

ПОРАДИ, ЯК СПОДОБАТИСЯ РЕКРУТЕРУ НА СПІВБЕСІДІ

Багато претендентів зазнають труднощів при проходженні першого інтерв'ю, через те, що питання і цілі рекрутерів здаються їм незрозумілими. До того ж рекрутери часто використовують нестандартні методики, що ще більше ускладнює ситуацію.

Яку мету ставить рекрутер при первинному відборі

Як правило, перший етап складається зі знайомства з резюме, подальшого телефонного дзвінка, онлайн-кола з камерою або співбесіди в офісі. Головне завдання фахівця з відбору персоналу – знайти релевантних кандидатів на посаду, щоб потім представити їх вищепоставленій ланці.

Претендентові слід знати, на що рекрутери звертають особливу увагу при первинному відборі. Експерти відносять до найважливіших елементів професійного портрета **hard skills** і **soft skills**. Що це таке?

Hard skills – технічні компетенції, які можуть бути наочно продемонстровані, перевірені та оцінені. Наприклад, знання спеціалізованих програм для співробітника ІТ-компанії або досвід обслуговування роботів для інженера.

Soft skills – соціальні й психологічні якості, які допомагають успішно взаємодіяти з оточенням. До них відносять:

- комунікабельність;
- вміння працювати в команді;
- дружність;
- гнучкість;
- креативне і критичне мислення;
- пунктуальність;
- лідерські задатки.

Це універсальні риси характеру і навички, необхідні професіоналові практично в будь-якій сфері. Рекрутерів частіше більш цікавлять саме **soft skills**, адже їм, на відміну від **hard skills**, набагато складніше навчитися.

Не варто намагатися створити ілюзорний образ, приписуючи собі ті професійні або особистісні якості, якими ви не володієте. Це абсолютно безглуздо, адже ваша брехня рано чи пізно розкриється, що може серйозно зашкодити вашій репутації.

Які методики використовують рекрутери на співбесідах

Найчастіше застосовуються наступні варіанти:

1. Біографічне інтерв'ю. Співбесіда будується навколо фактів з життя кандидата, йому ставлять запитання по резюме/анкеті.
2. Поведінкове інтерв'ю. Ґрунтується на минулих діях людини, які найкраще розкажуть, як він буде поводитися в аналогічній ситуації в майбутньому.

Претендентові необхідно описати ситуацію з минулого, сформулювати поставлене перед ним завдання, потім позначити свої дії та розповісти про результат. HR-у досить отримати кілька поведінкових прикладів для правильної оцінки кандидата.

Як вигідно представити себе під час телефонного дзвінка

Основна мета такої співбесіди – звузити коло претендентів на вакансію. Рекрутери переважно задають претендентам результативні, максимально конкретні питання. Обов'язково врахуйте наведені нижче рекомендації, якщо хочете справити хороше враження:

1. Зв'язно викладайте свої думки, будьте максимально конкретні, не відривайте від основної суті розмови.
2. Намагайтеся говорити розмірено, не збиваючись з заданого ритму.
3. Стежте за голосом, аби він не був надто офіційним і напруженим.
4. Будьте ввічливі, не перебивайте свого співрозмовника.
5. Уникайте використання слів-паразитів.

Також HR буде ставити уточнювальні питання по резюме, до чого потрібно бути готовим. Часто вирішальними факторами при оцінці стають: знання іноземної мови, досвід роботи, віддаленість від офісу. Останній критерій важливий, якщо передбачається зайнятість п'ять днів на тиждень в офлайн-форматі. Але в нинішній ситуації 2021 року багато компаній переходять на частково або повністю віддалений графік, що дуже зручно і безпечно для здоров'я співробітників.

Особливості запитань на першому інтерв'ю

Про них також варто знати пошукачеві. Рекрутери використовують 3 категорії питань:

1. Цільові. З їх допомогою отримують інформацію про професійні якості, які важливі для пропонованої вакансії. Приклад: «Розкажіть про час, коли ви були».
2. Зондувальні. Вони дозволяють HR-у краще пізнати поведінкові особливості здобувача. Приклади: «Розкажіть, будь ласка, докладніше», «Що ви зробили потім?».
3. Проективні. Застосовуються для отримання більш детальної інформації про мотиви й цінності кандидата. Приклади: «Чому ви вирішили змінити роботу?», «За що керівник повинен відразу звільнити свого співробітника?».

На першому інтерв'ю оцінюються професійні здібності претендента, його освіта і знання, досвід, комунікативні якості, навички організації та планування, зацікавленість в роботі.

На що рекрутер звертає особливу увагу

HR, перш за все, оцінює претендента за його пунктуальністю, ввічливістю в бесіді, готовністю говорити про професійний досвід. Крім того, фахівець з персоналу звертає увагу на вербальну і невербальну поведінку (манеру стримуватися, тембр мови, жестикуляцію, поставу). Важливий фактор – це перше враження, яке складається за декілька хвилин ще на початку розмови.

«Тригери», які вказують, що кандидат точно не підходить

Приклади помилок пошукачів, які завадять їм отримати роботу:

- негативні висловлювання про колишнього роботодавця;
- прагнення звинуватити інших людей у своїх невдачах;
- все, що відбувається сприймається через заперечення;
- неможливість чітко відповідати на конкретні запитання, незрозуміння їх суті.

Говорячи про інші «тригери», які свідчитимуть не на користь претендента, варто відзначити погану орієнтацію по власному резюме, невдалий зовнішній вигляд, низьку стресостійкість.

Рекомендації кандидату

Вони допоможуть легко пережити інтерв'ю, а також підвищать ваші шанси на отримання бажаної посади:

1. Вивчіть більш детально інформацію про компанію.
2. Будьте готові довести свою компетентність.
3. Дізнайтеся всі завдання посади. Підготуйте список своїх професійних якостей, необхідних для вакантного місця.
4. Ретельно підготуйте відповіді на поширені питання HR-ів.
5. Найголовніша порада – будьте чесними та надавайте тільки правдиву інформацію про себе.

Бажаємо вам успішно пройти співбесіду і влаштуватися на роботу вашої мрії!