

Рекомендации по устройству на работу

- Первоначально необходимо беспристрастно оценить собственные шансы, определить какие ресурсы у Вас есть для устройства на хорошую работу (какие образование, опыт, личные и профессиональные качества и заслуги, наличие знакомых, родственников, которые могут помочь в трудоустройстве или хотя бы рекомендовать Вас как специалиста и т.д.)
- Поиск работы – это уже работа, которую надо делать планомерно и старательно! Поэтому, чтобы осознанно действовать при поиске работы, необходимо составить план Ваших действий. Он может быть такой:
 - Определение мотивации (для чего Вам нужна работа).
 - Постановка цели и принятие решения.
 - Определение круга поиска (какие вакансии и каким образом будете искать).
 - Составление резюме
 - Распространение резюме среди потенциальных работодателей и или кадровых агентств, которые могут значительно расширить Ваш поиск.
 - Выработка стратегии поведения во время собеседования.
 - Определение тактики прохождения испытательного срока.
- Не отказывайтесь от предложений пройти собеседование, даже если сомневаетесь в собственных силах, либо в приглашающей компании. Так как:
 - Во-первых, Вы приобретаете колоссальный опыт общения с потенциальными работодателями, который очень полезен при поиске работы.
 - Во-вторых, при личной встрече получите более полную информацию об организации, о коллективе, о вакансии, на которую претендуете.
 - В-третьих, сможете более полно и конкретно заявить о себе как о специалисте, т.к. в резюме информация отображается очень лаконично.Все это может стать решающим для Вашего трудоустройства.
- Как правило, у человека, который долго ищет работу, возникает непростое психологическое состояние – неуверенность в себе, давление прошлых неудач и боязнь новых, апатия, возможна даже депрессия. Необходимо избавиться от этого состояния, иначе трудно рассчитывать на успех в дальнейшем. Если будете ждать неудач, они придут. Вам просто необходима вера в себя, уверенность в своих силах и способностях. Верьте в успех, создайте вокруг себя ауру успешного человека!
- Условно можно выделить три этапа собеседования:

- 1) Разговор по телефону с нанимателем. Договариваясь о встрече, помните, что первое впечатление повлияет на восприятие человеком Вашей личности. Поэтому:
 - Постарайтесь сделать так, чтобы Вам не мешали.
 - Голос по телефону должен быть ровным и уверенным.
 - Улыбайтесь – собеседник не может это не почувствовать.
- 2) Встреча с работодателем или его представителем (как правило, специалистом по кадрам или менеджером по персоналу). Постарайтесь расположить к себе лично его, т.к. сотрудник, проводивший с Вами интервью, способен сделать так, чтобы ваша кандидатура рассматривалась серьезно. Поэтому:
 - Перед собеседованием постарайтесь узнать как можно больше об организации.
 - Возьмите с собой резюме и копии документов.
 - Не опаздывайте на встречу.
 - Позаботьтесь о том, чтобы располагать резервом времени и не нервничать, если собеседование затянется.
 - Заготовьте свои вопросы.
- 3) Собеседование с руководителем подразделения, отдела или компании. Как правило, он оценивает Ваши профессиональные навыки, способности и т.д. и принимает решение о приеме.

➤ Идя на собеседование, помните, что специалист по кадрам – это профессионал, задача которого получить достоверную информацию о кандидате. Он может задавать Вам провокационные вопросы, чтобы проявились Ваши слабые места. Поэтому, будет разумно перед собеседованием еще раз прочитать Ваше резюме, проанализировать какие существуют в нем проблемные зоны, какие вопросы будут для Вас самыми трудными и подготовить аргументированные ответы.

➤ Не бойтесь задавать вопросы на собеседовании. Вы имеете на это полное право! К тому же, интерес к компании со стороны потенциальных работников, может быть приятен работодателю. Вопросы старайтесь строить таким образом, чтобы получить на них исчерпывающий для себя ответ. Внимательно слушайте и особенно пристально анализируйте те ответы, которые могут Вас насторожить. Например, это может быть если:

- Работодатель уходит от конкретных ответов на вопросы о том, какие задачи, в каком объеме и в каких условиях Вы должны будете решать на новом месте.
- В том случае, если вакантное место появилось из-за увольнения прежнего работника, работодатель не объясняет, почему ушел Ваш предшественник, чем он не устраивал компанию или что не устраивало его.

- Работодатель не показывает желания глубоко оценить Ваш опыт и профессионализм, делает предложение о работе поспешно и настаивает на быстром выходе на рабочее место.
 - На стадии отбора с Вами занимаются только сотрудники кадровой службы, а руководитель в этом не участвует.
 - Беседуя с руководителем, Вы не испытываете желания работать именно с этим человеком, он не вызывает у Вас симпатий.
- Бывает так, что после собеседования Вам не дают прямого ответа, приняты ли Вы на работу или нет. Причины могут быть разные: нужно побеседовать с другими кандидатами, не могут выбрать из двух равноценных кандидатур, перенесены сроки закрытия вакансии ит.д. Или о Вас действительно могут забыть (все мы люди). Что делать? Лучше использовать активную стратегию поведения и самостоятельно позвонить, поинтересоваться ходом рассмотрения Вашей кандидатуры. Если Вы безуспешно пытаетесь связаться с менеджером по персоналу, не бросайте надежду, решив, что Ваша кандидатура отклонена. Если есть шанс, можно позвонить руководителю подразделения, в котором Вы бы хотели работать, и напомнить о себе. К тому же, как правило, решение подходит или нет соискатель на вакантную должность, принимает именно этот человек. Именно он в наибольшей степени способен повлиять на окончательное решение.

Как вести себя на собеседовании

Успех - это не более чем несколько простых правил, соблюдаемых ежедневно, а неудача - это просто несколько ошибок, повторяемых ежедневно. Вместе они составляют то, что приводит нас либо к удаче, либо к поражению.

Собеседования является самым важным этапом при отборе подходящего кандидата на должность, ведь даже идеально составленное резюме не гарантирует того, что среди всех претендентов на должность выберут именно Вас. Именно на собеседовании Работодатель принимает окончательное решение о приеме на работу того или иного Соискателя, причем оно может зависеть не только от профессиональных навыков последнего, но и от таких немаловажных факторов как внешний вид, манера держаться и вести разговор, жесты, осанка и даже манера пожимать руку при приветствии. Кроме того, на выбор работника могут влиять личные предпочтения Работодателя, особенности корпоративной культуры компании и другие обстоятельства. В этом отношении собеседование во многом напоминает лотерею, успех в которой во многом зависит от удачного стечения обстоятельств. Однако это вовсе не означает, что к собеседованию не нужно готовиться.

Чтобы перед собеседованием быть «во всеоружии», следует собрать о компании Работодателя как можно больше информации. Для этого можно

посетить корпоративный сайт компании, изучить рынок, на котором она осуществляет деятельность, познакомиться с некоторыми из ее проектов, изучить дресс-код, который существует в компании. Термин «дресс-код» возник в Великобритании, но быстро распространился по всему миру. Чаще всего его используют для обозначения правил ношения одежды в офисе. Но понятие дресс-код шире и может обозначать правила ношения одежды в зависимости от социального класса человека, достатка, рода занятий, национальности, религии, семейного положения и даже сексуальной ориентации.

Как известно, впечатление о человеке складывается в первые секунды знакомства. Чтобы у Работодателя оно сложилось целиком в Вашу пользу, тщательно отнеситесь к выбору одежды, в которой Вы придете на встречу. Нельзя не согласиться, что элегантный классический костюм в приглушенных тонах будет смотреться гораздо выгоднее, чем джинсы и футболка или яркое платье с глубоким декольте. Деловая одежда настраивает на деловой разговор и не отвлекает внимание. Также внимательно отнеситесь к выбору духов. Помните, что работодатель может не разделять ваших предпочтений.

Не секрет, что наиболее привлекательно выглядят спокойные, уравновешенные, уверенные в себе и положительно настроенные люди с хорошим чувством юмора. Это, однако, не означает, что на собеседовании вам необходимо изо всех сил стараться, чтобы произвести впечатление непоколебимой уверенности или много шутить. Направьте усилия на то, чтобы расслабиться и постараться почувствовать себя комфортно в незнакомой обстановке. Если Вы нервничаете, не стоит этого стесняться. Волнение является вполне обычным явлением, ведь собеседование – своего рода стрессовая ситуация. С другой стороны, не стоит относиться к нему слишком серьезно, ведь интервью – не повод для нервного срыва.

Жесты, или невербальное общение, играют важную роль в передаче информации. Впечатление от отлично подобранного костюма и идеальной прически может разрушить неудачная поза, плохая осанка, некрасивая походка или неловкие движения. Если ваш собеседник – знаток в области НЛП, он будет внимательно оценивать то, как вы стоите и двигаетесь, в какой позе вы сидите. Стоит отметить, что поверхностные знания в этой сфере могут привести к тому, что ваши жесты и позы могут быть неверно истолкованы. Чтобы не допустить подобной ситуации, Соискателю необходимо уметь контролировать свои движения. Кроме того, это умение поможет обрести уверенность в себе в процессе делового общения.

Воспитанные, энергичные и внимательные люди, как правило, держат спину прямо, поэтому на собеседовании постарайтесь сохранять прямую осанку, но без напряжения. Следите за своими руками и ногами. На собеседовании не стоит переступать с ноги на ногу или перебирать в руках мелкие предметы – это произведет впечатление неуверенности. Старайтесь владеть собой, но при этом не вести себя скованно.

На деловой встрече избегайте агрессивных или излишне фамильярных поз и старайтесь поддерживать зрительный контакт с собеседником, но не подавлять его взглядом. Самая неудачная поза – со скрещенными ногами и руками, поскольку она выражает несогласие и отказ принимать участие в разговоре.

Во время собеседования следите за своей речью, ведь то, как Вы говорите, порой оказывается важнее того, что Вы говорите. Постарайтесь избегать лишних слов и длинных пауз. Речь, как и поза, должна быть свободной и естественной.

Вопросы на интервью

В зависимости от вакансии, на которую претендует Соискатель, а также ряда других причин, интервью может быть биографическим, стрессовым или по компетенциям. Невозможно с полной уверенностью сказать, какие вопросы будут заданы работодателем на собеседовании, и какие ответы он ожидает услышать от соискателя. Вместе с тем, существует ряд стандартных вопросов, достаточно часто задаваемых Работодателями или рекрутерами. Чтобы чувствовать себя увереннее на собеседовании, ответы на эти вопросы можно проиграть в привычной домашней обстановке.

Одним из самых «популярных» вопросов является просьба назвать свои сильные и слабые стороны. Как правило, за этим вопросом кроется не столько желание узнать о ваших качествах, сколько понять, насколько Вы открыты в общении, уверены в себе и можете критически анализировать свои действия. Не стоит отвечать на этот вопрос заученными штампами. Помните, что уверенный в себе человек не боится говорить о своих недостатках и способен трезво оценить свои достоинства.

Просьба рассказать о неудачах нередко ставит соискателей в тупик, поскольку они не до конца понимают цель подобного вопроса. Совершенно очевидно, что никто не застрахован от неудач, поэтому не стоит стараться убедить собеседника в обратном. Подобный вопрос задается с целью понять, что Вы оцениваете как неудачу, какие предпринимаете действия, чтобы преодолеть трудности, способны ли Вы признавать свои ошибки и делать из них соответствующие выводы.

Вопросы типа «Как Вы видите себя через несколько лет?» задаются с тем, чтобы выяснить, имеете ли Вы стратегическое мышление, насколько Вы заинтересованы в карьерном росте и как оцениваете свои профессиональные возможности.

На просьбу перечислить пять прилагательных, которые характеризуют вас лучше всего, следует давать развернутый ответ, описывая ситуации, в которых то или иное качество проявилось ярче всего. Не забывайте, что выбранные Вами качества должны иметь отношение к должности, на которую Вы претендуете. Например, для менеджера по персоналу подойдут такие характеристики как «ответственный», «коммуникабельный», «исполнительный», «гибкий», «целеустремленный», а вот «креативные» или «амбициозные» сотрудники требуются не везде.

Не исключено, что на собеседовании будут заданы вопросы, касающиеся Вашей личной жизни. Естественно, цель подобного вопроса – не смутить Вас, а выяснить, насколько Вы открыты, независимы и самостоятельны, говорите ли о своих проблемах или пытаетесь уйти от их обсуждения, а также то, насколько деликатно Вы можете дать понять, что предпочитаете не говорить на личные темы. Нередко рекрутеры задают вопрос, который звучит так: «Почему не стоит брать вас на работу?». Давая ответ, можно еще раз перечислить свои положительные стороны. Если Вы – творческая личность, можно ответить, то не стоит брать Вас на рутинную работу, где Вы не сможете полностью раскрыть себя. Если Вы амбициозны, соответственно, Вас не стоит брать на должность, не предусматривающую карьерный рост. Часто на собеседовании Работодатель интересуется, есть ли у Вас вопросы о компании или о вашей будущей работе. В этом случае можно поинтересоваться перспективами фирмы, целями, задачами и особенностями работы, графиком, длительностью испытательного срока или возможными премиями.

Помните, что ни один из вопросов не должен поставить Вас в тупик. Не забывайте, что цель Работодателя – выяснить, как Вы ведете

себя в той или иной ситуации, поскольку слова «стрессоустойчивость», «целеустремленность» и «коммуникабельность», перечисленные в резюме, не означают, что Соискатель в действительности обладает всеми этими качествами. Ваша задача состоит в том, чтобы показать, что Вы в полной мере соответствуете заявленным характеристикам.

Необходимо адекватно и достаточно быстро реагировать на реплики собеседника. В некоторых ситуациях уместно воспользоваться своим чувством юмора. В любом случае, не старайтесь сказать именно то, что от вас ожидают услышать, а оставайтесь самим собой. Тогда Вы сможете заинтересовать Работодателя, который ищет сотрудника с Вашими профессиональными навыками и личными качествами.

КАК ИЗБЕЖАТЬ ОТКАЗА ПРИ УСТРОЙСТВЕ НА РАБОТУ

Работодатели в качестве оснований для отказа в работе чаще всего указывают следующие причины:

- жалкий внешний вид.
- манеры всезнайки.
- неумение говорить, некультурная речь, слабый голос.
- отсутствие четкой цели.
- недостаток искренности и уравновешенности.
- заикленность на деньгах.
- нежелание начать снизу, хочет слишком много и сразу.
- недостаток такта, вежливости.
- недостаток зрелости.
- презрительные отзывы о предыдущих работодателях.
- неумение ориентироваться в обществе.
- недостаточная живость.
- нежелание смотреть в глаза собеседнику.
- нерешительность.
- желание просто пристроиться.
- желание получить работу на некоторое время.
- мало знаний по специальности.
- отсутствие интереса к фирме или отрасли.
- подчеркивание своих знакомств.
- цинизм.

- лень.
- узость интересов.
- неумение ценить время.
- отсутствие интереса к общественной жизни.
- неспособность воспринимать критику.
- радикальность идеи.
- опоздание на собеседование без уважительной причины.
- отсутствие каких бы то ни было сведений о компании-работодателе.
- невоспитанность (не благодарит собеседника за уделенное внимание).
- отсутствие вопросов о работнике к потенциальному работодателю.
- сильно давящий тип.
- неопределенность ответов на вопросы.