесь***, если:

- вам предлагают заплатить за собеседование;
- вам предлагают приобрести товар «с уникальными свойствами по низкой цене», чтобы вы его реализовали и получили прибыль. Очевидно, фирма занимается сетевым маркетингом. Вам нужна работа распространителя?
- вам предлагают получить работу на конкурсной основе, т.е. выполнив какое-либо задание. Такое предложение можно рассмотреть, только если оно

выдвинуто крупной солидной компанией. Иначе вы рискуете просто «подарить» свои идеи;

- вам обещают оформление по трудовой книжке лишь после прохождения испытательного срока. Это незаконно, скорее всего, работодатель хочет воспользоваться вашим трудом за невысокую плату, а потом распрощаться.

Всё в порядке, если:

- вам обещают «белую» зарплату. С неё идут отчисления в Фонд медицинского страхования, Социальный фонд России, из которого оплачивается, в частности, больничный. Имея «белую» зарплату, вы без проблем получите кредит в банке, в том числе и на крупную сумму;

- испытательный срок в организации/предприятии не более 3 месяцев; а для руководителей, главных бухгалтеров и их заместителей - не более 6 месяцев; для беременных женщин и женщин, имеющих детей до 1,5 лет, для лиц, не достигших 18-летия, выпускников образовательных организаций испытательный срок не устанавливается вообще;

- оплачиваемый отпуск - не менее 28 календарных дней.

Принятие окончательного решения

В ходе собеседования, как правило, происходит уточнение отдельных характеристик будущей работы. Выбирают не только вас, но и вы выбираете. Ваше решение будет более обоснованным, если вы проясните для себя следующие моменты:

- Что включает в себя содержание предлагаемой должности?
- В чьем подчинении находится вакантная должность?
- Каковы основные обязанности вакантной должности?
- Благодаря чему преуспевал (был неуспешным) предшественник, работавший на данной должности?
- Есть ли у работника на данной должности возможность для карьерного продвижения и профессионального роста?
- Что вы безусловно приобретете, работая на данной работе?
- Какие черты организационной культуры характерны для места вашей предполагаемой работы?

Перед окончательным принятием решения сопоставьте всю полученную информацию с вашими собственными требованиями к работе.

Желаем удачи!