областное государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение

«Смоленская академия профессионального образования»

Центр развития карьеры

***Собеседование***

-

*переговоры*/*экзамен*?

Смоленск

2014



Авторы: Хнычева Д.С., Панаськина Т.С.

Собеседование – переговоры / экзамен ?, 20 с.

Приглашая соискателя на личную встречу, потенциальный работодатель подает знак, что тот находится на верном пути, его усилия оценены, он соответствует предварительным требованиям, но расслабляться, ни в коем случае не стоит. В зависимости от статуса компании Вас может ожидать от 3 до 5 уровней собеседования, такая структура объясняется желанием работодателя минимизировать риски и быть как можно более уверенным, что он не ошибся в выборе нового сотрудника.

Данное методическое пособие поможет молодому специалисту разобраться во всех тонкостях прохождения собеседования, узнать, как правильно преподнести себя потенциальному работодателю, как правильно вести диалог и отстаивать свои интересы. Пособие дает ценные советы для успешного прохождения собеседования, объясняет, что делать и как себя вести, если вам отказали.

Разработано для студентов и выпускников «Смоленской академии профессионального образования».

Смоленск

2014

***Содержание***

1.Собеседование и его виды……………………………...4

1.1.Собеседование по содержанию………………………4

1.2.Собеседование по структуре…………………………5

1.3.Собеседование по форме организации………………6

1.4.Собеседование по поставленным целям…………….7

2.Как настроить себя на прохождение собеседования…9

3.Как правильно рассказать о своих достижениях……12

4.Как вести себя на собеседовании……………………..14

4.1.Ваша поза говорит за вас……………………………14

4.2.Спокойствие, только спокойствие!...........................15

4.3.Диалог без «паразитов»…………………………….15

4.4.Сначала думайте – потом говорите……………...…16

5.Отрицательный результат - тоже результат ………...17

Заключение……………………………………………....19

Список использованных источников…………………..20

**1.Собеседование и его виды.**

Для того, чтобы сделать процесс отбора наиболее оптимальным, целесообразно использование различных вариантов проведения собеседований.

Умение проводить различные виды собеседований предоставляет дополнительные возможности для правильной оценки соискателей, а также позволит добиться высоких результатов работы.

К основным видам собеседований относятся:

**1.1Собеседования по содержанию:**

***1.1.1.***[***Биографическое собеседование***](http://personal-ua.com/index.php/sobesedovanie/vidy-sobesedovanij/5418-biograficheskoe-sobesedovanie)***.***

На [биографическом собеседовании](http://personal-ua.com/index.php/sobesedovanie/vidy-sobesedovanij/5418-biograficheskoe-sobesedovanie) беседа строится вокруг фактов из биографии кандидата (обговариваются опыт, образование, предыдущие места работы и т.д.).

[Работодатель](http://personal-ua.com/index.php/ishchu-rabotu/12237-rabotodatel) главным образом оценивает достижения и успехи[соискателя](http://personal-ua.com/index.php/ishchu-rabotu/12347-kto-takie-soiskateli-raboty) и на основании этого делает предположения, насколько успешно он будет работать на новой должности.

***1.1.2.***[***Ситуационное собеседование***](http://personal-ua.com/index.php/sobesedovanie/vidy-sobesedovanij/5457-situatsionnoe-sobesedovanie)

Входе ситуационного собеседованияработодательпредлагает кандидату решить одну или несколько проблем, основанных на практике работы специалиста, на должность которого соискатель устраивается работать.

Оценивается, помимо результата, способ мышления кандидата, его логика, личностные качества, ход самого решения задачи.

***1.1.3.***[***Критериальное собеседование***](http://personal-ua.com/index.php/sobesedovanie/vidy-sobesedovanij/5470-kriterialnoe-sobesedovanie)

Работодатель описывает соискателю ситуацию, связанную с будущей профессиональной деятельностью. И кандидат должен решить - как бы он поступил в данном случае. Ответы кандидата оцениваются по заранее выбранным критериям.

**1.2.Собеседования по структуре:**

***1.2.1.***[***Жёсткое собеседование (структурированное)***](http://personal-ua.com/index.php/sobesedovanie/vidy-sobesedovanij/5500-strukturirovannoe-sobesedovanie)

Жесткое собеседование используется для оценки профессиональных навыков соискателя. При таком типе собеседования заранее составляется план, в котором определены темы для разговора и вопросы, задаваемые кандидату.

При подготовке вопросов структурированного собеседования работодатель использует должностную инструкцию на вакантную должность и во время интервью скрупулезно "по пунктам" выясняет соответствие соискателя установленным требованиям.

Главным недостатком структурированного собеседования является то,что часть вопросов, касающихся, например, мотивационной направленности кандидата, его личностных качеств, привычек так и не задаются.

**1.2.2.Свободное собеседование (не структур-е)**

[Свободное собеседование](http://personal-ua.com/index.php/sobesedovanie/vidy-sobesedovanij/5530-svobodnoe-sobesedovanie) - это обычная беседа, роль направляющего в которой выполняет работодатель.

Заранее здесь намечаются только основные темы. Но в данном виде собеседования (интервью) есть один недостаток: приятная, мирная, свободная беседа может увести достаточно далеко от основной темы разговора и, в результате, многие вопросы так и останутся невыясненными.

***1.2.3.***[***Комбинированное собеседование***](http://personal-ua.com/index.php/sobesedovanie/vidy-sobesedovanij/5540-kombinirovannoe-sobesedovanie)

Наилучшим вариантом для полной оценки кандидата является [комбинированное собеседование](http://personal-ua.com/index.php/sobesedovanie/vidy-sobesedovanij/5540-kombinirovannoe-sobesedovanie). При таком виде интервью заранее разрабатывается план для оценки профессиональных знаний и навыков соискателя, а в свободной беседе выясняется, какие личностные ценности имеет будущий работник.

**1.3.Собеседования по форме организации:**

***1.3.1.***[***Индивидуальное собеседование***](http://personal-ua.com/index.php/sobesedovanie/vidy-sobesedovanij/5559-individualnoe-sobesedovanie)

При таком виде собеседования один интервьюер работает отдельно с каждым новым кандидатом, в результате чего между ними устанавливается более прочный контакт и возникают доверительные отношения, способствующие подробному и тщательному обсуждению всех необходимых вопросов.

К недостатку такого вида собеседования можно отнести лишь тот случай когда работодатель слишком субъективно оценивает кандидата, так как находится под впечатлением от его предшественников. В таком случае интервьюер либо переоценивает соискателя, либо недооценивает его.

Бывают случаи, когда на интервью приходят кандидаты, не совсем подходящие на заявленную должность, но их профессиональные навыки и опыт работы подходят для других вакансий в этой компании. Очень важно, чтобы сотрудник, проводящий собеседование, не относился к работе излишне "односторонне", а был заранее сориентирован на "параллельный" отбор соискателей на другие позиции и был проинформирован о возможных и планируемых изменениях в организации. Тогда ценный для компании работник не будет потерян, а также будут сэкономлены средства на подборе специалистов разного профиля.

***1.3.2.Групповое собеседование***

При таком виде интервью с соискателем беседуют сразу несколько интервьюеров. Поскольку такая обстановка является для соискателя максимально напряженной, то это даёт возможность оценить, насколько он выдерживает прессинг, как "держит удар".

Групповое собеседование проводится в том случае, если свободная вакансия в организации требует узкопрофессиональных знаний, которые один сотрудник отдела кадров оценить не может.

Групповое собеседование даёт возможность более точно оценить профессиональные и личностные качества кандидата. Также нет угрозы влияния на принятие решения субъективных факторов. Этот вид собеседования, как правило, используется на конечном этапе, когда нужно выбрать "лучшего из лучших".

* 1. **Собеседования по поставленным целям:**

***1.4.1.***[***Предварительное (отсеивающее) собеседование***](http://personal-ua.com/index.php/sobesedovanie/vidy-sobesedovanij/5612-gruppovoe-sobesedovanie-2)

Целью отсеивающего собеседования является определение и отбор из большого количества соискателей тех кандидатов, которые будут приглашены на следующий этап собеседования. Такое собеседование организовывается самыми разными способами.

- [Отсеивающее собеседование, проводимое по телефону](http://personal-ua.com/index.php/sobesedovanie/uspeshnoe-sobesedovanie/5359-sobesedovanie-po-telefonu), такой тип отсеивающего собеседования позволяет избавить офис от большого количества посетителей и сэкономить время работников отдела кадров. При этом сотрудник, проводящий собеседование, должен иметь опыт в ведении телефонных переговоров (чтобы "заочно" провести предварительную оценку кандидатов), тщательность, щепетильность и такт (не каждый кандидат легко идёт на откровенный телефонный разговор).

-[Отсеивающее собеседование, проводимое при личном контакте](http://personal-ua.com/index.php/sobesedovanie/vidy-sobesedovanij/5633-otseivayushchee-sobesedovanie-provodimoe-pri-lichnom-kontakte), это такой вид собеседования, при котором интервьюер проводит беседу в офисе компании (нередко с предложением заполнить анкету). В данном случае есть возможность более точно оценить личностные свойства соискателя и те его качества, которые нельзя определить во время разговора по телефону. А также есть возможность установить - соответствует ли соискатель необходимым параметрам, какие в данном случае наиболее важны (например, если нужен работник для работы, связанной с частыми командировками, или работник, который сможет при надобности работать по выходным).

- [Письменное отсеивающее задание](http://personal-ua.com/index.php/sobesedovanie/vidy-sobesedovanij/5654-pismennoe-otseivayushchee-zadanie), на сегодняшний день многие компании в качестве первичного отсеивающего задания высылают кандидатам по электронной почте задания, на основе которых проводят первичный отсев.

***1.4.2.***[***Отборочное собеседование***](http://personal-ua.com/index.php/sobesedovanie/vidy-sobesedovanij/5678-otborochnoe-sobesedovanie)

Это решающий этап собеседования, на котором оценивается квалификация кандидата. В случае надобности может проводиться серия отборочных собеседований, в процессе которых кандидат беседует с различными работниками организации, начиная, например, с сотрудника отдела кадров и заканчивая руководителем компании ("серийное собеседование"). Если отсеивающее собеседование проводилось по телефону, то обычно кандидату перед первым отборочным собеседованием предлагают заполнить стандартную анкету.

***1.4.3.***[***Серийное собеседование***](http://personal-ua.com/index.php/sobesedovanie/vidy-sobesedovanij/5690-serijnoe-sobesedovanie)

Этот вид собеседования состоит из ряда собеседований:

- Первичное отсеивание менеджером по подбору;
- Более детальное собеседование с HR-менеджером;
- Беседа с начальником отдела и т.д..

Зачастую серийное собеседование является утомительным не только для менеджера по персоналу, но и для самого кандидата.

В действительности работодатели, как правило, проводят собеседования по типу индивидуальных. И если научиться проходить этот тип собеседования легко и без проблем, то и остальные будут совсем не сложными. И даже групповое собеседование, которое всегда наиболее пугает кандидатов, не вызовет особых трудностей.

**2. Как настроить себя на прохождение собеседования.**

Одним из важных составляющих успешного собеседования является настрой на правильный лад. С хорошим настроением и правильно заданной позицией пройти собеседование будет гораздо проще.

Главное что нужно понять: «Собеседование это переговоры, а не экзамен».

Нужно воспринимать собеседование, как переговоры о заключении взаимовыгодного соглашения. Какой бы пафос не нагонялся сотрудниками фирмы, которые с вами общаются, называя собеседование «конкурсом», в попытках навязать Вам, представление об этом мероприятии, как о жестком отборе среди множества талантливых претендентов, каждый из которых только и жаждет занять данную позицию.

Это делают для того, чтобы Вы охотнее шли на уступки, в случае если получите предложение о работе (например, соглашались на меньшую зарплату, так как боитесь, что вместо вас возьмут другого) и радовались, лишь одному факту получения этой должности, как прохождению трудного экзамена в условиях сильной конкуренции.

Вы заслуживаете хорошей, разумной, соответствующей вашим потребностям и текущим реалиям, зарплаты. Уровень жизни населения, в нашей стране на данное время, находится не на самом пике своего роста, что бы обеспечить себя и семью всем необходимым приходится работать как правило, всем членам семьи, но даже это не всегда дает возможность приобрести недвижимость молодой семье, а тем более обзавестись собственным жильем выпускнику.

Вы достойны хорошей зарплаты, чтобы не бедствовать и не утопать в кредитах. Никто не говорит про всякие излишества, речь про нормальное, разумное потребление материальных благ.

Если вы устраиваетесь на полныйрабочий день, то у вас не будет возможности работать на второй работе или обзавестись подработкой с целью дополнительного заработка, поэтому и уровень компенсации должен покрывать ваши основные жизненные потребности! Держите это в голове и требуйте большего, если это возможно. Не стесняйтесь этого, у корпораций с большими прибылями не убудет, если они сделают прибавку к вашей зарплате, зато для вас лишний капитал станет ощутимой прибавкой к бюджету.

Но знайте, что из самого факта, того, что вы достойны лучшего, вовсе не следует, что потенциальный работодатель разделяет это убеждение (организациям не важны ваши проблемы и никто вам не будет платить много, только потому, что вы в этом нуждаетесь). Вам платят за то какой вы сотрудник, каким себя показали. Вам придется еще доказать то что вы достойны определенной зарплаты. Не следует приходить на собеседование с высоко задранным носом и вести себя так, как будто все вам чего-то должны. (но также не стоит стыдливо нос опускать, держите его прямо))

В условиях современного рынка труда, найти хорошего сотрудника очень тяжело, чтобы вам не говорили про конкурсы.

Собеседование это не только проверка компанией вас, вы также присматриваетесь и проверяете компанию, которая очень заинтересована в толковых специалистах и если вас что-то не устраивает, то эта компания не проходит ваш «конкурс». Собеседование это поиск взаимовыгодных условий, помните об этом и настройте себя соответствующим образом.

Не нужно на все соглашаться, если в этом нет необходимости. Знайте себе цену и не теряйте достоинства. Фирме еще придется доказать, что она достойна такого сотрудника как Вы.

Конечно, не везде наводят этот пафос, в основном этим грешат крупные международные компании, которые пытаются сыграть на своем имени, и при этом не факт, что условия труда и перспективы там лучше, чем везде.

Такого рода поведение на собеседовании так же свойственно недобросовестным компаниям. Если вам постоянно говорят про «отбор», что вы находитесь в числе десяти претендентов на одно место, знайте это стандартная уловка недобросовестного работодателя. Не стоит соглашаться натакого рода работу, смело вставайте и выходите оттуда.

 Вам нужно понимать, что когда вы идете на собеседование, вы принимаете некие правила игры. Не стоит от этих правил отклоняться: лучше тонко и деликатно вести свою шахматную партию, расставляя ловушки противнику, чем просто бездумно разбрасывать фигуры по доске, игнорируя законы игры.

Работодатель должен быть убежден, что вы - самое ценное приобретение за всю историю существования фирмы, и он должен сейчас же сделать вам предложение, от которого вы не сможете отказаться.

**3.Как правильно рассказать о своих достижениях.**

Достижение - это положительный результат, успех.

Чаще всего работодатель хочет узнать не только ваш опыт работы в других организациях, но и понять, что именно кандидат считает своим успехом.

На основе этой информации, можно понять, как вы оцениваете свои силы, насколько уверенны в себе, хорошо ли развиты у вас навыки самопрезентации.

Специалисты как разведчики обращают внимание на все и из всего извлекают информацию. Манера общения, поведения в стрессовых ситуациях, эрудиция, чувство юмора – это все менеджер по персоналу сможет понять с первых минут вашего общения. И когда у вас спрашивают о достоинствах не всегда стоит ограничиваться только профессиональной сферой. Вникните в вопрос, попытайтесь понять что хотят от вас услышать?

Успехи в самых разных и весьма далеких от работы областях могут сказать о вас много интересного. Если вы однажды побывали на вершине Эвереста – это говорит о вашей смелости, бескомпромиссности и целеустремленности. Если вы создали свою музыкальную группу – о ваших лидерских и организационных качествах. Именно поэтому очень важно понять, какие качества отражают ваши личные достижения и как они могут повлиять на вашу успешность в той или иной должности.

Однако приводить примеры из личной жизни можно, если вы четко понимаете, что проявленные навыки в описываемой ситуации будут востребованы и применимы на новой работе.

К сожалению, вопрос о достижениях очень смущает студентов или выпускников, которые пока не могут похвастаться успехами на трудовом поприще. В этом случае не стоит бояться и смущаться, смело рассказывайте о самостоятельных проектах в которых вы участвовали или организовывали во время своего обучения.

Представления об успехе в разных специальностях и у разных людей различаются, не бойтесь объяснить, почему вы считаете приведенный вами пример своим персональным успехом. Это важно, так как очень часто на поверхности пример может показаться слишком простым и непоказательным, но в контексте происходивших событий роль данного «достижения» для компании или отдела может существенно вырасти.

Сложности, с которыми столкнулся кандидат, и как их преодолел, новые идеи, которые он предложил, безусловно, помогут правильно оценить ваш опыт.

Однако лучшее, как всем известно, враг хорошего. Чтобы не отпугнуть потенциального работодателя, не стоит слишком акцентировать внимание на своих заслугах и достижениях, если только ваша будущая работа не будет связана с этим на прямую. Также, если из иностранных языков требуется только английский, не нужно блистать свободным знанием всех диалектов индейских племен Южной Америки. Знание, конечно сила, но пусть эта сила будет вашим тайным преимуществом.

Какой бы извилистой ни была карьерная тропа, успехи делают все. И на вопрос о достижениях правильных и не правильных ответов нет.любые достижения – это уникальный опыт, который интересен будущему работодателю. Поэтому важно правильно реагировать на подобные вопросы и уметь грамотно рассказывать о своих собственных успехах и достижениях, объяснив их важность для компании и для вас лично. И если вы сами верите в свой успех, в него обязательно поверят и другие.

### 4. Как вести себя на собеседовании.

Залогом успешного собеседования могут стать не только ваши заученные фразы, но и ваше поведение. Не надо бояться и чувствовать себя неуверенно. С вами беседуют обычные люди, несмотря на то, что они надели пиджаки и всеми силами пытаются напустить на себя важность. За этой формой скрывается такой же человек, со своими слабостями и желаниями. Не нужно робеть и замыкаться в себе. Будьте более открытыми, там, где этого требует ситуация, но не говорите лишнего!

От того насколько вы сможете преподнести себя может зависеть ваше будущее в организации.

К основным правилам поведения на собеседовании можно отнести такие как:

### 4.1**. ***Ваша поза говорит за вас***.**

Руки держим на столе перед собой, не надо в них что-то теребить, не следует подпирать лицо руками. Следите за своей позой. Спина прямая, линия подбородка параллельна столу. Это не только для того, чтобы изображать достоинство и уверенность. Когда вы постоянно обращаете внимание на то, как вы сидите, как вы говорите, это повышает вашу бдительность, вы начинаете чувствовать себя, как чувствует гонщик автомобиль, которым хорошо управляет. Тем самым повышается степень самоконтроля, вам не приходится ждать от себя неприятных сюрпризов. Как следствие растет ваша уверенность в себе, и вы более спокойны.

  **4.2.Спокойствие, только спокойствие!**

Если вы начинаете нервничать, попытайтесь стабилизировать дыхание, сделайте глубокие вдохи и выдохи. Очень хорошо помогает медитация перед собеседованием, она сделает вас невозмутимым и спокойным как удав.

По крайней мере,вы ни в коем случае не должны показывать представителю фирмы, что пребываете в состоянии стресса. Ваше беспокойство может говорить HR-специалисту о вашей психической неустойчивости, которая способна оказаться несовместимой с вашей будущей работой. Поэтому, даже если вы очень нервничаете, то попытайтесь этого не показать, изображая полное спокойствие. А чем спокойнее вы хотите казаться, тем сильнее успокаиваетесь, это действует по принципу обратной связи: ваше притворное состояние становится действительным, это факт.

  **4.3.Диалог без «паразитов».**

Это самый важный момент и фактор успеха прохождения собеседования. Не надо превращать этот процесс в допрос! Пусть это будет живым диалогом.

Особенно важно создавать диалог в разговоре с будущим руководителем (все таки с самим HR не столько это нужно, как необходимо с вашим потенциальным руководителем), вы должны ему понравится. Здесь не следует быть особенно кратким, лаконичным в своей презентации: приводите живые примеры из жизни, говорите о ситуациях на работе, расскажите о том, как обучают вашей специальности в Академии (если вы недавно ее окончили), это будет интересно людям старой закалки. Улыбайтесь и смейтесь над шутками. Но все должно органично вплетаться в вашу презентацию, не говорится без повода и необходимо всегда соблюдать меру.

Избегайте таких оборотов как: «в принципе», «в общем», и т.д. Спрашивают: «у вас были хорошие отношения с коллегами на предыдущей работе?» Отвечаем: «Да, хорошие», а не «Ну в принципе, хорошие» — последнее является маркером неуверенности и даже обмана. Эти слова не несут никакой смысловой нагрузки, они не нужны в речи и только выдают вас. Действительно, когда человек в чем-то не уверен и не может ответить со 100% утверждением, так как это не совсем соответствует действительности,он начинает непроизвольно использовать слова паразиты. Поэтому старайтесь удалять их из своей речи.

 **4.4. Сначала думайте – потом говорите.**

Этот совет не стоит понимать буквально. Он относится к тому факту, что бывает сложно быстро принять какое-нибудь решение вот так с лету.

Помните фразу из американских фильмов про полицейских? «Все что вы скажете, будет использовано против вас». Также и на собеседовании, практически каждый вопрос HR-специалиста, это попытка узнать о вас как можно больше и понять ваши скрытые мотивы. Старайтесь смотреть на себя со стороны, понять какой образ вы создаете своим поведением и манерой вести диалог. Будьте коммуникабельны, но при этом не сообщайте лишнего, говорите только то, что от вас, хотя услышать. Это не повод замыкаться в себе и отмалчиваться, это действие, направленное на то, чтобы заключить ваше собеседование в определенные рамки, без которых, это будет, не пойми что. Но все равно ведите диалог, не нужно отвечать лишь в сухом и формальном ключе, просто следите за презентацией и за тем, что вы говорите.

**5.Отрицательный результат – тоже результат**

Конечно, каждому хочется говорить только об успехах, а о поражениях забыть.

Не расстраивайтесь, если вам не перезванивают или отвечают отказом, назвав, какие-нибудь туманные причины, почему вы не подошли. Это может быть не ваша вина и это может не означать, что вы не подошли или плохо выступали во время интервью.

Что изменилось лично в вас после такого отказа?  Вы стали глупее, а может вы резко потолстели на пять килограмм, или ваши коммуникативные навыки тут же улетучились, мир перевернулся, пришла ясность, что жизнь была прожита зря? Это все конечно шутка, но именно после такого маленького упражнения приходит понимание, что ничего страшного нет в том, что какая-то компания не готова пригласить вас на работу.

Относиться к поиску работы, как к игре жизни. Вы никогда заранее не можете знать, какой именно подарок приготовила для вас Вселенная. Есть такое выражение: «на все наши запросы у Вселенной есть три ответа: да, не сейчас, у меня есть для тебя кое-что получше». Возможно, спустя какое-то время вы будете мысленно благодарить того менеджера компании, который вам отказал. Именно благодаря тому, что вы не пошли работать в эту компанию, вы нашли более интересный и достойный вариант работы.

Когда вы начинаете искать работу, составляете резюме, то наверняка, у вас есть внутренняя уверенность в определенном уровне своего опыте и навыков. Почему же после некоторых отказов самооценка начинает падать? Это происходит из-за того, что у вас не совсем верный настрой.

Примите для себя, что вы же не в рабство идете, вы ищите работу, которая вас будет максимально устраивать по разным параметрам. Задача HR-специалиста, как профессионала в области подбора персонала, на собеседовании определить, насколько ваш опыт и ваши личные качества смогут встроиться в работающую систему.

Чаще всего отказ происходит не по причине вашего небольшого опыта (хотя и такое бывает), а потому, что вы и компания несовместимы по каким-то психологическим признакам.

Если вам оказали в какой-то компании, то чаще всего проблема не в вас лично. HR-специалисты могут отказать вам не потому, что, как говориться «человек плохой», а потому что понимают: ваши навыки и потенциал в данной компании не будет востребован в полную силу, а значит, это приведет в дальнейшем к неудовлетворенности работой.

Когда вы относитесь к отказам после собеседования спокойно, не умаляете свои достоинства, а просто понимаете, что это всего лишь не «ваша компания», то вы начинаете получать удовольствие от собеседований, набираетесь опыта и расширяете свой кругозор.

Иногда сходить в несколько компаний на собеседование и получить отказ, является хорошим опытом, чтобы отточить навык общения с рекрутерами (все-таки для многих собеседование является стрессовой ситуацией).

Когда прохождение интервью становится более привычным, можно отправляться на встречу в компанию своей мечты. Вы уже не будете нервничать и сможете достойно отвечать на все вопросы HR-специалиста.

**Заключение**

Эффективно пройти собеседование, значит не только получить предложение о работе от компании, куда пришли устраиваться. Это также относится к тому, чтобы правильно выбрать организацию и должность, на которой планируете работать, предварительно оценив свои желания и возможности. Это значит, устроится на работу на наиболее выгодных для себя условиях: заработной платы, бонусов, социального пакета и перспектив.

Работа составляет важную часть нашей жизни, трудоустройство во многом определяет ваше будущее и настоящее. Данное методическое пособие поможет вам понять, как сделать так, чтобы достичь максимально полезного эффекта в поисках работы и не ошибиться. Мы надеемся, что советы в этом методическом пособии помогут не только пройти собеседование и найти работу по душе, но, как следствие, улучшат вашу жизнь.