

## **ЦЕНТР ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ ГОРОДА НОВОСИБИРСКА**

19.02.2016

### **Неформальное собеседование провал или успех**



«Задавали ли Вам во время собеседования странные вопросы? Нет, не о том, почему Вы уволились с последнего места работы или для чего хотите устроиться именно в эту компанию. Я имею в виду вопросы, загонявшие Вас в тупик. Такие, как «Пользуетесь ли Вы ненормативной лексикой?», или «Какого пола Чебурашка?». Если да, то поздравляю, Вы побывали на неформальном, собеседовании.» - такими словами я начала очередное занятие семинара тренинга по социальной адаптации (Клуба ищущих работу), посвящённого прохождению собеседования.

«Да уж чего только работодатели не придумают! Придешь на собеседование, сначала ждешь так долго, что невольно подумаешь, может про меня уже, забыли, а потом ещё и нагрубят». «Точно - точно. А у меня, было, подсядет менеджер по персоналу рядом, так близко, что чувствуешь себя прямо не в своей тарелке», - участники семинара активно включились в обсуждение поведения работодателей или их представителей.

«Вы совершенно правы, не совсем приятно оказаться в подобных ситуациях» - согласилась я.

Но не лишним здесь будет разобраться в причинах такого поведения. Да, действительно бывает плохое настроение или грубые люди, но раз работодатель ищет сотрудника, значит, есть объяснение такому поведению. Ведь и в его интересах быть вежливым, тактичным и приветливым. А раз так, давайте обсудим и разберём для чего, проводятся подобные собеседования?

Неформальное собеседование – это беседа с соискателем, во время которой задаются на первый взгляд странные и неожиданные вопросы, вроде бы совершенно не относящиеся к предлагаемой вакансии и к месту работы. На самом деле это не так. Цель подобных вопросов лежит на поверхности: проверить логику и реакцию собеседника, выяснить то, что соискатель хотел бы скрыть.

Попробуем разобраться с неожиданными вопросами во время собеседований. Подобные вопросы можно было бы объединить в несколько групп.

#### **Вопросы личного характера**

Сюда можно отнести интерес рекрутера к личной жизни соискателя, к тому, чем он занимается в свободное время, его привычкам и характеру. Например, «Вы что, никогда не краситесь?» или «Ходите ли Вы в баню?».

По законам деловой этики, интерес к личной жизни соискателя во время собеседования считается не допустимым. Поэтому всегда можно спокойно ответить в подобной ситуации вопросом на вопрос: «А каким образом это может повлиять на рабочий процесс?» или же просто перевести все в шутку.

## ЦЕНТР ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ ГОРОДА НОВОСИБИРСКА

Для чего сотрудники кадровых служб задают подобные вопросы? Возможно, хотят узнать соискателя получше, либо проверить его реакцию на неудобный вопрос и попробовать вывести его из себя. Некоторые факты личной жизни могут помочь принять решение, подходит ли кандидат для данной компании.

Другая категория вопросов – те, которые заставляют подумать, включить логику и найти ответ. Один из самых популярных вопросов такого плана: «Как Вы думаете, почему канализационные крышки делают круглыми?». Встречаются и такие: «Какого цвета на Марсе деревья?», «Что пьет корова?» (на последний вопрос большинство отвечают «молоко», хотя правильный ответ – «воду»).

Подобные задания проверяют логическое мышление, креативность.

Очень популярны стали в последнее время вопросы-кейсы. Это нестандартные ситуации, из которых соискатель должен найти выход. Такая задачка помогает проверить разные качества претендента на должность: коммуникабельность, неординарность мышления, умение найти выход из сложной ситуации.

«Вы оказались свидетелем прилета инопланетян. Они берут Вас с собой и предлагают любую должность на планете на выбор. Что Вы выберете?» (данный вопрос проверяет амбициозность, целеустремленность и склонность к карьеризму).

Главное не забывать, что во время таких игр важен – не результат, а то, как ведет себя соискатель, насколько сильно он старается справиться с поставленной задачей. В основном здесь оценивается умение выйти из нестандартной ситуации, коммуникабельность и уверенность в себе.

Встречаются работодатели, которых интересует такая специфическая информация о потенциальном работнике, как, например, его знак зодиака или соответствие предлагаемой должности по дате рождения и нумерологии. Исходя из ответа, соискателю могут отказать в приеме на работу со словами: «К сожалению, Вы нам не подходите».

Участники семинар с интересом обсуждали, разбирали и проигрывали описанные выше ситуации. Позже мы вместе рассмотрели, предложенные мной простые рекомендации и правила: «Как вести себя, если на собеседовании, если Вам задают нестандартные, необычные или неудобные вопросы?»

Вот они:

1. Постарайтесь не показать свою растерянность. Сделайте глубокий вдох и улыбнитесь. Лучше выдержать паузу, чем сказать что-то не к месту.

2. Можно задать уточняющий вопрос. Это даст Вам небольшой перерыв, чтобы собраться с мыслями.

3. Ведите себя естественно. Запомните: главное не что Вы будете говорить, гораздо важнее, как Вы станете это делать.

4. Можно вежливо попросить отложить данный вопрос и вернуться к нему позднее.

5. Постарайтесь как-то связать Ваши ответы с потенциальным местом работы, это добавит Вам дополнительные очки.

6. Здоровое чувство юмора в подобных ситуациях обычно только приветствуется. Некоторые вопросы можно свести к шутке, этим Вы произведете хорошее впечатление.

## ЦЕНТР ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ ГОРОДА НОВОСИБИРСКА

7. Важно помнить, что правильного ответа на подобные вопросы может не быть вовсе, а потому (в рамках приличия, конечно же) не стесняйтесь отвечать так, как считаете нужным.

8. Не забывайте, что Вы всегда можете встать и уйти. Собеседование, которое Вам не удалось пройти, это еще не конец жизни. Воспринимайте его как новый опыт, который в будущем поможет Вам найти достойное место, соответствующее вашим способностям и навыкам.

И последнее по порядку, но не по значению:

Сложно предугадать заранее все возможные вопросы, которые будет задавать во время собеседования работодатель или его представитель. В любом случае, собираясь на собеседование, нужно быть готовым ко всему.

Помните, в технике взаимодействия с работодателем нет ничего сверхъестественного: контакт, уважение, понимание его проблем и стремление (при наличии определенной квалификации) участвовать в их разрешении.

Важно не забывать, что если работодатель пригласил вас на собеседование значит, он уже считает Вас достойным занять это место. Теперь важно помочь ему утвердиться в этом решении!

**Оксана Агеева,**  
психолог-профконсультант  
отдела занятости населения  
Октябрьского района,  
**телефон: 266-60 -52**

### Справка о ГКУ НСО ЦЗН г. Новосибирска.

Государственная служба занятости населения сформирована в 1991 году после принятия Закона РФ от 19 апреля «О занятости населения в Российской Федерации» и существует на рынке труда уже более 20 лет!

Центр занятости населения города Новосибирска был создан в соответствии с приказом Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 11.09.2000 г. № 1000/42-рк, как государственное учреждение Центр занятости населения города Новосибирска (ГУ ЦЗН г. Новосибирска). 5 июля 2011 года, в соответствии с приказом Департамента имущества и земельных отношений Новосибирской области от 27 июня 2011 года № 1384, был переименован в государственное казённое учреждение Новосибирской области «Центр занятости населения города Новосибирска», сокращённо – ГКУ НСО ЦЗН г. Новосибирска,

Сегодня в структуру ГКУ НСО ЦЗН г. Новосибирска входят 9 районных отделов занятости населения и филиал в г. Оби, которые оказывают государственные услуги гражданам – содействуя в поиске подходящей работы с учётом уровня профессиональной подготовки, опыта работы, и работодателям – содействуя в подборе необходимых работников, информируя о состоянии рынка труда, профессионально обучая как безработных граждан, так и будущих сотрудников предприятия по заявке работодателя. Специалисты городского центра занятости населения организуют и проводят городские, специализированные и мини-ярмарки вакансий рабочих и учебных мест, консультируют по вопросам законодательства о занятости, оказывают профориентационные услуги и психологическую поддержку, помогают адаптироваться на современном рынке труда.

Разнообразны формы, методы и приёмы работы с кадровыми службами предприятий, учреждений и организаций по решению вопросов подбора кадров, необходимых для производственных и хозяйственных нужд, от размещения заявленных вакансий в средствах массовой информации, сети Интернет, до публичных презентаций организаций, аукционов специалистов, экспресс-трудоустройств, воплощая в жизнь программы активной политики занятости.

В электронной базе ГКУ НСО ЦЗН г. Новосибирска находится свыше 19 тысяч вакансий по различным специальностям. Доступ к электронной базе данных имеется в каждом районном отделе занятости и филиале ГКУ НСО ЦЗН г. Новосибирска ЦЗН г. Оби.

Услуги населению и работодателям оказываются бесплатно!

Пресс-служба ЦЗН г. Новосибирска