**Подготовка к собеседованию.**

**Основы самопрезентации.**

Многие из нас больше всего боятся именно собеседования при приеме

на работу. И совершенно напрасно. Ведь собеседование — это наилучший

способ продемонстрировать работодателю свои лучшие качества. Собеседо-

вание куда более гибкая форма проверки работника, чем, например, анкети-

рование или тестирование. Необходимо использовать эту гибкость с пользой

для себя.

Тем не менее, страх перед собеседованием характерен для большинства

кандидатов. Причины понятны. Ведь чаще всего мы боимся именно неиз-

вестности — а что нас там ждет за этой ужасной дверью? Утверждаю**:** ничего

страшного! В большинстве случаев Вас там будет ждать вежливый и привет-

ливый человек, который всего лишь захочет узнать о Вашей способности вы-

полнять конкретную работу. И ничего более!

Если Вы испытываете тревогу перед началом интервью, попытайтесь

привести себя в более-менее устойчивое равновесие. Вам это крайне необхо-

димо, чтобы сохранить силы и нервы. Страх ни в коем случае не должен

стать угнетающим. Ведь постоянная тревога вносит в нашу жизнь различного

рода ограничения, вызывает чувство подавленности, разрушает веру в себя.

И потом, не являться же перед светлыми очами работодателя мрачным, ни во

что не верящим страдальцем. Вряд ли Вы тогда кого-либо заинтересуете.

Еще помните о том, что отношение к Вам интервьюера вовсе не сво-

дится к позиции: «Давайте-ка узнаем, в чем этот лопух некомпетентен?»

Скорее он будет стремиться к тому, чтобы выяснить: «А вдруг это действи-

тельно тот человек, который нам нужен?»

И еще один совет**:** не относитесь слишком серьезно к возможным не-

удачам. Они неизбежны. Воспринимайте их как данность. Помните, что

среднестатистическое соотношение неудачных и удачных собеседований со-

ставляет 20 к 1 (под удачным понимается такое собеседование, после которо-

го Вам предложат работу). К этому нужно относиться абсолютно нормально.

Подготовьте себя к тому, что из 20 посещенных Вами интервью будет только

одно удачное. И чем быстрее Вы наберете 20 отказов, тем скорее Вы добере-

тесь до своего успеха. «Дорогу осилит идущий», — говорили древние.

Один из лучших способов снизить волнение — хорошенько подгото-

виться к собеседованию. Разузнайте подробнее о компании, в которую соби-

раетесь устраиваться. Проведите пару тренировочных занятий с друзьями.

Пускай они сыграют роль злобных и хищных работодателей. Заранее подго-

товьте ответы на наиболее вероятные вопросы.

Советы вроде бы простые и банальные. Однако мой опыт свидетель-

ствует**:** очень многие кандидаты напрочь забывают старую истину, что луч-

ший экспромт — это заранее подготовленный экспромт. Собираясь на собе-

седование, они часто рассчитывают на извечное российское «авось». Мол,

повезет — очень хорошо, не повезет — пошли они все... В то же время спи-

сок вопросов, наиболее часто встречающихся на собеседовании, не так велик.

Совсем не трудно заранее подготовить ответы на них, чтобы во время интер-

вью чувствовать себя спокойно и уверенно.

**Вопросы, которые Вы встретите в каждом интервью:**

Расскажите немного о себе.

Как Вы могли бы описать самого себя?

Расскажите о Вашем последнем месте работы.

Расскажите о Вашем бывшем начальнике.

Причина увольнения с предыдущего места работы.

Что Вы знаете о нашей компании?

Что Вас привлекает в нашей компании?

Почему Вы хотите работать именно у нас?

Какое отношение Ваше образование или трудовой опыт имеют к

данной работе?

Чем Вы сможете быть полезны нашей фирме?

Каковы Ваши сильные стороны?

В чем заключаются Ваши главные недостатки?

Какого типа работу Вы больше всего любите (не любите) выпол-

нять?

Что Вам нравилось больше всего, а что меньше всего на Вашей

прежней работе?

Какова была Ваша самая серьезная ошибка на прежней работе?

Каковы Ваши интересы вне работы?

Каковы Ваши цели в жизни?

Как Вы планируете их достичь?

Что бы Вы хотели изменить в своем прошлом?

На какое жалование Вы рассчитываете?

Что Вы будете делать, если... (далее обычно следует описание ка-

кой-либо критической ситуации из Вашей деятельности)?

Иногда Вы можете столкнуться с неожиданными и внешне безобидны-

ми вопросами, например, «Что Вы делали вчера вечером?» Таким образом,

возможно, хотят узнать Ваш стиль жизни и как Вы проводите свое время.

Есть категория особо хитрых интервьюеров. Они хорошо знают, что

подготовленные и опытные кандидаты, прошедшие не одно собеседование,

всегда имеют домашние заготовки на наиболее типичные вопросы. Поэтому

они не спросят Вас в лоб, например, «Почему Вы ушли с Вашей предыдущей

работы?», а предпочтут обходной маневр:

«Что должно измениться на Вашем прежнем рабочем месте, чтобы Вы

согласились туда вернуться?»

Такой вопрос позволяет выяснить истинные, а не декларируемые при-

чины Вашего ухода с предыдущей должности. Вы должны подготовиться и к

подобным ловушкам.

Важно, чтобы стратегия всех Ваших ответов была как можно более

сконцентрирована на самой работе, которую Вы ищите, и на Ваших возмож-

ностях справиться с нею, и тогда неважно, с какими вопросами Вам придется

столкнуться на собеседовании. Но отвечая на них, старайтесь не приукраши-

вать чересчур своих достоинств, разглагольствуя в хвастливой манере, какой

Вы прекрасный работник. Важно соблюсти меру.

Если Вас спрашивают о Ваших сильных сторонах, говорите о том, что

имеет непосредственное отношение к предполагаемой работе. Если спраши-

вают о слабостях, упоминайте только те недостатки, которые являются про-

должением Ваших достоинств, опять же связанных с работой (например, Вы

привыкли уж слишком усердно работать, Вас беспокоит, что Вы уж очень

много внимания уделяете деталям в процессе работы и т.п.)

Если Вас спрашивают о том, с чем Вам не удавалось справиться в про-

шлом, или о какой-то особо неприятном эпизоде Вашей биографии (увольне-

ние, судимость, неудачи в учебе), будьте готовы показать, какой урок Вы из

всего этого извлекли. Расскажите, что этот урок вам пошел в прок, что Вы

научились преодолевать преграды на своем пути и собственные недостатки,

что сегодня Вы чувствуете себя готовым к более сложной работе.

При подготовке ответов обязательно обратите внимание на манеру сво-

ей речи. Вы должны говорить спокойно и уверенно — как опытный специа-

лист, знающий себе цену. Нерешительного человека можно узнать по его не-

уверенным высказываниям, изобилующими эвфемизмами, «смягчающими»

речь: «достичь определенных успехов» вместо «стал лидером», «не очень

рад» вместо «разозлился» и т.д. Создают впечатление неуверенности и т.н.

квалификаторы — «как бы», «всего лишь», «немного», «судя по всему». О

говорящем так кандидате создается впечатление как о слабом человеке, не-

пригодном для серьезной и ответственной работы.

Понижают впечатление также самоуничижительные высказывания ти-

па «я не оратор», «я еще малоопытный специалист», «я — человек новый».

Если хотите, проверьте себя на предмет того, как Вы умеете преподно-

сить себя. Запишите свою «самопрезентацию» на магнитофон, а затем про-

слушайте запись. Я всегда так делаю, например, во время проведения обуча-

ющих семинаров. Обычно даже самые сильные топ-менеджеры при прослу-

шивании своих самопрезентаций досадливо морщат лоб. А что уж говорить о

нас, простых смертных? При необходимости подкорректируйте свою речь в

сторону большей решительности и определенности.

До сих пор мы рассматривали только вопросы работодателя. Но любое

собеседование — это всегда диалог. Не бойтесь задавать вопросы своему ин-

тервьюеру. Во-первых, Вам действительно нужно побольше узнать о харак-

тере предстоящей работы, если Вы хотите ее получить. Во-вторых, правиль-

но сформулированные вопросы свидетельствуют о Вашей компетентности и

демонстрируют Вашу заинтересованность в получении рабочего места. По-

старайтесь задать вопросы, которые бы говорили в пользу Вашего найма.

Подумайте заранее о них. Вот несколько вопросов, которые разумно задать

тому, кто будет проводить собеседование с Вами.

Как будет примерно выглядеть мой рабочий день?

Кому я непосредственно буду подчиняться? Могу ли я с ним встре-

титься?

Будет ли кто-то в подчинении у меня? Можно ли мне с ними встре-

титься?

Почему это место оставил прежний работник?

Насколько важна эта работа для фирмы?

В чем заключается главная проблема этой работы?

Какие имеются возможности для служебного и профессионального

роста?

Внимательно выслушайте ответы собеседника, а затем обязательно

упомяните о чем-нибудь из Вашего профессионального или жизненного

опыта, что имеет к этому непосредственное отношение.

Возможно, Вы обратили внимание, что вопросы о заработной плате не

включены в указанный выше перечень. Помните роман «Мастер и Маргари-

та» Михаила Булгакова? — «Никогда ничего у них не проси. У тех, кто силь-

нее тебя. Сами все предложат и сами все дадут...». Если Вы заинтересуете

работодателя, он сам захочет обсудить с Вами вопрос оплаты. В центре Ва-

ших вопросов и ответов должно быть то, что Вы можете сделать для фирмы,

а не то, сколько Вам будут платить.

Естественно, не нужно стремиться на собеседовании все эти вопросы

задать любой ценой, перебивая интервьюера на полуслове: «Вы закончили?

А то я тоже хочу кое-что спросить...». Особенно, если Вас об этом не просят.

Иногда интервьюеры сами предлагают кандидатам задавать вопросы: «Что

бы Вы хотели узнать еще?». Если этого не произошло, лучше всего задавать

свои вопросы перед непосредственным окончанием интервью, приблизи-

тельно так: «Прежде чем закончить нашу беседу, могу ли я задать несколько

важных для меня вопросов по поводу предлагаемой работы? Я так же хотел

бы более подробно рассказать о предыдущем опыте...». Не забудьте поблаго-

дарить собеседника за предоставленную информацию.

**Техники самоподачи**.

Теперь рассмотрим, как влияют различные факторы на создание образа

делового человека, из чего состоит умение «подать себя». Психологические

эксперименты показали, что 50% устойчивого мнения о человеке формирует-

ся в течение первой минуты общения. Изучение бесед при приеме на работу

несколько дополнило этот вывод.

Так, установлено, что как бы долго не длилась беседа, положительное

или отрицательное мнение о кандидате складывается в течение первых 3-4

минут разговора. После этого интервьюер задает вопросы в зависимости от

сложившегося мнения**:** при положительном — позволяющие человеку рас-

крыться с лучшей стороны, при отрицательном — «на засыпку». То есть ин-

тервьюер сознательно или неосознанно создает условия, чтобы его первона-

чальное мнение было подкреплено последующими фактами. Все это свиде-

тельствует об исключительной важности благоприятного первого впечатле-

ния.

На создание впечатления о Вас влияют не только Ваши слова, но и то,

как Вы их произносите. Многие кандидаты даже не догадываются, как много

информации о них можно узнать по невербальным сигналам**:** мимике, позе,

движениям конечностей. По манере поведения специалист может выяснить

очень много о Вашей личности и о Вашей приспособленности к жизни.

При подготовке к интервью психолог Элери Сэмпсон совету-

ет **проверить собственный язык тела.** Внимательно проанализируйте сле-

дующие особенности своего поведения:

Как Вы используете свою улыбку?

Стоите (или сидите) ли Вы прямо?

Есть ли у Вас зрительный контакт с собеседником?

Не выглядите ли Вы нервным?

Как Вы используете свои руки?

Как Вы входите в комнату?

Является ли Ваше рукопожатие сильным и деловым?

Стоите ли Вы слишком близко или слишком далеко к людям, когда

говорите с ними?

Дотрагиваетесь ли Вы к человеку, когда говорите с ним?

А теперь ознакомьтесь с перечнем отрицательных и положительных

сигналов, влияющих на формирование впечатления о Вас.

**Положительные сигналы**

1. Сидите (стоите) прямо, немного подавшись вперед, с выражением

настоящего интереса.

2. Во время разговора спокойно и уверенно смотрите на говорящего.

3. Фиксируете на бумаге ключевые моменты беседы.

4. Когда Вы слушаете, у Вас имеет место «открытая поза»**:** руки на

столе, ладони вытянуты вперед.

5. Используете «открытые жесты»**:** руки открыты или подняты вверх,

словно Вы растолковываете какую-то мысль своим коллегам.

6. Улыбаетесь и шутите, чтобы снизить напряжение.

**Отрицательные сигналы.**

1. Ерзаете на стуле.

2. Смотрите не на говорящего, а разглядываете потолок или вывески

за окном.

3. Чертите бессмысленные линии.

4. Отворачиваетесь от собеседника и избегаете встречаться с ним

взглядом.

5. Скрещиваете руки на груди и закладываете ногу за ногу (защитная

поза).

6. Используете закрытые, угрожающие жесты, например, машете ука-

зательным пальцем, чтобы отстоять свое мнение.

7. Сидите с безучастным видом, ворчите или скептично ухмыляетесь.

Не знаю, надо ли объяснять очевидную вещь, что выбор одежды дол-

жен соответствовать ситуации. Ведь всем известно, что по одежке встречают.

По ней же (вопреки известной пословице) часто и провожают. Это значит,

что не стоит являться на собеседование в солидный банк, будучи облачен-

ным в мятые джинсы и с серьгой в ухе. Точно такое же недоумение вызовет

человек в дорогом респектабельном костюме, пришедший устраиваться раз-

норабочим на стройку.

Существует такое понятие как «корпоративная культура». Она выража-

ется, в частности, и в том, что служащие банка и, например, танцоры ночного

стрип-бара одеваются совершенно по-разному. Если стиль Вашей одежды не

будет соответствовать принятому в данной организации, Вы моментально

будете классифицированы как «чужак», не соответствующий нормам корпо-

ративного поведения и не разделяющий их ценности. А чужак всегда потен-

циально опасен. Дело в том, что деление на «свой-чужой» очень глубоко си-

дит в людях. Недаром на языке многих туземных племен и сегодня понятия

«чужой» и «враг» обозначаются одним и тем же словом. Поэтому постарай-

тесь максимально соответствовать корпоративному стилю, который принят в

данной организации.

Если материальное положение не позволяет Вам выглядеть так, как хо-

телось бы, не огорчайтесь. Сделайте основную ставку на скромность и

опрятность. Это приветствуется абсолютным большинством работодателей.

Аккуратность в одежде у них очень часто ассоциируется с опрятностью в де-

лах. (Это далеко не всегда соответствует действительности, но разуверять их

в этом мы пока не будем)

И еще**:** многие кандидаты полагают, что дорогая и стильная одежда

придаст им на собеседовании дополнительный «вес» и внушительность. Это

не совсем так. Независимо от того, что на Вас надето, опытному интервь-

юеру обычно требуется менее десяти вопросов, чтобы определить Ваш ре-

альный социальный статус, приблизительный уровень доходов, образование.

По акцентам и манере речи опытный специалист моментально распознает не

только национально-географическое происхождение, но и вещи более ин-

тимные — семейное положение, сексуальные предпочтения, хронические бо-

лезни. Он легко отличит, например, топ-менеджера, который действительно

имеет опыт работы в иностранных кампаниях, от самозванца, явившегося

прямо «с улицы». Поэтому, как уже было сказано, значение имеет не стои-

мость Вашей одежды, а ее соответствие принятым в организации стандартам.

Вы должны выглядеть «своим» для будущих коллег. Вспомните клич Мауг-

ли: «Мы с тобой одной крови...». Ваша одежда должна демонстрировать не-

что подобное.

Гораздо большее внимание следует уделить обуви. Вопреки распро-

страненным стереотипам, именно по обуви (а не по одежде), интервьюеры

делают далеко идущие выводы и предположения относительно кандидата.

Отдельные детали во внешнем облике человека могут значительно воз-

действовать на формирование первого впечатления. Так, длинные волосы у

мужчин наделяют их обладателя в глазах окружающих некой интеллигентно-

стью, склонностью к умственному труду. Наоборот, короткая стрижка наво-

дит на мысли о спортивных занятиях. Стрижка «под бокс» однозначно при-

числяет ее обладателя к «братве». Человек, носящий очки, окружающим

представляется более интеллигентным, трудолюбивым, надежным и в то же

время в меньшей степени наделенным чувством юмора, чем он же, но без оч-

ков. Положительное воздействие очков широко используется в деловом ми-

ре, где многие деловые люди носят очки без диоптрий (и без затемнения)

только для того, чтобы произвести лучшее впечатление.

На собеседовании часто встречаются кандидаты (и мужчины и женщи-

ны), носящие перстни. Если перстень очень дорогой — это может быть рас-

ценено как высокомерное желание превзойти окружающих. Если не очень

дорогой — указывает на тщеславие, но ограниченность финансовых возмож-

ностей обладателя. И то и другое отрицательно влияет на имидж кандидата.

Поэтому в цивилизованном бизнесе давно действует следующее правило**:** из

украшений рекомендуется только обручальное кольцо.

**Несколько советов по самопрезентации.**

1. Ключом к превращению предложений, которые просто описывают

деятельность, в предложения, которые создают впечатление о конкретных

достижениях, является **правильный выбор глаголов**. Существует форма

глагола, вызывающая у слушателя представление о вполне реальных резуль-

татах. Например, *выполнил, разработал, увеличил, инициировал, создал, сде-*

*лал* и т.п. Это глаголы совершенного вида. Другие же глаголы и словосочета-

ния с глаголами являются более неопределенными по отношению к результа-

ту деятельности. Такие глаголы, как *работал, отвечал, участвовал*, дают

представление скорее о выполняемых функциях, чем о достигнутых резуль-

татах. Такие глаголы являются глаголами несовершенного вида. Использова-

ние совершенных глаголов позволяет кандидату создавать иллюзию кон-

кретных успехов при выполнении какой-либо работы.

2. Интервьюеры, имеющие хорошую психологическую подготовку,

будут стремится выяснить Ваш **локус контроля**. Локус контроля бывает

внешним и внутренним. Человек с внешним локусом контроля склонен при-

писывать ответственность за результаты своей деятельности внешним силам,

человек с внутренним — собственным способностям и усилиям. На практике

локус проверяется такими вопросами: «Как вы планируете свою работу?»,

«По каким признакам Вы оцениваете качество выполненной работы? и т.п.

Специалист со внутренним локусом обычно отвечает: «Я приду, проверю,

изучу и т. д». Он всегда указывает, что он лично спланировал, с кем догово-

рился, чего не принял во внимание и т. д. То есть всегда присутствуют ме-

стоимение «Я» и активный глагол «делаю». А человек с внешним локусом

будет рассуждать о влиянии тех или иных факторов на результат работы.

Оценку своей деятельности он будет искать во внешних проявлениях (погода

испортилась, поставщики товар вовремя не завезли и т.п.). Соискатель с ярко

выраженной внутренним локусом — отличный управленец. Он способен

брать на себя ответственность за свои действия, сам может ставить себе зада-

чи и выполнять их. А кандидат с внутренним локусом, наоборот — является

хорошим исполнителем. Он не может работать длительное время в условиях

постоянной нестабильности. Зато он может быть блестящим аналитиком,

экспертом. Но на руководящую должность, которая требует быстрых кон-

кретных решений и действий, такого специалиста не возьмут. В зависимости

от должности, на которую Вы претендуете, во время собеседования обяза-

тельно анализируйте и корректируйте свою речь в соответствии с вышеизло-

женными принципами.

3. Создает впечатление уверенности в себе и **правильная осанка**, ко-

торая делает любого человека стройнее. Наоборот, плохая осанка производит

впечатление расхлябанности, несобранности и неуверенности. Чтобы создать

о себе благоприятное впечатление, осанка должна быть не одеревенелая, а

легкая, пружинистая и всегда прямая. Голова при этом слегка приподнята,

плечи расправлены. Старайтесь всегда стоять и сидеть прямо.

4. Здороваясь, нужно непременно внимательно посмотреть в глаза че-

ловеку. Чем более персонифицировано, чем менее избито приветствие, тем

лучше оно воспринимается. В частности, никогда не стоит упускать возмож-

ности лишний раз назвать человека по имени. Помните, что по рукопожатию

складывается первое впечатление о человеке. Слишком короткое с очень су-

хой ладонью свидетельствует о безразличии. Слишком влажная ладонь ука-

зывает на нервозность, сильное волнение. Сопровождающееся широкой

улыбкой рукопожатие, чуть более продолжительное, чем обычно, — прояв-

ление дружеского расположения. Однако чрезмерное задерживание руки

партнера в своей воспринимается как назойливость.

5. В деловых разговорах вообще и на собеседовании в частности сле-

дует избегать использовать американизмы типа «вау», «о`кей», «йес», «ноу

проблем» и т.д. В России многим деловым людям эта привычка не нравится,

они видят в этом низкопоклонство перед Америкой. Кстати, отдельные слова

из другого языка обычно употребляют люди, плохо говорящие на нем. Те,

кто в совершенстве знает иностранный язык (переводчики, топ-менеджеры,

дипломаты и т.д.), никогда не вставляют слова из одного языка в другой. По-

этому наличие (отсутствие) иностранных слов-паразитов свидетельствует об

уровне деловой культуры и степени владения иностранным языком.

Будем считать, что Вы уже знаете, как произвести благоприятное впе-

чатление. Что дальше? А дальше начинается непосредственное собеседова-

ние.\_\_