

Как успешно пройти собеседование

Вы – претендент на вакантную должность и сегодня Вам предстоит встреча с работодателем. Беспокойство и неуверенность вполне естественны в этой ситуации с неизвестным исходом. Но не поддавайтесь им! Личное общение с работодателем дает значительные преимущества, позволяя расположить к себе и заинтересовать собеседника, представить себя как наиболее подходящего кандидата для предлагаемой работы. Чтобы успешно пройти собеседование, необходимо заранее хорошо подготовиться к нему. Несколько верных шагов способны сделать Вас победителем. Работодатель предлагает Вам работу, чтобы решить собственные проблемы. Так что сохраняйте спокойствие - он нуждается в Вас не меньше, чем Вы в нем!

Итак, шаг за шагом:

- Никогда не планируйте неудачу. Направляясь на встречу с работодателем, рассчитывайте на положительное решение. Помните, что Вы должны уметь убеждать - и это в Ваших силах.
- Определите цели, которых Вы желаете достигнуть, и сосредоточьте внимание на них. Главная цель - заинтересовать работодателя, продемонстрировать свою ценность как работника.
- Не забудьте о важности первого впечатления. Подумайте о своей прическе и одежде. Не стоит одеваться слишком нарядно или, наоборот, небрежно. Костюм или платье в деловом стиле подчеркнут Ваши серьезные намерения.
- Постарайтесь прийти на собеседование заранее, для этого рассчитайте время на дорогу. Если Вы все же опаздываете, позвоните и предупредите об этом. Придя с опозданием, обязательно извинитесь, коротко указав причину.
- Возьмите с собой документы, подтверждающие Вашу квалификацию, образование, дополнительные знания и умения, если потребуется, покажите их.
- Помните, во время разговора работодатель хочет получить не только деловую информацию, но и активно пытается понять, что Вы за человек. Часто представление, которое у него складывается, оказывается решающим для его выбора.
- Мысленно отрепетируйте Ваш разговор с работодателем.



Если Вам предложат задать вопросы, ограничьтесь двумя-тремя. Недопустимо в этом случае не задать ни одного вопроса – это производит неблагоприятное впечатление. В центре Ваших вопросов и ответов при собеседовании должно быть содержание работы, а не ее оплата. Если Вы хотите быть убедительным, начните с себя - искренне поверьте, что интересы дела для Вас - действительно главное. Демонстрируйте уверенность в себе и своих возможностях. Вид спокойного, доброжелательного, делового человека - то, что Вам нужно. Если ситуация остается неопределенной - проявите настойчивость. Вы пришли, чтобы получить место, у Вас есть цель - так добивайтесь ее! Проявите интерес и готовность к выполнению именно той работы, которую Вам предлагают. Старайтесь в беседе показать, что у Вас имеется опыт подобной деятельности, по возможности подкрепите это фактами. Не отзывайтесь плохо о Ваших

предыдущих начальниках и работе - это настораживает. Никому не хочется иметь конфликтного сотрудника.

Если Вам предложат заполнить анкету, отнеситесь к этому серьезно, не критикуйте ее и не задавайте много вопросов по порядку заполнения. Поинтересуйтесь, не разрешат ли Вам это дома, но не настаивайте. Тот, кто заранее подготовился к собеседованию, без особых затруднений заполнит любую анкету.

В конце собеседования выясните, когда и как Вы узнаете о его результатах, следует ли Вам прийти еще раз, предоставить дополнительную информацию о себе. Лучше договориться, что Вы сами позвоните в назначенное время, чем ожидать звонка. Пусть инициатива останется за Вами! Перед уходом не забудьте поблагодарить собеседника за проявленное внимание.

Привыкайте к мысли, что поиск работы - естественная в условиях рынка часть профессиональной подготовки. Не упускайте случай усовершенствоваться в ней!

Причины, по которым кандидатам чаще всего отказывают в работе



1. Жалкий внешний вид. Неряшливость.
2. Стремление показать свое превосходство, «манеры всезнайки».
3. Неумение хорошо говорить (слабый голос, плохая дикция, ошибки в произношении).
4. Отсутствие плана карьеры, четких целей и задач.
5. Неуверенность в себе и неискренность.
6. Отсутствие интереса и энтузиазма.
7. Невозможность сверхурочной работы.
8. Высокий уровень притязаний по должности и зарплате.
9. Самооправдания, уклончивые ответы.
10. Недостаток такта, незнание этики.
11. Незрелость суждений.
12. Агрессивность.
13. Презрительные отзывы о предыдущих работодателях.
14. Нежелание учиться, повышать свою квалификацию.
15. Излишняя медлительность, заторможенность.
16. Нежелание смотреть в глаза.
17. Нерешительность.
18. Неудачная семейная жизнь.
19. Отсутствие твердой цели, согласие на любую работу.
20. Отсутствие чувства юмора.
21. Низкая квалификация.
22. Отсутствие интереса к организации, профессии.
23. Подчеркивание личных связей с влиятельными людьми.
24. Неспособность воспринимать критику.
25. Отсутствие вопросов.
26. Узость интересов.
27. Авторитарность, попытка оказать давление на того, кто проводит собеседование.
28. Цинизм, низкий моральный уровень.

Основные способы поиска работы

Вопрос поиска работы волнует многих. Но лишь немногие хорошо владеют арсеналом соответствующих методов и средств. Особенно среди тех, кто имеет в этом деле проблемы и жалуется на неблагоприятную конъюнктуру на рынке труда, пытаясь этим объяснить свои неудачи.

На самом деле в большинстве случаев неудачи в поиске работы вызваны тем, что люди не умеют ее искать. В школах и вузах этому не учат. Книги на эту тему, которые появились на прилавках в последние годы, читали немногие. Как правило, люди учатся на собственном опыте и на собственных ошибках, не получая квалифицированных ответов и консультаций.

Приводим краткий обзор основных способов поиска работы. Все они эффективны в современных условиях, и их нужно знать каждому. Но для конкретного человека в конкретной ситуации что-то может быть более эффективным.



Итак, основные способы:

- *Поиск через знакомых и родственников.* Необходимо тех, кто в принципе согласился помогать, снабдить своим резюме. Своих "агентов по трудоустройству" нужно "пасти". Иначе у них всегда найдутся более важные дела, чем помогать Вам.
- *Поиск работы через объявления о вакансиях в газетах.* Покупайте такие газеты как «Работа для вас», внимательно выбирайте все более или менее подходящие вакансии и высылайте свои резюме.
- *Публикация своего мини-резюме в газете.* Если у человека разумные притязания, то отклики почти всегда есть.
- *Обращение в агентство по подбору персонала* (такие агентства обычно денег с кандидатов не берут). Такой способ хорош для специалистов высокой квалификации с опытом работы в коммерческих компаниях. Фирмы, которые платят кадровым агентствам за поиск и подбор персонала, заказывают обычно самых сильных специалистов.
- *Поиск через сеть Internet.* В сети есть ряд популярных сайтов, публикующих вакансии и мини-резюме. Все больше специалистов находят себе работу через Internet.
- *Прямое инициативное обращение к потенциальному работодателю.* Вы не встречали объявления такой компании о подходящей для Вас вакансии, но предполагаете, что она там может быть. При использовании этого способа нужно рассылать особенно много резюме, лучше с сопроводительными письмами. Здесь счет идет на многие сотни, а то и на тысячи.
- *Поиск через агентства по трудоустройству* (такие агентства берут за свои услуги плату с граждан). В большинстве случаев обещание трудоустройства остается только обещанием и не завершается реальным результатом. Если агентство не является узкоспециализированным, то

вероятность совпадения требований работодателей с качествами реальных кандидатов невелика. А если еще учесть, что компании проводят свой отбор, в том числе среди бесплатных для них кандидатов, вероятность успешного трудоустройства снижается еще сильнее.

- *Поиск через государственные центры занятости и проводимые ими ярмарки вакансий.* Вакансий здесь всегда очень много. Но в большинстве это либо рабочие вакансии, либо вакансии специалистов с не слишком привлекательной оплатой труда.
- *Посещение дней карьеры или других аналогичных мероприятий,* проводимых время от времени либо крупными компаниями, либо специализированными организациями.

Самопрезентация (как "подать" себя на собеседовании)

Собеседование:

— Назовите ваши сильные стороны

— Настойчивость!

— Спасибо, мы свяжемся с вами.

— Я подожду здесь.

Советы по трудоустройству



Поиск новой работы – это тоже работа. И ее успех зависит от того, насколько правильно эту работу делать, и сколько сил и времени на это затрачивать.

Прежде всего, необходимо поставить перед собой определенную и реальную цель. Необходимо четко определить чего именно Вы хотите и как этого можно добиться, планировать конкретные шаги и осуществлять их. Определив для себя, какую работу вы ищете, объясните это всем вокруг. Чем больше людей будут помогать вам, тем лучше.

Поиск работы необходимо вести системно (а не от случая к случаю), планомерно апробируя все возможные варианты трудоустройства. Возможности трудоустройства и рекламируемые вакансии – это не одно и то же. Большинство вакансий никогда не рекламируются, но это не значит, что Вы не можете на них претендовать. Под «возможностью трудоустройства» понимается любая организация или частное лицо, которые могут предоставить работу. Составьте список необходимых действий, ведите дневник по поиску работы, записывая и анализируя все свои успешные и неуспешные действия.



- Ищите работу интенсивно, используя для этого не менее 5 часов в день. То, как вы занимаетесь поисками работы, является для большинства работодателей показателем того, как вы будете относиться к самой работе.
- Не спешите отказываться от должности, которую вам предложили вместо ожидаемой (иной квалификации, заработка). Помните, что жизнь – искусство компромисса. Сославшись на неожиданность, попросите время на размышление, посоветуйтесь с друзьями и семьей, подумайте о перспективе этого предложения.
- Следите за собой все время, будьте опрятны, хорошо одеты, не забывайте о хороших манерах - куда бы вы ни направлялись, где бы ни находились. Любая встреча может самым решительным, и порой абсолютно неожиданным, образом сказаться на получении работы.
- Постоянно продолжайте поиски работы. Не прерывайте поисков, если вы получили всего лишь обнадеживающее обещание возможного получения работы. Не расслабляйтесь и не отвлекайтесь. Ваше трудоустройство зависит от вашей активной позиции. Не отказывайтесь от возможности приобрести новую профессию, повысить свою квалификацию.
- Не бойтесь обращаться в небольшие организации, где работает менее 20 сотрудников. Именно там чаще всего открываются новые вакансии. К тому же, общаться придется непосредственно с работодателем, а не с «отделом кадров».
- Планируйте ваши поиски работы так, чтобы все встречи, назначенные на день, проходили по возможности в одном районе. Это сэкономит Ваши время и силы.
- Не надо чуждаться временной работы и разовых заработков, они помогут вам продержаться, пока вы не найдете постоянное место.
- Проявляйте мягкую настойчивость, напоминая о себе через некоторое время и спрашивая, не изменилась ли к лучшему ситуация с приемом на работу.

Тестирование при приеме на работу



В последнее время некоторые работодатели при приеме на работу все чаще пользуются психологическими тестами для оценки способностей своих будущих сотрудников.

Как правильно вести себя, если вам предложили пройти такое тестирование? Работодатель хочет убедиться, что ваши качества соответствуют требованиям занимаемой должности. Спорить по поводу необходимости тестирования - значит заранее потерять возможность занять нужное для вас рабочее место. Поэтому лучшим вариантом вашего поведения в таком случае может быть согласие пройти тестирование и демонстрация готовности сделать это ради интересов дела.

Однако вам следовало бы оговорить два следующих условия: Во-первых, Вы имеете право убедиться, что проводить тестирование будет квалифицированный психолог или профконсультант. Во-вторых, соглашаясь на тестирование, вы имеете право узнать о результатах этого тестирования. Вам должны объяснить, почему именно Вы соответствуете или не соответствуете должности. Особенно, если эти результаты служат основанием для отказа в приеме на работу.

Можно ли подготовиться к тестированию? Тестирование - это не экзамен. И какие вопросы Вам будут задавать, неизвестно. И, тем не менее, подготовиться к тестированию вполне возможно, более того, необходимо. Прежде всего, следует получить представление о том, что такое психологические тесты. Тем из Вас, кто ни разу не проходил настоящего психологического тестирования, может показаться, что тест - это какая-то головоломка. Решил все в порядке, не решил - все пропало. Однако, это совершенно не так.

Какие бывают тесты? Для психологического профессионального отбора на различные должности используются в основном два типа психологических тестов: так называемые личностные опросники и интеллектуальные тесты. Личностные опросники состоят из нескольких десятков или сотен вопросов, по

каждому из которых вам предлагается выбрать один из двух или нескольких вариантов ответов. Личностные опросники предназначены для определения различных черт характера и типа личности, интересов, склонностей, способностей к общению и управлению своим состоянием. Время для заполнения личностного опросника обычно не ограничивается. В процессе тестирования можно возвращаться к предыдущим вопросам, проверять и исправлять ответы.

Можно ли при ответах на личностные опросники давать неправдивые ответы или скрывать какую-либо информацию? Большинство профессиональных личностных опросников в отличие от популярных анкет защищены от искажений со стороны неискреннего человека. Они предоставляют специалисту несколько способов проверить правдивость Ваших ответов. Поэтому, чтобы Ваши результаты не были забракованы, внимательно читайте вопросы и выбирайте наиболее подходящие с Вашей точки зрения варианты ответов.

Интеллектуальные тесты предназначены для оценки Ваших способностей к обучению и познавательной деятельности и представляют собой несколько десятков задач. Некоторые из этих задач требуют логических рассуждений, некоторые – вычислений, некоторые – пространственного воображения, некоторые – внимания и запоминания. В каждой задаче, как правило, приводится несколько вариантов ответов, один из которых является правильным. Вам необходимо найти этот вариант.

В большинстве случаев время для решения всех задач ограничено и составляет несколько минут или десятков минут. За это время вам необходимо решить как можно больше задач. Однако вам, скорее всего, не удастся решить все предложенные задачи. Ибо время подобрано таким образом, что в течение этого времени никто не сможет правильно решить все задачи. Поэтому, если какая-то задача у вас не будет получаться сразу, не следует задерживаться на ней слишком долго, лучше переходить к следующим. Если останется время, можно будет вернуться к нерешенным задачам, а также проверить или исправить уже решенные. Эта стратегия позволит Вам набрать наибольшее число баллов. Главное – помнить, что вашей целью является решение не всех задач, а только наибольшего их числа.

Обычно психологическое тестирование включает несколько разных тестов и может продолжаться несколько часов. Перед каждым тестом вам будет дана подробная инструкция по выполнению задания, и несколько образцов для пробного решения. Специалист, проводящий тестирование, должен позаботиться о том, чтобы вам было удобно работать и ничего не мешало. Однако, чтобы получить наилучшие результаты, придите на тестирование по возможности бодрым и отдохнувшим.

Если вам предложат тестирование на компьютере, то инструкции и задания будут предъявляться вам на экране, а выбор ответа вы будете осуществлять с помощью клавиш. Не бойтесь по ошибке нажать не на ту клавишу. Все клавиши, кроме «разрешенных», обычно просто заблокированы. Даже если вы никогда до

этого не садитесь за компьютер, помните, что современные компьютерные программы очень дружелюбны и не требуют времени на освоение. Компьютер только предъявляет вам задания, следит за временем, записывает ответы и подсчитывает результаты

Типичные вопросы, задаваемые на собеседовании, и возможные ловушки

Собираясь на собеседование с работодателем или в кадровое агентство, нужно подготовиться к вопросам, которые Вам зададут. И хотя на собеседовании интервьюер обычно в той или иной мере импровизирует, существует круг вопросов, которые могут быть заданы с большой степенью вероятности. И чем лучше Вы подготовитесь, тем естественнее и убедительнее будет ваше поведение на собеседовании.

Рассмотрим несколько типичных Вопросы, задаваемых интервьюерами.



Расскажите о себе

Недопустим ответ: "В резюме все написано". Отвечая, не рассказывайте пространную автобиографию (уложитесь в 2-3 минуты). Лучше сказать коротко об образовании, а потом описать опыт работы. Это хорошая возможность показать свои сильные стороны в профессиональном плане. Если интервьюера заинтересует еще что-то, он имеет возможность спросить Вас об этом.

Почему Вы готовы рассматривать предложение о новой работе?

Главное - это не показать себя бедствующим человеком. Если у Вас сейчас есть работа, обязательно скажите о ней что-нибудь хорошее. И после этого назовите какой-то момент (или отдельные моменты), который Вас не устраивает. Что Вы считаете своими важнейшими достижениями? Даже если это не указывается в вопросе, говорить следует о профессиональных достижениях. Некоторых смущает необходимость говорить о своих достижениях, хвалить себя. Не смущайтесь, это вполне обычная для собеседования ситуация. Здесь важно

правильно выбрать тон, стараться выглядеть объективным. Более того, если Вас не спросят о достижениях, постарайтесь найти возможность рассказать о них.



Что Вам нравилось на последней работе?

Для работодателя важна не только квалификация человека и его способность выполнить требуемую работу. Не меньшее значение имеют желание делать именно эту работу (мотивация) и личностные качества, определяющие способность человека сработаться с руководителем и вписаться в коллектив. Ваш ответ на вопрос "Что нравилось (нравится) ..." может дать умелому интервьюеру информацию для оценки Вас как кандидата сразу по нескольким направлениям.

Во-первых, в ответе нужно показать, что Вам нравится дело, которым Вы занимаетесь. Во-вторых, желательно сказать, что-то хорошее о компании, в которой Вы работали (работаете). В-третьих, желательно обозначить свою способность устанавливать добрые отношения с людьми и заинтересованность в таких отношениях. Все это нужно сформулировать кратко (обычно интервьюерам не нравятся пространные ответы-рассуждения). Подводный камень заключается в том, что Вы должны быть готовы к провокационному вопросу интервьюера: "Если все так хорошо, то почему же Вы ушли (готовы уйти)?" Это как раз тот случай, когда хороший ответ должен готовиться и репетироваться еще до прихода на собеседование.

Что Вам не нравится в Вашей работе?

Ответ на этот вопрос должен хорошо соотноситься с Вашим ответом на вопрос о причинах готовности поменять работу. Объяснения, по сути, должны быть одни и те же. Из того, что Вам не нравится, должны вытекать причины перемены работы. Для некоторых соискателей такой вопрос может оказаться ловушкой. Особенно, если интервьюер сумел расположить кандидата к себе, создать непринужденную и доверительную атмосферу общения. Критикуя компанию, в

которой Вы работали или работаете, нужно быть крайне осторожным и деликатным. Если кандидат плохо отзывается о прежних работодателях и установленных ими порядках, потенциальному работодателю это почти всегда очень не нравится. Ведь через какое-то время Вы и о нем можете сказать что-то подобное, если он Вас возьмет на работу. Поэтому он, скорее всего, постарается Вас не брать.

Другой встречающейся ошибкой является уход от ответа на такой вопрос. Кандидат дает понять, что ему есть что сказать, но он не хотел бы этого делать. Во-первых, интервьюер почти наверняка решит, что у Вас в голове что-то плохое про компанию (последствия описаны выше). И, во-вторых, необоснованный отказ кандидата отвечать на вопросы почти всегда работает против него. А разумная открытость в общении, но не переходящая в детскую наивность, обычно воспринимается как плюс.

Были ли у Вас какие-то ошибки в работе?

По Вашему ответу и приведенным примерам интервьюер может судить о Вашей способности к критической самооценке, открытости в общении, способности извлекать опыт из неудач.

Советы: Уклоняться от ответа на подобный вопрос нельзя. Людей, которые не ошибаются, нет и быть не может. Вовсе не обязательно говорить о своих самых серьезных ошибках. Но два-три примера следует обязательно иметь наготове, когда Вы идете на собеседование. Выбирая примеры, отдавайте предпочтение тем ситуациям, которые хотя и возникли по Вашей вине, но были разрешены Вашими собственными усилиями и без ущерба (или без существенного ущерба для компании).

Сколько Вы сейчас получаете?

Не отвергайте этот вопрос и не называйте конкретную цифру. Лучше ответить на этот вопрос, назвав цифру неопределенно: "В пределах ...", но не меньше той суммы, на которую Вы рассчитываете. Сколько Вы хотели бы сейчас зарабатывать? На начальной стадии собеседования лучше уйти от этого вопроса, поинтересовавшись самой работой и обязанностями.

Цифру, с которой можно вести переговоры, Вы должны определить заранее. Для этого просмотрите печатные издания, информацию кадровых агентств и служб занятости и определите среднее значение заработной платы специалистов Вашего уровня. Вы останетесь в выигрыше, если размер заработной платы первым назовет работодатель.

Какие у Вас есть вопросы?

Нужно иметь в запасе хорошие вопросы. Нельзя, как это делают некоторые, сказать: "Спасибо, мне все ясно".

Хорошие вопросы - это вопросы о задачах, которые нужно решить, о том, как сейчас ведется дело, какие, например, есть технические информационные и прочие ресурсы для успешного выполнения работы. Вопросы продолжительности рабочего дня, оплаты, льгот и т.п. нужно стараться не обсуждать до тех пор, пока Вам в явном или неявном виде не сделают предложение о работе.



Если Вам удастся в Ваших вопросах продемонстрировать глубокое понимание проблем отрасли, к которой относится фирма, Вы останетесь в выигрыше. Разумеется, это не все часто задаваемые вопросы. Случается, что интервьюеры задают вопросы на деликатные темы, например: - о Ваших политических взглядах; - о семейных неурядицах; - о планах относительно рождения детей; - о проблемах со здоровьем; - о затруднительном финансовом положении и т.д. Услышав такой вопрос, ни в коем случае не пугайтесь! Не уходите от ответа, ответьте кратко, не вдаваясь в подробности, продемонстрируйте свою интеллигентность и выдержанность. Кроме того, Вы должны быть готовы к разнообразным чисто профессиональным вопросам.

Типы интервью

Собеседование, или интервью, как правило, длится не более получаса, но именно за это короткое время работодатель формирует свое мнение о кандидате и принимает решение.

Можно с уверенностью утверждать: сколько работодателей – столько и разновидностей интервью. Каждый работодатель, беседуя с претендентом на должность, привносит в него что-то свое. Однако всякое интервью можно отнести к одной из трех категорий:

- интервью неформальное;
- интервью типовое;

- интервью ситуационное.

Между этими тремя типами собеседований имеются существенные различия.

Неформальное интервью

Это неструктурированное интервью, форма которого заранее не определена. Характер и последовательность диалога либо не планируются вовсе, либо постоянно нарушаются. Работодатель и претендент просто беседуют, обмениваясь вопросами и ответами. Разным претендентам задаются разные вопросы в соответствии с направлением беседы. Подобное интервью чаще практикуется для предварительной оценки претендентов, нежели для сбора информации о них. По результатам подобного интервью бывает сложно провести сравнение между несколькими претендентами, так как каждому из них могут быть заданы совершенно разные вопросы.

Типовое интервью

При типовом интервью каждому из претендентов предъявляется один и тот же набор вопросов. Работодатель может начать беседу неформально, с тем, чтобы претендент почувствовал себя свободнее, но затем переходит к методичному и тщательному опросу с целью выяснения всех деталей трудового и образовательного опыта претендента. Ниже приводятся примеры возможных вопросов:

- Почему вы выбрали эту специальность?
- Почему вы оставили свое последнее место работы?
- Что вам больше всего нравилось в вашей работе?
- Как вы себя чувствуете, если возникает необходимость выполнить работу к жестко определенному сроку?

Ситуационные интервью

Ситуационные интервью практикуются в крупных организациях при отборе претендентов на руководящие должности. Многие из этих организаций имеют специальные центры для проведения отбора. Претендент оказывается в определенной, тщательно спланированной ситуации, и работодатель имеет возможность наблюдать за его поведением.



Одной из разновидностей ситуационного интервью является стрессовое интервью, при котором претендент сталкивается с событиями, обычно вызывающими у человека тревогу и беспокойство. Подобный тип интервью со стороны может показаться забавным, но только не для испытуемого. Так, для начала его могут посадить на стул со сломанной ножкой, с тем, чтобы пронаблюдать за его реакцией, когда он окажется на полу. Претенденту, который мужественно перенес падение и справился со стрессом, могут подать кофе в надтреснутой чашке. Набор происшествий, случающихся при стрессовом интервью, практически неограничен и целиком зависит от фантазии интервьюеров.

А теперь изобразите курицу!

www.designerdepot.com



**ВООБЩЕ ОН НАМ ПОХОДИТ, И Я ХОЧУ НАНЯТЬ ЕГО.
НО Я ДОЛЖЕН УБЕДИТЬСЯ, КАК СИЛЬНО ОН ХОЧЕТ
ПОЛУЧИТЬ МЕСТО ДИЗАЙНЕРА...**

Другая разновидность ситуационного интервью получила название интервью "из корзины". Перед каждым претендентом ставится корзина со всевозможными инструкциями, приказами, распоряжениями. За определенное, строго ограниченное время претенденты должны разобрать ворох документов и, руководствуясь ими, принять какое-то решение. Экспериментаторы, наблюдая за претендентами, отмечают, насколько каждый из них систематичен в своем подходе, обдуманно он действует или наугад, выполняет задание самостоятельно или стремится перепоручить часть своей работы другому. По окончании работы каждый претендент должен объяснить и обосновать свои действия.

Групповое интервью – еще одна разновидность ситуационного интервью. Группе из 6-12 претендентов дается задание совместно найти решение конкретной производственной проблемы. Группа располагает лишь исходной информацией по данной проблеме, которая, однако, дополняется и обновляется по мере работы. В момент, когда группа близка к тому, чтобы вынести важное решение, ей предоставляется новая информация, в корне противоречащая принимаемому решению. Экспериментаторы, наблюдая за работой группы, отмечают, кто из претендентов берет на себя функции лидера, и фиксируют реакцию каждого претендента на групповое давление.

Знакомство с коллективом



Собираясь выходить на работу, обязательно согласуйте с работодателем то, как и когда Вас представят коллегам по подразделению и другим сотрудникам компании, с которыми Вы должны будете часто иметь дело по работе. В идеале, это должен сделать кто-то из руководства компании. Провести Вас по кабинетам и представить.

Худший вариант, это когда Вас приводят на новое рабочее место и без сколько-нибудь серьезной презентации сажают на новое место. И дальше все пускается на самотек. Если дело идет по лучшему варианту, кто-то Вас водит и представляет, то не вступайте сразу в долгие разговоры и выяснение деталей. Познакомившись, достаточно договориться о возможности дальнейших контактов. И выразить свою заинтересованность в этом.

Хорошо, если в первый день в Вашем распоряжении окажется много деловых бумаг, в которых следует разобраться. Вы сразу окажетесь при деле. Но важно поначалу не стараться понять все детали, а быстро провести обзор, экспресс-обучение, чтобы на этой основе перейти к конкретной работе.

Уточнение задач и приоритетов

Обычно руководитель нового работника ставит перед ним задачи и дает стартовый инструктаж. Часто это может делаться без детализации, а иногда и просто на уровне общих слов. Оказавшись в такой ситуации, целесообразно описать свое видение работы. Разобравшись в делах и составив проект личного плана, Вы сделаете важный шаг в уточнении своих задач и приоритетов. После этого нужно убедиться, что Вы понимаете задачи и приоритеты правильно. Сделать это можно, лишь обстоятельно обсуждая соответствующие вопросы с руководством, с подчиненными (если есть) и с коллегами, с которыми Вы должны взаимодействовать в компании "по горизонтали". Если Вы просто составите план и дадите его посмотреть начальнику или еще кому-то, то рискуете

в ответ получить вместо действительно полезной информации формальное одобрение или несущественные замечания. И неверно направите свои усилия.

Как будет оцениваться Ваша работа

Выходя на новую работу, очень важно разобраться, кто, в какой мере и по каким критериям будет оценивать результаты Вашей деятельности. Это на самом деле не такой простой вопрос, как может показаться на первый взгляд. Разобравшись в том, кто будет оценивать Вашу работу, не забывайте об этих людях и помогайте им увидеть результаты. Может случиться так, что в компании Ваша должность не является уникальной и есть более опытные сотрудники, выполняющие аналогичную работу. Постарайтесь с кем-то из них познакомиться и установить доверительные отношения. Информация о работе, полученная из этого источника, может быть не менее полезной, чем беседа с начальником.



Испытательный срок и в чем особенности этого периода

Допустим, собеседование прошло, его результаты положительны, что дальше?

Следующим этапом приема на работу является испытательный срок. Он устанавливается практически на любом предприятии и служит не столько для Вашей адаптации на новом месте, сколько для того, чтобы работодатель решил, устраивает его Ваша кандидатура или нет. Испытательный срок похож на гарантийный, если у руководства есть серьезные замечания, то Вас просто заменят на другого специалиста.

Как успешно пройти испытательный срок?

Внимательно выбирайте работу. Сильный специалист, выбирая новую работу, тщательно изучает организацию, задачи, условия работы, критерии оценки

результатов, личные особенности тех, с кем придется работать и кому придется подчиняться. Если Вы не будете задавать много вопросов и не отнесетесь критически ко всему, что Вам скажут, Вы увеличиваете риск неправильного выбора работы.



Примеры того, что должно настораживать в поведении работодателя

- Работодатель уходит от конкретных ответов о том, какие задачи, в каком объеме и в каких условиях Вы должны будете решать на новом месте.
- Работодатель не объясняет, почему ушел предшественник, чем он не устраивал компанию или что не устраивало его.
- Работодатель не показывает желания глубоко оценить Ваши опыт и профессионализм, делает предложение работы поспешно и настаивает на Вашем быстром выходе на новое место.
- Работодатель предлагает на испытательный срок существенно более низкую оплату труда.
- На стадии отбора с Вами занимаются в основном сотрудники кадровой службы компании, а будущий руководитель (руководители) в этом активно не участвуют.
- Беседуя с потенциальным руководителем, Вы не испытываете желания работать именно с этим человеком, он не вызывает у Вас симпатий.

Имея дело с потенциальным работодателем, Вы продаете себя как товар на рынке труда. Представляя свой товар, некоторые теряют чувство меры в показе своих сильных сторон или даже сознательно обманывают работодателя, обещая

то, что сделать не в состоянии. Если Вы получаете новую работу путем "надувания щек" и обмана, то вероятность успешного прохождения испытательного срока снижается.

Испытательный срок: как обезопасить себя

Перед тем как откликаться на эту вакансию, желательно в Интернете поискать отзывы о работодателе, чтобы не пришлось разочаровываться в дальнейшем.

Согласно статье 70 Трудового кодекса РФ, испытательный срок до 6 месяцев устанавливается для граждан, занимающих руководящие должности (а для госслужащих, согласно п. 1 ст. 27 Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации», — от 3 месяцев до 1 года). Для всех остальных соискателей продолжительность испытательного срока не должна превышать 3 месяцев.

Существует категория кандидатов, устанавливать испытательный срок для которых – нарушение. К ним относятся:

- беременные женщины, а также женщины, имеющие детей в возрасте до полутора лет;
- соискатели, прошедшие на данную должность по конкурсу; граждане, не достигшие 18 лет;
- выпускники, впервые (в течение года после окончания учебного заведения) устраивающиеся на работу по приобретенной специальности;
- граждане, устраивающиеся на работу по договору на срок до 2 месяцев;
- лица, перешедшие на данную позицию в порядке перевода при полном согласовании работодателями условий;
- иные случаи, предусмотренные федеральным законом.

Испытательный срок, а также его продолжительность, должны быть не только оговорены на собеседовании, но и прописаны в трудовом договоре или в специально заключенном соглашении (но не в срочном трудовом договоре!) и в приказе о приеме на работу. В противном случае соискатель, если с ним поступят несправедливо, ничего не сможет доказать. Все по закону!

Если же в трудовом договоре испытательный срок не упоминается, юридически это означает, что кандидат принят на работу без необходимости его прохождения. В том же случае, если сотрудник, по окончании приписанного в договоре (или в соглашении) испытательного срока продолжает трудиться в компании, можно признать, что он с честью выдержал испытание и принят на работу.

Но не стоит забывать о том, что выбирают не только вас, но и вы выбираете работодателя. И нередко именно сотрудник становится инициатором ухода (в случае, когда он понимает, что не справляется с обязанностями или его не устраивают условия работы, атмосфера, царящая в коллективе, и т. д.). В этом случае он обязан за три дня в письменной форме предупредить работодателя о

том, что вынужден прервать прохождение испытательного срока и покинуть компанию. Как видите, не стоит заранее пугаться, когда работодатель предлагает вам пройти испытание перед устройством на работу. Просто обезопасьте себя! И успешного вам трудоустройства!

