

Собеседование — стресс для кандидата. Но если быть готовым к тому, что и почему спрашивает работодатель, то на интервью легче собраться с мыслями и не попасть впросак. В этой статье — список популярных типов собеседований и вопросов, которые могут на них прозвучать.

В чистом виде такие собеседования встречаются нечасто. Но принцип, по которому оценивают кандидата в каждом конкретном случае, поможет разобраться, что и зачем рассказывать работодателю.

Что обязательно спросят

Каждый, кто искал работу, сталкивался со стандартными вопросами. На них легко подготовить ответы заранее — и для работодателя это главный минус, ведь многие кандидаты лукавят, чтобы понравиться интервьюеру. Тем не менее, этими вопросами часто продолжают пользоваться. Подробнее мы рассказывали о них здесь, ниже перечислим краткие советы.

- **«Расскажите о себе»** Никаких секретов здесь нет: расскажите в хронологическом порядке, как выбирали учебное заведение и учились, какой опыт работы приобрели после и какие личные качества помогают вам развиваться. Представьте свой опыт как историю профессионала, логичную, связную и короткую, не дольше трех минут. Лучше отрепетировать ее дома.

- **«Назовите свои сильные и слабые стороны»** Вспомните описание вакансии. Какие качества помогут в выполнении этой работы, а какие, наоборот, помешают? Интернет пестрит советами, как отвечать на этот вопрос. Рекрутеры обычно смеются, что все соискатели, если судить по ответам, — страшные трудоголики и перфекционисты. Попробуйте пойти против нормы и действительно назвать пару своих слабых мест. Конечно, не из тех, которые несовместимы с этой работой (а если такие есть, то эта работа вам просто не подходит). Вы удивитесь, но часто именно этого и ждут. Способность оценить себя объективно и назвать свои «зоны роста» говорит о зрелости. Только не надо путать признание в отдельных слабостях с перечислением всех своих грехов.

- **«Кем вы видите себя через пять лет?»** Достоверного ответа работодатель не ждет и проверять через пять лет не будет. Ему интересно другое: на чем сфокусированы ваши желания и что у вас с амбициями. Если ваша цель — руководящая должность, а компания ищет человека на вакансию без карьерного роста, то для работодателя это может стать знаком, что долго на одном месте вы не протянете. Или наоборот — ищут очень активного и в хорошем смысле амбициозного, кто с нуля построит подразделение, в котором на первых порах придется крутиться в одиночку, а вас устроила бы просто спокойная, стабильная работа.

- **«Почему мы должны взять вас на эту должность?»** Подытожьте сказанное, опишите идеального кандидата на должность и найдите общее между этим портретом и своими качествами: «Если я правильно понял, вы ищете внимательного и ответственного секретаря. На прошлой работе я был единственным помощником, который ни разу не получил штраф от бухгалтерии за ошибки в документах. Кажется, я вам идеально подхожу».

Опытные HR-специалисты за годы практики вырабатывают собственную копилку уникальных вопросов, которые, на их взгляд, хорошо помогают раскрыть кандидата. Не удивляйтесь, если вас спросят о чем-то, не имеющем прямого отношения к работе — интервьюер старается лучше понять вашу мотивацию и другие важные для этой вакансии вещи.

Проективное интервью

Чтобы лучше понять тип личности кандидата и присущие ему модели поведения, работодатели задают проективные вопросы: просят кандидата высказать мнение о людях и ситуациях, с которыми он никак не связан. Кандидату не нужно говорить о себе, поэтому он начинает действовать свободнее. Но так как человек судит о событиях и других людях с точки зрения своего опыта, интервьюер делает из его рассказа полезные выводы.

Проективные вопросы звучат так:

- «Зачем люди делают карьеру?» Работодатель пытается узнать о мотивах кандидата, понять, почему ему важен или не важен карьерный рост.
- «Опишите типичные причины конфликтов в коллективе». Из ответа на этот вопрос можно узнать о негативном опыте кандидата, его представлениях о комфортном и некомфортном для него коллективе.
- «Какой клиент может стать проблемным для компании?» Это тоже вопрос о негативном опыте, о конфликтах, которые могут повториться у сотрудника в будущем.
- «Почему одни люди добиваются в жизни успеха, а другие терпят неудачи?» Ответ на вопрос расскажет о том, как кандидат представляет себе успех: в чем его причины, как его повторить.

Вы можете вернуть интервьюера из гипотетических ситуаций в реальность: «Не могу говорить за всех людей, но лично мне кажется...»

Поведенческое интервью

Успехи и неудачи на работе зависят не только от самого человека. На результаты влияют многие факторы: от доступных технических средств до критериев оценки труда в конкретной организации. Нередки случаи, когда успешного профессионала из одной компании переманивали в другую, но повторить успех на новом месте у него не получалось.

Чтобы избежать таких ситуаций, работодатели исследуют поведение человека на предыдущем месте — и оценивают, сможет ли человек стать успешным в их компании. У поведенческого интервью есть строгая структура и критерии оценки. Кандидату на интервью предлагают рассказать о конкретных проблемах и задачах, которые он решал.

Обычно поведенческое интервью строится по следующей схеме:

- Какую задачу вам нужно было решить?
- Какими средствами вы располагали?
- Какой путь решения выбрали?
- Какие препятствия пришлось преодолевать?
- Оцените полученный результат.

Подумайте заранее, о каких собственных успехах или неудачах хотелось бы рассказать потенциальному работодателю. Если есть

возможность, соберите перед интервью цифры и факты, которые помогут рассказать об этом.

Кейс-интервью

Кейс — это проблемная ситуация, которую кандидату предлагают решить. В такую задачку работодатель закладывает важный для него вопрос. Например, компания ищет на должность в финансовый департамент абсолютно честного человека и проверяет это качество с помощью кейсов. Кандидату на собеседовании в этой компании дадут задачу, которую можно решить несколькими очевидными путями, один из которых — схитрить и сказать неправду. Так же пытаются проверять на уровень эмпатии тех, чья будущая работа предполагает много общения с клиентами.

Обычно работодатель описывает гипотетическую ситуацию и предлагает кандидату рассказать, как бы он из этой ситуации вышел. Например:

- У вас ограниченный бюджет на проведение массового мероприятия. На чем вы будете экономить, чтобы качество мероприятия пострадало минимально?

- О вашей компании вышел ряд негативных публикаций в СМИ. Вы знаете, что все написанное — правда, но руководитель хочет опровержения. Опишите алгоритм действий для решения этой проблемы.

Понять, что именно хочет узнать работодатель с помощью кейса, очень сложно. Лучше не угадывать, а честно рассказать, как, по-вашему, можно решить задачу.

Ассесмент-центр (центр оценки персонала)

Еще один комплексный метод оценки — ассесмент-центр — включает в себя сразу несколько блоков: тесты, деловые игры, групповые дискуссии и индивидуальную презентацию кандидата. Это очень эффективный метод оценки, который при этом отнимает много времени и применяется редко у ограниченного количества работодателей (не каждая компания может позволить себе организовать такую систему оценки), далеко не на любые позиции (в основном — для оценки менеджеров среднего звена).

Готовьтесь к тому, что придется сделать небольшую самопрезентацию, пройти тестирование, возможно, участвовать в бизнес-играх, решать задачи в команде и презентовать свои решения.

В этом случае работодатель оценивает кандидата сразу по множеству параметров: он вживую видит, как он общается, решает проблемы, какие роли играет в команде и как выстраивает отношения. Поэтому лучший совет для подготовки к такому интервью — выспаться, прийти на него в хорошей форме и рабочем настроении.

Групповое интервью

Этот метод используют, чтобы быстро закрыть «массовую» позицию или сразу несколько вакансий: например, выбрать несколько операторов колл-центра или несколько продавцов-консультантов. Работодатель успевает за короткое время познакомиться со всеми кандидатами и задать им

одинаковые вопросы. Будьте вежливы и ведите себя естественно — этого достаточно, чтобы произвести хорошее впечатление.

Вопросы на сообразительность

Иногда вопрос на собеседовании ставит в тупик. Например:

- «Почему канализационные люки круглые?»
- «Что бы вы делали, если бы уменьшились до размеров монеты и оказались в миксере, который через несколько минут начнет работу?»
- «Сколько в Чехии желтых автомобилей?»

Правильного ответа на эти вопросы не существует. Работодатель просто хочет узнать, как именно кандидат будет рассуждать. Это важно для позиций, на которых предстоит предлагать новые решения, а не выполнять рутинные операции по инструкции. Возьмите паузу и продумайте свой ответ. Здесь важно просто порассуждать на тему — скажем, сопоставить численность жителей Чехии с общей численностью автомобилей и популярностью желтого цвета, и тому подобное: все зависит от вашей фантазии и чувства юмора. Главное не теряться и высказывать свои предположения, даже если точного количества желтых машин в Чехии никто не знает.

Сосредоточьтесь на своих ответах, а не на мыслях работодателя

Предугадать вопросы и ход мыслей работодателя невозможно. Может быть, вопросом про желтые машины в Чехии он проверяет ваши знания автопрома, а кейсы дает, чтобы проверить, насколько связно вы излагаете свои мысли. Лучше сосредоточиться на своих ответах и сделать все от вас зависящее, чтобы получить интересную работу.

А главное, постарайтесь быть искренним. Допустим, вы удачно притворитесь совсем другим по характеру человеком в желании получить эту работу. А потом выяснится, что вам по-настоящему эта работа (ни ее функционал, ни особенности внутренней культуры в компании) совсем не подходит. Стоило ли обманывать?

И помните — вы тоже оцениваете работодателя. Задавайте вопросы, важные для вас. Не только про зарплату и график работы, а побольше спрашивайте про сам функционал, про то, как и что в компании устроено, какие есть особенности, в связи с чем открылась вакансия. Почему-то многие думают, что это может отпугнуть. Наоборот: рекрутеры и руководители, которые проводят интервью, часто сетуют, что кандидаты мало о чем не спрашивают и на всё кивают. На самом деле ваши вопросы показывают вашу заинтересованность и серьезный подход к выбору работы — а это уже само по себе преимущество.

Удачи на собеседовании!