

Какие вопросы задают на собеседовании выпускникам?

Собеседование пройти – не поле перейти.

Что может быть сложнее, чем выпускные экзамены? Собеседование. Почему? К экзаменам большинство студентов имеют привычку готовиться, а к собеседованию нет.

Почему важно подготовиться к первому собеседованию?

Как из песни, так из ответов на вопросы на собеседовании слов уже не выкинешь.

Сталкиваясь с трудностями прохождения собеседований приходится практически всем студентам и выпускникам с самого старта своей карьеры. Первый опыт прохождения собеседования чаще всего бывает неудачным. «Это было самое провальное собеседование»; «Мне попался интервьюер, который задавал стрессовые вопросы»; «Я не знал, что отвечать»; «Я растерялся и вел себя неуверенно»; «Я не знал, что отвечать на вопросы про мои сильные качества»; «Мой рассказ о себе был точным пересказом моего резюме», «Все собеседование чувствовал себя идиотом», «Мне кажется, я говорю что-то лишнее». И хотя причины неудач почти в каждом случае одинаковые — от обычной скромности до крайней степени самоуверенности, — эти неудачи и провалы — следствие не только отсутствия владения навыком прохождения интервью, но и полного непонимания того, что нужно отвечать на вопросы. В практике бывают случаи, когда собеседование прошло отлично и завершилось, по мнению соискателя, весьма успешно, но на следующий день он получает отказ в довольно критичной форме: «Вам не хватило лидерских качеств.....» Поэтому идти на свое первое собеседование без подготовки – очень рискованная затея. Вы должны показать себя лучше, чем большинство других кандидатов, претендующих на ту же позицию, что и вы. Если вы сомневаетесь в этом, посмотрите на однокурсников и знакомых, которые, по-вашему мнению, не достаточно квалифицированы для занимаемых ими должностей. Как они получили свою работу? Они просто смогли правильно преподнести себя и убедить интервьюера выбрать именно их.

С чем связаны основные ошибки, которые допускают выпускники?

После собеседования кулаками не машут.

Помимо самых распространенных ошибок, существует ряд проблем, не лежащих на поверхности. Разбирая собственные ошибки, кандидаты часто их

либо недооценивают, либо вовсе не замечают. Далее перечислены наиболее частые из ошибок кандидатов.

1. **Барьер в общении.** И как следствие этого возникает волнение. Чаще всего кандидаты, вступая в общение с незнакомыми людьми, испытывают дискомфорт из-за отсутствия хорошо-развитых навыков коммуникативности. В ситуации собеседования большинство людей почти всегда чувствуют себя дискомфортно, в то время как обычный разговор у них может не вызывать никаких проблем. Кандидаты в большей своей части бывают двух типов: неразговорчивые и стеснительные (интроверты); болтливые и самоуверенные (экстраверты). И тем и другим нужно на собеседовании превратиться в промежуточный тип: от первых взять умение активно слушать и отвечать по существу, от вторых — умение устанавливать контакт с собеседником и поддерживать диалог в дружелюбной атмосфере.

2. **Страх вопросов и неизвестность.** Отсутствие информации в полном объеме о вакансии и компании вызывает также беспокойство и неуверенность в правильности своих ответов. Для кандидата типичен страх отвечать на вопросы, а точнее — формулировать свои ответы на вопросы, которые вызывают затруднения. «Представляете, я отвечаю, а меня постоянно перебивают и задают серию уточняющих вопросов. У меня паника. Что отвечать?» — характерная ситуация для неподготовленного кандидата.

3. **Собеседование без энтузиазма.** Отсутствие интереса к вопросам, невнимательность, безразличие к интервьюеру, да и просто недостаток любопытства могут насторожить собеседника. Самый ценный кандидат для работодателя тот, у которого «горят» глаза. Если вы не составили ясного представления о вашей мотивации в этой работе, собеседование, как правило, обречено на провал.

4. **«Рассеянный с улицы Бассейной!»** Так образно можно назвать кандидата, который не умеет слушать собеседника, постоянно перебивает, пытаясь больше говорить сам. Такого кандидата всегда выдают жесты. Например, бегающий взгляд, постукивание пальцами по столу, вращение предметами и т.д. Тем самым он демонстрирует суетливость и нетерпимость.

Перечисленные проблемы наиболее общие для первого собеседования. Но в большинстве случаев причиной неудачи оказывается недостаточная или плохая подготовка к интервью, неполный охват при предварительном исследовании компании и личности самого интервьюера. К тому же сложность прохождения собеседования для новичков заключается в том, что нужно интегрировать четыре качественно разных вида деятельности: отвечать на вопросы, слушать собеседника, задавать вопросы самому,

поддерживать диалог. Все это препятствует успешному прохождению собеседования. Ну и, конечно, всех волнует, что рассказать о своем опыте, если его нет или он минимальный и никак не соотносится с требованиями вакансии. Мы попробуем вместе преодолеть эти трудности.

Что хотят узнать о кандидате менеджеры по подбору персонала?

Вот что в первую очередь хотят узнать hr-менеджеры на первом собеседовании от выпускника и кандидата без опыта работы.

- Что он думает о своей карьере? Какие у него планы?
- Почему он хочет получить именно эту работу?
- Жизненное кредо
- Основные черты личности: пессимист, оптимист, интроверт, экстраверт
- Чем он гордится?
- Насколько он умен?
- Какие качества и сильные стороны помогут ему выполнять поставленные задачи?
- Какие качества и слабые стороны помешают ему достичь задач?
- Насколько четко кандидат выражает свои мысли?
- Как кандидат ведет себя в конфликтных ситуациях?
- Сможет ли он успешно взаимодействовать с другими членам команды?
- Какие есть знания по предмету, полученные во время предыдущего обучения, подготовки научной работы или проекта, прохождения стажировок?
- Есть ли у него навыки, которые понадобятся в работе?
- Был ли у кандидата профессиональный опыт или опыт волонтерства в этой области?
- Какие у кандидата увлечения, посещает ли он курсы/тренинги, которые связаны с выбранной специальностью?

Какие вопросы задают выпускникам?

Practice makes perfect.

Есть ряд общих вопросов, которые вам будут задавать во время большинства интервью. Подготовка ответов на эти вопросы поможет вам добиться успеха во время следующего собеседования.

Вопросы про первую работу, стажировку, обучение

Расскажите о работе в компании

Структура ответа:

1. Описание компании: сфера, основные направления, структура: штат – количество сотрудников в компании/отделе.
2. Каким образом устроились в компанию.
3. Основные обязанности.
4. Ключевые результаты/участие в проектах.
5. Какой опыт/навыки получили? Что нового узнали?
6. Причина ухода из компании. Почему вы ушли или хотите поменять работу?

Как не нужно отвечать на п. 3: каким образом устроились в компанию.

- *Мне повезло, т.к. в этот момент у нас в Вузе начала формироваться отдельная практика.*
- *На 4-ом курсе я задумался о поиске работы, но о компании «Х» узнал совершенно случайно. Мой друг прошел собеседование и поделился своими впечатлениями. После его рассказа я понял, что работа в такой успешной компании международного уровня, — это, возможно, работа моей мечты, пусть даже не по специальности. Благодаря другу я узнал, что наш Вуз сотрудничает с этой компанией.*

Как не нужно отвечать на п. 6. причину ухода:

- *Работал одновременно с учебой, был вынужден уйти, т.к. начинались гос. экзамены и надо было писать диплом, а нагрузка на работе была несовместима с учебными обязательствами.*

На этом интерес HR к вашему первому опыту работы в компании не ограничится. Будьте готовы к следующим вопросам:

- Что вы ожидали от этой работы? Ваши ожидания оправдались?
- Какой момент работы в компании запомнился вам больше всего? Что вам больше всего понравилось в работе в этой компании?
- Какое у вас сложилось первое впечатление о коллективе и компании? Опишите первое впечатление о компании одним словом.
- Что вы ожидали от руководителя? Ваши ожидания оправдались?
- Чему вы научились?
- Какую работу вы не хотели бы выполнять?
- Что вам не понравилось в работе?
- Что вам может не понравиться на новом месте работы?
- Какова была ваша зарплата на испытательном сроке и в конце?

Примеры ответов:

- *Благодаря стажировке я поняла, что самый ценный ресурс для компании – это ее сотрудники, которые делают все возможное, а часто и невозможное, для того, чтобы компания успешно существовала на рынке и*

не переставала радовать детей и взрослых своими продуктами. Больше всего мне понравилось работать в дружном коллективе и иметь возможность овладеть новыми навыками.

Вопросы про карьерные цели

Какие у вас карьерные цели?

Необязательно иметь пошаговый план. Но важно показать, что у вас есть представление о будущей карьере, и вы понимаете, как работа в этой компании продвинет вас в достижении этих целей. Расскажите, как вы планировали карьеру и реально оцениваете свои шансы. Конечно, никто не в силах предсказать будущее, но эйчарам и не нужен 100% достоверный прогноз: им важно понять, насколько вы связываете свое будущее с вашей профессией и их компанией. Если вы дадите понять, что текущая вакансия для вас всего лишь временное решение, работу вы вряд ли получите. Будьте готовы к серии вопросов:

Как вы планируете свою профессиональную жизнь?

Что для вас самое важное в жизни?

Где бы вы хотели работать после университета/стажировки? Почему?

О чем вы мечтаете?

Три вещи, которые вы больше всего цените в своей профессии.

Опишите идеальную для вас карьеру.

Какие цели вы ставите для себя на ближайший год?

Кем вы себя видите через 3 года?

Чего вы хотите добиться в ближайшие 5 лет?

Какие ваши цели на ближайшие 10 лет?

Как вы планируете достичь этих целей?

Что может помешать вам в реализации ваших планов?

Что самое главное в работе специалиста вашей профессии?

Вопросы про сильные стороны

- Почему мы должны предложить эту работу именно вам?
- Существуют и другие формулировки этого вопроса:
- Почему вы лучший кандидат?
- Почему мы должны выбрать вас?
- Что вы можете сделать для этой компании?
- Чем вы отличаетесь от других кандидатов?
- Какие ваши сильные стороны?

- Перед каждым интервью спрашивайте себя: «По какой причине я подхожу на эту работу/вакансию?» Определите, какие из ваших сильных сторон выделяют вас из общей массы кандидатов. Так же будьте готовы предъявить доказательства – примеры.

Чтобы подготовить ответ на этот вопрос, для начала составьте ответы на следующие вопросы. Затем объедините их в один. Это и будет хорошим ответом.

Какие ваши сильные стороны?

Например, *если в вакансии указано требование – продвинутый пользователь Excel, то ответ может быть такой:*

Я умею работать с большими объемами данных, применяя функции VLOOKUP, SUMPRODUCT, SUBTOTAL. При написании формул всегда заранее определяю тип ссылок через абсолютную или относительную адресацию. Применяю имена для ячеек и диапазонов. При оформлении внешнего вида отчета часто использую диалог «Формат ячейки» вместо панелей инструментов. Применяю в работе условное форматирование, списки, группировки, сводные таблицы и диаграммы. Знаю все настройки графиков для получения наилучшего визуального эффекта. Использую адресацию между разными листами и рабочими книгами. Стараюсь не только получить результат, но и красиво оформить отчет стандартными методами форматирования.

- Чему вы сможете научить других студентов/коллег?

Например,

Научу в MS Excel применять условные функции IF, SUMIF и формулу с двумя-тремя уровнями вложенности скобок.

- Какие навыки у вас есть, которые помогут вам в этой работе?
- Опишите ситуацию, когда ваши лидерские качества вам помогли.
- Какие качества помогли вам достичь успеха в учебе/на первой работе?

- Какими качествами должен обладать специалист вашей профессии?

- За счет каких личных качеств вы, как правило, достигаете намеченной цели?

- Какие личные качества вы хотели бы отметить? Назовите 5 личных качеств, которые характеризуют вас больше всего. Список качеств, которые нужно упомянуть, зависит от выбранной области. Важно не просто перечислять качества, а приводить доказательства. Подтверждайте их фактами: участие в исследовательских проектах, публикации в научной

литературе, победы в профессиональных конкурсах, стартапы, волонтерская деятельность и т.д.

- Как вы оцениваете свою способность быстро учиться и понимать задачи?

Вопросы про слабые стороны/неудачи/самооценку

Какие планы вам не удалось осуществить?

- Что вам не удалось пока достичь?
- Какие ошибки вы допустили?

Лучший способ подготовить ответ на вопрос про неудачи – составить «неудачное резюме». К тому же оно поможет понять, чего следует избегать, чтобы не повторять ошибок. Именно так поступил Йоханнес Хаусхофер. Его успех поразителен. Он с отличием окончил Оксфорд и имеет две научных степени: по экономике и нейробиологии. В настоящее время он преподает на кафедре психологии и связей с общественностью в Принстоне, его работы часто публикуются, а сам он является желанным гостем на многих конференциях, благодаря чему его резюме состоит из семи страниц. Его публикация «неудачного резюме» взорвала Twitter. В своем резюме он перечислил длинный список всех научных программ, в которые он не был принят, академических должностей и стипендий, которые он не смог получить, и отказов редакторов опубликовать его статьи в научных журналах. Конечно, вам до Хаусхофера еще далеко, но создать список своих собственных разочарований и неудач на данном этапе жизни – хорошая идея.

Какие ваши слабые стороны? Ваша Ахиллесова пята?

Чаще всего кандидаты говорят о перфекционизме, о чрезмерной требовательности к себе и окружающим, о большой доле времени, которое посвящают учебе/работе в ущерб личной жизни и пр. Это шаблонные ответы — не используйте их.

- Как вы считаете, что будет самым сложным для вас на этой работе?
- Что, по вашему мнению, является основным вашим недостатком?
- Какие три вещи вы изменили бы в себе, если бы могли?
- Что бы про вас сказал человек, который вас не любит?
- Расскажите о двух тренингах личностного роста и двух профессиональных тренингах, которые вы хотели бы посетить при условии неограниченного бюджета и времени. Ответ помогает определить слабые стороны кандидата и его желание развиваться в конкретных областях. Например, если вы назовете тренинг по тайм-менеджменту, значит, у вас

проблемы с самоорганизацией. Поэтому лучше называть курсы, которые не имеют ключевого значения для вашей профессии, а касаются развития гибких навыков (soft skills). Это спектр неспециализированных, но важных для построения успешной карьеры надпрофессиональных навыков, которые связаны с личностными качествами и способностями, социальными навыками.

- Обозначьте графически свой профессионализм. Это техника, которая используется hr для выявления слабых сторон кандидата. Вам дадут лист бумаги с нарисованным квадратом и объяснят, что это «профессиональное поле», и что человек, освоивший профессию на 100 %, заштриховывает квадрат целиком. Затем попросят закрасить такую долю квадрата, которая соответствует вашему профессиональному уровню на текущий момент. Чаще всего никто не заштриховывает квадрат полностью. И далее вам зададут вопрос: почему часть фигуры осталась не закрашенной? И в этом заключается ловушка. Кандидат сам начинает рассказывать о своих истинных недостатках. В случае специалистов без опыта работы раскрасить квадрат на 1/4 или на 1/3 — это приемлемо, но фокус при ответе делайте не на слабых сторонах, а на небольшом опыте работы или отсутствии знаний.

Вопросы о личности

Кто для вас авторитет? Ваш кумир и почему?

Важно, чтобы такой человек был. Отсутствие авторитетов говорит об узости взглядов, нежелании широко мыслить и учиться. Самый популярный ответ – «мама» или «папа». Далее чаще всего называют Стива Джобса, Ричарда Бренсона, Илона Маска, Джеффа Безоса, Рида Хоффмана и других CEO самых известных компаний. Я предлагаю выбрать более оригинальный ответ и связать вашего героя с профессией или навыками, над которыми вы работаете. Например это могут быть: Сократ, Пикасо, Сальвадор Дали, Махатма Ганди, Авраам Линкольн, Бенджамин Франклин, Альберт Эйнштейн, Мартин Лютер Кинг, А. П. Чехов, Нансен Фритьон, Ханс Рослинг и т.д.

Как бы вы описали себя одним словом?

Что вы сейчас читаете? Последняя прочитанная вами книга? Что Вы читали в последнее время? Почему именно эту литературу? Ваша любимая книга?

Кем вы мечтали стать в детстве?

Ваше хобби?

Как бы вы истратили выигранный в лотерее миллион?

Если бы вы выиграли 100 миллионов, чем бы вы стали заниматься?

Ваш девиз по жизни?

С каким животным вы себя ассоциируете?

Какие четыре-пять главных черт определяют вашу личность?

В чем определяется успешность человека и как ее обрести?

Что было самым большим разочарованием в вашей жизни?

Вопросы на проверку навыков

Работа в команде

- Вы предпочитаете работать самостоятельно или в команде?
- Приведите несколько примеров, когда вы использовали командную работу.
 - Была ли у вас возможность работать с коллегами из других отделов? Какую совместную работу вы при этом выполняли? Какую роль вы выполняли для достижения общей цели?
 - Приведите, пожалуйста, пример, когда вам приходилось с кем-то работать над командной задачей? Чего вы хотели достичь при работе над командной задачей, которую вы только что описали? Какую цель вы ставили? Какие задачи вы выполняли? Это серия вопросов об опыте работы над командной задачей. Они позволяют уточнить информацию о ситуации, в которой кандидату приходилось действовать и, как следствие, понять какого свойства была эта ситуация, и какова была его роль.

Умение строить аргументацию и вести дискуссию

- Приведите пример, когда вы убеждали другого человека в вашей точке зрения? Почему он не хотел принимать вашу позицию? Что вы предприняли для их убеждения?
 - Вам могут предложить устроить ролевую игру. Например,
Есть две точки зрения. Выберите ту, которая Вам ближе, а я выберу противоположный вариант, и мы устроим небольшую дискуссию.

Задача кандидата заключается в том, чтобы не делать фокус на своем мнении по предложенным вопросам, а продемонстрировать как он может строить аргументацию и вести дискуссию. Ролевая игра – это лучший способ для проверки таких навыков.

Управление временем

- Опишите, как бы вы справились с ситуацией, когда нужно выполнить несколько задач до конца дня, но на все времени в любом случае не хватит.

- Приведите пример ситуации, когда вам удалось успеть выполнить сложную или срочную работу несмотря на трудности? За счет чего вы добились успеха? Что помогло вам в решении возникших проблем?

- Как вы расставляете приоритеты в вашей работе? Вопрос проверяет умение планировать время и расставлять приоритеты в работе.

Организационные навыки

- Приведите пример того, когда вы выполняли роль руководителя проекты/группы/команды/клуба.

- Приведите пример одного из ваших последних совместных проектов с другими сотрудниками? Какие были сложности/препятствия? Каков был результат?

- Насколько вы довольны тем, что получилось?

- Какой полезный опыт вы получили?

- Какие навыки развили? Чему научились?

Проверка того, как кандидат умеет организовать работу других людей. Это позволит оценить, насколько адекватно он оценивает результаты всей команды согласно цели и как определяет свою роль, понять его мотивацию.

Стрессоустойчивость

- Можете ли вы привести пример ситуации, когда вам приходилось решать несколько задач одновременно под сильным давлением?

- Какие возникали при этом проблемы? Как вы с ними справлялись?

- Что вы делали в сложной ситуации, которую только что описали?

- Какие действия вы совершали?

- Каков был результат?

- Что вас может вывести из равновесия? Приведите пример последнего вашего стресса на работе/в учебе.

- Как вы относитесь к критике? Вы столкнулись с несправедливыми упреками от коллег/руководителя в ваш адрес. Как отреагируете?

Интервьюер хочет выяснить, как человек ведет себя в стрессовых ситуациях. Это позволит оценить то, насколько адекватно человек действовал согласно предложенному контексту и обозначенной цели.

Навыки презентации

- Был ли у вас опыт проведения презентаций? Как вы готовитесь к своему выступлению? Насколько вы остались довольны своим выступлением? Какую обратную связь получили?

Навыки коммуникации и межличностного взаимодействия

Проверка того, как кандидат умеет решать проблемы, возникающие в общении. Ориентируйтесь прежде всего на анализе проблемы и того, как вы вышли из этой ситуации. Вас могут попросить вспомнить сложные ситуации взаимодействия между однокурсниками/коллегами, в которых вы принимали непосредственное участие, и задать уточняющие вопросы по системе STAR:

- Что вы делали? Почему вы это делали?
- Как воспринимали ситуацию?
- Что получилось? Какой полезный опыт вы извлекли?
- Как бы вы изменили ваше поведение, если бы ситуация повторилась?
- Что, на ваш взгляд, является для вас наиболее сложным при общении?
- Что бы вы отнесли к своим сильным сторонам при общении с другими людьми?

Подготовка по системе STAR поможет развернуто изложить свои примеры, и интервьюеры смогут интерпретировать ответы в вашу пользу.

Стрессовые вопросы

Современные собеседования и вопросы, которые задаются на них могут не иметь ничего общего не только с реальностью, но и со здравым смыслом. Есть интервьюеры, которые задают неудобные, а порой, и провокационные вопросы кандидатам. По их мнению это совершенно не значит, что они хотят человека обидеть. Они используют метод «стрессовых вопросов». Такие вопросы часто бывают нелिцеприятными. Такой стиль поведения интервьюера называется конфронтационным. Он проявляется, когда hr не доверяет кандидату и в каждом его ответе ищет ложь. Подобная манера поведения вполне естественна для собеседования под давлением, когда менеджер по персоналу должен докапываться до сути дела и перепроверять ответы кандидаты. Вас могут специально вводить в стресс, чтобы посмотреть, как вы реагируете. Также можно определить уровень вашей конфликтности и эмоционального интеллекта. Не реагируйте на провокации. Не надо обороняться и переходить на язвительные ответы. Отвечайте также спокойно и дипломатично, как будто вам задают обычные вопросы. Как сделать это правильно и какие тактики использовать вы найдете в книге «Я боюсь собеседований! Советы от коуча №1 в России».

Принципы открытости, прозрачности, толерантности и уважения к собеседнику никто не отменял. Поэтому все менее популярными и неактуальными становится конфронтационный стиль, а все более

распространенным оказывается партнерский подход — беседа на равных с интервьюируемым.