Как подготовиться к собеседованию?

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

Чтобы собеседование работало в Вашу пользу:

- получить информацию о компании и должности, на которую вы претендуете,
- собирать аргументы в поддержку вашей кандидатуры,
- придите вовремя, без сопровождающего лица,
- убедите работодателя, что хотите работать в этой компании,
- произвести позитивное впечатление своим присутствием, профессионализмом и поведением.

Влияние на разговор:

- позаботиться о правильной самопрезентации,
- позвольте себя полюбить
- говорить на языке выгоды - что получит работодатель, наняв вас?
- проявлять сильную мотивацию к работе,
- представить конкретные предложения о действиях, которые хотите предпринять,
- объяснять возникающие во время разговора сомнения на регулярной основе,
- использовать убедительные аргументы, цифры,
- уважайте время собеседника - говорите кратко и по существу,
- если разговор идет боком, попробуйте вернуться к сути вопроса,
- проявлять интерес к точке зрения работодателя, ведения бизнеса,
- задавайте подготовленные вопросы в нужное время.

Во время разговора:

- не проявлять нервозность, уныние, неуверенность в себе и предвкушение неудачи,
- не жалуйся, ни о ком не говори плохо
- не используйте профессиональный жаргон,
- не прерывайте речь собеседника,
- не хвастайтесь,
- не будь высокомерным или агрессивным
- не начинайте разговор с вопроса об оплате,
- не давайте стереотипных, банальных ответов

Набор сотрудников

Помните, что процесс набора не должен быть просто традиционным разговором, он может включать в себя другие методы, например **Assessment Center или психологические тесты.**

Вы можете получить приглашение на проведение тестов после набора персонала в форме собеседования или по случаю набора группы в Assessment Center. Тесты, используемые для проверки ваших знаний в выбранных областях, измерения конкретных способностей и потенциала, личностных качеств, могут относиться к устным навыкам, математическим навыкам, навыкам аргументации и т. д. Тесты отбираются исходя из того, какие навыки работодатель ожидает от кандидатов.

С точки зрения работодателя, тесты являются дополнительным источником знаний о кандидате. Поскольку результат теста является одним из элементов, от которых зависит окончательное решение о приеме на работу кандидата, стоит подумать о том, что нужно делать, чтобы преуспеть во время тестовых испытаний.

Assessment Center, - центр оценки является одним из методов набора персонала, который заключается в оценке компетенций кандидата путем наблюдения за его поведением при решении специально разработанных задач. Сессия проводится в группе, где кандидат встречает своих конкурентов на должность, на которую он претендует. После сессии люди, которые наблюдали за кандидатами, т.е. оценщиками, готовят мнение о каждом кандидате. Это мнение становится важным элементом в дальнейшем процессе принятия решений о трудоустройстве кандидата. Assessment Center - это метод, который благодаря своей высокой эффективности все чаще используется работодателями.