http://pro.rabota.ru/img/rru_av.png

# Как подготовиться к собеседованию

Автор: Екатерина Кожеватова

Ваш поиск работы увенчался первым успехом – специалист по подбору персонала позвонил и назначил встречу. Теперь предстоит самый сложный этап – собеседование, где надо доказать, что в реальной жизни вы так же хороши, как на бумаге. Чтобы не ударить в грязь лицом, подготовьтесь на все 100%. Портал Rabota.ru дает советы, как это сделать.

1. Соберите информацию о компании. Первым делом соберите информацию о компании, в которую вам предстоит идти. Полученные сведения позволят продемонстрировать заинтересованность в будущей работе, покажут, что вы внимательный и компетентный специалист. И помогут сориентироваться, как лучше себя подать. Но имейте в виду, что вплетать информацию о компании в нить разговора нужно ненавязчиво и к месту.

Сведения, которые могут быть полезны:

* Какую продукцию или услуги предлагает организация, как и куда их реализует?
* Сколько лет она присутствует на рынке, как развивается?
* Какое место в своей сфере занимает?
* Каков руководящий состав организации, часто ли меняется начальство?
* Сколько человек в штате компании, есть ли текучесть персонала?
* Проводилось ли сокращение штата в последние три года? Почему?
* Какие новые проекты идут в организации?
* Государственная она или частная? Работает только в России или есть зарубежные подразделения и связи за границей?
* В какие крупные, известные профессиональные, общественные объединения входит организация?
* Часто ли упоминается в СМИ, как ее оценивают – положительно или отрицательно? Почему?

1. Неплохо бы узнать и о том, как обстоят дела в отрасли, где работает интересующая вас фирма: растет она или находится в стагнации, какие перспективы и проблемы имеет. Сведения можно добывать из разных источников. Почитайте прессу – газеты, специализированные журналы. Обязательно задействуйте интернет. Внимательно изучите корпоративный сайт. Найдите ежегодные отчеты (у многих компаний они сейчас находятся в открытом доступе), рекламные проспекты и брошюры. Обратите внимание не только на содержание официального сайта, но и на оформление, стиль подачи материала, регулярность обновления информации. Наберите название компании в поисковике и узнайте, что о ней пишут в электронных СМИ, в блогах и на форумах.
2. Займитесь самоподготовкой. Подготовьте небольшой рассказ о себе. Стройте повествование в русле будущей вакансии. Ориентируйтесь на полученные о компании сведения. Продумайте, как будете отвечать на коварные вопросы рекрутеров.

Хорошенько поройтесь в памяти и подготовьте несколько ярких историй из вашего профессионального прошлого: работодателей часто интересуют конкретные примеры того, как вы действуете в реальных ситуациях. Будьте готовы к тому, что попросят поведать не только об успехах, но и о неудачах. Каждую историю нужно суметь рассказать в течение 1-3 минут, длинные рассказы со множеством деталей будут неуместны. В ходе повествования подчеркните, какие профессиональные навыки использовали при решении задачи, чему научились, какую пользу смогли принести компании.

Помните, при ответе на вопрос имеет значение не только то, что вы говорите, но и как. Опытные рекрутеры оценивают личностные качества кандидатов именно на основе невербального общения: интонации, мимики, жестов.

Составьте перечень вопросов, которые надо задать кадровику на собеседовании. По поводу должностных обязанностей, оформления на работу, испытательного срока, зарплаты, соцпакета, работы в выходные и праздники. Запишите все вопросы, чтоб в нужный момент ничего не забыть.

1. Соберите комплект документов, которые нужно иметь при себе. Заранее уточните у специалиста по подбору персонала, что он желает увидеть. Одним бывает достаточно паспорта, другие требуют полный набор: документ, удостоверяющий личность; резюме; трудовая книжка; диплом об образовании; премии, сертификаты, награды; рекомендательные письма; портфолио.
2. Прошерстите гардероб. Заранее подготовьте одежду, в которой отправитесь на собеседование. Главный совет: выбирая наряд, ориентируйтесь на особенности будущей работы и принятый в компании стиль (о нем можно узнать у офис-менеджера).

Психологи рекомендуют одеваться строго, но не слишком закрыто. Самые подходящие цвета – оттенки серого, коричневого, а также темно-синего, по возможности лучше исключить черный, красный и зеленый.

В любое время года под запретом: мини-юбки, маечки и блузки, даже частично открывающие живот, спину или грудь. Не подойдет и одежда в подчеркнуто спортивном стиле: на интервью не место потертым джинсам, майкам с надписями, кроссовкам и пляжным шлепанцам. Другая крайность – одежда с рюшами, воланами.

Все, конечно, понимают, что внешний вид – не самое главное в работнике, но все же перед собеседованием следует более тщательно привести себя в порядок. К сожалению, пока еще встречаются на свете люди, внешний вид которых становится неодолимой преградой при трудоустройстве. Это мятые, пятнистые от грязи соискатели-неряхи. В их нестройные ряды часто попадают кандидаты с неухоженными руками и ногтями. Им, конечно, следует вспомнить известный лозунг «Да здравствует мыло душистое и полотенце пушистое!» хотя бы перед собеседованием. Шутки-шутками, но, скажем, в кадровых агентствах сразу отказывают секретарям без маникюра, ведь их руки — это первое, что видит посетитель. К будущим операторам ПК чуть больше лояльности: их сначала отправляют сделать маникюр, а потом приглашают на повторное собеседование.

Кстати, бывает и так, что шел на собеседование с иголочки, и вдруг лужа, проезжающая машина, фонтан грязи... Это не смертельно. Просто в начале встречи вкратце объясните, что произошло. В такой ситуации оказывался каждый, и ваши перепачканные брюки, скорее всего, вызовут сочувствие, а не осуждение.

1. Позаботьтесь о мелочах. Заранее подробно выясните у офис-менеджера, как добраться до офиса и попасть в него, чтобы в последний момент не метаться по переулкам в поисках нужного здания и не ломиться сквозь кордон охранников, настойчиво требующих пропуск.

В день собеседования рассчитайте время так, чтобы появиться в офисе за 10-15 минут до начала. Взмыленные соискатели, вбегающие в кабинет с опозданием на полчаса, крайне раздражают рекрутеров в агентствах. Кадровики в компаниях тоже их не особо приветствуют. Но если случилось, что вы все-таки опаздываете, обязательно позвоните и предупредите.

Запомните имя и должность человека, на собеседование к которому вы идете. Просто взять с собой записку с именем недостаточно. Человек, судорожно копающийся в карманах со словами: «Я пришел на собеседование... с этим... как его там... минутку...» не производит впечатление надежного сотрудника.

И вот еще что. Заходя в офис, где будет проходить собеседование, не забудьте выключить звук мобильника. Вряд ли сотруднику по подбору персонала придется по душе пронзительная трель звонка в середине разговора. Да и телефонных переговоров со знакомыми во время собеседования лучше не затевать. Но если есть острая необходимость быть на связи (допустим, какие-то проблемы в семье), необходимо предупредить интервьюера заранее.

1. Прислушайтесь к опыту бывалых

Побродив по блогам и форумам о трудоустройстве, обнаружили еще несколько советов, которыми соискатели делятся друг с другом. Хоть эти рекомендации и кажутся на первый взгляд смешными, в них есть разумное зерно.

Не пейте алкогольных напитков накануне собеседования, даже в небольших дозах. На следующий день концентрация внимания будет значительно хуже, да и «посталкогольный» аромат, хоть и легкий, может насторожить кадровика.

Не пейте перед собеседованием много чая, кофе или воды. Были случаи, когда взволнованные соискатели безуспешно метались по офису в поисках туалета, а обратиться за помощью было неудобно или не к кому.

Хорошо выспитесь перед тем, как идти на интервью. Полусонное состояние уж точно не прибавит бодрости и уверенности в себе.

И последний, очень важный совет. Собеседование – это не бой за жизнь и не смертельно опасный трюк. Это всего лишь встреча с человеком, который, возможно, станет будущим коллегой. А может и не станет, но тогда найдется кто-то другой.

http://pro.rabota.ru/img/rru_av.png

# Гид по типам собеседований

Автор: [Алексей Киндялов](http://pro.rabota.ru/person/15904138/blog)

Получив от рекрутера приглашение на собеседование, не стоит заранее расслабляться. Вам предстоит довольно сложное испытание, в котором вы должны доказать специалисту, что ваша кандидатура - лучшая. В арсенале современных специалистов по кадрам имеется множество способов проведения собеседования, и соискатель должен быть готов к любому из них.

**Интервью по компетенциям**

Самый распространенный тип интервью на собеседовании - интервью по компетенциям. Цель рекрутера в данном случае - узнать ваш реальный практический опыт, оценить уровень вашей компетенции и навыки. В ходе собеседования специалист по кадрам задает кандидату вопросы о предыдущем месте работы, о профессиональных достижениях, оценивает глубину познаний в конкретной сфере. Однако далеко не всегда такой вид интервью позволяет рекрутеру узнать соискателя и оценить его как будущего сотрудника. Ведь кандидат может немного приукрасить свои достижения, а теоретический опыт выдать за практический.

В случае если вы претендуете на ответственную позицию, то вряд ли специалист по подбору персонала ограничится лишь общими профессиональными вопросами. Скорее всего, вам предстоит пройти кейсовое интервью, разгадать головоломки и ответить на личные вопросы. Не стоит бояться подобных методик: задача рекрутера не состоит в том, чтобы вас обидеть или показать свое превосходство. Специалист по подбору кадров с помощью различных способов проведения интервью может узнать о вас несколько больше, чем вы сами ему расскажете. Кроме того, он проверит вашу способность сохранять спокойствие и невозмутимость, а также умение принимать решения в сложных стрессовых ситуациях.

**Интервью кейсами**

Кейс — это ситуация, рассказывающая о событиях в конкретной компании и содержащая в себе проблему, либо смоделированная вымышленная ситуация, которая могла бы произойти в реальности. Обучение с использованием кейсов применяется в бизнес-школах уже достаточно давно и является очень эффективным, поскольку дает практические навыки.

Принцип построения кейсового интервью определяется прежде всего его целями. Кейсы выбираются в зависимости от того, какие качества потенциального сотрудника интересуют работодателя. Например, в компании с сильной корпоративной культурой в ходе собеседования специалист по кадрам постарается выяснить, насколько вы коммуникабельны, склонны ли к конфликтам.

Интервью кейсами довольно популярны у российских рекрутеров. Дело в том, что самих ситуаций, которые HR-менеджеры предоставляют для решения соискателям, — бесчисленное множество, и запомнить правильные ответы на них невозможно. Поэтому кандидат вынужден придумывать ответ самостоятельно, опираясь лишь на свой профессиональный опыт. Кроме того, интервью кейсами исключает односложные и социально желательные ответы. Чаще всего собеседование по методу кейса проводится для кандидатов, которые ищут работу в сфере торговли или претендуют на позицию управляющего. Эти два вида деятельности немыслимы без работы с людьми. Поэтому кадровики предпочитают уже во время первого интервью проверить, как соискатель будет вести себя в той или иной ситуации. На данный момент для проведения ситуационного интервью существуют тысячи кейсов. Многие из них разрабатываются под определенные должности и профессии и призваны выявить вполне конкретные качества претендента. В приведенной ниже таблице вы можете ознакомиться с примерами кейсов для специалистов определенных сфер:

**Сфера продаж:**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Кейс** | | **Цель** | |
| Дайте как можно больше решений данной ситуации: клиент требует такую скидку, которую вы не можете предоставить. | | Выявление способности к вариативному мышлению, знаний специфики продаж, умения торговаться. Хороший продавец должен предложить не менее 3-х вариантов. | |
| Что важнее при продаже: говорить или слушать? | | Проверка знания техники продаж. Кандидат должен рассказать, на каких этапах продажи нужно говорить, а на каких — слушать. | |
| Клиент говорит: «Это дорого». Почему он это говорит? Назовите как можно больше вариантов. | | Оценка умения видеть ситуацию под разными углами, понимания специфики бизнеса.. | |

**Менеджмент и управление персоналом:**

|  |  |
| --- | --- |
| **Кейс** | **Цель** |
| Представьте себе ситуацию: в коллективе, которым вы руководите, есть неформальный лидер, однозначно пытающийся конкурировать с вами за влияние. Ваши действия? | | Оценка умения строить отношения в конфликтной ситуации, умения влиять на людей. Выявление агрессивности, склонности к интригам. |
| Что лучше: идеальный исполнитель со средним потенциалом или «звезда» с большими амбициями и меньшей стабильностью? Кого бы вы взяли на работу? | | Выявление способности к анализу, соответствия или несоответствия политике компании, в которую приходит кандидат. |
| В команде работает человек, который постоянно просит своих коллег о помощи. Что хорошего и что плохого в этой ситуации? | | Проверка на версионность мышления, умение правильно выстраивать обвинительную позицию. |

**Административный персонал:**

|  |  |
| --- | --- |
| **Кейс** | **Цель** |
| Осмотрите эту комнату. Что здесь удачно и что бы вы предложили улучшить с точки зрения офис-менеджмента? | Оценка навыков офис-менеджмента, умения быстро оценить ситуацию, проверка корректности высказываний. |
| Три телефонных звонка звучат одновременно. Ваши действия? | Оценка навыков работы, умения расставлять приоритеты и способности быстро выходить из подобных ситуаций. |
| Посетитель пришел на переговоры к одному из руководителей компании на 15 минут раньше назначенного времени. Ваши действия? | Проверка умений приема посетителей, соответствия со сложившейся в компании корпоративной культурой. |

**Нестандартные вопросы**

Помимо кейсов, проверяющих конкретные навыки кандидата, существуют также вопросы, призванные выяснить способность соискателя к быстрому поиску путей выхода из нестандартных ситуаций. Сколько весит самолет «Боинг»? Как измерить высоту башни с помощью барометра? Рекрутеры компании Microsoft первыми начали системно использовать такие вопросы на собеседовании, так как им требовались не просто хорошие математики, а люди, не склонные мыслить шаблонно, готовые создавать новые правила, а не идти уже проверенными дорогами. Со временем этот опыт переняли другие зарубежные корпорации, а в самом начале двухтысячных и российские эйчары стали предлагать головоломки соискателям.

Некоторые кандидаты, которым уже довелось отвечать на собеседованиях на нестандартные вопросы, порой пребывают в легком недоумении: на их взгляд, использование подобных методов недопустимо, так как не позволяет в полной мере оценить профессиональные навыки соискателя. Действительно, иногда имеют место ситуации, когда претендента на вполне обычную должность на собеседовании просят отвечать на странные вопросы или разгадывать головоломки. Происходит это, как правило, с рекрутерами, не обладающими достаточными познаниями в сфере подбора персонала. Не разобравшись с методикой и отдавая дань моде, такие специалисты применяют нестандартные вопросы необоснованно. Между тем существуют определенные категории соискателей, для которых использование головоломок на интервью более чем оправданно. Как правило, это претенденты на позиции, связанные с поиском быстрых и эффективных решений в сжатые сроки (маркетологи, специалисты из сферы продаж, логистики, инвестиционной сферы, топ-менеджмент) либо требующие от соискателя умения находить нестандартные подходы к решению обыденных задач (IT-сфера).

Некоторые вопросы не имеют ответа, так как конечной целью рекрутера является не получение конкретного ответа, а проверка способности соискателя быстро и эффективно находить решение проблемы. Подробнее о нестандартных вопросах на интервью вы можете прочитать [здесь](http://pro.rabota.ru/pro/document/view/10665) и [здесь](http://pro.rabota.ru/pro/document/view/10664).

**Стресс-интервью**

Стресс-интервью очень похоже на игру, где один обороняется, а другой нападает. Задача рекрутера - выбить землю из-под ног кандидата, довести его до кипения, заставить нервничать, а задача соискателя - несмотря на все испытания сохранять железное спокойствие и не терять собственного достоинства. Но не стоит забывать, что если в этой игре выиграл соискатель, то выигрывает и рекрутер, так как его задача выполнена - для компании найден подходящий сотрудник.

Проведение стрессового интервью - очень сложная и ответственная задача, которая под силу далеко не всем специалистам по подбору персонала. Эйчар обязан заранее разработать план собеседования, предусмотреть все возможные варианты поведения соискателя и, что самое главное, правильно их интерпретировать. Некоторые специалисты по подбору персонала, обладая недостаточными познаниями в области проведения стресс-интервью, но следуя моде, задают соискателям неприличные вопросы, оскорбляют собеседника. В результате такого собеседования у кандидата остается крайне негативное отношение как к рекрутеру-хаму, так и к компании в целом.

Стрессовое интервью чаще всего проводят с кандидатами на вакансии, связанные с нервной, неспокойной работой. В «группе риска» - руководители и их помощники, менеджеры по продажам и по работе с клиентами, рекламные, страховые агенты, журналисты, офис-менеджеры, специалисты по разбору претензий, продавцы. В этих профессиях умение держать себя в руках и умение здраво рассуждать в критических ситуациях столь же ценно, как и профессиональные навыки и опыт работы.

Если ваша профессия находится в «зоне риска», то к стресс-интервью нужно быть готовым еще до начала собеседования. Рекрутер может вас попросить подождать немного в холле или на ресепшене, аргументируя задержку срочными непредвиденными делами. Сам же он может при этом неспешно прогуливаться с чашкой кофе из кабинета в кабинет. Испытание временем может длиться от нескольких минут до часа и более. Ни в коем случае не показывайте окружающим своих эмоций - эйчар должен видеть, что вас трудно вывести из себя. Также постарайтесь не напоминать рекрутеру о своей персоне - это выдаст вашу нетерпеливость. Займитесь, например, чтением книги или прослушиванием музыки — пусть специалист видит, что вы тоже дорожите своим временем и умеете его рационально использовать.

После того как вас все-таки пригласили в кабинет для интервью, будьте готовы увидеть там не самую благоприятную обстановку для переговоров: в помещении может неприятно пахнуть (например, табаком), не хватать освещения (горит лишь настольная лампа), отсутствовать удобная мебель. Отнеситесь к этому хладнокровно. Не говорите о том, что вам некомфортно, но вежливо попросите изменить условия - открыть окно, включить основное освещение, заменить мебель.

Общаясь с рекрутером, всегда сохраняйте спокойствие и уверенность в себе, при этом не теряя собственного достоинства. Ни в коем случае не позволяйте эмоциям вырваться наружу - любое повышение голоса, ответная грубость или вспышки гнева могут означать проваленное интервью. У специалистов по подбору кадров достаточно способов выбить почву из-под ваших ног. В ходе беседы о ваших профессиональных качествах могут прозвучать провокационные вопросы, например, «Какие ваши действия на предыдущем месте работы привели к развалу компании?». В данном случае постарайтесь дать обоснованный ответ, который бы опровергал высказывание рекрутера. Не бойтесь делать небольшие паузы для обдумывания слов и фраз - лучше лишние несколько секунд поразмыслить, чем дать быстрый, но абсолютно неприемлемый ответ. Также HR-специалисты могут задать вам личные вопросы. Например, девушку могут спросить, есть ли у нее муж или друг, и не собирается ли она в ближайшее время заводить детей. Такие вопросы могут показаться неэтичными, хотя на самом деле в рабочей обстановке нередко возникают подобные ситуации, когда деловые отношения рискуют перейти в личные. Вы можете ответить честно, а можете обойти этот момент, но при этом вежливо аргументируя свой отказ. Если у вас все в порядке с юмором, то от неудобных для вас вопросов можно отделаться шуткой, главное, чтобы она была уместна в данной ситуации.

Будьте готовы к тому, что рекрутер может постоянно вас перебивать на полуслове, высказывать недоверие к вашим словам («Все это ерунда, чушь», «Ну, это вряд ли в нашей компании пригодится»). В такой ситуации не пытайтесь спорить со специалистом - это приведет лишь к возникновению конфликтной ситуации. Сохраняйте спокойствие и уточните у эйчара, какие именно моменты его не устраивают, и предложите другой вариант.

Существует множество методик проведения стресс-интервью, но в любом случае оно должно заканчиваться на позитивной ноте. Рекрутер обязан вам объяснить, с какой целью задавались провоцирующие вопросы. Если и собеседование завершилось в такой же жесткой форме, как и началось, то это может говорить лишь о некомпетентности HR-специалиста. Как правило, после такого собеседования кандидаты редко принимают приглашение на работу, а стресс-интервью считают просто оскорблением.

http://pro.rabota.ru/img/rru_av.png

# 7 ответов на 7 вопросов. Часть 1

Автор: [Алексей Киндялов](http://pro.rabota.ru/person/15904138/blog)

1. **«Расскажите о себе»**

**Ответ:**

а) «Моя карьера началась, когда я учился на 2 (3, 4, 5) курсе университета» - если вы ушли работать по специальности. Далее перечислите названия компаний, в которых вы работали, кратко расскажите о своем функционале.

б) «Я закончил \_\_\_\_\_\_\_\_\_ университет по специальности \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_. Моим первым местом работы стала компания \_\_\_\_». Далее повторяем пункт «а».

в) «За свою карьеру я успел поработать в компании \_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_ и \_\_\_\_\_. Могу рассказать кратко о функционале, который я выполнял, или подробно остановиться на своей работе у последнего работодателя. Что вам было бы интереснее услышать?». Далее строите свою речь на основе предпочтений рекрутера.

**Нельзя:** рассказывать про личную жизнь, школу, хобби. Сконцентрируйтесь только на своем карьерном пути.

**С осторожностью:** рассказывать о непрофильном опыте работы. Говорить о нем можно лишь в том случае, если в ходе такой работы вы получили навыки и знания, которые пригодятся вам на желаемой должности.

**Помните:** внимательно вас слушают только первую минуту. Постарайтесь с самого начала зацепить рекрутера интересными фактами.

1. **«Назовите ваши сильные стороны»**

**Ответ:** Называйте только те качества, которые пригодятся для выполнения задач. Например, программист может сказать, что он обладает аналитическим складом ума, силен в математике и пунктуален. Для бухгалтера сильными сторонами станут усидчивость, кропотливость в работе, здоровый перфекционизм.

**Нельзя:** рассказывать обо всех способностях, включая личные (например, виртуозное приготовление борща, развитые навыки пикапа).

**С осторожностью:** отвечать шаблонами («общительный, пунктуальный, ответственный»). Будьте готовы к тому, что вас могут спросить, например, почему вы такой «общительный», а в «Фейсбуке» у вас всего 20 друзей.

**Помните:** рекрутер наблюдает за вашей самооценкой - долгие рассказы о себе любимом будут выглядеть как акт самолюбования в глазах эйчара.

1. **«Назовите ваши слабые стороны»**

**Ответ:**

а) Назвать слабую сторону, которая не является критичной для выполнения вашей работы. Например, бухгалтер может сказать, что он плохо знает английский язык. Водитель может сказать, что он слабо владеет компьютером.

б) Стандартный ответ: «Я трудоголик и не замечаю, как летит время» или «Я страшный перфекционист».

**Нельзя:** рассказывать о действительных пробелах в вашей профессиональной подготовке. Кроме того, под запретом откровения на личные темы («Я люблю выпить», «Я слабохарактерный», «Я не пользуюсь успехом у противоположного пола»).

**С осторожностью:** слишком стандартный ответ легко идентифицируется рекрутером как заранее заученный. Чтобы сбить вас с толку и узнать правду, он может задать дополнительные вопросы: «В чем именно выражается ваш перфекционизм?», «Почему вы считаете это плохим качеством?».

**Помните:** все ваши негативные стороны должны так или иначе нести позитивный смысл, как бы нелогично это ни звучало. «К сожалению, мой английский не так хорош, как мне хотелось бы, однако я знаю об этой проблеме и в следующем месяце планирую записаться на языковые курсы». Так вы продемонстрируете, что можете признать свои минусы и предпринимаете определенные шаги для устранения проблемы.

1. **«Расскажите о своих хобби»**

**Ответ:** Если у вас правда есть хобби, то назовите их. Достаточно назвать увлечение и рассказать коротко о результатах, которых вы добились (получение спортивного разряда, участие или победа в конкурсах и т. п.).

**Нельзя:** говорить о несуществующих хобби. Даже после первого вопроса по предмету вы можете продемонстрировать некомпетентность и попасться на лжи.

**С осторожностью:** рассказывать о неоднозначных или слишком неординарных хобби. Например, если вы ярый охотник, то это увлечение в компании, исповедующей «зеленые» и природоохранные принципы, вряд ли оценят. С другой стороны, возможно, вам и не стоит работать в компании, если вы не разделяете ее ценности.

**Помните**: не стоит долго и подробно рассказывать о своих хобби - может сложиться впечатление, что ваши личные увлечения стоят на первом месте, а работа - на втором. Если у вас нет увлечений, то можно рассказать о своих интересах (чтение литературы, прогулки по старым улицам, спорт).

1. **«Расскажите о своих достижениях»**

**Ответ:** «На своем последнем месте работы я сумел увеличить прибыль/достичь показателей/завершить проект». Любые высказывания должны быть подкреплены фактами и цифрами (увеличил прибыль на столько-то процентов; достиг максимальных показателей роста по сравнению с предыдущим годом; проект получил одобрение у заказчиков и был успешно реализован).

Если в вашей работе не было сколь-нибудь значимых достижений, то расскажите рекрутеру о навыках и знаниях, которые вы получили на этой работе.

**Нельзя:** рассказывать о личных достижениях (выловил самую большую рыбу, воспитал сына-отличника).

**С осторожностью:** рассказывать о достижениях, не превращая их в личный подвиг. Расскажите, как повлияли другие участники коллектива на ваш успех, не умаляя их значимости.

**Помните:** любое достижение может быть проверено с помощью нескольких дополнительных вопросов. Вас могут попросить назвать инструменты и техники, благодаря которым вы добились блестящего результата, а также поразмышлять на тему, почему, как вы считаете, именно у вас получилось то, что не получалось у других.

1. **«Почему вы считаете, что именно вы лучше других кандидатов на это место?»**

**Ответ:** «На мой взгляд, мои компетенции максимально точно соответствуют требованиям, предъявляемым к данной вакансии. В частности... (далее перечисление ваших сильных качеств)». Данный вопрос перекликается с вопросом о ваших достижениях и с пониманием бизнеса компании.

**Нельзя:** унижать или негативно отзываться о предыдущих кандидатах. Не сравнивайте себя с ними: сделайте упор на том, что вы идеально подходите на эту должность.

**С осторожностью:** рассказывайте о своих достоинствах в рамках данной конкретной вакансии. Очень легко перешагнуть границу, после которой заканчивается эффективная самопрезентация и начинается бахвальство.

**Помните:** чем выше должность, на которую вы претендуете, тем большими знаниями об устройстве и работе компании нужно обладать. В ответе на этот вопрос вы должны широкими мазками нарисовать своего рода картину рекрутеру под названием «Как изменится работа компании после вашего прихода».

1. **«К кому я могу обратиться за рекомендациями по вашей кандидатуре?»**

**Ответ:** Перед поиском работы у вас уже должен быть готов список контактов ваших рекомендателей. Сюда могут войти как непосредственные начальники, так и руководители смежных подразделений, с которыми вы тесно сотрудничали. По возможности можно добавить контакты руководителей с предыдущих мест работы. К ним, скорее всего, обращаться никто не будет, но рекрутер будет знать, что и с предыдущим работодателем вы разошлись в добрых отношениях.

**Нельзя:** отвечать «Ни к кому». Это равносильно ответу «За все время моей работы в нескольких компаниях не нашлось ни одного человека, который бы сказал, что я хорошо тружусь».

**С осторожностью:** можно указывать в качестве рекомендателя бизнес-партнеров и клиентов при условии, что вы заранее обговорили с ними этот вопрос. Будет неловко, если при произнесении вашей фамилии работодатель услышит на другом конце провода вопрос «А кто это?».

**Помните:** чем выше должность, на которую вы претендуете, тем выше шанс, что рекрутер обратится за рекомендациями по вашей кандидатуре. Поэтому в списке рекомендателей должны быть только проверенные люди, которые с уверенностью дадут вам положительную характеристику.

http://pro.rabota.ru/img/rru_av.png

# 7 ответов на 7 вопросов. Часть 2

Автор: [Алексей Киндялов](http://pro.rabota.ru/person/15904138/blog)

1. **«Почему вы хотите работать именно в нашей компании?»**

**Ответ:**

а) Если компания крупная и известная: «Я знаком с вашим брендом уже много лет / сам пользуюсь вашими продуктами. Я всегда хотел стать членом такой известной команды, однако понимал, что у меня недостаточно квалификации для работы в этой компании. Получив недостающие знания и опыт, а также узнав, что у вас есть подходящая вакансия, я сразу же откликнулся на ваше предложение».

б) Если компания небольшая: «Ваша компания работает в интересной для меня в профессиональном плане сфере. На мой взгляд, имеющиеся у меня навыки и опыт я смогу с успехом применить в вашей организации. Я рассматривал предложения крупных компаний, однако в силу ряда причин мне комфортнее работать в малом бизнесе, нежели в крупных корпорациях». О минусах работы в крупных компаниях можно прочитать [здесь](http://pro.rabota.ru/pro/document/view/10650).

в) Универсальный ответ для подготовленного соискателя: «Меня заинтересовал ряд проектов, которые вы собираетесь запускать / уже запустили, и я посчитал, что смогу быть вам полезен. Во-первых, у меня есть опыт по реализации похожих задач, а во-вторых, я получу возможность поработать с людьми, которые как и я увлечены работой в этом направлении, и перенять их опыт».

**Нельзя:** отвечать, что вы наткнулись на это объявление на сайте или в газете и вас устроила зарплата.

**С осторожностью:** рассказывайте о своей заинтересованности в работе над определенными проектами и продуктами. Говорить об этом можно только в случае, если вы детально изучили вопрос. Одной лишь информации с официального сайта или из статьи в «Википедии» будет маловато. В противном случае один несложный вопрос превратит вас из кандидата в лгуна.

**Помните:** рекрутеры всегда отдают предпочтение лояльным кандидатам, которые знакомы с выпускаемой продукцией и работой компании в целом. Чем выше позиция, на которую претендует кандидат, тем большей информацией об организации он должен владеть. Даже если это двухдневный стартап, то вы должны очень хорошо ориентироваться в этой сфере и знать основные движения на рынке в этом направлении.

1. **«Почему вы ушли с предыдущего места работы?»**

**Ответ:** «На своем предыдущем месте работы я проработал 4 года, добился хороших показателей и был готов дальше расти профессионально. К сожалению, у текущего работодателя не было возможности для моего роста, и я принял решение сделать следующий шаг в своей карьере в другой компании. Выбор пал на вашу компанию, так как мне кажется, что здесь я смогу не только в полной мере реализовать себя как профессионала, но и получить новый опыт».

Нельзя: говорить о том, что причиной вашего ухода послужил конфликт с руководством или коллегами. Под запретом находятся и зарплатные вопросы: нельзя напрямую заявлять рекрутеру о том, что на предыдущем месте работы вас не устраивала заработная плата.

**С осторожностью:** говорить о несбывшихся карьерных ожиданиях (должностной рост) на старой работе и желании их реализовать на новом месте. Можно осторожно упомянуть, что при необходимости вы могли бы реализовать свои организаторские способности.

**Помните:** в большинстве случаев этот вопрос является проверкой на конфликтность кандидата. Очень часто даже опытные соискатели не выдерживают и начинают рассказывать истории про глупых коллег и начальника-хама. Не давайте волю своим эмоциям.

1. **«Почему так часто меняете работу?»**

**Ответ:**

а) Если вы молодой специалист (до 25 лет), то в частой смене работы нет ничего страшного. Можно ответить: «Частая смена работы обусловлена поиском того направления, которым мне было бы интересно заниматься. Благодаря опыту работы на предыдущих местах я понял, что хочу развиваться как профессионал именно в данной сфере и теперь ищу компанию, с которой я мог бы завязать долгосрочные отношения».

б) В остальных случаях следует детально продумать все варианты чуть ли не для каждого случая увольнения. К «хорошим» причинам для увольнения можно отнести такие, как: сокращение штата, ликвидация компании, недобросовестность работодателя (невыплата зарплаты, систематическое нарушение ТК).

**Нельзя:** рассказывать о скандалах с коллегами или руководством, если именно они стали причиной ваших увольнений. Также не следует говорить, что вы бегали с места на место после того, как вам предлагали более высокую зарплату.

**С осторожностью:** рассказывайте о компаниях, в которых вы работали, даже если они занимались откровенным мошенничеством. Не стоит переходить черту, за которой заканчивается здравая аргументация и начинается поливание грязью пусть даже и недобросовестного работодателя.

**Помните:** если вы получили клеймо «летуна», то будьте готовы к тому, что на поиски работы у вас уйдет больше времени. Особое внимание уделите поиску работы через знакомых: лояльные работодатели могут с пониманием отнестись к вашим неудачам в выборе компании.

1. **«Кем вы видите себя через 5 лет?»**

**Ответ:** «В ближайшие пять лет я планирую развивать себя как профессионала высокого класса в выбранном мной направлении. Я планирую стать лидером в области \_\_\_\_\_ / полностью освоить методики \_\_\_\_ / разработать новые продукты и т. п. Безусловно, если результаты моей работы удовлетворят руководство компании, то, возможно, мне удастся получить повышение до старшего \_\_\_\_ / ведущего \_\_\_\_ / главного \_\_\_\_».

**Нельзя:** говорить о личных планах (жениться / выйти замуж, завести ребенка, отправиться в путешествие по Африке), лучше сосредоточьтесь на профессиональном пути. Если такой вопрос все же был задан рекрутером, то сделайте акцент на дальние перспективы: получение ипотеки, строительство собственного жилья, забота о хорошем образовании детей. Ни в коем случае не говорите работодателю, что в дальнейшем вы хотите открыть собственный бизнес. Также под запретом ответы «Я не знаю», «Я об этом не задумывался», «Сейчас сложно что-то запланировать даже на месяц вперед» и подобные.

**С осторожностью:** говорить о своих карьерных пожеланиях. Начальников в компаниях и так хватает, поэтому ответ «Через пять лет я вижу себя руководителем отдела» звучит слишком вызывающе. Велика вероятность, что такой карьерист компании не нужен.

**Помните:** как для работодателя, так и для соискателя будет лучше, если на этот вопрос прозвучит честный ответ. Не все компании готовы обеспечить необходимый рост или прочие условия для сотрудника, поэтому о вашей дальнейшей профессиональной судьбе лучше договориться «на берегу».

1. **«Почему вы решили сменить сферу деятельности / профессию?»**

**Ответ:** «Несмотря на мой довольно серьезный опыт в сфере \_\_\_\_, мне всегда была интересна сфера \_\_\_\_. Получив дополнительные знания, пусть только теоретические, пообщавшись с представителями этой профессии, я решил, что \_\_\_\_ - это то дело, которым я хочу заниматься».

**Нельзя:** отвечать «Мне стало скучно», «Надоело» и т. п. Нельзя в качестве причины называть низкую зарплату, т. к. действительно хорошему специалисту в любой сфере будут платить хорошие деньги. Под запретом формулировки «Мне хотелось бы попробовать себя в этой профессии» и другие подобные, которые демонстрируют вашу неуверенность в выборе профессии.

**С осторожностью:** рассказывайте о своем увлечении новой профессией. Если вы и правда хотите посвятить свою жизнь новой для себя профессии, то перед первым собеседованием прочтите хотя бы пару настольных книг.

**Помните:** если вас пригласили на собеседование, значит, вас рассматривают как потенциального кандидата, и у вас есть шанс получить работу в новой для себя сфере. Ваша задача — не выглядеть неудачником, который скитается в поисках хоть какой-то работы. Вы должны предстать человеком, который сделал серьезный и, что самое главное, осознанный шаг в своей жизни.

1. **«Почему у вас был такой большой перерыв между двумя местами работы?»**

**Ответ:**

а) «Длительный перерыв в работе был вызван семейными обстоятельствами (рождение ребенка / строительство дома / уход за больными родственниками). На данный момент все проблемы решены, я готов полностью погрузиться в работу».

б) «Я хочу завязать прочные и долгосрочные отношения с работодателем, а не размениваться на мелкую работу в сомнительных компаниях. Ваша вакансия и ваши условия полностью удовлетворяют моим требованиям, поэтому я на нее откликнулся». Данный вариант ответа скорее подойдет специалистам более высокого уровня или руководителям.

в) «Во время поиска работы я также занимался самообразованием / получал образование и приобрел нужные мне теоретические знания. В связи с этим я не имел возможности столь активно искать работу, поэтому мое трудоустройство несколько затянулось. Однако я не считаю этот период времени бесполезным, так как я получил множество новых знаний, которые в дальнейшем мне пригодятся в работе».

**Нельзя:** отвечать «Мне постоянно отказывали в работе», «Я часто проваливался на собеседованиях», «Я решил отдохнуть».

**С осторожностью:** говорить о своем самообразовании можно лишь в том случае, если оно действительно имело место. Вы должны прочитать хотя бы пару книг по своему профилю или сходить на несколько семинаров известных спикеров.

**Помните:** работодатели очень скептически относятся к кандидатам с большими перерывами в работе. Заранее продумайте ответ на этот вопрос и постарайтесь выглядеть как можно более убедительно.

1. **«Какая самая большая неудача была в вашей карьере?»**

**Ответ:** Честно расскажите о своем провале. Главное, чтобы в конце рассказа вы провели анализ ошибки: почему она произошла, кто виноват, как ее можно было избежать и, что особенно важно, какие шаги вы предприняли для того, чтобы устранить ее последствия.

**Нельзя:** резко и категорично заявлять: «В своей работе я не допустил ни одной ошибки». Даже если это и так, то на собеседовании можно сделать «финт»: рассказать кейс о том, как вы сделали что-либо на приемлемом уровне, а потом поняли, что могли бы это сделать намного лучше. По сути, это не является провалом, но покажет рекрутеру, что вы можете относиться к себе критически.

**С осторожностью:** рассказывать о действительно серьезных ошибках, пусть даже вы их исправили и даже улучшили ситуацию. Рассказ об ошибках в работе компании может стоить ей репутации, а подобные разговоры могут быть восприняты как сплетни.

**Помните:** ошибки и неудачи случаются у всех, в том числе и у самих рекрутеров, поэтому многие относятся к ним с пониманием. Также не забывайте, что даже самые серьезные провалы зачастую со временем превращаются в локальные шутки. Поделитесь ими с рекрутером: небольшая доля юмора всегда оживит интервью и сделает его более комфортным для обоих участников.

http://pro.rabota.ru/img/rru_av.png

**Восемь качеств, которые раздражают кадровиков**

Автор: [Андрей Павлюченко](http://pro.rabota.ru/person/15904138/blog)

Легко и приятно винить в своих проблемах рекрутеров. Но не лучше ли начать с себя? Ведь если у кандидата в наличии хотя бы одно из запретных качеств, до серьезного обсуждения навыков и опыта может просто не дойти дело.

Рекрутеры странные люди. У них есть нехорошая привычка отказывать кандидатам, не считаясь с их опытом и профессиональными качествами - просто так, потому что не понравился. Вы серьезно так считаете? Тогда прочтите, с какими людьми время от времени приходится сталкиваться кадровикам. Скорее всего, наши уважаемые читатели сами не доверили бы ответственную должность тому, кто ведет себя или выглядит вызывающе.

**1. Непунктуальность**

«Пунктуальность - вежливость зануд» - это изречение Ивлина Во не стоит применять к собеседованиям. Деловые люди дорожат временем друг друга. А если по какой-то причине опаздывают, стараются предупредить заранее. Иначе поступают люди неделовые. Вопрос: зачем неделовым людям вообще работать?

Татьяна Орлова, генеральный директор компании «Адолекс», член НП «Эксперты Рынка Труда»: «Мы живем в большом городе, с большими расстояниями и пробками. Это известный факт. Некоторую непунктуальность соискателям чаще всего прощают. Однако важно предупреждать о возможном опоздании. У всех на работе плотный график и личного времени не хватает. Людей раздражает, когда к их времени относятся небрежно. Пунктуальность - вежливость королей. Это качество в людях всегда радует!».

**2. Неопрятный внешний вид, нечистоплотность**

В прямом, гигиеническом смысле слова. Грязные волосы, запахи пота и нестираной одежды (а то и лука с чесноком) недопустимы даже в общественном транспорте. Что уж говорить о деловой встрече с незнакомым человеком?

Владимир Якуба, генеральный директор кадрового агентства Tom Hunt: «Профессионал должен быть профессиональным во всем, даже во внешности. Ничто не оправдывает неопрятный внешний вид. Я считаю, что неряшливость - это проявление неуважения к окружающим людям. Но… этот фактор не всегда играет решающую роль. Конечно, внешность важна, но не первостепенна.

Наша компания занимается продвижением карьеры топ-менеджеров. Так вот, мы взялись продвинуть суперпрофессионального человека в крупную международную компанию. Наши специалисты организовали ему встречу с рекрутероом, но он пришел на собеседование в рваных джинсах. Рекрутер той крупной компании так и написал нашим сотрудникам: "Причина отказа - внешний вид"».

**3. Высокомерие, самоуверенность**

Работодатели часто требуют от кандидатов уверенности в себе. Но не самоуверенности. Первое - объективная оценка своих сил и склонность к их применению в нужном русле. Второе — переоценка себя, свидетельство неглубокого ума и неуважения к окружающим. Высокомерие же - «привилегия» высокопоставленных соискателей.

Татьяна Орлова: «Чаще с этим приходится сталкиваться в случае рассмотрения кандидатов на высокие позиции. Некоторым соискателям кажется, что это добавляет солидности и веса. На самом деле такое поведение в большинстве случаев не дает плюсов соискателю. Всегда лучше вести себя уверенно и дружелюбно. Куда легче расположить к себе собеседника, если общаешься с ним на равных, а не свысока. Высокомерное поведение часто провоцирует ответное высокомерие. И тогда начинается не собеседование, а соревнование "кто кого круче"».

**4. Излишняя застенчивость**

В застенчивости самой по себе нет ничего дурного. Особенно если вы - девушка из патриархальной семьи. Но с застенчивыми собеседниками трудно вести диалог. Кроме того, они с меньшей вероятностью смогут раскрыть свои лучшие качества. Если есть альтернатива, работодатели предпочитают не рисковать. Впрочем, данное качество простительно и зачастую в самом деле прощается.

Владимир Якуба: «Полагаю, под чрезмерной скромностью имеется ввиду ложная скромность, поскольку, когда человек скромен от природы, он не выпячивает своих достижений, но и не скрывает их. Если ему задают вопрос о том, что он умеет, он перечисляет все свои компетенции. А вот ложная скромность, пожалуй, видна сразу, как только человек начинает жеманиться и кривляться».

**5. Отказ отвечать на вопросы**

«Что говорить, если в резюме все написано!» - логично, с одной стороны. С другой - мало ли кто что может написать, тем более - списать из других объявлений. А вот если соискатель может поддерживать непринужденную беседу о своих должностных обязанностях — это совсем другое дело.

Татьяна Орлова: «Не могу припомнить такого, чтобы кандидат отказывался проходить интервью по компетенциям, хотя, наверное, случаи такие есть. В основном могу сказать, что некоторые кандидаты просто не умеют проходить такие интервью, теряются, не знают, что сказать, не находят примеров из своей трудовой деятельности. Из-за этого, кстати, порой стоящий специалист не может пройти этап отбора. А бывает и наоборот - человек очень хорошо научился проходить такие собеседования и производит прекрасное впечатление. И только спустя время, когда он уже стал сотрудником, становится видно, что на самом деле он - неплохой артист, и все... Опыт прохождения разных стилей собеседования необходимо нарабатывать и знать, как интервью проводятся. Но нужно также понимать, что каждая форма собеседования имеет свои плюсы и минусы».

**6. Фиктивные рекомендации**

Попытка сжульничать при трудоустройстве - наиболее редкий, но, пожалуй, самый тяжелый из возможных грехов соискателя. Если подлог вскрывается - кандидату однозначно будет отказано в трудоустройстве. Не взирая ни на какие достижения.

Владимир Якуба: «В нашей стране наличие письменных рекомендаций не обязательно, в отличие от западных стран. Если кандидат предоставляет письменные рекомендации, он должен знать, что их могут проверить. После того как раскроется обман, кандидата ни в коем случае не возьмут на работу».

**7. Ложь или явное преувеличение**

Иногда от отчаяния устроиться на работу (это если не брать во внимание патологических врунов) соискатели повышают свою ценность в глазах работодателя за счет искажения фактов. Чаще всего это касается причин увольнения, опыта работы и функционала. Но стоит ли строить партнерские отношения на лжи? Рекрутеры убеждены, что нет.

Татьяна Орлова: «Неоднократно приходилось сталкиваться с фактами лжи со стороны соискателей. Могу сказать точно, что этого практически ни один работодатель не готов простить кандидату. Никто не хочет начинать совместную работу, жизнь со лжи. Преувеличения - дело несколько другое. Кандидату, например, кажется, что его достижения огромны, а в рамках компании, где он проходит сейчас собеседование, такие достижения - норма жизни. Это вопрос оценки и опыта, на который при этой оценке мы опираемся».

**8. Фривольность и панибратство**

Многие объявления о вакансиях вроде бы только поощряют эти качества. И тем самым разгуливают нахалов. Которые, попав на собеседование в серьезную организацию, с удивлением обнаруживают, что их «общительности» (читай - нахальству) здесь не рады.

Владимир Якуба: «В среду владельцев компаний и топ-менеджеров иногда попадаются чудаки, которые любят, когда молодые специалисты ведут себя на собеседовании чуть нахальнее, чем полагается. А вот рекрутеры таких людей не терпят. Подобное поведение вызывает раздражение и неприязнь. Рекрутер никогда не даст такому человеку положительную характеристику.

Каждый из этих факторов критичен. Что более раздражает, а что менее - зависит от конкретного эйчара. Меня в равной степени раздражает каждый из перечисленных недостатков. Иногда на поведение кандидатов оказывает влияние волнение. Однако и это не оправдывает их. Следует помнить, что в большинстве случаев рекрутеры имеют психологическое образование и видят кандидатов насквозь. Именно характеристика рекрутера играет наиболее значимую роль при принятии решения о том, кто из кандидатов на должность будет зачислен в штат».

Помните, что ваша сила - в ваших умениях и опыте. Не давайте работодателям повода пренебречь ими. Не допускайте проколов, подобных описанным выше.

http://pro.rabota.ru/img/rru_av.png

# Как узнать все о компании, вакансии и работодателе?

Автор: [Анастасия Дробышева](http://pro.rabota.ru/person/15904138/blog)

При поиске информации о будущем месте работы нужно задействовать как можно больше источников. Ведь, если вы настроены серьезно, трудиться в компании вам предстоит ближайшие три-пять лет.

Безусловно, в первую очередь будут полезны открытые источники в Интернете: сайт компании, информационные ресурсы, различные рейтинги, отраслевые статьи. Чем более разносторонней будет оценка, тем лучше.

Действенным будет и «сарафанное радио», если компания средняя или крупная и на слуху. Не поленитесь задать в ЖЖ, соц.сети вроде Одноклассников, vkontakte или facebook, вопрос: знает ли кто-нибудь что-то о компании «Х»? Если люди не работали сами в компании, то могли пересекаться с ней как заказчики или, наоборот, подрядчики, партнеры и т.д. Всегда учитывайте личность того, кто дает вам отзыв, и то, о каком подразделении идет речь. Иногда бывает, что одно направление компании работает блестяще, а от другого стонут все, включая внутренние структуры самой организации. Не возбраняется задать такой вопрос и незнакомому человеку через профессиональные сети linkedin или Мойкруг, - зачастую бывшие сотрудники компании охотно дают отзывы о ней.

**При поиске вакансии, а затем и информации о компании, обращайте в первую очередь внимание на следующие моменты:**

* Содержание сайта компании. Оцените, насколько презентабельным и информационно насыщенным является сайт компании, что ее представители посчитали нужным рассказать о корпоративной культуре, новостях, вехах в жизни организации.
* Описание вакансий на сайте компании. Можно сравнить описание вакансии на сайте самой компании с описанием на сайтах по поиску работы; иногда встречаются важные дополнения или, наоборот, несостыковки.
* Личности топ-менеджеров. Если указаны первые лица компании — посмотрите информацию о них в поисковых системах yandex или google, ведь то, кем и каким является первое лицо, во многом определяет, какова компания в целом.
* Негатив. Посмотрите, есть ли в Интернете негативные отзывы; на что или на кого они направлены. Если компания известная, негатив - это нормальное явление, важно оценить его объем и содержание.

Ну и, наконец, вопросы на собеседовании. Их задавать можно и нужно, по ним также будет оценена ваша мотивация и ценности. С другой стороны, вопросы представителю компании — это наиболее ценный источник информации об организации, действующих в ней правилах и традициях, а также сведений о вакансии. Какие же вопросы уместно задавать на каждом этапе отбора?

**Встреча в кадровом агентстве:**

* общая информация о компании (то, что вы не нашли на сайте и в открытых источниках);
* впечатления от работы с данной компанией у данного конкретного рекрутера (личное мнение);
* причины открытия вакансии, как давно она открыта;
* информация о рекрутере, который будет проводить второе собеседование (как правило, HR-менеджер);
* информация о непосредственном руководителе (если есть);
* советы, как вести себя в компании, что надевать, на чем делать акцент во время самопрезентации. Отдельно — чего НЕ делать и НЕ говорить.

**Встреча с рекрутером/ HR-менеджером компании:**

* информация о корпоративной культуре компании (что принято/не принято);
* причины открытия вакансии, как давно она открыта (сравнить с тем, что говорил рекрутер агентства);
* информация о непосредственном руководителе;
* какого сотрудника хотят видеть на этой должности (личностные характеристики);
* какие дальнейшие этапы отбора для данной позиции, что они включают (подробно), как быстро компания готова принимать решение;
* советы, как вести себя с руководителем (если рекрутер располагает к подобному «помогающему» общению);

**Встреча с линейным руководителем:**

* подробно - об обязанностях (функционал) и ожиданиях от будущего сотрудника (цели, как и в чём будет измеряться степень их достижения; задачи на испытательный срок и критерии успешности прохождения испытательного срока);
* какого сотрудника хотят видеть на этой должности (личностно);
* какие цели стоят сейчас перед отделом/ департаментом/ компанией (в зависимости от уровня руководителя).

Помните: побеждает подготовленный!



# Опять «нет»: почему отказывают после собеседования.

#### Служба исследований HeadHunter

#### «Расскажите немного о себе»

Такая простая, казалось бы, просьба может заставить многих соискателей изрядно понервничать. Что именно рассказать? Сколько по времени говорить? О чем можно и о чем нельзя рассказывать? На чем стоит акцентировать внимание? Как не показаться слишком скромным или нескромным?

Рассказ о себе – очень важный момент самопрезентации на собеседовании. Это не должно быть пространное повествование о вашей жизни или перечисление самых ярких тезисов вашего резюме. Рассказ о себе – это первый и, вероятно, лучший шанс дать понять рекрутеру, что именно вас стоит нанять на эту позицию.

Если вы не знаете, с чего начать, воспользуйтесь простой и популярной формулой «настоящее-прошлое-будущее». Сначала рассказываете о том, кем являетесь на данный момент, чем занимаетесь, что умеете. Затем – говорите о том, что привело вас к текущему положению: совокупность навыков и опыта. В конце рассказываете о своих планах и перспективах, уделив особое внимание возможностям, которые открываются перед вами вместе с этой работой. Также расскажите о том, что будете делать для развития компании на данной позиции.

Помните, что в рассказе нужно уделять много внимания профессиональным навыкам, необходимым для этой позиции. Можно сказать, пару слов о ваших увлечениях и хобби, но пара слов – это 1-2 минуты вашего времени на интервью, не больше. Что касается продолжительности всего рассказа о себе – то тут все очень индивидуально, но постарайтесь уложиться в 7-8 минут, после чего предложите рекрутеру задавать свои вопросы.

#### «Каковы ваши сильные и слабые стороны?»

Говоря о своих сильных сторонах, не увлекайтесь общими фразами вроде «легко интегрируюсь в любую команду» или «не конфликтен». Перечисляйте конкретные черты характера и навыки, которые нужны именно для данной позиции: «умею руководить людьми», «есть опыт успешной организации труда десяти человек», «занял первое место в конкурсе по региональному маркетингу» и так далее.

Рассказывая о своих достижениях, акцентируйте внимание на том, как именно они сказались на успехе вашей организации. Если можете похвастать достижениями, не связанными с работой – например, общественными инициативами, – постарайтесь связать их с вашей трудовой деятельностью. При перечислении своих сильных сторон не будьте чересчур скромны: если не расскажете интервьюеру о своих плюсах – никто за вас на собеседовании этого не сделает. Однако не впадайте в крайность: не следует устраивать получасовую презентацию на тему ваших мыслимых и немыслимых достоинств. Лучше тезисно расскажите о главных сильных сторонах и будьте готовы детально описать каждую, если об этом попросят.

С недостатками тоже все не так сложно. Не старайтесь показаться идеалом. Рекрутеры ценят в соискателях искренность и способность адекватно оценивать себя и свои недостатки. Не старайтесь приукрасить или скрыть свои слабые стороны: если вы получите эту работу, рано или поздно все тайное станет явным.

Однако есть небольшая хитрость. Говоря о любом недостатке, можно рассказать о том, как вы успешно боретесь с ним. Например, в школе у вас был страх перед публичными выступлениями. Тогда это было огромной проблемой. Вы даже не могли спокойно выйти отвечать к доске. Однако в университете на семинарах вы как можно чаще выступали с презентациями, участвовали в самодеятельности. Страх перед выступлениями стал отступать. Сегодня, хотя вы и испытываете сильное волнение, вполне способны выступить перед аудиторией в сто человек. Кроме того, вы продолжаете работать над собой – посещаете тренинги, читаете специальную литературу. Главное – чтобы работодатель видел: вы не только признаете собственный недостаток, но и активно боретесь с ним.

Есть и слабые стороны, которые сыграют на руку. Например, на прошлой работе вас считали дотошным занудой с недостатком креативного мышления, а на этой будут ценить за внимательность и ответственность, особенно если креатив генерируют другие сотрудники.

Помните, что худшим ответом на вопрос о слабых сторонах является шутливое «я слишком идеален» или «я безуспешно борюсь со своим перфекционизмом». Так у рекрутера останется скорее негативное впечатление о вашей самооценке и чувстве юмора.

#### «Ваше самое крупное профессиональное достижение»

Лучший аргумент в вашу пользу на собеседовании – список внушительных достижений. Логика рекрутера проста: если кандидат многого добился на предыдущем месте работы, то от него можно ожидать свершений и впредь. Поэтому перед собеседованием возьмите листок и ручку и составьте список своих самых ярких и впечатляющих побед на рабочем фронте. Это могут быть примеры успешно реализованных проектов, повышение прибыли и сокращение издержек или рост продаж. Постарайтесь распределить достижения по их важности для предприятия. Чем важнее была победа – тем выше ее рейтинг. Когда сумеете вычленить самое знаковое достижение, остановитесь на нем подробнее. Во-первых, расскажите, почему вы выбрали именно его. Во-вторых, поясните, чем ваш успех обернулся для предприятия и что дал лично вам. В-третьих, поделитесь тем, как вам удалось добиться успехов, какие технологии и методики вы применяли в своей работе.

Не забывайте о коллегах. Скажите о том, кто помогал вам в достижении результатов, кто был партнером, кто вдохновлял на победу. Расскажите о сложностях, с которыми столкнулись, о способах их преодоления.

Наконец, обязательно свяжите свою прошлую работу и желаемое место в будущем. Расскажите, как методики, которые вы использовали, могут помочь добиться результатов в настоящем. Рекрутер должен понять, что вы не собираетесь останавливаться на достигнутом и намерены двигаться дальше, принося пользу предприятию, на котором будете работать.