

Советы экспертов: как находить ответы на каверзные вопросы при собеседовании?



Интервью с кандидатом на должность – это важный этап при приеме на работу. Его нередко называют презентационным, ведь соискателю важно продемонстрировать свои сильные стороны, эрудицию, находчивость, компетентность, умение конструктивно вести диалог со специалистом по подбору персонала. Часто бывает, что человек не знает, как себя выгодно преподнести HR-менеджеру. Чтобы не теряться в подобной ситуации, следует изучать советы экспертов.



Непростые вопросы от менеджеров по персоналу нацелены на получение информации от кандидата, которую он предпочел бы скрыть. Они позволяют узнать моментальную реакцию человека на действие, заложенное в вопросе, на ситуацию, изложенную в нем. Помогают выявить мотивы человека.

Поэтому важно быть морально готовым к тому, что hr-специалист прибегнет к тактике так называемого стресс-интервью. Рекрутеры используют его элементы в ходе проведения стандартного собеседования, когда, например, предлагают кандидату подумать, как он поведет себя в определенных условиях, либо организуют ролевую игру с ним, которая должна показать гибкость или косность мышления соискателя, а также его склонность к бесконфликтному взаимодействию.

Эксперты в области психологии труда рекомендуют продумывать каверзные вопросы рекрутера и заранее готовить умные и оригинальные ответы на них.

Ниже представлены распространенные вопросы, имеющиеся в арсенале «инструментов» HR-менеджеров, и возможные ответы на них, выступающие некими ориентирами, не претендующими на универсальность. Отвечайте искренне и не теряя позитивного настроения. Старайтесь сделать так, чтобы собеседник расположился к вам. Отвечая, улыбайтесь и говорите спокойным тоном.

1. Вопрос: Назовите свой самый существенный недостаток.

Ответ: Я крайне нетерпелив. Если мои коллеги не успевают в срок выполнить порученное задание, и отдел отстает, я самостоятельно решаю проблему, прикладывая собственные усилия к ее разрешению.

2. Вопрос: Вы планируете дорасти до вашего будущего начальника?

Ответ: Не исключено, но, надеюсь, к этому времени он возглавит более крупное подразделение. А я стану его верным помощником.

3. Вопрос: Если вы знали, что дела в компании нестабильны и плохи, почему не покинули ее раньше?

Ответ: Я старался исправить ситуацию в организации, помочь ей подняться, делая всё, что было в моих силах. Я был верен компании до конца.

4. Вопрос: Вы не боитесь, что вас не будут должно повышать, так как данная позиция не предполагает горизонтального или вертикального карьерного роста?

Ответ: У меня есть амбиции, но в то же я отличаюсь практичным взглядом на жизнь. Я попытаюсь достигнуть совершенства в своей должности. Если я буду качественно работать на вас, повышая доход компании, привлекая новых клиентов, решая сложные задачи, я думаю, что смогу рассчитывать на повышение. Тем более, начальству выгодно, когда его подопечные меняются в лучшую сторону как профессионалы, что отражается на их нише в компании и статусе.

5. Вопрос: Если бы вы управляли компанией, которая создает определенный продукт или предлагает услугу, а спрос на это вдруг резко падает, какие действия предприняли бы в этом случае?

Ответ: Я бы исследовал новые возможности сбыта товара, разработав стратегию более эффективного продвижения продукта или услуги на рынок. Усилил бы каналы, с помощью которых население узнает о нашем предложении.

6. Вопрос: Почему вы ушли с предыдущего места работы?

Ответ: Я получил ценный опыт там, однако теперь ставлю для себя более сложные профессиональные задачи, которые готов решать в силу приобретения новых знания и навыков на предыдущем месте.

7. Вопрос: Вы можете описать работу вашей мечты?

Ответ: Я думаю, что данная работа могла бы претендовать на роль деятельности моей мечты. Меня радует, что я имею возможность работать в вашей компании и участвовать в развитии вашего дела.

8. Вопрос: Какие качества и способности, на ваш взгляд, необходимы специалисту, готовому занять заявленную позицию?

Ответ: Я бы отметил следующее:

- Способность решать проблемы оперативно и нетривиальным способом.
- Склонность к выстраиванию продуктивных рабочих отношений.
- Умение заключать сделки с клиентом.

Кандидат, обладающий перечисленными качествами, станет достойным сотрудником. Позвольте рассказать немного о личном профессиональном опыте, чтобы вы смогли составить представление о моих навыках и качествах.

9. Вопрос: Расскажите о ситуациях, когда вы не укладывались в конкретные сроки, которые установило начальство.

Ответ: Я бы рассказал вам, однако подобных вещей не происходило в моей практике.

10. Вопрос: Что важнее: быть удачливым сотрудником или компетентным специалистом?

Ответ: Удача в работе, как и в любом деле, определяет многое, но без опыта решения профессиональных задач, разрешения трудностей, без знаний, подкрепленных практикой, и навыков невозможно стать ценным сотрудником. На моей предыдущей работе вера начальства в меня подвигала меня на то, что я принимал верные решения, которые были важны для развития компании. Но оказаться в нужное время в нужном месте, обладая долей везения – важные условия успеха.

Такие вопросы помогают работодателю выявить ваше умение доказывать свою точку зрения, находить красивый и оригинальный выход из проблемного положения. Ответы на них демонстрируют внимательность, эрудицию, сообразительность, быстроту реакции, умение расставлять жизненные приоритеты.

Подумайте и ответьте (полезное упражнение)

- *Сколько настройщиков пианино в мире?*
- *Сколько килограммов краски уйдет на покраску самолета?*
- *Самолет упал ровно на границе двух стран. Жертв нет. В какой стране будут похоронены пассажиры?*
- *Представьте, что вы стоите перед небоскребом. Вам дают барометр и просят с его помощью узнать высоту здания. Как вы это сделаете?*
- *Один человек живет на 13-м этаже, но на лифте поднимается до 12-го, далее идет пешком. Когда спускается лифтом, то с 13-го. Почему?*