

Вам хотелось бы заранее знать, какие вопросы задаст специалист по подбору персонала?

Предугадать невозможно, но эти 10 вопросов более чем вероятно возникнут во время собеседования.

1. Расскажите о себе

Только не рассказывайте историю вашей жизни! Объясните, почему именно вы наиболее подходящий кандидат. В двух словах о начале карьеры и скажите и подробно о результатах на последнем месте работы – вот ваш план ответа. Говорите по делу, больше фактов. Постарайтесь расслабиться, улыбайтесь, ведь собеседование – возможность наладить контакт с интервьюером.

2. Почему вы хотите здесь работать?

Узнайте как можно больше об организации и конкурентах – так вы сможете продемонстрировать осведомленность об уникальности товаров/услуг и ценностях компании.

3. Какие у вас сильные стороны?

- Составьте список того, что вы любите и умеете делать;
- Объясните, почему это ваши сильные стороны;
- Приведите примеры.

4. Какие ваши слабые стороны?

Специалист по подбору персонала не ждет от вас длинного списка, помните, он также заинтересован в вашем успехе.

Назовите слабую сторону, не являющуюся определяющей для вакансии, и покажите hr-специалисту, что у вас есть стратегия управления этим качеством. Например: «В стрессовой обстановке мое внимание к деталям снижается, поэтому я перепроверяю, а окончательный вариант прошу проверить коллегу».

5. Почему мы должны нанять вас?

Покажите, что вы можете выполнить работу. Начните с перечисления требований вакансии и соответствующих навыков, которыми вы обладаете для достижения цели. Приводите реальные примеры.

6. Каким достижением вы больше всего гордитесь и почему?

Используйте этот вопрос как возможность продемонстрировать свои сильные стороны. Заранее выберите сложную ситуацию или задачу, с которыми вы столкнулись на работе, и подготовьте рассказ о том, как вы решили проблему, добились цели. Постройте свой ответ вокруг препятствия, которое нужно преодолеть для достижения результата.

7. Опишите случай, когда что-то пошло не так, и как вы с этим справились

У всех есть опыт, когда что-то шло не так, как было запланировано. Специалист по подбору захочет узнать, как вы справляетесь в таких ситуациях. Составьте список примеров с причинами, почему события развивались не так, как планировалось. Главное, сделайте вывод, что вам дал этот опыт и что бы вы сделали иначе в следующий раз.

8. Где вы видите себя через пять лет?

Вопрос сложнее, чем кажется. Вы не хотите выглядеть недостаточно амбициозным, вместе с тем нужно соблюдать реалистичность ожиданий.

В ответе можно указать на то, что вы хотите развиваться внутри компании и надеетесь на передачу большей ответственности в течение следующих пяти лет. Так вы покажете, что хотите признания ваших трудов, что послужит карьерному продвижению.

9. Что вас мотивирует?

Цель вопроса – лучше понять личность кандидата. На этот вопрос нет правильного ответа. Честность, энтузиазм и уверенность – качества, которые надеется увидеть специалист по подбору.

10. У вас есть вопросы?

Это возможность продемонстрировать заинтересованность в организации, поэтому всегда готовьте вопросы заранее. Спросите о компании, возможностях личного развития, будущей роли и команде. Вопросы, адресованные интервьюеру, - хороший ход. Узнайте, что ему самому нравится в работе, компании, культуре?