B2Blogger.com
маркетинг для бизнеса

http://b2blogger.com/pressroom/release/10050.pdf

Навыки самопрезентации, или последний день Помпеи в кабинете директора

17 April , 2008 - ГК Международный институт менеджмента | Просмотров: 300
Образование и Наука
hr собеседование самомпрезентация поиск работы

Зифа Димитриева: Многие соискатели, наученные тому, как презентовать себя, начинают «себя показывать». Однако часто это впечатляет только их будущих линейных начальников или эйчар-менеджеров. В кабинете генерального директора, по моему мнению, самые гениальные навыки самопрезентации и прохождения интервью могут обернуться последним днем Помпеи — просто в силу присущего топ-менеджменту цинизма, или, правильнее, реализма в восприятии людей и событий.

Собеседование за собеседованием в компании пройдены успешно. Осталось последнее интервью — с генеральным — и вас возьмут в штат. И вдруг после итоговой встречи отказ. Как? Почему? Разве высшему руководству соискателя приводят не просто «показать» и представить? Не заблуждайтесь, советуют эксперты.

«Моя кандидатура рассматривалась в крупную иностранную компанию на позицию рекрутера, — рассказывает участница форума Работы.ру. — Я прошла все этапы собеседований (три встречи плюс интервью на английском языке с руководителем HR-отдела), заполнила батарею всяческих тестов и после финальной встречи с экспатом (зам. главы представительства), интервью с которым тоже проходило на английском языке, мне отказали».

Ключевой момент или формальность?

Многие привыкли думать, что собеседование с первым лицом носит формальный характер. Ведь и сами эйчары говорят, что основное впечатление о кандидате складывается на первом, ознакомительном собеседовании. «Даже финальное собеседование с директором будет проводиться под влиянием того, что ему расскажет предварительно менеджер по персоналу», — говорит Екатерина Лукьянова, консультант Работы.ру . — И все же, если в компании существует практика проведения собеседования с руководителем, то именно оно и будет самым главным».

Однако есть два фактора, которые регулируют уровень значимости «встречи в финале».

Первый фактор: уровень позиции.
Когда речь идет о кандидатах на «среднюю» позицию, руководитель больше полагается на мнение эйчаров и линейных руководителей. Он готов принимать все формальные доводы в пользу кандидата, поэтому «рядовым» на финале отказывают реже. Для них финальное собеседование (если оно вообще будет) — действительно формальность, говорит Лукьянова.

Другое дело, если речь идет о вакансии ключевого сотрудника. Здесь руководитель компании, как правило, больше склонен полагаться на собственную интуицию. Для топ-менеджера именно этот этап собеседования — самый ответственный, это его «настоящее» собеседование, в то время как все предыдущие этапы были скорее формальной процедурой.

Второй фактор: размер компании.
«Вероятность отказа на финальном собеседовании наиболее высока в малых и средних компаниях. Именно там генеральный директор часто сам принимает участие в выборе большинства специалистов», — считает Татьяна Рягина, HR-директор инвестиционного холдинга « ФИНАМ».

В крупных компаниях генеральный директор общается только с будущими топами. Здесь процент отсева кандидатов на финальной стадии невысок, поскольку «топовые» вакансии закрывают не так часто.

Почему отказывают?

Отказать соискателю на финальном этапе собеседования могут как на уровне элементарного «понравился — не понравился», так и по причине недостаточной профессиональной компетентности — именно в глазах руководителя.

«Кандидат на ключевую позицию может услышать «нет», например, потому, что первое лицо компании во время собеседования решает, что работать с данным специалистом ему будет некомфортно (даже просто психологически), — рассказывает Татьяна Рягина. — Кроме того, стоит учитывать, что до финального собеседования могу дойти несколько специалистов, и генеральный директор выбирает одного из них. Другой сценарий: во время начальных туров собеседования возникли определенные сомнения в квалификации соискателя, но окончательного решения принять не удалось, и генеральный, побеседовав с кандидатом, говорит свое решающее «нет».

Немаловажным фактором является и дополнительная информация о соискателе. «Если речь идет о позиции топ-менеджера, кандидату помогут хорошие (и, соответственно, навредят негативные) рекомендации от людей, которые обладают авторитетным мнением на рынке», — напоминает Екатерина Лукьянова.

Стоит ли выяснять причины отказа?

Татьяна Рягина считает, что причины отказа нужно знать всегда: это даст возможность совершенствовать профессиональные навыки и корректировать свое поведение на следующем собеседовании. Вопрос лучше задать HR-менеджеру (позвонить или написать письмо с просьбой дать комментарий), который занимался организацией встреч.

Кстати, нелишним будет заранее договориться с эйчаром о том, что, если будет отказ, его причину озвучат. «Даже если ответ будет формальным, вы от этого ничего не потеряете», — говорит Татьяна.

Но не стоит рассчитывать на то, что ответ обязательно будет – не всегда есть возможность назвать адекватные причины отказа, говорит Екатерина Лукьянова: «Чтобы понять причину отказа, попытайтесь представить мотивацию поиска нового сотрудника этой компанией. Возможно, здесь регулярно проводится мониторинг рынка по ключевым вакансиям, и реальное предложение получит только идеальный кандидат?»

Зифа Димитриева, управляющий партнер Международного института менеджмента , советует не огорчаться в связи с отказом, полученным на финальном собеседовании, когда вам казалось, что вы уже «зачислены в штат». И тем более не ломать себе голову над его причиной. «Мы часто забываем, что высшее руководство любой компании, хотя и не вникает в детали подбора персонала, обладает уникальным правом «вето», — напоминает она.

«В случаях отказа в финальной части, — продолжает Димитриева, — я считаю некорректным выяснение причин. При приеме на работу в иностранную компанию причина может быть вообще за гранью вашего понимания, она может крыться в специфике менталитета и тех категорий, которыми мыслит иностранный работодатель».

Зифа Димитриева считает, что, выясняя причины отказа, кандидат, ранее проявивший себя как профессионал (раз уж он прошел через все предыдущие этапы), рискует показать себя человеком конфликтным, эмоциональным, не в меру любопытным, нестрессоустойчивым, не терпящим поражений, не признающим авторитетов. «Просто оставьте все, как есть, и попробуйте устроиться в другую компанию», — советует она.

Как успешно пройти интервью с гендиром?

Главная ошибка, которую допускает кандидат на финальном собеседовании, — это уверенность в том, что он уже принят. «До тех пор, пока не подписано конкретное предложение по должностным обязанностям и условиям работы, нельзя говорить об окончательном принятии решения», — напоминает Екатерина Лукьянова. — Важно не расслабляться и готовиться к финальному собеседованию, как к первому».

«Для руководителя важно понять, как именно работник будет решать поставленные перед ним задачи, поэтому будьте готовы представить конкретные планы сотрудничества, — продолжает она. — Кроме того, возможно, руководитель может уделить большое внимание вопросу ухода с прежней работы, поскольку это помогает определить уровень конфликтности кандидата».

А вообще стоит не забывать о том, что директор — это не менеджер по персоналу — его вопросы могут не укладываться в стандартную схему собеседования. Он может оказаться насмешливым, ироничным, некорректным, даже нагловатым. Старайтесь сдерживать эмоции, ведите себя максимально доброжелательно, не поддавайтесь на провокации, советует консультант Работы.ру.

Если у кандидата уже налажен контакт с непосредственным руководителем и в нем действительно заинтересованы, он может попытаться заранее узнать, какие вопросы любит задавать босс, и продумать варианты ответов на них. Однако учтите: тотальная продуманность и самоконтроль в случае собеседования с гендиром часто является причиной провала. Иногда вместо того, чтобы твердить урок на зубок, лучше открыть глаза и уши, включить чувство юмора, интуицию и расслабиться.

Зифа Димитриева: «Многие соискатели сосредоточены на себе и своих ответах. Я бы рекомендовала переключиться на собеседника, понаблюдать за невербальным поведением генерального директора. По его мимике, выражению лица, позе и жестикуляции вы сможете понять, какое впечатление производите, гораздо раньше, чем вам объявят об отказе. Если вы видите, что в глазах вашего будущего генерального восторг по вашему поводу отсутствует, поинтересуйтесь: «Что мне рассказать о себе?» или «Какие моменты в моем рассказе вас смущают?»

А поклонникам самопрезентаций Зифа Димитриева советует заранее узнать о потребностях их «покупателя»: «Может быть, то, что вы рассказываете о себе с гордостью, его шокирует. А то, что вы хотели бы скрыть, заинтересует и заставит пересмотреть мнение».

«Например, — вспоминает она, — недавно одна кандидатка на собеседовании долго не хотела рассказывать, почему уволилась с последнего места работы. В конце концов, выяснилось, что причина ухода в том, что человек она безотказный, и, когда бы ее не попросили, задерживалась на работе. Каждый ее рабочий день заканчивался в 21-22 часа вечера. В итоге то, о чем она так боялась говорить, сыграло в ее пользу».