Як прыгатовіцца да інтэрв’ю?

Data publikacji: 29.09.2019 Data modyfikacji: 29.09.2019 Departament Rynku Pracy MRPiPS

Каб інтэрв'ю адбывалася на Вашу карысць:

- знайдзіце інфармацыю пра кампанію і пасаду, на якую вы прэтэндуеце,
- збірайце аргументы ў падтрымку Вашай кандыдатуры,
- з'явіцеся своечасова, без суправаджаючай асобы;
- пераканайце наймальніка, што вы хочаце працаваць менавіта ў гэтай кампаніі,
- зрабіце пазітыўнае ўражанне, выклікаючы прыхільнасць да сябе сваім выглядам, прафесіяналізмам і паводзінамі.

Уплывайце на ход размовы:

- паклапаціцеся аб адпаведную самапрэзентацыю,
- зрабіце так, каб Вы спадабаліся,
- размаўляйце на мове карысці - што атрымае працадаўца, калі ён найме менавіта Вас?
- праяўляйце моцную матывацыю да працы,
- назавіце канкрэтныя прапановы дзеянняў, якія вы хочаце здзейсніць,
- адразу выясняйце сумненні, якія ўзнікаюць падчас размовы,
- карыстайцеся пераканаўчымі аргументамі, лічбовымі дадзенымі,
- паважаце час суразмоўцы - гаварыце складна і да рэчы,
- калі размова сыходзіць на пабочныя тэмы, паспрабуйце вярнуцца да сутнасці справы,
- праяўляйце цікавасць да пункту гледжання наймальніка, дзейнасці кампаніі,
- задавайце прыгатоўленные пытанні своечасова.

Падчас інтэрв'ю:

- не праяўляйце нервовасці, змрочнасці, адсутнасці ўпэўненасці ў сабе і прадчування няўдачы,
- не скардзіцеся, не гаварыце аб ніякай асобе дрэнна,
- не выкарыстоўвайце прафесійны жаргон,
- не перапыняйце высказвання суразмоўцы,
- не хваліцеся,
- не будзьце нахабным і агрэсіўным,
- не пачынайце размову з пытання аб заработнай плаце,
- не давайце стэрэатыпных, банальных адказаў

Рэкрутынг

Памятайце, што працэс рэкрутынгу не павінен быць толькі традыцыйнай размовай, але таксама можа ўключаць у сябе іншыя метады, напрыклад **Assessment Center ці псыхіялагічныя тэсты.**

Вы можаце атрымаць запрашэнне на тэсціраванне пасля рэкрутынгавага спаткання ў форме інтэрв'ю альбо пры групавым рэкрутынгу ў Assessment Center. Тэсты, якія выкарыстоўваюцца для праверкі Вашых ведаў у асобных галінах, здзяйсняюць памер канкрэтных здольнасцей і патэнцыялу, могуць тычыцца вербальных навыкаў, матэматычных навыкаў, навыкаў аргументацыі і г. д. Тэсты выбіраюцца з улікам таго, якія навыкі наймальнік чакае ад кандыдатаў.

З пункту гледжання наймальніка тэсты - гэта дадатковая крыніца ведаў аб кандыдаце. Паколькі вынік тэсту з'яўляецца адным з элементаў, ад якога залежыць канчатковае рашэнне адносна працаўладкавання кандыдата, варта абмеркаваць, што зрабіць, каб атрымаць добры рэзультат падчас тэсціравання.

Assessment Center, г. зн. Цэнтр ацэнкі - адзін з метадаў рэкрутынгу, які складаецца ў ацэнкі кампетэнцый кандыдата, назіраючы за яго паводзінамі пры вырашэнні спецыяльна распрацаваных задач. Сесія праводзіцца ў групе, дзе кандыдат спатыкае сваіх канкурэнтаў да пасады, на якую ён прэтындуе. Пасля сесіі, асобы, якія назіралі за кандыдатамі, т. зв. асэсары, рыхтуюць ацэнку пра кожнага кандыдата. Гэта ацэнка становіцца важным элементам у далейшым працэсе прыняцця рашэнняў па пытаннях працаўладкавання кандыдата. Assessment Center гэта метад, які дзякуючы сваёй высокай эфектыўнасці ўсё часцей выкарыстоўваецца наймальнікамі.