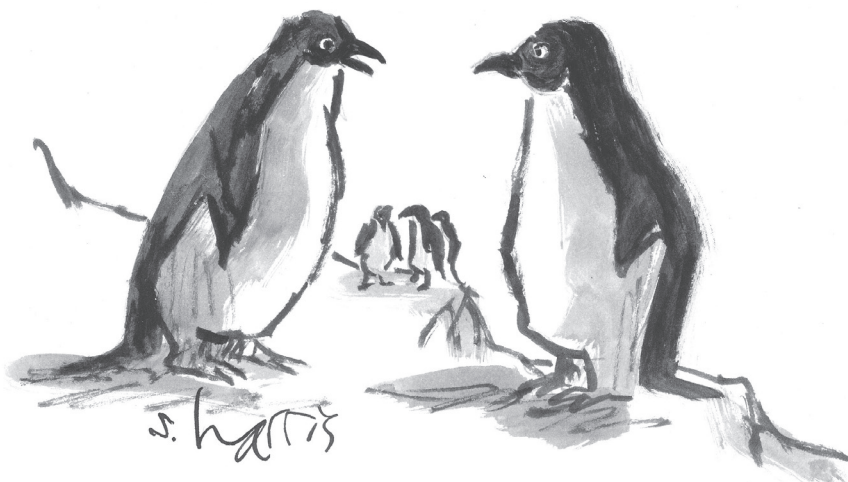


6. Собеседования



«Я хочу наслаждаться теплым климатом, быть свободным, видеть все краски и ощущать все запахи, наконец, поест персиков – словом, я хочу жить!»

Собеседование больше напоминает *знакомство*, чем покупку подержанного автомобиля (вас). Собеседование — это момент, когда два человека решают, хотят ли они «иметь серьезные отношения».

Собеседование не стоит воспринимать как *самомаркетинг*, то есть продажу себя частично заинтересованному работодателю. Скорее оно является частью вашего *исследования*, то есть *процесса сбора данных*, которым вы должны заниматься в течение всего периода поиска работы.

Пока вы общаетесь с работодателем, задайте себе вопрос: «Хочу я здесь работать или нет?». Используйте собеседование, чтобы понять это. И если вы поймете, что ваше желание работать здесь неизменно, направьте усилия на *самомаркетинг*.

Не стоит рассматривать собеседование как тест. Для работодателя это тоже *процесс сбора информации*. Он все еще пытается понять, *подходите ли вы компании*, и использует интервью для ответа на свой вопрос: «Хочу ли я, чтобы этот соискатель работал здесь? Есть ли у него те умения, знания или опыт, которые мне действительно нужны? Есть ли у него нужное нам отношение к работе? И как он *срабатывается* с другими нашими сотрудниками?».

Вы будете лучше подготовлены к собеседованию, если еще *до начала встречи* предпримете следующие три шага.

1. *Соберите информацию об организации до встречи с работодателем*. Отправляйтесь на сайт этой компании, если такой есть, и ознакомьтесь с информацией под заголовком «О нас». Попросите местного библиотекаря помочь вам с поиском любых новых публикаций или материалов об этом месте. И наконец, опросите всех ваших друзей, не знают ли они кого-нибудь, кто там работал или все еще работает, чтобы вы могли пригласить этого человека на обед или на чашку кофе в «Старбакс»* и разузнать какие-либо подробности внутренней жизни интересующей вас компании. Любой организации лестно, если к ней проявляют уважение и интерес. Поэтому, узнав, что вы по собственной инициативе прошли через такие трудности, чтобы найти об их компании как можно больше сведений, работодатель будет впечатлен, поверьте! Потому что основная масса людей, занятых поиском работы, никогда не будет мучить себя подобными проблемами. Большинство соискателей открывают дверь компании, вообще ничего не зная о ней. Как-то один специалист по подбору персонала компании IBM спросил выпускника колледжа, *что означает IBM?* Выпускник не знал даже этого — и собеседование быстро закончилось. (*Ответ: International Business Machines***.)
2. *Планируя собеседование, точно определите необходимое вам время*. **Эксперты** рекомендуют просить для встречи не более двадцати минут и *строго* соблюдать эти рамки. Попав на

* Starbucks — американская сеть кафе и ресторанов. *Прим. перев.*

** Корпорация IBM — одна из старейших компьютерных компаний в мире. Мировой лидер в области компьютерных технологий и по объемам продаж. *Прим. перев.*

собеседование, следите за временем и не задерживайтесь даже на минуту дольше установленных сроков, если только работодатель сам не будет вас умолять и настойчиво задерживать. Ваша пунктуальность обязательно произведет на него позитивное впечатление!

3. Идя на собеседование, имейте в виду, что человек, который может вас нанять, тоже переживает. Почему? Потому что собеседование при приеме на работу — не очень надежный способ выбрать работника. Многолетнее анкетирование десятка ведущих нанимателей Великобритании* показало, что шансы найти хорошего работника при помощи собеседования только на *три процента выше*, чем если бы они вытаскивали записку с его именем из шляпы. По иронии судьбы дальнейшие исследования показали, что если бы собеседование проводил кто-то, непосредственно работающий с кандидатами, то шансы успешного выбора были бы на *два процента ниже*, чем выбор первого попавшегося имени из шляпы. А если бы собеседование проводил так называемый эксперт по трудовым ресурсам, то уровень успешности был бы еще на *десять процентов ниже* по сравнению с выбором имени вслепую из шляпы.

Не знаю, как исследователи пришли к этим выводам, но они попали в точку! И что еще более важно, эти данные полностью соответствуют тому, что я узнал о мире найма за последние сорок лет. Я видел, как так называемые эксперты проводили *ужасающий* подбор персонала в *своем собственном офисе*. Проходило несколько месяцев — и они сами угрюмо признавались мне в этом за очередным обедом. В ответ я подшучивал над ними: «Если вы не можете нанять правильного человека даже в собственный офис, то как вам удастся сохранять невозмутимый вид, когда другая организация приглашает вас в качестве консультанта?». И они уныло отвечали: «Мы действуем *по науке*». Что ж, дорогой читатель, позволь мне сообщить, что собеседование при приеме на работу — это *не наука*. Это очень-очень туманное искусство, которым большинство нанимателей владеет из рук вон плохо, несмотря на их прошлый опыт, благие намерения и добрую волю.

* По сообщению Financial Times Career Guide 1989 года, Великобритания.

Собеседование — это совсем не то, чем оно кажется. Оно кажется процессом, при котором один человек (*вы*) напуган до смерти, в то время как другой человек (*работодатель*) выступает в роли опытного и уверенного гуру.

Но правда заключается в том, что вы оба (*вы и работодатель*) напуганы. Разница в том, что наниматель научился *прячь* свои страхи лучше вас, потому что имел больше практики.

В конце концов, этот работодатель такой же живой человек, как и вы. В большинстве случаев его нанимали *не для этого*. Ему поручили это наряду с другими обязанностями. И может быть, он *знает*, что не так уж хорошо с этим справляется. Поэтому он напуган.

Предлагаю вам изучить список настоящих «страхов работодателя», который переживает:

1. Что вы не сможете выполнять эту работу: вам не хватит необходимых умений или опыта, и собеседование не покажет этого.
2. Что в случае получения этой работы вы не будете работать регулярно полный рабочий день.
3. Что после зачисления в штат вы станете часто болеть или отсутствовать дни напролет по другим причинам.
4. Что в случае приема на работу вы проработаете несколько недель или максимум несколько месяцев, а потом уволитесь без предварительного предупреждения.
5. Что вы будете долго осваивать работу, а значит, пройдет немало времени, прежде чем вы станете приносить пользу этой организации.
6. Что вы не сработаетесь с другими сотрудниками или будете конфликтовать с самим начальником.
7. Что вы будете выполнять только минимум из того, на что способны, вместо того чтобы отдавать своей работе максимум сил и умений, ради которых они вас наняли.
8. Что вы всегда будете спрашивать, чем нужно заняться, вместо того чтобы проявлять инициативу, чего от вас, конечно же, ждут.
9. Что у вас обнаружится препятствующий работе дефект или недостаток. К примеру, вы окажетесь непорядочным или совершенно безответственным человеком, источником конфликтов

или сплетником, лентяем или нечистым на руку субъектом, наркоманом или алкоголиком, лжецом или просто некомпетентным работником... Одним словом, *неприятным человеком*.

10. Что вы дискредитируете его самого и все его подразделение, потому что он нанял вас на работу (особенно *если это крупная организация и ваш будущий начальник — не самый главный человек*). Он боится потерять лицо или возможность продвижения по службе.
11. Что вы будете стоить компании больших денег, если он совершит ошибку, наняв вас. (В настоящее время в США ущерб работодателя от плохого выбора работника нередко превышает 50 тысяч долларов, включая затраты на переезд нового сотрудника, выплаты за периоды невыполненной или прерванной работы и размер выходного пособия — *если работодатель сам решил вас уволить*).

Неудивительно, что работодатель *дрожит от страха*.

А теперь перейдем к самому собеседованию.

С вашей стороны идеальное собеседование должно развиваться по следующему сценарию.

В течение собеседования соблюдайте правило 50 × 50.

Как показали исследования, чаще всего работу после прохождения собеседования получают те люди, которые в ходе встречи в равной мере, то есть в соотношении 50 × 50, говорят и слушают. То есть половину времени они позволяют своему потенциальному работодателю вести беседу, а остальное время говорят сами. Согласно данным исследования*, люди, поступающие вопреки этому правилу, частенько не получают долгожданное предложение о работе. Как мне кажется, причина кроется в том, что, говоря о себе слишком много, вы воспринимаетесь как человек, который в дальнейшем будет игнорировать

* Оно было проведено исследователем Массачусетского технологического института, имя которого затерялось.

потребности организации. Но если вы на собеседовании кажетесь молчуном, то работодатель воспримет вас как человека, который что-то недоговаривает и скрывает.

Отвечая на вопрос работодателя, соблюдайте правило
«от двадцати секунд до двух минут».

По данным исследования*, рекомендуется заранее спланировать ответы на предполагаемые вопросы, которые могут прозвучать на собеседовании. И спланировать так, чтобы каждый ответ не превышал двух минут, если вы хотите произвести положительное впечатление. В действительности хороший ответ порой занимает всего двадцать секунд.

Старайтесь выглядеть частью решения, а не частью проблемы.

У каждой организации есть два основных вида ежедневных забот: проблемы или трудности, с которыми они сталкиваются, и решения этих проблем, которые придумывают сотрудники и руководство. Поэтому на собеседовании работодатель пытается понять, станете вы частью *решения* трудностей или еще одной *проблемой*.

Понимая озабоченность нанимателей, вы еще до собеседования должны определить для себя, как именно может испортить все дело плохой работник, например *поздно приходить на работу, слишком долго отсутствовать на рабочем месте, следовать собственным планам вместо планов работодателя и так далее*.

Затем подумайте, как показать нанимателю, что он может быть совершенно уверен в вас, потому что вашей главной целью является повышение эффективности организации и качества оказываемых услуг.

При этом учитывайте в первую очередь именно те умения и навыки, которые в наши дни ищут все наниматели, вне зависимости от должности, на которую вы претендуете. Они ищут работников, которые:

- приходят на работу вовремя или даже заблаговременно;
- остаются на работе до конца рабочего дня;
- заслуживают полного доверия;

- имеют хорошие отношения с окружающими;
- обладают драйвом, энергией и энтузиазмом;
- хотят больше зарабатывать и имеют высокую мотивацию;
- умеют распределять свое время;
- обладают внутренней самоорганизацией и самодисциплиной;
- отличаются коммуникабельностью и желанием работать в команде;
- умеют адаптироваться к изменениям ситуации;
- обладают достаточной гибкостью в решении проблем;
- умеют работать за компьютером;
- имеют желание и способности к обучению;
- ориентированы на работу в проектах и достижение цели;
- обладают творческим мышлением;
- отличаются целостностью натуры, лояльностью организации;
- могут вовремя распознавать возможности и тенденции.

И прежде всего работодатели хотят видеть в своей команде людей, которые могут принести больше денег, чем получают сами. *Поэтому заранее спланируйте и докажите в ходе собеседования с использованием примеров (короткие истории), что все это о вас.*

Поймите, что работодатель уверен: как вы ведете себя на собеседовании, так и будете выполнять свою работу.

Запомните: что бы вы ни заявили о себе во время собеседования, это должно оказаться правдой, когда вас наймут. Например, если вы планируете заявить на собеседовании, что выполняете любую работу *тщательно и педантично*, постарайтесь проявить такие же свойства характера при наведении справок о нужной вам организации перед встречей с работодателем. В его представлении пути, которыми вы добиваетесь рабочего места, и способы, при помощи которых вы в дальнейшем будете выполнять свою работу, жестко связаны между собой.



Дикая жизнь, Джон Ковалик, © 1989 Shetland Productions.
 Воспроизводится с разрешения автора.

Работодатель всегда заметит, что вы ищете работу небрежно и без энтузиазма («О, парни, что вы здесь делаете?»), и воспримет это как ясное предупреждение, что вы и выполнять свою работу будете столь же небрежно и без энтузиазма. Согласитесь, он будет выглядеть достаточно глупо, если в такой ситуации примет вас на работу. Как правило, в массе своей люди ищут работу и работают точно так же, как проживают свои жизни, — в том же стиле и теми же способами.

Если можете, принесите на собеседование доказательство своих способностей.

Попробуйте придумать какой-нибудь способ принести на собеседование доказательство своих талантов и достижений. Например, если вы художник или ремесленник, производящий какой-то продукт, постарайтесь принести на собеседование пример того, что вы сделали, — в форме альбома или портфолио с фотографиями, рисунками или даже видеозаписями (на всякий случай).

Не отзывайтесь негативно о своем бывшем работодателе на собеседовании.

Работодатели часто ощущают себя членами своеобразного братства или объединения. Поэтому на собеседовании вам необходимо произвести впечатление человека, который с учтивостью относится ко всем членам этого братства. Ваши негативные отзывы о бывшем начальнике

вызовут у работодателя беспокойство, что впоследствии вы будете говорить так же и о *нем самом*, если он примет вас на работу.

Я убедился в этом на собственном опыте. Однажды во время собеседования я любезно отозвался о своем бывшем начальнике, но тогда еще не знал, что мой интервьюер уже имел сведения о том, как дурно обращался со мной бывший работодатель. И так как я не упомянул этого, у моего собеседника сложилось обо мне очень хорошее впечатление. Он помнил об этом эпизоде даже много лет спустя.

Обязательно на собеседовании скажите что-нибудь хорошее о любом из ваших бывших работодателей. Если вы боитесь, что он даст вам плохие рекомендации, заранее сведите его усилия к нулю, сказав что-то простое, например: «Обычно я со всеми нахожу общий язык; но по каким-то причинам мы с моим бывшим начальником не сошлись во мнениях. Не знаю почему. Со мной такого раньше не случилось. Надеюсь, что никогда больше и не произойдет».

Не стоит тратить время, запоминая 89 «правильных ответов» на потенциальные вопросы работодателя, потому что только пять из них имеют значение.

Конечно, работодатель будет задавать вам некоторые вопросы, чтобы понять, стоит ли взять вас на работу. Многочисленные книги, посвященные теме *собеседований*, часто содержат длинные списки подобных вопросов и предлагают умные ответы на них. Подобный список вопросов выглядит примерно так:

- Что вы знаете об этой компании?
- Что вы можете рассказать о себе?
- Почему вы хотите получить эту работу?
- Как бы вы себя описали?
- Каковы ваши главные достоинства?
- Каковы ваши самые большие недостатки?
- Какой вид деятельности вам нравится больше всего?
- Каковы ваши интересы вне работы?
- Какие достижения дают вам наибольшее удовлетворение?

- Почему вы ушли с предыдущего места работы?
- Почему вас уволили (если такое было)?
- Где и кем вы видите себя через пять лет?
- Каковы ваши жизненные цели?
- Как много достижений было у вас на прежней работе?

Этот список, конечно, можно продолжать. В некоторых книгах количество таких вопросов доходит до восьмидесяти девяти!

Раньше вам говорили, что необходимо готовиться к собеседованию, практикуясь, запоминая и даже выписывая некоторые чертовски умные ответы на *все* эти вопросы, опубликованные в таких книгах.

Все это было хорошо спланировано и десятилетиями оставалось *актуальным*. Но сегодня мы живем в двадцать первом веке и знаем, что многое упростилось. Сегодня мы знаем, что существует только *пять основных вопросов*, на которые действительно следует обратить внимание.

Только пять. *Люди, которые могут вас нанять*, хотят знать ответы на пять основополагающих вопросов, которые они могут задать прямо или выяснить косвенно.

1. «*Почему вы здесь?*» Этот вопрос означает: «Почему вы стучитесь в мою дверь вместо того, чтобы постучаться в дверь другого работодателя?»
2. «*Что вы можете для нас сделать?*» Что значит: «Если я отдам вам это место, вы станете частью проблем, которые у нас уже есть, или же сможете помочь нам решить эти проблемы? Каковы ваши умения и как много вы знаете о предмете или области нашей деятельности?»
3. «*Что вы за человек?*» При этом они имеют в виду: «Подойдете ли вы нам? Обладаете ли вы тем характером, который делает работу с вами легкой и приятной? Разделите ли вы наши ценности?»
4. «*Что отличает вас от девятнадцати или девяносто других человек, претендующих на эту работу?*» Это означает: «Есть ли у вас какие-то качества или способности, дающие вам преимущество перед другими соискателями. К примеру, появляетесь ли вы на работе раньше, работаете ли быстрее, поддерживаете

ли максимально высокие стандарты, выкладываетесь ли на все сто или... что?»

5. «*Можем ли мы вас себе позволить?*» При этом они имеют в виду: «Если мы решим, что вы нужны нам, то сколько средств нам понадобится, чтобы вас заполнить? Готовы ли мы, способны ли мы заплатить вам такую сумму? Ведь мы руководствуемся рамками собственного бюджета и не можем заплатить вам больше, чем человеку, стоящему выше вас в организационной структуре».

Это и есть пять главных вопросов, ответы на которые работодателям не терпится узнать. *Дело обстоит именно так, даже если в ходе собеседования работодатель ни разу их не задал.* Эти вопросы все еще дрейфуют по поверхности разговора и скрываются за другими обсуждаемыми темами. Сделайте все, чтобы помочь работодателю найти ответы на эти пять вопросов, и это собеседование станет очень приятным для него. И вам ничего не надо запоминать.

Вы узнаете все пять магических ответов, если просто выполните уже упомянутое мной «Упражнение с цветком». Пауза. Конец рассказа.

Вам нужно самостоятельно найти некоторые ответы.

Готовясь к собеседованию, вы должны найти для себя ответы на те же основные вопросы, *что и работодатель.* Только с учетом ваших интересов они будут выглядеть немного по-другому.

1. «*Что эта работа включает в себя?*» Вам необходимо точно понять, какие задачи перед вами поставят, чтобы вы смогли определить, действительно ли захотите и сможете их выполнять.
2. «*Какими навыками должен обладать идеальный соискатель этой должности?*» Вам необходимо понять, совпадают ли ваши навыки и умения с теми, которые, по мнению работодателя, должен иметь идеальный сотрудник.
3. «*Понравится ли мне работать с этими людьми?*» Прислушайтесь к голосу своей интуиции, если она говорит, что вам будет некомфортно работать с людьми из этой компании! Вам необходимо понять, смогут ли они стать единомышленниками,

с которыми приятно работать, и разделят ли они ваши самые главные ценности.

4. «Если мы подходим друг другу и хотим работать вместе, могу ли я убедить работодателя, что во мне есть что-то уникальное, отличающее меня от других девятнадцати или девяносто человек, которые претендуют на эту должность?» Вам нужно заблаговременно и четко сформулировать, что отличает вас от других людей, которые могут выполнять ту же работу. Например, если ваша сильная сторона — анализ проблем, как вы это делаете? Скрупулезно? Интуитивно? Мгновенно? Консультируетесь с ведущими авторитетами в этой области? Вы понимаете, о чем я. Вы должны показать свой уникальный «стиль» выполнения работы, которая будет отличительной и, надеюсь, привлекательной для этого работодателя.
5. «Могу ли я убедить их дать мне эту работу именно с тем уровнем дохода, который мне нужен?» Для этого вам необходимо знать, как вести переговоры о заработной плате. Об этом рассказывается в следующей главе.

Вы, возможно, захотите задать первый и второй вопросы вслух. А дальше спокойно *наблюдайте* — и найдете правильный ответ на третий вопрос. После этого будьте готовы при случае выяснить ответы на четвертый и пятый вопросы, когда наступит *подходящее* время (опять же читайте следующую главу).

Как задать эти вопросы? Вы можете начать с рассказа о том, как искали работу. Объясните, что именно вас впечатлило в *их* компании во время сбора информации при подготовке к собеседованию. После этого вы можете сконцентрироваться на поиске ответов на эти пять вопросов — в нужной вам трактовке*.

Такие вопросы возникают опять же в несколько иной форме, если на собеседовании вы говорите не о существующей вакансии, а о ра-

* Чтобы найти ответы на эти пять вопросов, спросите:

«Через какие значимые перемены прошла эта компания за последние пять лет?»

Какие ценности являются незбылемыми для этой компании?

Какими характеристиками обладают наиболее успешные сотрудники этой компании?

Какие перемены намечаются в работе этой компании?

Кого вы видите в качестве своих союзников, коллег и конкурентов в этом бизнесе?»

бочем месте, которое, как вы надеетесь, они для вас *создадут*. В этом случае ваши пять вопросов превращаются в пять *заявлений для человека, который может создать эту вакансию*:

1. Что вам **нравится** в этой организации.
2. Какие **задачи** вы находите самыми интересными в этой сфере или в этой организации (откажитесь от слова *проблемы* — если только сам работодатель не употребит такую формулировку, хотя обычно эти люди предпочитают синонимы *задачи* и *потребности*).
3. Какие **умения**, на ваш взгляд, необходимы, чтобы решать подобные задачи.
4. Какие **свидетельства** вашего прошлого опыта, доказывающие, что у вас есть именно эти умения и навыки, вы можете предъявить работодателю. Ему нужны *примеры* ваших прошлых достижений, а не расплывчатые утверждения наподобие фразы «Я хорошо делаю...». Он захочет удостовериться на практике в наличии у вас необходимых переходящих умений и существенных навыков самоуправления, то есть черт характера.

Это является основным принципом *поведенческого собеседования*, или *собеседования, основанного на компетентности*.

Вас могут спросить: «Какими тремя самыми важными способностями необходимо обладать для этой работы?». Да вы и сами можете задать такой вопрос своему интервьюеру — и в ходе дальнейшего собеседования продемонстрировать, что обладаете всеми нужными для этой вакансии качествами.

5. Насколько **уникален** способ, которым вы реализуете эти навыки и умения. Как я уже говорил раньше, каждый потенциальный работодатель желает знать, *что отличает вас* от девятнадцати или девяносто других человек, способных выполнять ту же работу, что и вы. Вы *должны* знать ответ на данный вопрос. И не просто рассказать об этом, но и продемонстрировать правдивость своих слов тем, как вы ведете себя на собеседовании.

На протяжении всего собеседования помните: работодателям не так уж и важно ваше прошлое; они спрашивают о нем, только чтобы предугадать ваше будущее (поведение).

В США на собеседовании вам могут задавать вопросы, относящиеся только к теме работы. Они не имеют права спрашивать вас о таких вещах, как вероисповедание, раса, возраст, сексуальная ориентация или семейное положение. Остальные вопросы о вашем прошлом — *игра по правилам*. Но пусть вас не вводят в заблуждение любые попытки интервьюера разобраться в вашем прошлом. Вы должны понимать, что в данном случае единственное, о чем заботится работодатель, — это ваше будущее... с *ним*. Не являясь провидцем, он пытается предугадать это будущее, расспрашивая о вашем прошлом (поведении).

Следовательно, перед ответом на любой из подобных тестовых вопросов работодателя вы должны понять, какой из «страхов будущего» за ним кроется, и развеять его прямо или косвенно.

В большинстве случаев, как я уже подчеркивал, *человек, который может вас нанять, тревожится, переживает или испытывает страх*. Это стоит за каждым задаваемым им вопросом.

Вот некоторые *примеры*.

Вопросы работодателя	Страх, стоящий за вопросом	Мысль, которую вы пытаетесь изложить	Фразы, которые помогут вам четко изложить мысль
«Что вы можете рассказать о себе?»	Работодатель боится, что не сможет хорошо провести собеседование из-за недостатка правильных вопросов. Или, подозревая, что с вами что-то не так, надеется в беседе «вытащить» из вас нужную информацию.	Вы хороший работник — и доказали это своим предыдущим опытом работы. (Коротко расскажите, кто вы, где родились и выросли, каковы ваши интересы, хобби, какую работу вы предпочитаете выполнять.) <i>Уложите максимум в две минуты.</i>	Описывая свою рабочую биографию, используйте любые честные фразы, которые отлично характеризуют вас: «труженик», «рано приходил и поздно уходил», «всегда делал больше, чем от меня ожидали» и так далее.
«Какую работу вы ищете?»	Работодатель боится, что вы ищете совсем не ту должность, которую он пытается заполнить. Например, ему нужен помощник,	Вам нужна именно та работа, которую предлагает работодатель (ничего не говорите ему, если это не так). Повторите своими словами	Если работодатель совсем не рассказывает о вакансии, обратитесь к нему со словами: «Я с удовольствием отвечу на этот вопрос, но

Вопросы работодателя	Страх, стоящий за вопросом	Мысль, которую вы пытаетесь изложить	Фразы, которые помогут вам четко изложить мысль
	а вы хотите быть руководителем офиса, и так далее.	то, что наниматель сам рассказал вам о вакансии, и подчеркните в дальнейшей беседе, что у вас есть все необходимые навыки.	сначала мне нужно понять, в чем заключается работа на этой должности». <i>Затем</i> ответьте так, как написано слева.
«Вы раньше выполняли подобную работу?»	Работодатель боится, что для выполнения этой работы у вас нет необходимых навыков и опыта.	У вас есть подходящие навыки, а потому все, что вы делали, вы делали хорошо.	«Я быстро вникаю в суть дела». «Я быстро овладевал навыками любой работы, которую когда-либо делал».
«Почему вы покинули прежнее место работы?» или «Как складывались ваши отношения с бывшим начальником и сотрудниками?»	Работодатель боится, что вы плохо сходитесь с людьми, особенно с руководством, и в качестве доказательства своей правоты ждет от вас негативных отзывов о своем бывшем начальнике или сослуживцах.	Расскажите любую положительную, но правдивую историю о своем бывшем начальнике или коллегах. Подчеркните, что обычно вы очень хорошо ладите с людьми — и пусть ваше хорошее отношение к бывшему руководителю и коллегам будет тому убедительным доказательством.	В случае если вы ушли с предыдущей работы добровольно: «Мы с начальником сошлись во мнении, что я буду более счастлив и эффективен на той работе, которая потребует от меня... [здесь опишите свои сильные черты характера и нужные навыки] а также даст возможность реализовать мою инициативность и креативность». В случае если вас уволили: «Обычно я легко нахожу общий язык со всеми, но в данном случае мы с начальником просто не поняли друг друга. Трудно сказать почему». Больше ничего не надо говорить. В случае если вы были уволены по

Вопросы работодателя	Страх, стоящий за вопросом	Мысль, которую вы пытаетесь изложить	Фразы, которые помогут вам четко изложить мысль
			сокращению штата, но ваша вакансия не была закрыта: «Мое рабочее место сократили».
«Каково состояние вашего здоровья?» или «Как часто на прежней работе вам приходилось отсутствовать на рабочем месте?»	Работодатель боится, что вы часто будете отсутствовать, если он примет вас на работу.	Вы не планируете отсутствовать. Подчеркните, что возможные проблемы со здоровьем никак не отразятся на вашей работе и не станут причиной регулярного отсутствия на рабочем месте. Ваша продуктивность по сравнению с другими сотрудниками будет просто превосходна.	Если вы отсутствовали на прежней работе редко: «Я полагаю, что прямая обязанность каждого служащего — ежедневно быть на рабочем месте». Пауза. Если вы часто отсутствовали на рабочем месте, четко объясните причины и подчеркните, что это было вызвано конкретными трудностями, которые уже закончились.
«Вы можете объяснить, почему так долго нигде не работали?» или «Скажите, почему в вашей рабочей биографии есть такие длительные паузы?» (Обычно это говорится после изучения вашего резюме.)	Работодатель боится, что вы из тех людей, которые бросают работу, как только им что-то не нравится; другими словами, что у вас нет «настойчивости».	Вы любите работать и рассматриваете любую трудную задачу как прекрасную возможность научиться чему-то новому.	«Во время этих перерывов в работе я учился / работал волонтером / размышлял о своем жизненном предназначении / искал новое направление». (Выберите что-то одно.)
«Не станет ли для вас эта работа шагом вниз?», или «Мне кажется, что ваши опыт и талант	Работодатель боится, что вы можете получить более высокую зарплату в другом месте и покинете его компанию, как только	Вы будете работать на этой должности и в этой компании столько, сколько вы и ваш работодатель сочтете необходимым.	«Для меня эта работа не является шагом вниз. Это шаг вверх — к благополучию». «У нас с вами взаимные страхи; каждый работодатель

Вопросы работодателя	Страх, стоящий за вопросом	Мысль, которую вы пытаетесь изложить	Фразы, которые помогут вам четко изложить мысль
соответствуют более серьезной должности», или «Вы не считаете, что, получив это место, вы будете выполнять низкооплачиваемую работу, не соответствующую вашей квалификации?»	вам подвернется что-то получше.		боится, что работник уйдет слишком быстро, а каждый работник опасается, что работодатель уволит его без видимой причины». «Я люблю работать, и выкладываюсь при этом на все сто процентов на каждом месте, где когда-либо работал».
И последнее: «Скажите, каков ваш самый большой недостаток?»	Работодатель опасается, что у вас есть какие-то существенные изъяны в характере, и надеется, что сейчас вы необдуманно в этом сознаетесь.	У вас, как и у всех окружающих, есть определенные недостатки, но вы постоянно работаете над собой, чтобы стать самым эффективным работником и человеком с безукоризненным характером.	Упомяните какой-то не критичный недостаток — и тут же подчеркните его позитивные стороны. Например, «Я не люблю находиться под постоянным контролем, потому что я очень инициативен и предпочитаю самостоятельно оценивать ситуацию и предвидеть проблемы еще до их появления».

Во время собеседования спокойно отмечайте временные периоды задаваемых работодателем вопросов.

Когда собеседование развивается благоприятно для вас, логика вопросов работодателя практически всегда подчиняется — *неважно, в каком именно темпе* — определенному сценарию и проходит следующие стадии:

1. Далекое прошлое: например, «Где вы посещали среднюю школу?».
2. Близкое прошлое: например, «Расскажите о вашей предыдущей работе».

3. Настоящее: например, *«Какого рода работу вы ищете?»*.
4. Близкое будущее: например, *«Вы сможете через неделю прийти на следующее собеседование?»*.
5. Далекое будущее: например, *«Где и кем бы вы хотели быть через пять лет?»*.

Чем ближе ваш разговор с работодателем к обсуждению будущего, тем более благоприятным становится для вас собеседование. Но если вопросы интервьюера постоянно возвращаются к вашему прошлому, перспективы не так хороши. *Ладно, в конце концов, невозможно победить их всех!*

Если ваша беседа с работодателем стабильно переместилась в будущее, *знайте*, что пришла пора задавать более конкретные вопросы о работе. Эксперты утверждают, что в этот момент целесообразно задать следующие вопросы:

- Что конкретно представляет собой должность, на которую вы рассматриваете мою кандидатуру?
- Какие обязанности я должен буду выполнять, получив эту работу?
- Какова будет моя ответственность?
- Для чего вы хотите меня нанять?
- Буду ли я работать в команде? Кому именно я буду подчиняться?
- Кто будет нести ответственность за мою подготовку, кто будет вводить меня в курс дела?
- Как будет оцениваться моя деятельность, насколько часто и кем?
- Каковы были достоинства и недостатки людей, занимавших эту должность до меня?
- Почему вы сами в свое время приняли решение работать в этой компании? Что вы хотели знать об этой компании до того, как стали здесь работать? Какие конкретные черты характера и способности, по вашему мнению, сделали такой успешной вашу работу здесь?
- Могу ли я встретиться с тем человеком, с которым или на которого буду работать (если это, конечно, не вы)?

Возможность упускается большинством людей, потому что она одета в рабочий комбинезон и выглядит как работа.

Томас Алва Эдисон

Запомните, что *процесс найма больше похож на выбор пары, чем на решение о покупке новой машины*. Да, здесь наиболее уместна метафора «выбор пары», которая показывает, насколько, в сущности, *похожи механизмы* подбора сотрудника в компанию и выбора спутника жизни. Это, безусловно, *человеческие механизмы*: импульсивные, интуитивные, нерациональные, необъяснимые. Решения зачастую принимаются под воздействием момента.

Собеседование часто терпит неудачу из-за комаров, а не из-за драконов, и заканчивается в считанные минуты.

Подумайте об этом: вы можете обладать всеми нужными навыками, раздобыть любую информацию об этой организации, практиковаться в проведении *собеседования*, пока не станете мастером «правильных ответов», быть идеальным кандидатом на эту должность — и все же потерпеть неудачу *из-за несвежего дыхания*. Или по любой другой ничтожной причине. Вы готовились к битве с драконами, а погибли от комара.

Вот почему собеседования чаще всего терпят неудачу, заканчиваясь *в течение первых двух минут*.

Давайте посмотрим, *что за комары (иносказательно выражаясь)* могут летать на вашем собеседовании в течение первых двух минут и почему из-за них *человек, который может вас нанять*, начинает вдруг бормотать себе под нос: «Надеюсь, у нас есть другие кандидаты, кроме этого».

1. Внешний вид и личные привычки.

Многочисленные собеседования показали, что если вы мужчина, то *у вас больше шансов получить работу в следующих случаях*:

- вы опрятны, ваше лицо свежесбррито, волосы и борода подстрижены, у вас чистые ногти, вы пользуетесь дезодорантом;

- у вас свежая одежда, брюки с отутюженными стрелками и начищенная обувь;
- у вас свежее дыхание, и в закрытом офисном пространстве вы не источаете ароматы чеснока, лука, табака или алкоголя;
- когда вы входите в помещение, запах одеколона не оповещает людей о вашем появлении за четыре с половиной метра до вас.

Если вы женщина, многочисленные собеседования показали, что *у вас больше шансов получить работу в следующих случаях:*

- вы опрятны; черты вашего лица не скрыты под тоннами макияжа; волосы подстрижены или уложены; вы пользуетесь дезодорантом; ваши руки чисты, маникюр аккуратен, а длина ногтей не пугает окружающих;
- у вас свежая одежда, костюм или элегантное платье, на ногах — туфли, а не фривольные сандалии, и для визита к работодателю вы не позволяете себе пикантно-смелые вещи, которые привлекают к себе повышенное внимание;
- у вас свежее дыхание, и в закрытом офисном пространстве вы не источаете ароматы чеснока, лука, табака или алкоголя;
- когда вы входите в помещение, запах духов не оповещает людей о вашем появлении за четыре с половиной метра до вас.

2. Нервные манеры.

Работодателей отталкивает, если:

- вы все время избегаете смотреть в глаза собеседнику (это *очень большое нет-нет*);
- у вас вялое рукопожатие;
- вы сутулитесь в кресле, беспокойно двигаете руками, щелкаете суставами *или* постоянно играете волосами в течение собеседования.

3. Отсутствие уверенности в себе.

Работодатели очень не любят, когда:

- вы говорите настолько тихо, что вас невозможно расслышать, или же так громко, что ваш голос слышен в соседнем кабинете;

- вы отвечаете крайне нерешительно;
- вы односложно отвечаете на любые вопросы;
- вы постоянно прерываете собеседника;
- вы преуменьшаете свой опыт и способности или постоянно критикуете себя в ходе собеседования.

4. Отношение к окружающим людям.

Работодатели отрицательно относятся к тому, что:

- вы демонстрируете недостаток вежливости к обслуживающему персоналу — регистратору, секретарю, официанту (за обедом);
- вы негативно отзываетесь о вашем прежнем начальнике или коллегах;
- вы забываете после встречи поблагодарить интервьюера лично или послать ему благодарственное письмо.

Один эксперт по трудовым ресурсам сказал по этому поводу: «Короткое деловое письмо по факсу с благодарностью за потраченное время и повторным (но коротким!) перечнем своих достоинств сообщает мне, что этот человек — уверенный, мотивированный, ориентированный на работу профессионал, который пользуется правильными технологиями и знает правила игры. Это именно те качества, которые я ищу в потенциальном сотруднике. ...В настоящий момент я получаю приблизительно одно подобное письмо... на каждых пятнадцать кандидатов, прошедших собеседование».

5. Ваши склонности и привычки.

Для большинства работодателей совершенно неприемлемы в соискателе:

- любой признак заносчивости или чрезмерной агрессивности;
- любой признак медлительности или невозможности прийти вовремя на встречу, в том числе на собеседование;
- любой признак лени или отсутствия мотивации;
- любой признак недовольства или осуждения других людей;
- любой признак нечестности или лжи, особенно в резюме или на собеседовании;

- любой признак безответственности или увиливания от работы;
- любой признак невыполнения инструкции или неподчинения правилам;
- любой признак равнодушного отношения к этой организации и ее деятельности;
- любой признак неуравновешенности, неуместного ответа, некорректного поведения;
- любые другие формы поведения, при помощи которых вы демонстрируете свои *склонности* и сообщаете собеседнику, что вас впечатляет и не впечатляет в офисе; чем вы готовы *или не готовы* пожертвовать для получения этой работы; излишняя скрупулезность в поисках информации об этой организации до собеседования или отсутствие таковой и так далее;
- любые симптомы наличия вредных привычек, например, употребление спиртных напитков в ходе собеседования.

Даже если работодатель приглашает вас на обед, никогда не заказывайте спиртное. Это очень плохая идея, которая вызывает у работодателя мысли: *«Он обычно останавливается после первой или продолжает пить дальше?»*. Никогда... этого... не... делайте! Даже если сам работодатель позволяет себе в ходе встречи рюмочку-другую. Кстати, это в равной степени относится и к курению. *Многие работодатели смотрят, курите ли вы в офисе или за обедом. Как показало исследование, проведенное в Университете Сиэтла, в выборе между двумя одинаково квалифицированными соискателями в 94 процентах случаев побеждает некурящий человек.*

Что ж, дорогой читатель, вот те *комары*, которые могут погубить вас, если на собеседовании вы следите только за драконами.

Я, в свою очередь, прошу вас об одной услуге: не пишите мне письма с рассказами о том, насколько ничтожны и глупы некоторые из претензий работодателей. Поверьте, я уже *знаю* об этом. Я не говорю с вами о том, каким *должен* быть мир, и тем более о том, каким я хотел бы его видеть. Я просто сообщаю вам то, что многочисленные исследователи *узнали* о мире найма.

Вы можете принять все это близко к сердцу или просто проигнорировать. И все же, если вы решите проигнорировать эти пункты, а затем —

несмотря на многочисленные собеседования — так и не сможете устроиться на работу, вы должны изменить свое отношение к данной проблеме. Может быть, вас все-таки убивают *комары*, а не драконы.

И хорошие новости: вы можете *расправиться* со всеми этими комарами. И научиться контролировать *все* описанные факторы.

Каждая великая мечта начинается с мечтателя. Всегда помните, что в вас есть сила, терпение и страсть дотянуться до звезд и изменить мир.

Гарриет Табмен

Прочитайте все эти пункты снова и согласитесь — в данном списке нет ничего недостижимого. Вы со всем этим можете справиться легко и непринужденно.

Вы можете принять ванну перед собеседованием, начистить обувь, не курить перед встречей и так далее. Все мелочи, которые могли бы испортить ваше собеседование, находятся полностью в вашей власти и под вашим контролем. *Вы можете справиться* с ними, если они мешают вам устроиться на работу.

Пять вопросов, которые вам следует задать, прежде чем собеседование закончится

Прежде чем собеседование закончится, вам *всегда* следует поинтересоваться у работодателя:

№ 1. *«Вы можете предложить мне эту работу?»* Я знаю, это кажется глупым, но поразительно (по крайней мере, для меня), как много людей получили работу, просто набравшись смелости, чтобы попросить об этом в конце собеседования на комфортном для себя языке.

Не знаю, почему так происходит, но это правда. Если вы узнали все об этой работе и поняли, что действительно очень хотите ее получить, — вы должны попросить ее. Конечно, при этом остается ужасная возможность, что работодатель может ответить «Нет» или «Нам нужно некоторое время для анализа всех проведенных нами собеседований».

№ 2. *«Когда я могу ожидать от вас ответа?»* Если работодатель говорит: *«Нам нужно некоторое время»* или *«Мы позовем вас на второе*

собеседование», вы не должны оставлять просто так бессрочное благое намерение со стороны работодателя. Вы должны поймать его на слове.

№ 3. *«Могу ли я спросить, как долго мне нужно будет ждать вашего ответа?»* Возможно, отвечая на ваш предыдущий вопрос, работодатель высказал свои самые оптимистичные предположения. Теперь вам предстоит узнать о *негативном варианте* развития событий. Кстати, когда я однажды пытался устроиться на работу и спросил, когда ждать ответа, мой интервьюер ответил: *«Никогда!»*. Я подумал, что у него хорошее чувство юмора. Оказалось, что он был совершенно серьезен. Я так и не получил от него ответа, несмотря на неоднократные попытки с ним связаться.

№ 4. *«Могу ли я позвонить вам, если по какой-то причине вы мне не ответите после оговоренной даты?»* Некоторые работодатели приходят в негодование от таких вопросов. Вы поймете это по агрессивной реакции собеседника. Но в большинстве случаев работодатели благодарны вам за то, что вы, по сути, предлагаете им страховку. Они постоянно перегружены массой дел, а потому могут просто забыть о своем обещании. В подобном случае вас должно обнадеживать согласие работодателя на такое предложение сотрудничества.

(Дополнительно: № 5. *«Вы не могли бы вспомнить еще кого-то из работодателей, кто мог бы заинтересоваться моей кандидатурой?»* Так можно спросить только в том случае, если вы услышите категоричное *«Нет»* в ответ на свой первый вопрос.)

Запишите все ответы своего интервьюера, затем искренне поблагодарите его за потраченное время, крепко пожмите ему руку, попрощайтесь и уйдите.

Шесть причин для отправки благодарственного письма в тот же вечер (самое позднее).

Любой эксперт по собеседованиям скажет вам две вещи: 1) благодарственные письма *следует* посылать после *каждого* собеседования и 2) большинство людей, ищущих работу, пренебрегают этим советом. Действительно, можно с уверенностью сказать, что это самый незадействованный шаг во всем процессе поиска работы.

Если вы хотите выделиться из множества кандидатов, претендующих на ту же должность, отправьте благодарственное письмо —

каждому, с кем вы встретились на собеседовании в этот день. Вам нужны дополнительные стимулы (*кроме того факта, что работа может стать вашей*)? Тогда предлагаю целых шесть причин для отправки благодарственного письма, особенно тому человеку, который непосредственно проводил интервью с вами.

Во-первых, вы показали себя человеком, имеющим хорошие навыки работы с людьми. Теперь необходимо поддержать это впечатление уважительным отношением к своему потенциальному работодателю. Это легко сделать при помощи благодарственного письма. Работодатель сможет увидеть, что вы *действительно* хорошо ладите с людьми.

Во-вторых, такое письмо поможет работодателю запомнить вас. И не забудьте поблагодарить этого человека.

В-третьих, если в процесс принятия решения о вашем трудоустройстве вовлечен комитет (комиссия, совет директоров), то вашему интервьюеру будет что показать остальным «вершителям» вашей судьбы.

В-четвертых, если собеседование прошло хорошо и работодатель показался вам заинтересованным в дальнейших переговорах, благодарственное письмо подтвердит такой же интерес и с вашей стороны.

В-пятых, благодарственное письмо дает возможность исправить любое неверное впечатление, оставленное вами после собеседования. В этом письме вы можете добавить все, что забыли рассказать при встрече. В нем можно еще раз акцентировать внимание работодателя на двух-трех обсуждавшихся в ходе встречи фактах, которые вы хотели бы закрепить в его памяти.

И последнее... Если собеседование прошло не так как надо и вы потеряли всякий интерес к работе в этой организации, в своем благодарственном письме вы можете попросить работодателя сообщить вам о каких-либо других вакансиях в других компаниях, которые могли бы вас заинтересовать. И если ваш интервьюер будет в ответ столь же любезен, вы сможете получить дополнительные «ниточки» в поиске работы.

В последующие дни строго придерживайтесь согласованного сценария и не донимайте работодателя напоминаниями о себе (обязательное благодарственное письмо не в счет) — до того *крайнего* срока, который известен вам благодаря вопросу № 4. Если вы свяжетесь с работодателем после этого срока и он скажет вам, что решение еще не принято, снова и снова задавайте ему вопросы № 2, № 3 и № 4.

Кстати, вполне уместно будет посылать благодарственные письма после *каждого* собеседования или телефонного разговора. Просто будьте краткими. Очень краткими.



«Помню времена, когда нам нужны были только те, кто умеет резать по дереву и шить...»

Если ничто не сработало и вас не пригласили на следующую встречу

В процессе поиска работы нет магии. Нет методик, которые бы все время работали. Я постоянно слышу от людей, занятых поиском работы, что они приняли во внимание все вопросы, упомянутые в этой главе и этой книге, и были достаточно успешны на собеседовании — но их так и не взяли на работу. Они пытаются понять, что сделали не так. Они спрашивают меня об этом.

Что ж, к сожалению, на этот вопрос часто *вообще не существует ответа*.

Я не знаю, *как часто* это происходит, но иногда (как признался мне один работодатель) *некоторые* компании играют с кандидатами в совершенно отвратительные игры, приглашая их на собеседование в то время, когда вакансия уже закрыта, и с самого начала зная, что «подопытные кролики» не получат эту работу — никогда в жизни! Если честно, то однажды такой случай произошел и со мной.

Итак, вас радует легкость, с которой проходит подобное собеседование. Но вы не знаете, что у вашего интервьюера есть близкий друг, которому он уже пообещал эту работу. Осталась одна маленькая проблема: штат или федеральное правительство выделило данной организации деньги и постановило, что шанс получить эту работу должен быть у всех. Поэтому такой менеджер должен *притвориться*, что вакансия открыта, и он проводит собеседования с десятью кандидатами, включая своего друга. Но с самого начала он запланировал, что девять человек получают отказ, а работу он отдаст другу. Вам заранее была уготована честь оказаться среди этих девяти счастливицков.

Вы, безусловно, озадачены отказом. Но никогда не узнаете его *истинной причины*.

Но если вас *постоянно* не зовут на повторное собеседование — здесь точно нет никакой игры. Вашу кандидатуру все время отвергают, потому что работодатели действительно воспринимают вас как-то неправильно во время личных встреч.

Работодатели вряд ли скажут вам об этом. Вы никогда не услышите от них что-то вроде: «Во время собеседования вы показали себя как слишком нахальный и заносчивый человек». Вы наверняка останетесь в неведении относительно того, *что именно* с вами не так.

Если у вас уже были безрезультатные собеседования с целым рядом работодателей, то одним из способов преодолеть это гробовое молчание может стать обращение к одному из самых *дружелюбных* работодателей с просьбой сделать свой *обобщенный* отзыв по итогам встречи с вами. Вы можете позвонить ему, напомнить о себе и затем задать свой вопрос — умышленно обобщенный, неопределенный, не связанный конкретно с *этой* организацией, а главное, *ориентированный на будущее*. Что-то вроде: «Знаете, я был на нескольких собеседованиях в нескольких разных местах и везде получил отказ. Вы проводили со мной собеседование и видели меня. Скажите, может, во мне есть что-то такое, что, по вашему мнению, мешает мне в поисках работы? Я был бы вам очень благодарен, если бы вы дали мне некоторые указания относительно того, как вести себя на предстоящих собеседованиях».

Практика показывает, что в ответ работодатели обычно стараются не говорить ничего конкретного — ни обидного, ни полезного. Во-первых, они боятся судебных исков. Во-вторых, они не знают, как вы используете полученную от них информацию. Как-то один ветеран сказал

мне отличную фразу: «Я думал, что мой долг — говорить всем правду. Теперь я говорю ее только тем, кто может ею воспользоваться».

Но *когда-то* вы все же столкнетесь с работодателем, который готов рискнуть и рассказать вам правду, поскольку надеется, что вы сможете ее мудро использовать. Поблагодарите его от всего сердца, не взирая на то, насколько болезненным будет его отзыв. Примите его советы всерьез, и, возможно, это внесет в вашу стратегию проведения собеседования именно те изменения, которые нужны вам для успеха.

Если такого работодателя нет, попросите хорошего делового партнера или бывшего коллегу сыграть с вами «в собеседование». Может быть, он сразу заметит что-то неправильное в том, как вы подаете себя.

Если ничего не сработало, советую обратиться к инструктору по трудоустройству с почасовой оплатой и ввериться его опыту и профессионализму. Сыграйте с ним «в собеседование» и серьезно отнеситесь к его советам (в конце концов, вы за них заплатили).

Планируя повышение

В этой главе я пропустил вопрос переговоров о заработной плате. Потому что для него нужна отдельная глава (следующая!).

Надеюсь, что мои советы помогут вам достичь успехов на собеседованиях и получить работу. После этого — прошу вас — примите для себя одно решение прямо там, на месте. Пообещайте себе ежедневно, каждые выходные, отслеживать все достижения на новой работе, записывая их в личный дневник. Эксперты по трудоустройству рекомендуют делать это в обязательном порядке. Благодаря этому вы сможете ежегодно суммировать эти достижения на отдельном листе и показывать начальнику, когда будет возникать вопрос о вашем повышении или продвижении по службе*.

* Работая в любой достаточно крупной организации, вы сможете убедиться, насколько редко руководители замечают ваши достижения и до какой степени они не осведомлены о том, что вы действительно по итогам года имеете право на повышение, учитывая размер принесенной вами прибыли. Ваши достижения, конечно же, были замечены, но никто их не записывал... если только вы не записали. Возможно, вам даже придется поднять вопрос о собственном повышении самостоятельно. Если вы будете ждать, что это сделает работодатель, то продвижения по службе можно никогда не дожидаться.

Десять заповедей для собеседований при приеме на работу,

*благодаря которым ваши шансы найти работу
сильно увеличиваются*



- I. Обращайтесь в небольшие организации, численность которых составляет максимум двадцать человек, потому что именно такие компании создают две трети всех новых рабочих мест.
- II. Старайтесь попасть на собеседование, используя помощь как можно большего количества людей. Вам пригодится поддержка восьмидесяти друзей и знакомых, потому что для поиска работы нужны восемьдесят пар глаз и ушей.
- III. Проведите тщательный поиск информации о нужной вам компании перед тем, как в нее обратиться, используя Информационные Собеседования и библиотеки.
- IV. В нужной вам организации найдите человека, который занимается поиском сотрудника на интересующую вас должность, и воспользуйтесь любыми связями для того, чтобы вас представили этому человеку.
- V. Договариваясь о встрече, попросите работодателя уделить вам только двадцать минут и строго придерживайтесь отведенного времени.
- VI. Идите на собеседование со своим собственным планом, вопросами и желанием узнать, подходит ли вам данная работа. Это всегда впечатляет работодателей.
- VII. Говорите на собеседовании о себе только то, что обещает данной организации какую-либо выгоду или решение их проблем.
- VIII. Отвечайте на любой вопрос работодателя не дольше двух минут (на каждый ответ вами должно быть затрачено от двадцати секунд до двух минут).
- IX. Обращайтесь к работодателю как человек с ресурсами, который идеально подходит для этой организации и справится с работой лучше любого из своих предшественников. Не ведите себя как человек, выпрашивающий работу.
- X. Всегда пишите благодарственное письмо работодателю вечером того же дня, когда проходило собеседование, и отправляйте его адресату не позднее следующего утра.

Иногда студенты более четырех лет тратят на изучение методов поиска данных в библиотеках и других источниках. Но им редко приходит на ум, что некоторые новоприобретенные навыки поиска можно с успехом использовать для своего же собственного блага — например, для поиска информации о компаниях, типах профессий или регионах страны, которые могли бы быть им интересны.

Профессор Альберт Шаперо

7. Переговоры о заработной плате

Помню, как я однажды разговаривал с запыхавшейся, ликующей выпускницей колледжа, которая только что получила свою первую работу. «Сколько они будут вам платить?» — спросил я. Она изумилась. «Не знаю. Я не спросила, — сказала она. — Я просто решила, что они будут выплачивать мне справедливое жалование».

Да ну?!

Разочарование было огромным, когда эта девушка получила свою первую зарплату. Она оказалась настолько *жалкой*, что наша наивная мечтательница никак не могла поверить своим глазам. Таким болезненным способом она узнала то, что вы тоже должны понять: *прежде чем согласиться на работу, всегда спрашивайте о заработной плате. Более того, спрашивайте и договаривайтесь.*

Это те *переговоры*, которые всегда вызывают страх в наших сердцах. Мы считаем, что плохо к ним подготовлены. Но все не так сложно. И хотя по этому вопросу может быть написана (и действительно написана) масса книг, вы должны запомнить только шесть основных секретов.

Первый секрет успешных переговоров о заработной плате:

никогда не обсуждайте размер своей заработной платы до того момента в ходе собеседования, когда работодатель окончательно и однозначно предложит вам работу

«Конец процесса собеседования» тяжело определить. Но именно в этот момент работодатель говорит: «Мы должны заполнить этого