



стендовая консультация

Психологические аспекты процесса трудоустройства

Подготовка к собеседованию

Информация об организации.

Соберите информацию об организации, в которой вы планируете работать. Помните, что ваш уровень информированности об организации является для работодателя свидетельством вашего интереса и показателем серьезности ваших намерений. Воспользуйтесь следующей схемой:

Сведения об организации

1. Правовая форма организации.
2. Основная сфера деятельности.
3. Побочные сферы деятельности.
4. Год основания.
5. Общее число сотрудников.
6. Положение на рынке услуг (товаров).
7. Структура клиентской базы.
8. Объем оборота.
9. Организационная структура.
10. Важные перемены (нововведения) за последние несколько лет.
11. Культура управления.
12. Корпоративная культура.

Самостоятельная оценка личностных и деловых качеств

Проанализируйте свои сильные и слабые стороны в соответствии с образцом и с учетом той должности, на которую вы претендуете.

1. Анализируем сильные стороны

Пример: кандидат на должность главного бухгалтера. Воспользуйтесь следующей схемой.

Вопрос	Конкретный пример
Что я умею делать хорошо?	1. У меня хорошие профессиональные навыки в бухучете и планировании. Я всегда успешно прохожу налоговые проверки и аудит. 2. Я умею организовывать коллектив на решение поставленных задач; у меня стабильный коллектив, на который я могу положиться. Благодаря работе бухгалтерии улучшаются бизнес-показатели.
Какие задачи мне нравится решать? Почему мне нравится решать именно такие задачи?	Мне нравится решать нестандартные, комплексные задачи, которые требуют мобилизации всех профессиональных знаний и навыков. Решение таких задач способствует личностному и профессиональному росту.
Какие профессиональные достижения у меня есть?	Внедрение западной системы учета в крупном холдинге. Мне удалось скоординировать работу нескольких дивизионов и добиться отлаженной работы всех служб уже через полгода после начала внедрения системы.
Что ценят во мне коллеги и руководство?	Руководство ценит умение достигать целей и принимать непопулярные решения, если я уверена в правильности своих действий. Коллеги ценят последовательность в управленческих решениях и справедливость в оценке результатов труда сотрудников.

Анализируем слабые стороны

Вопрос	Конкретный пример
Какие задачи я не люблю решать или делаю это через силу?	Не люблю улаживать споры и разногласия внутри коллектива, особенно если они вызваны субъективными причинами.
Каких профессиональных знаний и умений мне не хватает?	1. Не хватает навыков составления отчета о прибылях и убытках и отчета о денежных потоках. 2. Не хватает умения анализировать кадровый потенциал, навыков мотивирования сотрудников.
Что во мне не нравится коллегам и руководству?	Руководству не нравится, что я легко вступаю в спор, нетерпелива, не проявляю должной выдержки. Коллегам не нравится, что мои отношения с сотрудниками носят формальный характер, мне недостает коммуникативных навыков.

Вопросы к работодателю

Сформулируйте свои вопросы к работодателю (не менее 5) с учетом профиля вашей будущей работы.

Вопрос (Свидетельство Вашего интереса к организации)	Конкретный пример (Свидетельствуют о том, что Вы заботитесь, прежде всего, о собственных интересах)
Что ожидают от нового сотрудника?	Придется ли работать сверхурочно?
Какими особыми качествами должен обладать новый сотрудник?	Оплачиваются ли сверхурочные часы?
С кем непосредственно придется контактировать?	Можно ли брать отпуск за свой счет?
Какие возможности для повышения квалификации есть в организации?	Какие возможности для повышения квалификации есть в организации?
Кому я подотчетен? (Кто мой непосредственный начальник?)	

Проективные вопросы и оцениваемые ими факторы

Проанализируйте следующие факторы:

- мотивация;
- ценности, честность, лояльность;
- коллектив, общение с людьми;
- мотивация карьеры;
- конфликты;
- клиенты;
- руководитель.

Оценка мотивации

Мотиватор	Интерпретация	Вывод
Деньги, зарплата, материальные стимулы (Если такой ответ встречается 2 и более раз)	Слишком сильный интерес к материальному стимулу	Человек мотивирован только деньгами, чрезвычайно важно в дальнейшем формировать дополнительные мотиваторы, в противном случае человек легко меняет работу, исходя только из материального интереса.
Деньги, зарплата, материальные стимулы (Если такой ответ не появляется ни разу)	Материальный фактор практически не имеет значения	При потере интереса или других субъективных стимулов человек перестает эффективно работать.
Соответствие зарплаты результатам труда, справедливость оплаты	Большое значение имеет не столько сумма вознаграждения, сколько восприятие ее сотрудником как справедливой или	При управлении таким сотрудником очень важно не разрушать причинноследственных связей между трудовым

	несправедливой	вкладом и оплатой.
Положительная оценка результатов, похвала, вознаграждение	Для человека наиболее значимы факторы субъективной внешней оценки	Такого сотрудника необходимо хвалить, быть очень осторожным в критике или при негативной оценке
Слава, почет	Для человека наиболее значимы факторы субъективной внешней оценки; можно предположить большие амбиции	Человек слишком сильно ориентирован на признание; часто это свидетельствует о наличии психологических комплексов. Желание быть на виду нередко становится самоцелью; возможны конфликты, обусловленные желанием выделиться

Отметьте, какая мотивация у Вас преобладает.

Анализ ответов на эти вопросы позволяет не только принять решение о том, подходит ли данный кандидат на вакантную должность, но и оказывать влияние на человека в процессе работы.

При этом нельзя забывать об оценке вопросов и реакции кандидата при собеседовании. Руководитель оценивает внешний вид, позу и даже манеру речи.

Язык тела

Нервные жесты много говорят о кандидате. Постукивание пальцами, накручивание волос на пальцы сообщают о нетерпеливости. Это не лучшее качество. Также нервозность на собеседовании может значить, что кандидат скрывает какие-то факты и боится раскрытия.

На сокрытие информации указывают и спрятанные руки под столом или в карманах. Это неоднозначный жест, но он формирует впечатление о кандидате. Слишком расслабленная поза показывает неуважение к собеседованию и желаемой должности. Такой подход может оскорбить начальника.

В психологии собеседования при приеме на работу считается, что лучше всего держать ладони на столе, открытыми. Поза должна быть в меру сдержанная, но не скованная.

Держите зрительный контакт. Выше оцениваются кандидаты, которые смотрят собеседнику в глаза. Речь должна быть четкая, в меру громкая и выразительная. Соискателей с невыразительной манерой подачи информации не запоминают.

Стиль одежды

Заработать доверие и получить лучшую характеристику от психолога поможет внешний вид кандидата. Необходимо соответствовать стилю, адекватному желаемой работе. Заранее поинтересуйтесь, в чём ходят в организации, куда вы устраиваетесь. На подсознательном уровне люди легче воспринимают похожее.

Одевайтесь подобающе условиям, и вас быстро примут за своего. Этот психологический прием на собеседовании подобен отзеркаливанию: человек, копирующий жесты и позы собеседника, вызывает больше доверия.

При устройстве в семью большое значение имеет цвет одежды. Устраиваясь руководителем, можно надеть черное — это укажет на лидерские качества. Но если выбрать этот цвет для работы с детьми, родитель сделает вывод о негативных установках или склонности к депрессии.

Избегайте фиолетового, этот цвет дает неоднозначную характеристику. Может показать вас слишком легкомысленным. Дети младшего возраста лучше воспринимают людей в светлой одежде нежных цветов. Женщинам-соискателям следует предпочесть сдержанный макияж.

Общие рекомендации

Есть еще несколько важных моментов в ответе на вопрос, как пройти собеседование с психологом.

Приходите в одиночестве. Группу поддержки (подругу, родителей) лучше оставить на расстоянии от места собеседования. Вы можете показаться несамостоятельным человеком. Особенно это касается проходящих на работу с мамой.

Откровенная ложь под запретом. Опытный специалист раскусит вранье, и желанная должность станет недоступна. Если же ложь не распознают на собеседовании, то она вскроется в процессе работы. Это приведет к увольнению и отрицательной характеристике с этого места работы.

Внимательно слушайте вопросы. Старайтесь отвечать именно о том, о чём вас спросили, без лишних рассуждений. Например, если спрашивают о личной жизни, достаточно краткого ответа. Не нужно рассказывать о конфликтах и особенностях партнера. Лишняя информация формирует негативное впечатление.

Избегайте отрицательных характеристик. Даже если вы недовольны бывшим начальником, стоит сдерживать эмоции. Негатив в сторону руководителя, коллег и семьи выставит в дурном свете только вас.

Задавайте вопросы. Интерес к вакансии покажет вас заинтересованным кандидатом. А нестандартный вопрос сделает запоминающимся.

Уважайте личное пространство. Допускать фамильярность, обнимать психолога, сидеть слишком близко недопустимо, даже если кандидата встретила дружеская атмосфера. Это покажет неумение соблюдать границы и субординацию.

Справьтесь с волнением. Если вы не знаете, как вести себя на собеседовании с психологом, порепетируйте диалоги с друзьями. Продумайте, что поможет меньше нервничать. Волнующихся кандидатов оценивают ниже, чем более спокойных.

Причины, по которым не получают работу:

- жалкий внешний вид;
- манеры всезнайки;
- отсутствие плана карьеры и четкой цели;
- недостаток искренности и уравновешенности; • отсутствие интереса и энтузиазма;
- недостаток такта;
- нерешительность;
- мало знаний по специальности;
- отсутствие целеустремленности;
- неумение изъясняться: слабый голос, плохая дикция;
- нежелание начать снизу: ожидание слишком многого и слишком быстро;
- недоброжелательные отзывы о предыдущих работодателях;
- стремление к самооправданию, уклончивость, ссылка на неблагоприятные факторы;
- нетерпимость при сильно развитых предрасположениях;
- узость интересов;

- неумение ценить время;
- отсутствие интереса к общественной жизни;
- неспособность воспринимать критику;
- заикленность на деньгах;
- выраженное нежелание учиться;
- желание просто пристроиться;
- неудачная семейная жизнь;
- плохие отношения с родителями;
- нежелание смотреть в глаза собеседнику;
- опоздание на собеседование без уважительных причин;
- отсутствие вопросов о работе к потенциальному работодателю;
- неопределенность ответов на вопросы.