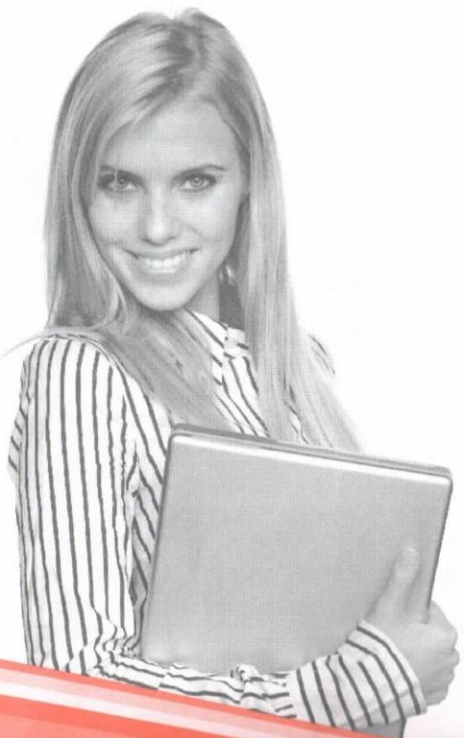


**Собеседование** – это планируемый разговор, чаще всего между двумя людьми, преследующими определенные цели. **Цель работодателя** – найти самого подходящего кандидата на вакантное место. **Ваша цель** при этом – доказать, что Вы и есть тот самый кандидат, при условии, конечно, что данное рабочее место Вам подходит.



Большая часть работодателей следует общепринятой **структуре проведения собеседования**: сначала Вам объясняют, какова вакантная должность и какое место она занимает в структуре организации; затем задаются вопросы относительно Ваших профессиональных знаний, умений, навыков, квалификации, опыта работы и другие вопросы относительно Вашей профпригодности; далее идет разговор о самой работе (о Ваших обязанностях, условиях и графике работы, зарплате и т.п.), и, наконец, выносится вердикт. Так выглядит индивидуальное собеседование. В жизни Вы можете столкнуться с различными вариациями стандартного собеседования:

- **отборочное собеседование**, когда работодатель проводит индивидуальные беседы со всеми кандидатами, отобранными по присланным резюме, и по результатам бесед выбирает лучшего на заявленную вакансию;

- **собеседование в несколько этапов** характерно, как правило, для крупных компаний. Первое собеседование обычно проводит представитель отдела кадров или агент частного кадрового агентства, к которому обратилась компания для подбора персонала. Цель первого собеседования заключается в отборе наиболее подходящих кандидатов на вакантную должность. Второе, а, может быть, и третье собеседование проводят уже люди, непосредственно принимающие решение о приеме на работу того или иного соискателя;

- **коллегиальное собеседование** используется крупными корпорациями, муниципальными властями и государственными учреждениями. В ходе таких собеседований один из присутствующих в коллегии руководит, остальные члены – задают вопросы;

- **групповое собеседование** подразумевает ведение диалога работодателя сразу с несколькими кандидатами. Как правило, некоторые компании организуют групповые собеседования перед тем, как перейти к индивидуальным беседам.

### НЕСКОЛЬКО ПРАКТИЧЕСКИХ СОВЕТОВ ПО УСПЕШНОМУ ПРОХОЖДЕНИЮ РАЗНЫХ ВИДОВ СОБЕСЕДОВАНИЙ:

- Попав на коллегиальное собеседование, кандидату нужно стараться поддерживать беседу со всеми членами коллегии и при этом смотреть на всех. Как это сделать? Сосредоточьте внимание на человеке, задающем вопрос, выслушайте вопрос. Отвечая, оглядывайтесь по очереди всех присутствующих, периодически возвращаясь взглядом к тому, кто этот вопрос задал.

- Старайтесь как можно активнее участвовать в групповом собеседовании, однако не слишком подавляйте других, так как групповое собеседование – это своего рода проверка Ваших навыков общения и бесконфликтного взаимодействия.

Иногда крупные работодатели могут использовать дополнительные методики отбора на собеседовании. К ним могут относиться тесты, анкеты, упражнения, групповые дискуссии, презентации. Кроме того, Вы можете попасть на нестандартное собеседование... О том, что это такое, Вы узнаете в следующем выпуске информационного буклета.

**ЖЕЛАЕМ УДАЧИ!**

*Коллектив Центра занятости*