



ВАЛЕРИЙ ШАНИН



КАРЬЕРНЫЕ ИГРЫ

ИЛИ

**П С И Х О Л О Г И Я
Д Е Л О В О Г О
О Б Щ Е Н И Я**



Валерий Шанин

**Карьерные игры, или
Психология делового общения**

«Издательские решения»

Шанин В.

Карьерные игры, или Психология делового общения /
В. Шанин — «Издательские решения»,

ISBN 978-5-44-900327-0

Вам приходится заниматься неприятной работой? Вами руководит «тяжелый» начальник, злоупотребляющий своей властью? Ваши сослуживцы — интриганы и склочники, стремящиеся втянуть вас в выяснение отношений или сделать козлом отпущения? Тогда эта книга для вас.

ISBN 978-5-44-900327-0

© Шанин В.
© Издательские решения

Содержание

Введение	6
Часть 1. Трудоустройство	9
Как начать	10
Иерархия жизненных целей	10
Жизненные цели и работа	11
Поглядим на себя	12
Стратегия карьеры	13
Как сделать первые шаги	15
Самореклама	16
Как победить на собеседовании	19
Способы укрепления уверенности	20
Перед встречей	21
Встречают по одежке	22
Вопросы о прошлом	23
Вопросы о будущем	25
Каверзные вопросы	26
Конец ознакомительного фрагмента.	27

Карьерные игры, или Психология делового общения

Валерий Шанин

Дизайнер обложки Полина Терёхина

© Валерий Шанин, 2017

© Полина Терёхина, дизайн обложки, 2017

ISBN 978-5-4490-0327-0

Создано в интеллектуальной издательской системе Ridero

Введение

Дорога к свободе лежит через смех, и пока человек не научится смеяться, он останется поработенным, работая на своих прежних хозяев или борясь за службу новым.

Эрик Берн

Мы работаем в окружении людей. Одни из них являются нашими начальниками, другие – подчиненными, третьи – коллегами. И довольно часто именно от того, насколько хорошо мы вписались в сложившуюся структуру взаимоотношений, зависят как перспективы карьеры, так и психическое здоровье.

Многие недооценивают важности психологических проблем, которые могут возникнуть в трудовом коллективе. Они наивно мечтают о работе под руководством идеального начальника – всегда чуткого, доброго и справедливого, среди идеальных коллег – неизменно дружелюбных, приветливых и честных. Однако в реальности эти мечты не сбываются. Значительно чаще наша свобода ограничивается, профессиональные и даже человеческие права попираются, нас подвергают беззастенчивой эксплуатации, втягивают в разборки или делают объектом сексуальных домогательств.

Что же делать? Можно спастись бегством – уволиться и искать другую работу. В некоторых случаях это оправдано. Но, скорее всего, увольнение даст лишь небольшую передышку – на новом месте мы опять столкнемся с прежними проблемами. Бороться? Но как, с кем и за что?

Если предположить, что наши трудности связаны исключительно с низким служебным положением, то логично направить всю свою энергию на то, чтобы подняться на более высокую ступеньку в иерархии фирмы. Многие так и делают. Однако вскоре выясняется: даже добившись повышения, они по-прежнему остаются в подчиненном положении – сверху все еще есть начальники... Положение становится даже хуже. Ко всему добавляется страх в одночасье потерять «кресло», борьба за которое отняла столько времени и сил.

Объявив виновниками своего тяжелого положения коллег и начальников, можно всю ответственность за собственное благополучие свалить на них и чувствовать себя невинной жертвой. Появляется моральное право жаловаться или мстить, действуя по принципу «сам не ам и другим не дам», но вряд ли это решит возникшие психологические проблемы. Скорее наоборот, разовьет беспомощность, приведет к пессимистическому взгляду на жизнь и цинизму, что нередко является причиной психосоматических заболеваний – язвы, гипертонии, экземы и т. п.

Как быть? Неужели устраиваясь на работу в качестве подчиненного, мы автоматически обрекаем себя на страдания?

Ответы на эти вопросы интересовали меня не из праздного любопытства. Так уж сложилась моя трудовая биография, что я имел возможность взглянуть на подобные проблемы со многих точек зрения. До, во время и после получения профессионального психологического образования я был подчиненным и начальником; занимался собственным трудоустройством и работал менеджером в кадровом агентстве; преодолевал трудности в процессе делового общения и преподавал «Психологию делового общения»; консультировал как жалующихся на притеснения подчиненных, так и начальников, недовольных своими сотрудниками. Таким образом, мне удалось избавиться от полного отождествления себя с моей должностью. В результате я пришел к выводу, что все служебные взаимоотношения можно рассматривать как большую игру – «Игру в работу».

Работая, мы исполняем одну или несколько ролей: в отношениях с начальником – роль подчиненного, с сослуживцами – роль коллеги, с теми, кто находится в более низ-

ком иерархическом положении, – роль начальника. Все эти роли можно играть хорошо или плохо, с удовольствием или внутренним протестом, механически или творчески, но можно и в любой момент от них отказаться, – уволившись по собственному желанию. Коллеги и начальники тоже лицедействуют и, с нашей точки зрения, не всегда удачно. Скажем, начальник – в семейной жизни милый заботливый отец и дедушка – почему-то предпочитает представляться боссом-самодуром; а сослуживцы – в принципе интеллигентные, профессиональные и общительные люди – выбирают амплу склочников, придурков и забияк.

Если работу считать игрой с определенными правилами и ограничениями (например, футбол или шахматы), то можно перестать отождествлять собственную личность и роль подчиненного. Это позволит не вовлекаться в процесс служебных взаимоотношений излишне эмоционально: не принимать его с идиотской серьезностью, не придавать чрезмерного значения временным успехам и поражениям. Скажем, футболисты во время матча используют всевозможные хитрости и тактические уловки, отдавая все силы победе над соперниками, но в раздевалке или за кружкой пива относятся друг к другу по-дружески. А мы забываем, что речь идет об игре, и начинаем видеть в сослуживцах личных врагов. Именно из-за этого и рождаются психологические проблемы.

Как же сделать так, чтобы «Игра в работу» стала приносить нам настоящее удовольствие?

Интереснее всего те игры, где возможности противников уравновешены, а правила едины для всех. Например, в футболе одинаковое количество игроков в командах, ворота равного размера, у шахматистов – поровну одних и тех же фигур и т. д. Рассматривая с этой точки зрения нашу работу, можно заметить, что здесь ситуация несколько иная. Например, в соответствии с должностными инструкциями (правилами игры?) начальник имеет значительно больше прав и возможностей реализовать их. Коллеги зачастую обладают превосходством в квалификации, связях и опыте. А мы похожи на шахматиста, давшего противнику фору – ладью или ферзя. Конечно, в этом случае выиграть значительно сложнее: Это, правда, не означает, что мы заранее обречены и должны смириться со своим положением. Шанс победить есть – надо превзойти соперников в мастерстве. Тому, как стать гроссмейстером делового общения, и посвящена эта книга.

Начнем с процесса трудоустройства. Его можно рассматривать как выбор игры – футбол, хоккей или регби – и команды, в которой мы будем играть. От того, насколько правильно мы выберем самую привлекательную для себя игру и попадем в команду, наиболее соответствующую нашей квалификации и способностям, во многом будут зависеть будущие результаты. В это время у нас одна, главная, цель – добиться желанной работы. Тут предстоит пройти несколько этапов. «Вначале необходимо понять, какая же работа нам нужна. Затем – подобрать подходящую вакансию. Наконец, пройти через сито отбора. И только в том случае, когда подходящая работа получена, трудоустройство считается успешно завершенным.

Мы оказываемся в новом коллективе, где уже существует сложная система психологических взаимосвязей. Наше иерархическое положение примерно такое же, как и у коллег. Но это не означает, что между нами автоматически установятся равноправные деловые отношения. Именно от нас зависит, чтобы так произошло. Мы должны приложить определенные усилия и использовать на практике психологические знания, достигая взаимопонимания. Особенно важно научиться правильно вести себя в конфликтных ситуациях. В зависимости от наших действий они могут стать либо источником негативных эмоций и нервных стрессов, либо возможностью проявить гибкость и добиться изменений к лучшему.

Несмотря на всю важность общения с коллегами, именно от отношений с начальником, в первую очередь, будут зависеть как перспективы карьеры (да и просто возможность работать на этом месте!), так и сохранение нашего психического (а подчас и физического!) здоровья. Следует твердо усвоить: у любого босса – даже при наличии несомненных

достоинств – есть определенные недостатки. Но разве именно мы должны заниматься их исправлением? Мы также не обязаны сносить попытки начальника злоупотребить своим положением. Для этого необходимо грамотно защищаться от принуждения и манипуляции, критических нападок и сексуальных домогательств. Мы должны уметь добиваться повышения зарплаты и отстаивать свои человеческие права. Не вредно также иметь в своем арсенале несколько эффективных способов управлять поведением шефа.

Но все это не поможет, если не научиться владеть собой. Часто мы находимся в положении подчиненного не просто в силу иерархического положения. Мы являемся рабами своих привычек, не умеем адекватно справляться с отрицательными эмоциями и т. д. Только контролируя себя, можно избавиться от контроля со стороны окружающих.

Невозможно изменить свою жизнь, лишь прочитав о других способах поведения. Нужно применить их. И не обязательно стиснув зубы. Лучше относиться к этому как к игре. Если понравится – хорошо. А нет – ничего страшного. В любой момент можно вернуться к привычной игре или придумать новую.

Часть 1. Трудоустройство

Работать профессором престижно, но невыгодно. Работать сутенером выгодно, но не престижно. Поэтому многие хотят работать профессором-сутенером.,

Народная мудрость

В детстве мы смотрим на взрослых снизу вверх и мечтаем о том времени, когда вырастем и сможем делать то, что сейчас нам недоступно – ходить на работу. Поэтому с энтузиазмом играем в продавцов и пожарных, слесарей и врачей, космонавтов и рэкетиров. Пока для нас любая работа – всего лишь увлекательная игра.

По мере взросления мы понимаем, что работа бывает денежной, престижной, перспективной, необременительной, рутинной, творческой. Она наполняет жизнь смыслом или превращает ее в период томительного ожидания пенсии, дает возможность развить способности или становится причиной болезни. И именно от нас зависит правильный выбор. Но как найти наиболее подходящую для себя работу?

Вакансии есть всегда и везде, даже в нашей стране в разгар жесточайшего экономического кризиса. Правда, чаще всего предлагают неквалифицированную и малооплачиваемую работу. Поэтому найти должность, отвечающую всем нашим требованиям, необычайно сложно. В результате восемьдесят процентов хотели бы работать в другом месте или по другой специальности. Их положение не намного лучше, чем у безработных, – то же недовольство окружающими, депрессия, потеря смысла жизни и повышенная нервозность. При случайном трудоустройстве, ориентируясь исключительно на имеющиеся в данный момент вакансии, мы, даже в случае успеха, в четырех случаях из пяти попадем не туда, куда хотели бы. А для того, чтобы войти в двадцать процентов счастливицов, нужно действовать последовательно и методично.

Начнем с самого начала. Попробуем честно ответить на вопросы: «Для чего мы ищем работу? Чтобы занять время? Заработать деньги? Добиться общественного признания и определенного социального положения? Или для чего-то другого? Что конкретно для нас означает „хорошая работа“?»

Итак, мы определили свою цель. Но этого мало; Известно, что на любое более или менее привлекательное место всегда есть и другие претенденты. Значит, нужно приложить максимум сил, чтобы доказать потенциальному работодателю: именно наша кандидатура – наиболее подходящая. Чтобы успешно «продать» себя, необходимо точно определить свою «цену» – достоинства и недостатки, профессиональный опыт и склонности, запросы и ожидания; проявить те качества, которые понадобятся в дальнейшем, – целеустремленность, стрессоустойчивость, оптимизм.

Как начать

Многие пытаются поставить телегу впереди лошади – они ищут работу среди объявлений о вакантных местах, вместо того, чтобы решить, какая лучше всего подходит им по характеру, образованию или квалификации.

Поль Стивенс

Определение цели – первый этап любой деятельности. Не является исключением и поиск работы. Если мы не знаем, что ищем, то как мы это найдем? Конечно, возможно, мы случайно попадем именно туда, где добьемся успеха. Но даже тогда не сумеем оценить результат. Действительно ли мы взяли максимально возможную высоту? Или потерпели сокрушительную неудачу? Бессистемный поиск обычно приводит к тому, что мы либо остаемся совсем без работы, либо попадаем не на свое место (обычно это проявляется в жалобах на плохого начальника, тяжелый психологический климат, невыносимые условия труда).

Прежде всего необходимо ясно понять, какую именно работу мы хотим получить. Что для нас важнее: высокая зарплата, карьера или творчество? Согласны ли мы работать только по специальности? Или готовы переквалифицироваться? Сколько времени мы предпочитаем отдавать работе? Что для нас лучше: регламентированный или ненормированный рабочий день? Ответы на эти вопросы помогут определить круг привлекательных вакансий. Но и этого недостаточно. Не менее важно оценить свои возможности. Они зависят как от личностных особенностей и квалификации, так и от текущей ситуации.

Часто оказывается, что предлагаемые вакансии нас не интересуют. А претендовать на хорошую работу мы не решаемся, боясь конкуренции с другими претендентами и провала на конкурсе. Что делать? Пойти по пути наименьшего сопротивления и устроиться туда, куда наверняка возьмут? Или вступить в борьбу за престижное место? Решить эту дилемму непросто. Но, только сделав однозначный выбор, мы определим круг предложений, которые стоит рассматривать в процессе поиска вакансий.

Иерархия жизненных целей

Если у человека есть «зачем» жить, он может вынести почти любое «как».

Фридрих Ницше

В будничной суете очень легко потерять ориентиры. Зачастую просто нет времени, чтобы поразмышлять, чего мы вообще хотим от жизни. Однако в переломные моменты, такие как выбор профессии и места работы, когда необходимо принять решение, от которого будет зависеть наша дальнейшая судьба, без этого не обойтись.

Система жизненных целей не является неизменной, заданной раз и навсегда. Когда мы рождаемся на свет, наше единственное желание – быть любимыми своими родителями. Но подростками мы стремимся к признанию со стороны сверстников, становясь взрослыми, – к независимости. Семейные узы и появление детей также сказываются на изменении целей.

Очевидно, что самая главная цель жизни человека – достижение счастья. В этом мы все похожи. Хотя понимание счастья у нас и не одинаково, есть целый ряд жизненных целей, важность которых бесспорна для всех:

карьера – стремиться к интересной, престижной работе, добиваться высоких профессиональных успехов;

саморазвитие – постоянно повышать уровень образования, пополнять знания, совершенствовать способности;

деньги – не испытывать материальных затруднений, иметь возможность купить все, что нужно для жизни;

любовь – устанавливать близкие отношения с привлекательными для нас людьми;

семья – заботиться о близких;

дом – иметь не только крышу над головой, но жить с комфортом и именно там, где хочется;

здоровье – поддерживать физическую форму, заниматься спортом;

удовольствие – иметь хобби, развлекаться, путешествовать, наслаждаться жизнью;

общественное признание – иметь высокое положение в обществе, пользоваться уважением окружающих;

духовность — жить в гармонии с самим собой и миром, заниматься духовной практикой;

независимость – не давать собой управлять, самостоятельно выбирать цели и определять способы их достижения.

* * *

Сравним цели попарно. Например, возьмем «здоровье» и «семью» и подсчитаем, сколько времени мы обычно отводим на общение с членами семьи и сколько – на поддержание здоровья. Или поставим вопрос: «Что мы выберем в ситуации «или-или» – «спорт или семью?» То, что покажется предпочтительнее, и является для нас более важным. Аналогично можно проанализировать и другие пары. Нужно только все время осознавать, что именно мы сравниваем. Скажем, выбор между семьей и карьерой в действительности означает выбор не только между стремлением стать большим начальником или любящим отцом, но и между сокращенным (больше времени проводим с домашними) и ненормированным (так легче сделать карьеру) рабочим днем.

Жизненные цели и работа

Рабочий день сокращает жизнь на 8 часов.

Рекламная служба «Русского радио»

Устроиться на сносную работу и прозябать на ней можно и без учета своих жизненных целей. Однако следовать им – необходимейшее условие для истинного счастья. Престижность профессий со временем меняется. Сейчас, например, считается, что быть актером лучше, чем пожарным, а менеджером – выгоднее, чем водопроводчиком. Но главное не то, насколько работа хороша или плоха в глазах окружающих. Значение имеет, подходит ли она нам. А определить это можно, зная собственную иерархию жизненных целей. Только так мы поймем, на какие параметры необходимо обращать внимание, – возможность карьеры, уровень зарплаты или местоположение офиса.

Работая в кадровом агентстве, я всем претендентам задавал вопросы: «Почему вы хотите работать? Почему вы выбрали именно эту профессию? Почему вас привлекает работа именно в этой фирме?» и т. д. Оказалось, что, несмотря на разнообразие ответов, все люди делятся на две группы. В первую входят те, кто хочет работать, чтобы:

- сделать карьеру;
- стабильно получать высокую зарплату;
- стать деловым человеком;
- овладеть профессиональными навыками;
- работать в соответствии с квалификацией;
- установить полезные деловые контакты.

Вторую группу составляют те, кто объясняет собственный выбор так:

- больше ничего не умею делать;
- все равно, где работать, ведь вокруг безработица;
- временная работа, пока нет более подходящей;
- лишь бы работать недалеко от дома;
- заработать максимум денег за минимум времени;
- иметь деньги, необходимые для своего хобби.

Представители первой группы выбирают работу на основании ее сущностных характеристик, второй – по каким-то внешним соображениям. Нельзя сказать, что одни однозначно правы, а другие нет. Но очевидно, что за этими различиями скрывается разница приоритетов: работа рассматривается или как способ реализации жизненных целей, или всего лишь как возможность обеспечить себя материально.

* * *

Что же важно в жизни именно для нас? Попробуем разобраться. Первый этап: вспомним жизненные цели, о которых мы уже говорили. Проанализируем их. Может быть, необходимо что-то добавить? Или немного видоизменить?

Второй этап: расставим цели по степени важности именно в данный момент.

Третий этап: распределим их на две большие группы. В первую внесем цели, достижение которых возможно только на работе, во вторую – все остальные. Теперь более внимательно рассмотрим жизненные цели из первой группы. Они станут для нас ориентиром при поиске подходящей работы.

Поглядим на себя

Скромность – не лучший помощник при поиске работы.

Поль Стивенс

Для достижения успеха в процессе трудоустройства необходимо выдержать конкуренцию: произвести хорошее впечатление на работодателя и выделиться из толпы претендентов. Чтобы успешно себя «продать», мы должны знать себе «цену». Давайте попробуем сделать это объективно. Какая у нас квалификация и опыт работы? Какими положительными и отрицательными качествами мы обладаем? Какое впечатление производим на окружающих?

Самооценку удобнее проводить по тем же характеристикам, которые возможны для работодателей.

Внешние данные Посмотрим на себя в зеркало. Насколько наш облик соответствует имиджу типичного представителя выбранной профессии? Можем ли мы что-то предпринять для улучшения своего внешнего вида? Изменить прическу, одежду, манеру держаться или выражение лица?

Образование Иногда на работу в принципе не возьмут без диплома. Но даже там, где формально специальное образование не требуется, его наличие может стать важным плюсом. Ведь это является наглядным доказательством нашей целеустремленности и настойчивости. Вспомним все полученные дипломы, аттестаты и свидетельства об окончании курсов. А теперь подумаем, достаточно ли нашего образования для выбранной работы? Может нам стоит поступить на курсы иностранного языка или изучить компьютер?

Профессиональные и другие навыки Не всему, что умеем, мы научились в учебных заведениях. У нас есть много навыков, которые можно приобрести только во время практической деятельности. Очевидно, что опыт общения с налоговой инспекцией, оформления таможенных деклараций и т. п. пригодится на любой работе. Но даже, казалось бы, «беспо-

лезные» навыки – умение плавать, рисовать, готовить, шить, рассказывать анекдоты – могут показать нашу способность овладевать новым. Поэтому стоит вспомнить все, где мы сильны.

Психологические особенности Отметим, в первую очередь, положительные качества: целеустремленность, честность, коммуникабельность. Затем перейдем к недостаткам. Их, конечно, лучше не афишировать, но знать необходимо. Нужно быть максимально честным перед собой.

Редко кому удастся оценить себя действительно объективно. Этому мешает как отсутствие навыка, так и механизмы психологической защиты, прячущие от сознания негативные аспекты нашей личности. Для адекватной оценки своих качеств полезно учесть и мнение окружающих. Они замечают у нас не только слабости, о которых мы не догадывались, но и достоинства, на которые мы не обратили внимания или не вполне поняли. В различных ситуациях мы проявляем себя по-разному. Поэтому, например, друзьям и родственникам легче рассказать о нашем умении общаться, чертах характера. А деловые качества, профессионализм лучше охарактеризуют сослуживцы или однокашники. Скорее всего, мы не встретим даже двух человек, воспринимающих нас совершенно одинаково. Да и представление о наших способностях у людей не всегда более точное, чем наше. Однако чужое мнение важно для того, чтобы глубже узнать себя, обратить внимание на какие-то особенности.

Объединив самооценку с общим мнением, мы сможем составить более полный список своих достоинств и недостатков. Сопоставление плюсов и минусов определит нашу реальную «цену» на рынке труда.

* * *

Возьмем, большой лист и разделим его на четыре колонки: внешние данные, уровень образования, профессиональные и другие навыки, психологические качества. В каждой изложим результат обобщения самооценки и оценки, данной окружающими. Чем тщательнее мы заполним этот лист, тем лучше выявим свои «за» и «против». Это позволит заранее подготовиться к тому, чтобы в процессе трудоустройства скрывать недостатки и акцентировать достоинства.

Стратегия карьеры

У меня есть желание купить корову, но нет возможности. Есть возможность купить козу, но нет желания.

Из популярного восточного тоста

Успех трудоустройства зависит не только от образования, опыта работы или внешних данных, но и от адекватности притязаний. Стремимся ли мы найти хоть какую-нибудь работу или, наоборот, пытаемся попасть исключительно в крупную компанию, на руководящую должность с месячным окладом не ниже 100 тысяч рублей? Лень и страх перед возможной неудачей подталкивают нас к поискам работы, обеспечивающей минимальные материальные выгоды. А честолюбие – к стремлению немедленно получить престижное высокооплачиваемое место. Поэтому мы обычно колеблемся между непривлекательной, но легко получаемой работой и заманчивой, но вряд ли достижимой. Уровень притязаний определяется тем, как нам удастся примирить противоположные стремления и соотнести их с реальностью.

К вершинам любой профессии есть два пути. Можно начать с самых низов и, постепенно приобретая опыт, медленно подниматься вверх. Например: курьер, администратор, менеджер, старший менеджер, начальник отдела, директор. Или претендовать сразу на более высокий пост, допустим, старшего менеджера. Кажется, что первый путь – длинный, а вто-

рой – короткий. Однако в действительности все может быть наоборот. Занимаясь трудоустройством выпускниц курсов секретарей, я неоднократно наблюдал, как некоторые из них, соглашаясь вначале поработать низкооплачиваемым секретарем на телефоне, быстро шагали по служебной лестнице: администратор, секретарь-референт, помощник директора. В то же время другие тратили все свои силы на безуспешные попытки устроиться секретарем-референтом.

Существуют определенные ступени карьеры. На какую же претендовать – низкую, среднюю или высокую? Что делать, если долго не удастся добиться успеха? Или он приходит слишком легко? Ответы на эти вопросы определяют при поиске работы ту или иную стратегию. Каждая из них имеет свои преимущества и недостатки.

Перестраховщик Изначально интересуется вакансиями, где требования значительно ниже его профессиональных возможностей. Затем, понемногу повышая уровень своих притязаний, он медленно продвигается вверх. Борьба за синицу в руках минимизирует неудачи. Это особенно важно в тех профессиях, представители которых, как саперы, ошибаются только один раз (например, в застойные годы у партийных работников малейший промах ставил крест не только на карьере, но и всей жизни). Недостаток подобной стратегии в том, что вершин карьеры удастся достичь только перед пенсией (именно поэтому в Политбюро ЦК КПСС было так много пожилых).

Оптимист Устанавливает максимально высокую планку, претендуя на максимально привлекательную, хотя и мало реальную для него работу. Из-за очевидной неадекватности своих притязаний они обычно проваливаются на предварительном отборе, собеседовании или во время испытательного срока. Но продолжает гоняться за журавлем в небе. Недостаток этой стратегии состоит в том, что процесс трудоустройства слишком затягивается. Вместо приобретения профессионального опыта человек тратит все свои силы на участие в бесконечных конкурсах: может несколько лет подряд с упорством маньяка поступать в престижное учебное заведение или, едва закончив обучение, обивать пороги известнейших фирм в надежде получить тепленькое местечко.

Идеалист Мечтает о суперработе, для которой не имеет соответствующих качеств. Он энергично берется за поиск вакансий, рассылает резюме, проходит собеседования. Однако, сталкиваясь с неудачей, резко снижает притязания и идет туда, куда его наверняка сразу же примут. Но там надолго не задерживается и вскоре опять ставит перед собой «великую» цель, поэтому его трудовая биография представляет собой череду резких взлетов и падений.

Реалист Трезво оценивает свои возможности и обычно выбирает именно ту работу, которая примерно соответствует его квалификации и опыту. Он не приbedняется, но и не переоценивает свои возможности. При этом прилагает максимум усилий для достижения успеха. Если ему удастся осуществить намеченное, он понемногу увеличивает запросы, добиваясь пусть небольшого, но постоянного повышения зарплаты или иерархического положения. А в случае неудачи – временно отступает. Предпочитает ситуации, в которых одерживает победу благодаря не внешним факторам, а самому себе. Поэтому, хотя на «короткой дистанции» его могут обойти Идеалист и Оптимист, в забеге на «длинную» он всегда приходит первым.

* * *

Прежде, чем начинать поиск работы, необходимо понять, что именно нам нужно. Для этого следует определить и тщательно проанализировать свои главные жизненные цели. Какие из них являются для нас наиболее важными? На какой работе мы сможем претворить их в жизнь? Затем рассмотреть выбранную профессию. Какие в ней существуют ступени карьеры? На какую мы можем претендовать? Являются ли наши притязания реалистичными?

Как сделать первые шаги

Под лежащий камень вода не течет.

Русская пословица

Итак, цель определена. Мы четко представляем будущую работу. Дело за малым – найти подходящую вакансию и пройти конкурс.

Успех трудоустройства во многом зависит от количества и качества наших действий. Не стоит пассивно ждать, пока нам предложат работу на блюдечке с голубой каемочкой. Избегая крайностей пессимизма («У меня ничего не получится! Сейчас такая безработица!») и шапкозакидательства («Я такой ценный специалист, что любой работодатель почтет за честь принять меня к себе!»), мы должны прилагать упорные и планомерные усилия. Стоит использовать все возможные каналы получения информации. Чем больше вариантов, тем лучше.

Личные связи Мы живем не в вакууме. Вокруг множество людей, уже имеющих работу, и некоторых мы знаем. Вначале покажется, что их совсем немного. Это не так. Вспомним, с кем нас сталкивала жизнь, – друзей, соседей, одноклассников, учителей, родственников, прежних коллег и начальников, знакомых и приятелей, «друзей» в социальных сетях и на форумах. Так наберется не одна сотня человек. Возможно, кто-то из них работает там, где сейчас есть интересующая нас вакансия?

Будем действовать методично: составим максимально полный список их всех и разделим его на части. Вначале следует поспрашивать тех, кто поддерживает с нами дружеские отношения, затем поговорить с однокашниками, наконец, перейти к знакомым (имеет смысл особо выделить среди них руководителей, которые могут принять нас на работу) и «друзьям» из социальных сетей.

Прося о помощи, необходимо соблюдать чувство меры – не надо требовать во что бы то ни стало трудоустроить нас. Люди расценят это как попытку взвалить на них ответственность за нашу судьбу и отделаются ничего не значащим обещанием. Лучше ненавязчиво поинтересоваться, не слышали ли они об имеющихся вакансиях. Или знают кого-то, обладающего такой информацией? Мало кто устоит перед возможностью дать бесплатный совет. Правда, большинство таких сведений будет бесполезно. Однако все же существует вероятность разжиться чем-нибудь подходящим. А если очень повезет – заодно получить и рекомендацию, что резко увеличит наши шансы успешно пройти собеседование. Несмотря на довольно ограниченный круг предложений, многие находят работу исключительно благодаря личным связям.

Объявления в интернете. На такие объявления всегда поступает большой отклик. Поэтому нужно сразу настраиваться на то, что придется выдержать большой конкурс. Но значительно хуже столкнуться с недобросовестными коммерсантами, экономящими на заработной плате.

Галина нашла работу по объявлению на сайте. Ей пообещали высокую зарплату, но только после трех месяцев испытательного срока. Стараясь зарекомендовать себя с лучшей стороны, она аккуратно выполняла свои обязанности, никогда не отказывалась поработать сверхурочно. В конце испытательного срока ей сообщили без объяснения причин: «Вы нам не подходите». А на ее место взяли другую девушку, с которой повторилась та же история.

Можно дать и собственное объявление о поиске работы. Не исключено, что на него обратит внимание фирма, где срочно требуются сотрудники. Но тогда нужно подготовиться и к лавине заведомо неподходящих предложений, и к звонкам городских сумасшедших.

Кадровые агентства Многие фирмы никогда не публикуют объявления о наборе персонала в газетах или в интернете. Поскольку, даже если подробно перечислить все необходимые требования, большинство претендентов заведомо не подходит. Чтобы их отсеять, приходится отвлекать часть сотрудников от непосредственных обязанностей.

Кадровые агентства выступают в роли посредников. Они как бы продают нас работодателям, получая комиссионные в случае успеха. Практически у всех агентств банк данных значительно превышает количество заявок, и они заинтересованы в трудоустройстве только самых перспективных. А у недавних школьников или выпускников краткосрочных курсов шансов значительно меньше. Среди кадровых агентств встречаются и такие, которые зарабатывают исключительно тем, что вносят анкеты в базу данных, тестируют, подбирают варианты и т. п. Найти работу через подобные заведения почти невозможно.

* * *

Каждый способ поиска имеет свои положительные и отрицательные стороны. Ограничившись одним или двумя, мы сужаем диапазон предложений. Надо использовать любую возможность – какая-нибудь обязательно принесет результат. При этом довольно часто наблюдается явление «синхронности», открытое швейцарским психологом Карлом Густавом Юнгом. Страстное желание найти работу неминуемо приводит к тому, что мы получаем многочисленные предложения, причем не обязательно только от тех людей, к которым обращались за помощью.

Если искать достаточно энергично, то, скорее всего, у нас будет сразу несколько вариантов. Каждый нужно внимательно рассмотреть, проанализировать все плюсы и минусы, принять или отвергнуть. И сделать это желательно так, чтобы не сжечь за собой мосты, если ничего более подходящего не найдется.

Самореклама

Глупый пингвин робко прячет, умный – смело достает.

Рекламная служба «Русского радио»

Практически всегда первая встреча с будущим работодателем происходит заочно: нас просят прислать резюме – краткое описание того, что мы из себя представляем. И только если оно произведет положительное впечатление – есть надежда на продолжение знакомства.

На одну вакансию обычно имеется несколько претендентов. Значит, необходимо сделать так, чтобы наше резюме не затерялось в ворохе других и работодатель захотел встретиться именно с нами. Для этого недостаточно всего лишь максимально полно рассказать о своих преимуществах и профессиональных качествах. Придется, лакируя действительность, немного приукрасить свой образ, сконцентрировав внимание на достоинствах и утаив недостатки. Считая саморекламу неэтичной, мы уменьшаем вероятность попадания на собеседование. А если представляем себя суперпрофессионалом – человеком без слабостей и недостатков, то вводим работодателей в заблуждение и получаем приглашения на собеседования, пройти которые не можем.

Написать оптимальное резюме нелегко. Составлять его необходимо обдуманно и без спешки: тщательно подбирать слова; адекватно описывать опыт работы и уровень образования; концентрировать внимание на личных качествах, дающих возможность справляться с профессиональными обязанностями, общаться с людьми и сглаживать возможные конфликты.

Каждый потенциальный работодатель (или начальник отдела кадров) имеет собственное представление, каким должно быть хорошее резюме. Поэтому нет какой-либо еди-

ной формы, а это дает нам возможность самим решать, как представить себя наилучшим образом. На чем сделать особый акцент, что упомянуть лишь мельком, а о чем вообще лучше не вспоминать. Бывают ситуации, когда, только скрыв некоторые сведения (отсутствие постоянной регистрации, наличие детей, судимость) или немного их изменив (возраст, стаж работы по специальности), мы будем иметь шанс попасть на собеседование.

– *Почему вы указали в резюме, что имеете пятилетний опыт работы в коммерческих структурах, в то время как никогда в них не работали?*

– *Но вы же сами написали в объявлении, что вам требуется человек с богатой фантазией и уверенный в себе.*

Однако, несмотря на определенную свободу оформления, в хорошем резюме обязательно должны быть указаны следующие сведения:

ФИО. Идеального возраста не существует. У каждого есть дата рождения достоинства и недостатки. Молодые сотрудники энергичны и коммуникабельны, но не склонны держаться за место; пожилые обладают большим опытом, профессионализмом, менее обременены семейными проблемами, но не способны быстро переключаться. А при отборе для профессий, где существуют высокие квалификационные требования, есть закономерность: чем они выше, тем шире возрастные рамки для претендентов.

Адрес Хотя дискриминация по месту жительства является противозаконной, она существует. Например, в Москве большое значение придается наличию постоянной регистрации. Поэтому, если место регистрации не совпадает с местом фактического проживания, то лучше указать тот адрес, который престижнее.

Телефон Нелепо надеяться, что нам будут посылать e-мейлы или сообщения через социальные сети. Когда сотрудник требуется срочно, естественно, на собеседование пригласят того, кого легче найти.

Семенное положение и наличие детей. Некоторые начальники предпочитают именно семейных, считая, что они ответственнее и больше дорожат работой. Другим подавай холостых и незамужних – те больше времени могут посвящать служебным обязанностям. Здесь заранее не угадаешь – проще написать правду.

Цель составления Фирма может искать кандидатов одновременно на несколько вакансий. Чтобы резюме как можно быстрее попало туда, куда нужно, необходимо обязательно отметить, на какую должность мы претендуем.

Образование В первую очередь, следует сообщить, какое учебное заведение мы закончили, где и когда. Нелишне вспомнить о дополнительном образовании: например, средняя школа со специальным уклоном или курсы иностранных языков, умение быстро печатать или хорошо разбираться в различных операционных системах.

Опыт работы Не стоит переписывать трудовую книжку. Это отпугнет потенциального работодателя: он посчитает, что имеет дело с летуном. Вначале необходимо подробно остановиться на той работе, которую имеете сейчас. Затем вкратце упомянуть несколько предыдущих. И только в том случае, если мы уже работали по специальности, указанной работодателем, есть смысл изложить, что конкретно входило в наши обязанности.

Профессиональные навыки Насколько хорошо мы владеем своей профессией, выяснится впоследствии. А вот практические навыки, нужные для предстоящей работы, необходимо перечислить уже в своем резюме. Например, секретарь должен подчеркнуть знание иностранных языков (умение отвечать по телефону, переводить простые факсы или свободное владение), скорость печати русским и латинским шрифтом, освоенные компьютерные редакторы, степень знакомства с делопроизводством. Если мы сталкиваемся с новым для себя занятием, то необходимо сделать упор на имеющиеся у нас знания или качества, важные и для будущей работы. Скажем, профессия учителя предполагает хороший русский язык,

воспитателя детского сада – общительность, приветливость, швеи – аккуратность, кропотливость и т. д.

Дополнительная информация. Личные достоинства: особенно акцентировать те, которые имеют непосредственное отношение к работе с людьми (коммуникабельность, ответственность, доброжелательность) – это важно для любой должности. Хобби: наличие разнообразных увлечений свидетельствует о широте интересов, но нужно соблюдать чувство меры (иначе может создаться впечатление, что при такой насыщенной жизни не остается времени на работу).

В хорошем резюме, как и в любом рекламном продукте, важно не только содержание, но и форма. Она улучшает восприятие информации и показывает заинтересованность в получении вакансии. Кроме того, грамотное и эстетически привлекательное оформление документов – одна из важнейших обязанностей любого сотрудника.

- быть кратким: одна, максимум две страницы. Необходимо ценить чужое время и не разжижать важную информацию бесполезной;

- расположить наиболее выигрышные сведения так, чтобы они сразу бросались в глаза;

- тщательно проверить текст. В нем ни в коем случае не должно быть грамматических или орфографических ошибок. Кто захочет иметь неграмотного сотрудника?

Несмотря на существование обязательных требований, подготовка резюме – процесс творческий. Если оно произвело благоприятное впечатление и нас пригласили на собеседование или тестирование – это не повод перестать искать другие вакансии. Впереди еще несколько этапов отбора, успех на которых отнюдь не гарантирован. Запасные варианты помогут чувствовать себя увереннее и спокойнее.

Как победить на собеседовании

С моей точки зрения, о любом кандидате можно узнать куда больше, чем из стандартного теста, беседуя с ним; когда следишь за выражением глаз, лица, движениями; анализируешь все, что относится к его уровню притязаний, оценке прежнего руководства, реакциям на собственные промахи и успехи.

Ганс Селье

Собеседование – первая встреча с будущим работодателем. И мы больше всех заинтересованы в том, чтобы она; не стала последней. Эти встречи проводят разными способами, но основная задача всегда одна – подобрать сотрудников, соответствующих определенным требованиям. Для ее успешного решения интервьюеру необходимо выяснить, насколько хорошо мы соответствуем его представлению об идеальном кандидате. Именно поэтому он старается уточнить и дополнить информацию, содержащуюся в резюме, внимательно наблюдает за нашим поведением во время разговора и задает провокационные вопросы.

Иногда требования интервьюера совершенно нереалистичны.

Умудренного опытом руководителя спрашивают:

- *Какие качества, по вашему мнению должны быть*
- *у идеального секретаря?*
- *Прекрасная внешность, отличное воспитание,*
- *25 лет и 35-летний стаж работы.*

Но значительно чаще он понимает: нет людей без недостатков. И готов выбирать из того, что есть. Мы должны доказать – именно наша кандидатура является наиболее подходящей и одновременно выяснить, подходит ли нам работа. Отсутствие опыта подобных процедур, неуверенность в себе вызывают нервозность, которая сразу же сказывается на поведении и уменьшает наши шансы на успех. Чтобы этого не произошло, к собеседованию необходимо тщательно подготовиться.

Невозможно заранее абсолютно точно знать, о чем нас спросят, но, как правило, подавляющее большинство вопросов стандартные. Можно предвидеть и темы, которые будут затронуты:

- образование и профессиональная подготовка;
- опыт работы по специальности;
- амбиции и мотивация;
- представление о будущей работе и структуре организации;
- специальные и другие вопросы;
- семья;
- здоровье;
- самооценка;
- хобби.

Если мы приходим на собеседование во всеоружии и ведем себя соответствующим образом, то шансы получить работу заметно увеличиваются. Хотя процесс интервью нельзя полностью проконтролировать у нас всегда есть возможность отфильтровать информацию. Это не означает беспардонно врать, пытаться ввести в заблуждение или отказываться отвечать на неприятные вопросы. Просто можно рассказать о себе так, чтобы создать наиболее выгодное впечатление. Кстати, хорошие ответы предполагают не только знание предмета разговора. Очень много зависит от того, как именно мы говорим и ведем себя.

Собеседование – это экстремальная ситуация. Его можно сравнить с ответственной театральной премьерой. Ведь даже самые опытные артисты не выйдут на сцену без репе-

тий и соответствующего настроения. А в собеседовании нам предстоит сыграть роль классного специалиста, наиболее подходящего именно для той вакансии, на которую мы претендуем. И зачастую провалы являются следствием не низкой профессиональной квалификации, а исключительно сомнения в своих силах.

Можно пойти легким путем. Попытаться скрыть робость с помощью наглости и попыток запугать окружающих. Часто это работает. Правда, в ситуации собеседования – вряд ли. Чем мы можем угрожать интервьюеру или конкурентами? У нас ведь нет никаких реальных рычагов влияния. Уверенность в себе обычно приходит естественным путем – вместе с опытом. Но что делать, если мы еще не работали по специальности? Или ни разу не бывали на собеседовании? Тогда выработку уверенности необходимо сделать главной целью.

Способы укрепления уверенности

Мысли, которые мы выбираем, – это кисть, которой мы наносим мазки на полотно своей жизни.

Луиза Л. Хей

Уверенность – это субъективная убежденность в том, что опираешься на что-то прочное и устойчивое. Если мы заранее не знаем, какие именно свои качества будем рекламировать, то станем беспорядочно перескакивать с одной темы на другую, не зная на чем акцентировать внимание. Какая уж тут уверенность! Для нее просто нет оснований из-за отсутствия опоры. Как известно, новое пугает. Следовательно, знание того, с чем предстоит столкнуться на собеседовании, поможет избавиться от лишних страхов. А предварительная репетиция своей роли еще больше укрепит готовность преодолеть препятствия.

Есть другой способ – работать над собой, вернее, со своим подсознанием. Ведь именно там генерируются всевозможные, часто совершенно необоснованные, опасения: «А если я не понравлюсь? А если я забуду, о чём говорить?» Стоит дать им волю, как они из вопросов превратятся в непреложные истины: «Я точно знаю, что не понравлюсь. Я наверняка все забуду». И мы начнем в уме многократно проигрывать свой будущий провал и его катастрофические последствия. В результате, проявятся наиболее типичные признаки предстартового невроза (многие хорошо помнят свое состояние перед важным экзаменом или ответственными соревнованиями): состояние напряженности, нарушение сна, иногда даже обострение хронических заболеваний. Естественно, что при этом уже невозможно спокойно и планомерно готовиться к собеседованию: «Может, лучше никуда не ходить? Все равно неудача неизбежна».

Для контроля подсознания существуют широко известные и хорошо зарекомендовавшие себя методы самовнушения, направленные на то, чтобы заменить тревожные мысли: «Я волнуюсь, я не уверен в себе», – теми, что создают бодрый настрой: «Я спокоен. Я уверен в себе. Я настроен на успех». Самовнушение, содержащее глаголы с частицей «не»: «Я не волнуюсь, я не боюсь, я не провалюсь...» – вроде бы то же самое, однако это серьезное заблуждение. Для понимания того, что означает «не волноваться», необходимо представить себя волнуемым. При этом организм мгновенно запускает физиологические механизмы: выделяется адреналин, повышается давление крови, потоотделение. Возникает внутренняя борьба: одна часть самовнушения вызывает тревогу, а вторая – спокойствие. Мы как бы создаем перед внутренним взором картину опасной ситуации, а затем пытаемся ее стереть. Неудивительно, если волнение только усиливается.

Яркие положительные образы также увеличивают уверенность в себе. Полезно вспомнить случаи, когда мы справлялись с тяжелыми жизненными ситуациями, и мысленно детально воссоздать их. Таким образом можно внушить себе надежду на успех и в будущем.

* * *

Удобно расположимся в тихом месте. Если есть возможность – включим тихую музыку. Закроем глаза. Посидим или полежим несколько минут. Теперь расслабим все тело: от пальцев ног до мышц головы. Затем сделаем дыхание ровным и медленным. Почувствуем спокойствие и комфорт.

Представим себя перед монитором, воспроизводящим запись собеседования, которое отражает наши самые страшные ожидания. Досмотрим запись конца, а затем удалим ее.

Включим другую запись. На ней мы ведем себя уверенно, поэтому результат превосходен. Обратим пристальное внимание на то, как привлекательно мы выглядим, достойно держимся, убедительно говорим. Именно так и будем вести себя. И наверняка добьемся успеха. Для большей эффективности просмотрим эту запись несколько раз. Это создаст ощущение привычности процедуры собеседования и прибавит уверенности.

Перед встречей

В совершенном мире мы могли бы позволить себе выглядеть как угодно, а люди судили бы о нас только по результатам и качеству нашей работы. Но мир несовершенен.

Джуди Джеймс

Опаздывать на собеседование недопустимо. Но слишком рано приходить тоже не стоит. Иначе будущий работодатель решит, что нам больше нечем заняться или мы очень нервничаем. В любом случае это будет характеризовать нас не с лучшей стороны. Идеально иметь в запасе минут пятнадцать до назначенного срока, но не входить, а подождать на улице, чтобы появиться «под бой курантов». Ни в коем случае нельзя опаздывать на несколько минут – это покажет нашу непунктуальность и несобранность. Если вовремя придти не удалось, то лучше опоздать, скажем, на двадцать минут. Так мы хотя бы сделаем вид, что очень заняты, но все же смогли уделить собеседованию часть своего времени.

Занятия самовнушением, которые мы проводили дома, были лишь тренировкой. Тогда, задолго до неприятной процедуры, успокоить себя было сравнительно легко. Но в приемной, ожидая приглашения в кабинет, не волноваться значительно сложнее. Если мы станем потворствовать тревожным мыслям, то неизбежно начнем нервничать и не сможем ответить даже на простые вопросы.

Самый надежный способ борьбы с этим – полностью очистить сознание, сделать его совершенно пустым. Но такое не всем по силам. Гораздо проще заменить одни мысли другими. Рассуждения типа: «А что, если...» – обязательно нагнетают страх только при негативных ожиданиях. Направив свои мысли в позитивном направлении, например, на поиске и перечислении своих достоинств: «А что, если меня спросят, в чем, по-моему, мои преимущества?» – мы улучшим настроение и укрепим уверенность в своих силах. Если и это не поможет избавиться от беспокойства, тогда переключим внимание на окружающую обстановку: нравится ли нам офис, насколько удобна планировка, уважительно ли сотрудники обращаются друг к другу, боятся ли они своего шефа?

Не стоит думать, что наша судьба целиком находится в руках интервьюера. И относиться к собеседованию с чрезмерной серьезностью – как к вопросу жизни и смерти. Скорее, это игра, результат которой зависит и от нас, и от случайностей, которые нельзя заранее предвидеть. Безусловно, мы не можем устроиться на любую должность исключительно по своему выбору. Но при любом исходе можно получить положительный результат: работу или хотя бы опыт. А в случае успеха мы имеем альтернативу. Если захотим, примем предложение, нет – отправимся искать более подходящее место. Терять же все равно нечего – ведь мы и так там не работаем.

Анастасия пришла на собеседование. Спокойствием и свободным поведением сразу покорила начальника, и он немедленно предложил ей место. Девушка откровенно объяснила: «Вообще-то я сейчас не планирую работать. Мне еще нужно закончить университет. А пришла я, чтобы получить опыт, который мне, возможно, понадобится в будущем».

Встречают по одежке

Уже по одежке можно отличить торгового служащего от интеллектуала, графика от электрика, домашнюю хозяйку от уборщицы, парикмахера от учителя, поскольку их уровень притязаний к одежке и ее стиль совершенно различны.

Макс Люшер

При знакомстве особенно важны первые четыре минуты. Именно за это время возникает первое впечатление, которое потом очень трудно изменить. Часто кто-то мгновенно вызывает симпатию или антипатию. И мы редко способны всерьез задуматься, насколько это соответствует действительности. Большинство безоговорочно полагается на интуицию. А зря. Давно подмечено – узнать человека можно, съев с ним пуд соли. За четыре минуты это сделать довольно трудно.

Однако, даже зная о ненадежности первого впечатления, люди не часто его контролируют. Ведь оно формируется без участия критического разума, под влиянием распространенных стереотипов, ложных предположений и предрассудков. А едва родившись, сразу же начинает мощно воздействовать на подсознание. В результате там создается «фильтр», пропускающий все, что соответствует первому впечатлению, и задерживающий противоречащую ему информацию. Какими бы качествами ни обладал человек, мы видим и слышим только то, что не противоречит первому впечатлению. И в результате приходим к выводу: «Хороший человек все делает хорошо, а плохой – плохо».

Интервьюер (пусть и опытный) тоже не свободен от этого. При всем желании отнестись к нам беспристрастно он не сможет: просто нет времени. Поэтому чуть не с порога, мы должны создать о себе максимально благоприятное впечатление. Оно начинает складываться еще до того, как мы успеем открыть рот. Часть внешних параметров изменить невозможно – телосложение, черты лица, цвет кожи и т. д. Но есть и те, которые корректируются.

Выражение лица От одной до двух третей всего времени разговора мы смотрим в лицо собеседнику, пытаясь понять, что за человек перед нами. Существуют даже определенные стереотипы умного, глупого, злого, грустного лица. На собеседовании, конечно, необходимо иметь лицо делового человека: собранного и компетентного. Но не стоит держаться с излишней серьезностью. Лучший способ расположить к себе самого строгого и мрачного собеседника – открытая благожелательная улыбка. Для этого необходимо научиться улыбаться не только губами. Все лицо должно выражать радость и доверие к миру. Тогда улыбка нас украсит.

Взгляд Во время разговора принято смотреть в лицо, а не вниз или в сторону. Иначе интервьюер решит, что мы нервничаем. Пристальное рассматривание носа вызывает раздражение. Многим не нравится, когда им смотрят в рот. Поэтому безопаснее всего смотреть в глаза. Можно фиксировать взгляд на переносице или в точке на лбу, как раз над носом. Важно не перестараться. Слишком пристальный взгляд может быть расценен как признак агрессии или попытка занять доминирующее положение, что на собеседовании совсем неуместно. Важно также помнить, что обычно, слушая собеседника, мы чаще смотрим ему в глаза, чем когда говорим сами. Если делать наоборот, то нам припишут невнимательность и болтливость.

Когда нас интервьюируют несколько человек, внимание необходимо уделить всем. Отвечая на вопрос, надо посмотреть в глаза тому, кто его задал, а затем постепенно перевести взгляд на остальных.

Поза и жесты По тому, расслабленно или напряженно мы держимся, интервьюер будет судить о нашей уверенности в себе. Если у нас будут дрожать руки или прерываться голос, то у него появятся подозрения: мы либо что-то пытаемся скрыть, либо не имеем опыта делового общения, либо чего-то боимся. В любом случае это свидетельствует не в нашу пользу. Поэтому во время собеседования недостаточно быть спокойным, необходимо и со стороны так выглядеть.

Начнем с начала. Не стоит присаживаться на краешек стула или долго ерзать в поисках удобной позы. Сесть нужно так, чтобы сразу было комфортно. Широко распространено убеждение, что сгорбленная поза, перекрещенные руки, ноги или сумка на коленях являются признаками стремления защититься. Верно ли это на самом деле, неважно. Собеседование – не та ситуация, в которой можно пренебрегать устойчивыми стереотипами. Если считается, что подобные действия (плюс чрезмерная жестикуляция) – признаки страха, значит, они мешают.

Поза оказывает сильное влияние на голос. Стоит ссутулиться, как мы сразу чувствуем, насколько трудно в таком положении работать легким. Из-за этого голос становится писклявым и невыразительным. Если же мы сядем не облачаясь, держа голову и спину ровно, а плечи расслабленно, то станет значительно легче обрести интонации, характерные для уверенного в себе делового человека.

Одежда Не зря говорится – что встречают по одежке. Интервьюеры оценивают по ней не только материальное положение, но и вкус, и даже уровень интеллекта. Понимаем ли мы, что на спортплощадку, дискотеку, в театр или офис не принято ходить в одном и том же костюме? На собеседовании блажелательнее относиться к тем, кто одет соответствующим образом. Все хорошо в меру. Не следует чересчур украшать себя, надевая лучший наряд, но вещи должны быть, по крайней мере, чистыми, отглаженными и опрятными.

Мужчинам идеально подходит строгий темно-синий или серый костюм.

Женщины могут выбрать одежду красного, темно-серого и шоколадно-коричневого цветов (только не из блестящих или прозрачных тканей), скажем, юбку с блузкой (белый верх – темный низ) или простое платье.

Один начальник жалуется другому:

– Ко мне зашел толковый парнишка и попросился на работу. Я решил его взять, но он был так плохо одет, что пришлось сходить с ним в магазин и купить новый костюм. Мальчик растрогался и бесконечно меня благодарил, но на завтра в офис не явился. Я подождал пару дней, потом позвонил его матери и спросил, в чем дело.

Видите ли, – ответила она, – мой бедный мальчик выглядел ужасно и нигде не мог устроиться. А теперь, когда вы его прилично одели, он сразу же получил первоклассное место.

* * *

Понаблюдаем за новым для себя человеком, обращая внимание на то, как складывается первое впечатление. Что вызывает наш интерес в первую очередь? Что кажется наиболее важным?

Вопросы о прошлом

– Что вы умеете делать?

– *Ничего!*

– *В таком случае – сожалею. Все руководящие должности у нас уже заняты.*

Из беседы в кадровом агентстве

Интервьюеру важно определить профессиональную пригодность и психологические качества, которые могут повлиять на эффективность работы. Большая часть информации известна ему из резюме, но некоторые детали выясняются только на собеседовании. Стили его проведения разнообразны. Однако, как правило, вначале просят рассказать о себе. Или ответить на типичные вопросы:

- какие предметы и почему вы предпочитали в школе;
- чем вы занимались после школы;
- где вы работали;
- какие функции вы выполняли в ...;
- почему вы ушли из ...;
- что вы делали после того, как ушли из ...;
- что вам нравилось делать в...
- чему вы научились во время...

Если у нас уже есть многолетний служебный опыт, то он и будет основной темой разговора. Причем обычно интервьюер концентрирует внимание на последней работе или той, что похожа на предлагаемую. Выпускников школ и институтов просят рассказать о работе на каникулах. Большой интерес вызывает период безработицы. Почему мы оказались в таком положении? Чем занимались в это время?

О хобби спрашивают редко. Обычно в тех случаях, когда нет опыта работы. Насколько глубокий интерес испытываем мы к своему увлечению? Предпочитаем физическую или интеллектуальную деятельность? Не мешает ли это работе?

Молодым претендентам часто задают вопросы о семье. В этом возрасте именно семейные взаимоотношения оказывают наибольшее влияние на личность.

Чтобы нас не застали врасплох, нужна тщательная «домашняя заготовка». Не стоит слишком подробно описывать начало карьеры, гораздо важнее познакомить с последними достижениями. Важно не впадать в крайности. Стесняться заявить о своих преимуществах в надежде, что интервьюер сам поймет, какое мы сокровище. Или безосновательно утверждать, что нам доступно все: от бухгалтерии до перевода с китайского языка на японский. И то, и другое даст повод сомневаться в способности адекватно себя оценивать.

Наталья никак не могла справиться с сильным волнением. Услышав просьбу рассказать о себе, она смутилась и растерялась: «Ну, вот, значит, так... До школы я училась в десятом классе. Нет. То есть до десятого класса я училась а школе». В результате у интервьюера сразу же сложилось впечатление, что девушка не способна к работе в стрессовой ситуации.

Будущее выступление можно отрепетировать перед зеркалом, записать на смартфон. Только не стоит учить свою речь наизусть. Иначе мы будем выглядеть как роботы. А у интервьюера создастся впечатление, что нам заранее все известно. Будто мы считаем себя умнее его. А кому это понравится? Да и не все можно предусмотреть. Насколько бы тщательно мы ни готовились, всегда есть вероятность столкнуться с совершенно неожиданным вопросом. Если это произойдет, то важно не растеряться и не говорить, что в голову взбредет. Лучше сделать секундную паузу и собраться с мыслями.

- *Как долго вы проработали на последнем месте?*
- *15 лет.*
- *Это прилично. Почему ушли?*
- *Срок кончился.*

В процессе собеседования оценивается не только суть, но и форма, манера разговора. Особенно неприятное впечатление производит долгое молчание, употребление слов-паразитов «ну», «хм», «понимаете» и т. д. От этого нужно решительно избавляться.

Вопросы о будущем

Однажды раввин Хаим из Занса стоял у окна. Увидев прохожего, он спросил:

– Скажи мне, если ты найдешь кошелек с золотыми, ты вернешь его хозяину?

– Раввин, если бы я знал, кто хозяин, вернул бы.

– Ты дурак, – сказал раввин и подозвал другого прохожего, задав ему тот же вопрос.

– Я не такой дурак, чтобы отдавать кошелек, – ответил тот.

– Ты нехороший, – сказал раввин Хаим и обратился к третьему, который ответил так:

– Откуда мне знать, каким я буду, когда найду кошелек, и удастся ли мне оградить себя от злой воли или она возобладаст надо мной, и я присвою себе то, что принадлежит другому.

– Ты истинный мудрец, – заключил раввин из Занса.

Хасидская притча

Когда интервьюер посчитает, что уже получил достаточное представление о прошлом, он обычно интересуется нашими планами и притязаниями, мотивами выбора профессии и фирмы. Цель вопросов о будущем – определить нашу способность работать вообще и справляться с обязанностями на конкретной должности. Например, нас могут спросить:

– почему вы решили работать;

– почему вы выбрали именно нашу фирму;

– что вы знаете о нашей компании;

– что, по-вашему, может быть наиболее/наименее привлекательным в будущей работе;

– чем вы планируете заниматься в дальнейшем;

– какие у вас жизненные ценности;

– кем бы вы хотели стать через пять, десять, пятнадцать лет;

– почему мы должны принять на работу именно вас.

Как правило, интервьюер хочет найти сотрудника, который свяжет свою судьбу с компанией всерьез и надолго. Поэтому не стоит делать вид, будто у нас есть более выгодные предложения. Наоборот, необходимо всячески подчеркивать, что мы просто мечтаем сделать карьеру именно здесь. Самое главное – продемонстрировать уверенность в себе. Заверить интервьюера, что полны желания и сил справиться с предстоящей работой. В качестве доказательства можно вспомнить (или придумать) пару примеров из прошлого.

На этом этапе часто возникает вопрос: «Какую зарплату вы предполагаете получать?» Чаще всего она уже определена и от нашего ответа почти не зависит. Однако, если мы будем прибиваться, то непроизвольно спровоцируем желание сэкономить, а потребовав слишком много, покажем неумение правильно оценить свою «стоимость». Чтобы этого не произошло, необходимо заблаговременно установить приемлемые границы зарплаты. Максимальный уровень, на который мы претендуем, и минимальный, ниже которого не опустимся. При этом важно учитывать существующие сейчас расценки, свою квалификацию, опыт работы и личные качества.

Ирина честно сообщила размер своей прежней зарплаты. А вопрос: «Сколько вы хотели бы получать у нас?» – застал ее врасплох. Поэтому, на предложение платить столько же она согласилась сразу. Но после собеседования замучилась сомнениями: «Нужно было соврать. Все равно проверять они бы не стали. А может, и больше дали бы!»

Каверзные вопросы

...В самом слове «недостаток» заложено отсутствие чего-то. Но во мне присутствует все...

Сергей Шолохов

Определяя характер, склонности и типичные способы поведения, интервьюер стремится выявить наши психологические особенности, которые могут сказаться на выполнении профессиональных обязанностей. Поэтому нужно быть готовым к трудным вопросам:

- каковы ваши основные достоинства (недостатки);
 - что ваш начальник и коллеги считали вашим самым большим недостатком;
 - для какой работы вы чувствуете себя наименее подготовленным.
- Ответ «Мой единственный недостаток – это отсутствие недостатков» редко принимается с энтузиазмом. Но подробное перечисление отрицательных сторон также неуместно.

– *Скажите откровенно, а какой из ваших недостатков Вы считаете наиболее серьезным?*

- *Тщеславие. Я могу часами любоваться собой в зеркале.*
- *Это не тщеславие. Это необузданная фантазия.*

Большинство опытных интервьюеров не рассчитывает на чрезмерную доверчивость. Поэтому щекотливые вопросы редко задают прямо. Значительно чаще что-либо узнать пытаются косвенно. Например, выясняя, как мы обычно ведем себя в конфликтных ситуациях, нас могут попросить рассказать о столкновении, свидетелем которого мы были. И уже по нашему рассказу будут определять, какую позицию мы предпочитаем – активную, пассивную или отстраненную, на кого сваливаем вину – на себя или окружающих. Значит, по меньшей мере, неразумно критиковать бывшего начальника или признаваться, что мы были вынуждены уйти с работы, поскольку перессорились со всеми.

Еще более элегантный способ выявления уязвимых мест состоит в том, чтобы поставить нас в затруднительное положение прямо во время собеседования и посмотреть, как мы будем выкручиваться.

Мария пришла устраиваться на должность секретаря. Собеседование было каким-то странным: руководитель даже не посмотрел ее диплом, не поинтересовался умением печатать или работать на компьютере. Он рассыпал скрепки по полу и попросил «грациозно» их собрать. Почувствовав себя оскорбленной, девушка попрощалась и стрелой вылетела на улицу.

Наконец, интервьюер может начать игру «угадай-ка!», задавая вопросы типа: «Как бы вы реагировали в ситуации...? Что бы сделали, если начальник...?».

Когда спрашивают о крайне неприятных вещах, лучше на время отвлечь внимание. Скажем, поблагодарить: «Это очень хороший вопрос». И даже немного похвалить: «Вы знаете, раньше мне никто его не задавал». После этого можно смело попросить время подумать: «Мне трудно сразу ответить...». Этим мы не только добьемся отсрочки, но и покажем, что нас так просто врасплох не застaneшь, – а это само по себе важное качество, необходимое для любого сотрудника.

Конец ознакомительного фрагмента.

Текст предоставлен ООО «ЛитРес».

Прочитайте эту книгу целиком, [купив полную легальную версию](#) на ЛитРес.

Безопасно оплатить книгу можно банковской картой Visa, MasterCard, Maestro, со счета мобильного телефона, с платежного терминала, в салоне МТС или Связной, через PayPal, WebMoney, Яндекс.Деньги, QIWI Кошелек, бонусными картами или другим удобным Вам способом.