

## Телефонное интервью

Если вы направили резюме на вакансию, будьте готовы к звонку рекрутера или представителя компании каждую минуту. Когда вам позвонит, уточните, с каким работодателем (кадровым агентством) вы беседуете, чтобы обсуждать правильную вакансию и настроиться на стиль беседы. То, как вы строите свой разговор по телефону, создает первые впечатления о вас, поэтому:

- говорите четко и конкретно, будьте вежливы
- держите под рукой свое резюме и сопроводительное письмо
- старайтесь не сообщать собеседнику никакой недостоверной информации

Попросите разрешения задать ряд вопросов, и выясните ключевые вопросы по предварительно подготовленному списку (ваши основные обязанности, условия оплаты труда, когда необходимо приступить к работе и др.). Если, с учетом ответов, вакансия по-прежнему вам интересна, сообщите собеседнику, что ваш опыт и профессионализм соответствует запросам компании, и постарайтесь договориться о встрече на самое ближайшее время (ибо ваш конкурент на рынке может неожиданно появиться в любую минуту).

## ВЛАДИМИР МАЛЁШИН

Член редакционного совета «Энциклопедии «Карьера»  
Ведущий эксперт в области подбора персонала  
Руководитель проекта «Твоя карьера» и президент учебного центра портала **SuperJob.ru**

**Э**та статья будет полезна тем, кто ищет новое место работы или планирует заняться этим в предстоящем будущем. Моя задача — поделиться своим опытом проведения интервью (около 40 000 собеседований за 30 лет), взглянув на него с обратной стороны — глазами кандидата.

Ваш ключ к успеху таится в правиле «5 Р», составляющие которого должны работать на вас. Из их числа три всегда имеются в наличии, а два других следует тщательно подготовить. «5 Р» это: Разум — Речь — Реакция — Резюме —

Рекомендации. Умело воспользовавшись каждым из этих ресурсов, вы будете способны выйти победителем во встрече с работодателем.

Итак, в ответ на ваше резюме и сопроводительное письмо работодатель пригласил вас на собеседование. Теперь ваша задача — хорошо подготовиться к дальнейшему общению и встречаем, чтобы произвести хорошее впечатление и получить желанную работу на оптимальных условиях. Нужно учесть, что, стандартные этапы работы рекрутера, с которым вам придется разговаривать в первую очередь, включают:

- предварительный анализ анкетных данных (просмотр резюме и сопроводительного письма кандидата)
- предварительное отсеивающее собеседование (как правило, телефонное)
- основное собеседование и заполнение в компании подробной анкеты (возможно, серия собеседований)
- тестирование кандидата
- проверка отзывов, проверка личных данных по линии службы безопасности
- будьте готовы к этой схеме работы

## Какое телефонное интервью должно насторожить вас в любые времена

Если по телефону работодатель или представитель кадрового агентства не представляется, не даёт никаких сведений о себе, не способен хотя примерно сказать зарплатную вилку и обозначить обязанности, если он пугает характером работ, просит внести какие-либо финансовые взносы или грубит, откажитесь от этого места — удачи и денег вам там не найти.

А если во вступительной анкете или по телефону работодатель требует информацию о родственниках, подробные паспортные данные, банковские счета и точные сведения о прошлых заработках, задает вопросы типа «считаете ли вы себя лидером?» и ведет долгие разговоры, то перед вами — «подозрительная» и, возможно, небезопасная компания.

«В кризис умные работодатели находят ценные кадры, глупые — теряют их!»

# И ВСЯ ЖИЗНЬ

# Одно собеседование —



## Информация к размышлению

Как правило, в большинстве коммерческих структур есть служба/представитель службы безопасности, который «пробивает» ваши данные по имеющимся милицейским, налоговым, автоинспекторским, регистрационным и другим базам.

Для этого понадобятся ваши ФИО и дата рождения, а также данные паспорта.

Вам могут ничего не сообщить об этом, просто надо иметь в виду, что определенная информация о вас может быть у интервьюера даже перед вашей первой встречей.

## Как подготовиться к собеседованию

### 1. Соберите информацию о компании, в которой пройдет встреча.

Проглядите различные СМИ и Интернет, спросите знакомых и коллег, работающих в этой компании или с ней. Ищите как положительную, так и отрицательную информацию. Если позволяет время, загляните в офис

компании, чтобы оценить удобство проезда, рабочие места, внешний вид сотрудников, атмосферу и корпоративную культуру компании. Вот перечень данных, которые желательно узнать до собеседования:

- Правовая форма организации (ГУП, ООО, ЗАО, СП и т.д.).
- Кто учредители, кто руководитель компании (гражданин РФ или экспат, репутация).
- Сколько лет существует компания, ее надежность.
- Обороты и прибыли (если компания прозрачная, посмотрите данные в СМИ и на сайте).
- Наличие иногородних филиалов.
- Численность персонала.
- Текучесть персонала.
- Отзывы сотрудников и бывших сотрудников компании о работе в ней.
- Порядок оформления (по ТК РФ, бессрочный или срочный трудовой договор, иное).
- Форма оплаты (белая, «серая», наличие постоянной и переменной частей зарплат).
- Выдача зарплаты (на карточку, в кассе, в конверте без росписи).
- Система мотивации (% , премии, бонусы).
- Риски, связанные с трудоустройством в эту компанию.

### 2. Подготовьте сценарий и эмоциональный настрой встречи.

Оценка человека происходит в первые минуты. При этом 87% информации поступает в человеческий мозг через зрительные рецепторы, а только 9% через слуховые и 4% через другие органы чувств. У вас не будет второго случая произвести первое приятное впечатление, так что подберите для встречи гардероб, подходящий под корпоративный стиль компании. Не забывайте, что по многочисленной статистике первой причиной отказа от кандидатов рекрутеры называют «жалкий внешний вид». Главные правила в стиле одежды — тщательно отглаженный деловой костюм, чистая обувь. Для женщин — уместный, деловой макияж.

Наряду с безупречной одеждой работодатель ждет от вас позитивного эмоционального состояния. Поэтому настройтесь на успех: вспомните все свои победы, можете применить аутотренинг и средства самовнушения. И будьте готовы одинаково достойно

воспринять и вежливый отказ в трудоустройстве, и активный интерес к вам, вплоть до приглашения на работу.

Продумайте возможные сценарии беседы: какую информацию и в какой последовательности вы предоставите, как ответите на вопросы по «узким местам» вашей кандидатуры или биографии (причины увольнения с прошлых мест работы, недостаток или избыток квалификации, личные или профессиональные недостатки), как продемонстрируете свои сильные стороны, достижения и преимущества для данной позиции и компании.

Готовьте краткие и четкие ответы на возможные вопросы. Не критикуйте прежних работодателей и коллег. Всегда помните, что ваши недостатки — продолжение ваших достоинств. Определитесь с вишкой желаемой зарплаты и причинами ваших притязаний на нее. Идеальная схема собеседования, которую стоит планировать, выглядит так:

- Краткий рассказ о себе (не более 5 минут), четко отрепетированный дома перед зеркалом.
- Ответы на вопросы работодателя.
- Активная часть ваших вопросов к работодателю.
- Завершение интервью в ключе: «Почему вы должны сделать предложение именно мне».
- Обсуждение компенсаций вашего труда и соцпакета.
- Обсуждение порядка дальнейших коммуникаций.

## Малёшин Владимир Григорьевич

В 1994 — 2008гг. возглавлял службы персонала в крупнейших российских компаниях: **STB CARD, SUNRISE, EAST LINE, WIMM-BILL-DANN, ИНТЕРПРОС, Группа ГУТА.**

В 2006 г. вошел в рейтинг 20-ти самых влиятельных HR-менеджеров России.

Лауреат Национальной деловой премии «Капитаны российского бизнеса» в номинации «Деловой успех HR-а» 2007 и 2008 гг. В 2008 г. включен в число лучших HR-ов Москвы.

Главный эксперт-консультант журнала «Управление персоналом», член редакционных советов журнала «Кадровик» и Энциклопедии «Карьера», имеет свыше 200 публикаций в прессе.

Эксперт Национального центра сертификации управляющих, член экспертных советов Национального союза кадровиков, Ассоциации консультантов по подбору персонала, Консалтинговой компании AXES Management, Клуба специалистов по управлению персоналом «СУПЕР» и Клуба профессионалов кадрового менеджмента, Конкурса «Профессионалы HR-2009. За 30 лет провел более 40 000 интервью с кандидатами.

Внес значительный вклад в развитие системы управления персоналом в России, внедрению передовых HR-технологий, развитию клубной работы и обмена передовым опытом среди HR-руководителей.

Создатель уникальной авторской методики отбора и оценки персонала по системе условных знаков — «Матрицы В. Малёшина», позволяющей в короткий срок достоверно оценить незнакомого человека.

При этом всегда важно оставаться самим собой, не пытаться обмануть в чем-то своего визави, не зная ни его опыта оценки людей, ни техники проведения собеседований.

В заключение хочу привести один из любимых афоризмов: «В кризис умные работодатели находят ценные кадры, глупые — теряют их!»



Ваша манера поведения на собеседовании должна быть направлена на попытку угадать с первых минут, какого Работника ищет компания, и войти в этот образ. При этом вполне уместно ненамерчивое «отзеркаливание» визави по манере общения: позе, жестам и мимике, темпу речи. Ловите мысль собеседника, умейте слушать, не перебивая. Очень важно заявить о желании добросовестно и эффективно, рассчитывая при этом на адекватную оплату труда. Даже если вас не спросит работодатель, назовите самостоятельно свои высшие достижения в карьере.

Наиболее слабое звено — ответы на вопросы о ваших «перебежках» и причинах увольнения, личных недостатках — должны быть тщательно отрепетированы и в ходе интервью «отлетать от зубов». Заранее позаботьтесь о наличии реальных рекомендательных писем, но не старайтесь заготовливать письменные рекомендации — им мало кто верит, и правильно делает.

Собеседование должно убедить работодателя принять на работу именно вас, поэтому проследите, чтобы в вашем плане собеседования прозвучали три главных козыря:

- Ваши профессиональные компетенции подходят под требования вакансии, и вы готовы учиться и развиваться.
- У вас есть необходимые личностные качества и сильная внутренняя мотивация.
- Уровень оплаты труда соответствует вашим запросам, ваши карьерные планы — схемам продвижения сотрудников в компании.

«Золотое правило»: самый сильный аргумент следует приберечь для завершения беседы.

Каждое собеседование — это творческий интеллектуальный поединок, к которому следует готовиться, как к настоящему бою за свою судьбу. Вы должны вооружиться заранее выученным списком важных и «каверзных» вопросов к Работодателю: причина ухода предшественника, задержки в зарплате и возможные штрафы, работа по вечерам и в выходные дни, легальность зарплаты, организация питания, испытательный срок и т.п.

Всегда помните: любое предстоящее интервью может поменять ход вашей судьбы.