Як підготуватися до співбесіди?

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

Щоб співбесіда працювала на Вашу користь:

- отримайте інформацію про компанію та посаду, на яку претендуєте,
- збирайте аргументи на підтримку вашої кандидатури,
- Прийдіть на час, без супроводу,
- переконайте роботодавця, що хочете працювати в цій компанії,
- зробіть позитивне враження, присутністю, професіоналізмом та поведінкою.

Вплив на розмову:

- подбайте про правильну самопрезентацію,
- дозвольте сподобається
- розмовляйте мовою користі - яку отримає роботодавець, найнявши вас?
- проявляти сильну мотивацію до роботи,
- представте конкретні пропозиції щодо дій, які хочете вжити,
- пояснюйте сумніви, що виникають під час бесіди на регулярній основі,
- використовуйте переконливі аргументи, цифри,
- поважайте час співрозмовника - говоріть лаконічно і до речі,
- якщо розмова йде вбік, спробуйте повернутися до суті справи,
- проявіть інтерес до точки зору роботодавця, ділових операцій,
- задайте підготовлені питання в потрібний час.

Під час розмови:

- не проявляйте нервозність, похмурість, відсутність впевненості в собі і передчуття невдачі,
- не скаржитися, ні про кого не говорити погано
- не використовуйте професійний жаргон,
- не перебивайте промову співбесідника,
- не хваліться
- не будьте нахабними та агресивними
- не починайте розмову з питання про оплату,
- не давайте стереотипних, банальних відповідей

Набір кандидатів

Пам'ятайте, що процес прийому на роботу не повинен бути лише традиційною розмовою, але він може включати інші методи, наприклад, **Assessment Center або психологічні тести.**

Ви можете отримати запрошення на проведення тестів після зустрічі у формі співбесіди або з нагоди групового набору в Assessment Center. Тести, використовуються для перевірки знань у вибраних областях, вимірювання конкретних здібностей та потенціалу, рис особистості, можуть стосуватися словесних навичок, математичних навичок, навичок аргументації тощо. Тести підбираються з огляду на те, які вміння роботодавець очікує від кандидатів.

З точки зору роботодавця, тести є додатковим джерелом знань про кандидата. Оскільки результат тестування є одним із елементів, від яких залежить остаточне рішення щодо працевлаштування кандидата, варто подумати, що робити, щоб добре пройти тести.

Assessment Center, - один із методів набору, який полягає в оцінці компетенцій кандидата шляхом спостереження за його поведінкою при вирішенні спеціально розроблених завдань. Сесія проводиться в групі, де кандидат зустрічає своїх конкурентів на посаду, на яку він претендує. Після

сесії люди, які спостерігали за кандидатами, тобто оцінювачі, готують думку про кожного кандидата. Ця думка є важливим елементом у подальшому процесі прийняття рішень щодо працевлаштування кандидата. Assessment Center- це метод, який завдяки високій ефективності все більше використовується роботодавцями.