

## Прежде чем отправляться на очередное собеседование, задайте себе четыре вопроса.

1. Какую работу я хочу получить?
2. Что нужно компании, на собеседование в которую я иду?
3. Какие знания, навыки, технологии нужны, чтобы выполнить эту работу?
4. Какие условия предлагает компания? Подходят ли мне они?

Часть ответов есть в описании вакансии и на сайте компании. Запишите вопросы, которые остались, и обязательно задайте их при встрече.

## Не полагайтесь на магию костюма

Еще пару лет назад можно было встретить советы: «вложите в хороший костюм не дешевле 2000\$» или «обратите внимание на детали — дорогие часы, кожаный портфель, Parker». Сейчас же все больше компаний отказывается от строгого дресс-кода. И слишком официальный вид может даже навредить.

Часто на сайтах компании или на ее страницах в соцсетях можно найти фотографии сотрудников. Если такая информация есть — учитывайте ее при выборе одежды перед интервью. Но помните: важнее всего чувствовать себя спокойно и уверенно.

Рассказывает Инна, менеджер по персоналу ИТ-компании: «После того как за кандидатом закрылись двери, ко мне подошло несколько сотрудников с вопросом: кто это такой важный? У нас даже руководители ходят в джинсах и кедах. Поэтому я проинструктировала кандидата: следующая встреча — «без галстуков», менее формальный стиль. Он принял информацию, и встреча прошла хорошо».

## Оцените офис и будущих коллег

Загляните в нужный офис на 10–15 минут раньше. Это нужно для того, чтобы немного перевести дух и уловить ту атмосферу компании, которую не передадут ни текст вакансии, ни красивый мотивационный плакат. Что вы видите: деловую ровную обстановку? Драматический накал? Свойские посиделки и групповой выход на перекур? Оглядитесь: возможно, вы будете здесь работать. Каждый день.

За 10 минут в холле может произойти много интересного: случайный разговор о задержке зарплаты или о том, как отдел аналитики оставался на работе до 11 вечера, неожиданная грубость секретарей в общении с клиентами по телефону.

**Подсказка:** используйте это на собеседовании как повод для разговора о задержках зарплаты и длительности рабочего дня.

## Задавайте вопросы

Пункты для проверки:

- Какие задачи будут передо мной стоять? Уровень принятия решений? Какая команда?
- Почему открылась вакансия? Какова история ее замещения?
- По каким критериям оценивают результаты работы?

Подсказка: после интервью задайте себе вопрос: «Мне интересны эта компания и ее предложение? Все ли мне понятно?»

## Отвечайте честно

Редкое собеседование обходится без неудобных вопросов. Причины поиска работы, конфликты с руководителем, профессиональные неудачи — работодателю важно составить полную картину вашего опыта.

Будьте откровенны, но не уходите в негатив: о предыдущих руководителях и компании говорите либо нейтрально, либо хорошо. Не обманывайте: рынок меньше, чем кажется, и интервьюер может быть приятелем вашего бывшего начальника. Многие рекрутеры проверяют факты. Если вы утверждаете, что ушли с предыдущего места из-за сокращений, а на сайте вашего бывшего работодателя уже висит вакансия на вашу должность, рекрутер заподозрит, что проблема не в сокращениях.

Будьте готовы к вопросам про свои достижения и неудачи. Рассказ о последних показывает ваш уровень принятия решений, ответственности и умеете ли вы извлекать уроки из своих ошибок.

## Договоритесь об обратной связи

Завершить встречу лучше вопросом: «Когда вы дадите ответ?»

Вам дают конкретный срок: «Мы примем решение через две недели». Уточните, что делать, если в пятницу вам так и не позвонят: можно ли позвонить или написать самому? Из-за большой загрузки или сложности с выбором ответ может затянуться.

Дедлайн: «Если мы не перезвоним в течение трех рабочих дней, вакансия закрыта». Такой вариант часто встречается при подборе на массовые позиции: продавцов, телеоператоров.

Иногда кандидаты используют прием «у меня оффер»: на встрече рассказывают, что уже сейчас имеют пару предложений на руках, поэтому хотят получить ответ в течение рабочей недели. Это может сработать, но надежные работодатели редко принимают

решения быстро. Если компания ответственно подходит к выбору сотрудника, а не просто «затыкает дыру», процесс переговоров может занять несколько недель, а то и месяцев. Средний период найма в Google, к примеру, от полугода и больше. И попытка ускорить процесс скорее испортит ситуацию.

Ходит шутка, что успешный менеджер по продажам радуется 9 неудачным звонкам: по статистике, везет в 10% случаев, а значит, 10-й звонок точно будет удачным. Хорошая работа редко находится с первого раза. Будьте уверены и избирательны: вы обязательно найдете хороший вариант!