МИНИСТЕРСТВО ПУТЕЙ СООБЩЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ ДАЛЬНЕВОСТОЧНЫЙ ГУМАНИТАРНЫЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ПУТЕЙ СООБЩЕНИЯ

**КОНТРОЛЬНАЯ РАБОТА**

ПО ДИСЦИПЛИНЕ

ЭТИКА ДЕЛОВОГО ОБЩЕНИЯ

**ПО ТЕМЕ: «УСТРОЙСТВО НА РАБОТУ»**

Выполнил: Савицкий С.В.

Проверил: Островская С.И

ХАБАРОВСК, 2010

**СОДЕРЖАНИЕ**

Введение

Подготовка к устройству на работу

Собеседование

## Анализ результатов собеседования

Заключение

Список используемой литературы

## ВВЕДЕНИЕ

Работа - это то, что необходимо каждому. Любой человек так часто называет это слово, что иногда кажется, что работа дороже всего в его жизни. А в действительности, что такое работа на самом деле? Для чего нам нужна работа? Можем ли мы жить без работы. Почему мы мечтаем о временах, когда не нужно будет работать и только отдых принесет нам настоящее удовольствие? Может быть работа нам нужна и для нашего собственного развития? Может работа должна быть чем-то большим чем положение раба, который обязан делать свою работу? Неужели не может быть такого, когда человек может работать тогда, когда этого требует от него ни хозяин, ни нужда, ни обязательства, а когда он сам хочет работать, когда его собственное желание тянет его делать работу? Звучит наверно не очень реально, однако именно работа по собственному желанию в то время, когда того хочет сам человек - это и есть правильное отношение к работе.

Сегодня сама система трудоустройства уже превратилась в некоторый свод правил, при соблюдении которых удачное трудоустройство обеспечено практически на 100%. Как "правильно" устраиваться на работу, что при этом говорить работодателю, а о чем лучше умолчать, какие свои качества превознести до небес, а о каких лучше вообще забыть - этим темам посвящено много статей.

Все сотрудники любой компании и корпорации, успешные и высокопоставленные ныне, когда-то были студентами, начинавшими подыскивать себе место под солнцем...

Крупные корпорации, как отечественные, так и западные, разрабатывают масштабные программы для привлечения молодых специалистов, их последующей адаптации и успешного профессионального роста. Небольшие же фирмы и предприятия не очень охотно берут недавно окончившего вуз "теоретика" на работу. Объясняется это тем, что у сотрудников таких компаний нет ни времени, ни желания тратить силы на "курс молодого бойца" для начинающих, а уж о создании специального отдела речь вообще не идет. Если кадровому агентству и поручают найти молодого специалиста, то часто через некоторое время заказчик поднимает "планку" и сообщает, что ему все же нужен специалист хоть и с минимальным, но все-таки опытом.

**ПОДГОТОВКА К УСТРОЙСТВУ НА РАБОТУ**

Для того, чтобы подготовиться к устройству на работу нужно для начала определиться с формой поиска работы. В последние годы они изменились. Сейчас работники для трудоустройства используют следующие способы:

**1.** **"Через контактные аудитории"**. Роль личных связей при трудоустройстве в нашей стране гипертрофированна. Можно выделить несколько вариантов: прямая помощь при устройстве на работу - протекция; предоставление информации о рабочем месте - рекомендация; профессионально - знакомственное трудоустройство.

Протекция. Чаще всего ее оказывают близкие родственники, работающие на том предприятии, куда намерен устроиться соискатель. Как правило, помощь заключается не только в том, чтобы договориться о приеме на работу своего протеже, но и помочь пройти процедуры оформления. Родственник, хорошо зная все обстоятельства, может ходатайствовать не напрямую, а посоветовать, к кому обратиться, задействовать посредников. В этом случае помощь заключается в организации встречи с лицом, принимающим решение.

С начала 90-х годов прием по протекции особенно характерен для относительно благополучных промышленных предприятий. Потребность в кадрах на них ограничена, текучесть невелика. Даже имея протекцию, желающие устроиться на эти предприятия встречаются с определенными проблемами: создаются своеобразные очереди на устройство "своих". Особенно сложно устроиться молодежи. Большинство молодых людей поступают на работу по знакомству. Широко распространена практика, когда для молодежи обеспечиваются рабочие места на том же предприятии, где работают родители. Обычно эта категория работников не задерживается долго.

* **Предоставление информации о рабочем месте - рекомендация**. Не во всех случаях родственно-знакомственный наем означает прямую помощь при устройстве на работу. Достаточно часто - это предоставление информации о вакансиях, условиях работы, сведения о руководителях, атмосфере в коллективе, т.е. неформальная характеристика рабочего места в полном объеме. Основным источником информации о вакансиях являются друзья, родственники, знакомые. Несомненно, это самый эффективный путь, поскольку их сведения более подробны, достоверны и эмоционально окрашены. Обладая конкретной информацией, претендент приходит в отдел кадров или к руководителю подразделения, ни на кого не ссылаясь.
* **Профессионально-знакомственное трудоустройство**. Оно означает использование не столько личных, сколько профессиональных связей. Такой вариант характерен для высококвалифицированных работников, которые известны в профессиональной среде. Их приглашают или переманивают с других предприятий, предлагая более выгодные индивидуальные условия. Этот вариант поведения отнесен к родственно-знакомственному найму, поскольку факт личного знакомства играет не последнюю роль (но не основную). Определяющее значение имеют деловые и профессиональные качества работника. Такой способ подбора кадров в большей мере характерен для новых фирм.

**2. Самостоятельное трудоустройство**. Прямая протекция в прежние времена, как правило, была необходима при устройстве на самые престижные рабочие места. Для большинства же наиболее распространенным способом найти работу было обращение непосредственно в отделы кадров предприятий и организаций. Некоторые приходили, вообще не имея предварительной информации, твердо зная, что вакансии всегда есть, а какие - можно выяснить на месте. Возможности самостоятельного трудоустройства значительно сократились с начала 90-х годов. Это связано и с объективным уменьшением количества рабочих мест, и с тем, что такая практика сдерживается протекционистской политикой администрации предприятия, ориентированной на привлечение определенной категории работников из числа родственников и близких персонала. В настоящее время самостоятельно трудоустроится, как правило, можно только на малооплачиваемые места не требующие высокой квалификации.

В последнее время появились относительно новые варианты самостоятельного трудоустройства, один из них - участие в конкурсах. Но открытые конкурсы на замещение вакантной должности на предприятиях проводятся пока довольно редко. При этом претенденты, помимо профессиональных знаний, должны обладать определенным набором личностных и квалификационных признаков (например, знание иностранных языков, владение компьютером и т.д.). Как вариант самостоятельного трудоустройства можно выделить самозанятость, организацию собственного дела.

**3. По формальным каналам** (через службу занятости, биржу труда и частные агентства по найму). Практика свидетельствует, что этот способ не имеет широкого распространения. Не последнюю роль в недостаточной популярности этого канала играет глубоко укоренившееся мнение, что хорошую работу можно найти только "по блату". Обращение в службу занятости многие рассматривают как крайнюю меру в случае, когда все остальные способы не срабатывают.

Спрос на рынке труда существенно отличается от предложения. В структуре спроса преобладают две крайности: либо вакансии требуют очень высокой квалификации (ограниченный круг специалистов), либо - невысокой (низкий уровень заработной платы). Основная часть же соискателей на первые вакансии претендовать не может, а вторые, как правило, не устраивают работодателей. Недостатки данного варианта - информация об условиях работы и приема минимальна, предварительный отбор не проводится, на предприятия направляются все, кто заинтересовался вакансией или формально может работать по данной специальности. Кроме того, люди, направляемые службой занятости, нередко заинтересованы не в получении работы, а в приобретении статуса безработного, дающего право на пособие.

Частные агентства по найму существуют пока лишь в крупных городах. Они достаточно быстро реагируют на конъюнктуру рынка, активно привлекают клиентов. Агентства в большей степени ориентированы на подбор высококвалифицированных специалистов и управленческого персонала. Получить работу, равно как и подобрать работника, здесь можно лишь только заплатив приличные деньги.

**4. По распределению**. Практика добровольно-принудительного трудоустройства по окончании учебного заведения обеспечивала молодежи, не имеющей опыта работы, гарантированное рабочее место. Многие начинали свой трудовой путь именно таким образом. В настоящее время практика трудоустройства молодежи через систему распределения фактически отсутствует.

**5. Через стратегии занятости.** Ситуация на рынке труда за последние годы коренным образом изменилась. И дело даже не в том, что стало существенно меньше рабочих мест. Скорее, практически нет вакансий с хорошей оплатой труда. В связи с этим определенные изменения претерпели и личные стратегии занятости:

1. стратегия "остаться на месте";
2. стратегия поиска работы "не увольняясь с рабочего места";
3. стратегия ухода в частный бизнес;
4. стратегия поиска работы "после увольнения".

В свою очередь работодатель может применять следующие формы подбора персонала: **массовый** **поиск** – при котором работодателю требуется большое количество работников, это форма является наиболее затратной так как сопровождается массированной рекламой, проводится большое количество собеседований; **прямой поиск** – это целенаправленный поиск кандидатов на ключевые позиции менеджеров среднего и высшего звена и высококвалифицированных специалистов со специальными навыками, т.е. сотрудников, от деятельности которых в значительной степени зависит успех бизнеса; **скрининг - подбор кандидатов** по ключевым требованиям вакансии, таким как опыт работы, сфера деятельности, квалификация, знание определенных технологий, **скрининг** целесообразно проводить при подборе персонала среднего звена, когда четко обозначены критерии поиска и требованиями к кандидатам, данную технологию можно использовать как отдельно, так и в комплексе с другими методами подбора персонала; **рекрутинг** - поиск и подбор квалифицированных специалистов на платной основе, отличие от услуг по трудоустройству, когда агентство получает оплату с соискателя работы, рекрутинговое агентство заключает договор и, соответственно, получает гонорар с фирм-заказчиков.

**СОБЕСЕДОВАНИЕ**

Вы когда-нибудь задумывались над тем, почему поиск работы превращается в рекордную стометровку для одних и в утомительный безнадежно длинный марафон для других? Наверняка среди ваших родственников или знакомых есть и те и другие. И если карьерные успехи можно легко объяснить наличием выгодных знакомств, "крутых родственников" или просто везением, то безрезультатные попытки устроиться на работу удручают и вызывают глубокое недоумение. Казалось бы, всем человек хорош: и образование высшее, и опыт работы есть, и после рассылки резюме звонят из компаний, приглашают на собеседование... Только вот после собеседований на работу не берут... Так в чем же причина очередного отказа? Какие типичные ошибки допускают соискатели на собеседовании?. Собеседование является одним из наиболее распространенных методов отбора и оценки персонала. При кажущейся внешней простоте применения оно является одним из самых трудоемких процессов, требующим обязательной подготовки проводящего его сотрудника.

Основная цель собеседования — получение информации, которая позволит:

1. оценить, насколько данный кандидат подходит для предполагаемой должности (то есть, провести оценку профессиональной пригодности соискателя (его профессиональных знаний и навыков, деловых, индивидуально-психологических и психофизиологических качеств)
2. определить, насколько данный кандидат выделяется из всех заявивших свои кандидатуры на замещение вакантной должности (какие качества и навыки преобладают, а какие, наоборот, нуждаются в дальнейшем развитии
3. насколько эти качества важны для вакантной должности
4. возможен ли прием на работу сотрудника с условием дальнейшего роста
5. будет ли вакантная должность «шагом вперед» для соискателя или он давно «перерос» предполагаемую должность)
6. установить, достоверна ли предоставляемая кандидатом информация (имеется в виду только первичная оценка достоверности информации).

В последнее время все больше внимания уделяется не только определению соответствия кандидата требуемой квалификации, но и выяснению того, насколько новый человек «впишется» в корпоративную культуру организации, сможет ли он принять действующие в организации принципы и нормы поведения.

Для того, чтобы сделать процесс отбора наиболее оптимальным, целесообразно использовать различные варианты проведения собеседований. Умение проводить различные виды собеседований предоставит вам дополнительные возможности для правильной оценки соискателей, а также позволит добиться высоких результатов работы.

Различные варианты собеседований **по содержанию:**

* **Биографические собеседования** строятся вокруг фактов из жизни кандидата, его прошлого опыта. В ходе такого интервью задаются вопросы типа: "Расскажите о своей прошлой работе", "Почему вы выбрали именно тот институт, в который поступили?", "Если бы вы могли вернуться на 10 лет назад, что бы вы сделали по-другому?". Биографическое собеседованиедает возможность оценить то, что кандидат уже сделал в своей жизни и, на основании этого предположить, насколько успешно он будет работать в должности, на которую претендует. Ограниченность биографического собеседования состоит, прежде всего, в невозможности оценить сегодняшнее состояние кандидата, его способности и мотивацию.
* **Ситуационное собеседование.** В ходе ситуационного интервью кандидату предлагается решить одну или несколько проблем, практических ситуаций. В качестве таковых часто используются реальные или гипотетические ситуации, связанные с будущей деятельностью кандидата. Проводящий собеседование сотрудник оценивает как сам результат, так и методы, с помощью которых кандидат находит решение. Данный тип позволяет в большей мере оценить способности кандидата решать определенные типы задач, нежели его аналитические способности в целом.
* **Критериальное собеседование.** Представляет собой интервью, во время которого кандидату задаются вопросы о том, что бы он сделал в определенной ситуации (связанной с будущей профессиональной деятельностью), а его ответы оцениваются с точки зрения заранее выбранных критериев. преимущества этого вида собеседования состоят в использовании вопросов и методов оценки, непосредственно связанных с профессиональной деятельностью, а также легко ранжировать кандидатов, отвечающих на стандартные вопросы. Недостатки связаны с ограниченностью оцениваемых качеств кандидата и необходимостью тщательной подготовки для проводящего собеседование сотрудника.

**По структуре собеседования подразделяются на:**

* **Жесткое (структурированное)**. Основной чертой данного вида является заранее составленный план, в котором определены темы для разговора и вопросы соискателю. Такое собеседование рекомендовано для оценки профессиональных навыков. Сотрудник компании при подготовке вопросов структурированного собеседования использует должностную инструкцию на вакантную должность и в процессе беседы «по пунктам» скрупулезно выясняет соответствие соискателя установленным требованиям. Минусом этого собеседования является то, что часть вопросов, касающихся, например, личностных качеств, привычек, мотивационной направленности, останется «за рамками» беседы.
* **Свободное (неструктурированное)**. Данный вид собеседования больше напоминает светскую беседу, в которой интервьюеру отводится роль направляющего. Для его проведения обычно намечаются только основные темы. Однако здесь всегда есть опасность того, что «мирный» и «свободный» ход беседы может увести достаточно далеко от основной темы разговора и, в конечном итоге, интервьюер и соискатель могут остаться с ощущением приятно проведенного времени, но с большим количеством невыясненных вопросов.
* **Комбинированное.** Комбинированное собеседование является оптимальным для наиболее полной оценки соискателя. При заранее разработанном плане появляется возможность оценить профессиональные знания соискателя, навыки в жестко заданных рамках, а в свободной беседе прояснить, какие общечеловеческие ценности признает потенциальный работник.

**По форме организации различают:**

* **Индивидуальное собеседование.** При индивидуальном собеседовании один интервьюер работает отдельно с каждым новым соискателем, что позволяет установить наиболее прочный контакт. При правильном подходе между ними возникают доверительные отношения, способствующие подробному и тщательному обсуждению всех необходимых тем. Однако здесь возможна ситуация, когда интервьюеры, находясь под впечатлением от предыдущих кандидатов, неверно, субъективно оценивают очередного соискателя, так как на фоне своих предшественников он может выглядеть «бледно» или, наоборот, слишком «ярко».

Есть еще один момент, о котором часто забывают. Нередко на собеседование приходят соискатели, не слишком подходящие на заявленную должность. Но их навыки и опыт могут быть полезны на других участках работы в компании. Очень важно, чтобы сотрудник, проводящий собеседование, был заранее сориентирован на «параллельный» отбор таких кандидатов, осведомлен о возможных и планируемых изменениях в организации, проинформирован о потребностях различных структурных подразделений в персонале (в том случае, если собеседование проводится не отделом персонала, а, например, линейным менеджером) и не относился к работе излишне «формально». Это позволит не упустить ценного для компании соискателя и, в конечном итоге, сэкономить средства на подборе специалистов разного профиля.

* **Групповое собеседование**. В данном случае с соискателем общаются несколько интервьюеров. Такое собеседование создает максимально напряженную ситуацию для интервьюируемого, а это позволяет оценить, как он «держит удар», насколько выдерживает прессинг. Необходимость в проведении группового собеседования может возникнуть тогда, когда вакантная должность подразумевает наличие узкопрофессиональных знаний, которые сотрудник отдела персонала оценить не в состоянии. Для того, чтобы удостовериться в наличии у соискателя необходимых знаний, приглашаются специалисты отдела, в который нанимается кандидат. Кроме того, групповое участие в собеседовании предоставляет возможность оценить не только профессиональные, но и личные качества соискателя и снизить вероятность того, что соискатель «не впишется» в новый коллектив.

При планировании данного вида собеседования необходимо четко распределить роли между интервьюерами. Впрочем, в этом случае возможна ситуация, когда собеседование «ведет» один из интервьюеров, а остальные вступают в беседу по мере необходимости при возникновении дополнительных вопросов.

Безусловно, собеседование, проводимое сразу несколькими интервьюерами, при правильной его организации позволяет более точно оценить профессиональные и личностные качества соискателя. При этом также снижается возможность влияния субъективных факторов на принятие решения (о чем уже было сказано выше). На мой взгляд, не всегда целесообразно отрывать от работы ведущих сотрудников отдела, особенно если речь идет о собеседовании с каждым из огромного количества соискателей. Но на конечном этапе, когда нужно выбрать «лучшего из лучших», проведение группового собеседования будет разумным. В некоторых учебниках, пособиях, освещающих вопросы проведения собеседований, данный вид называют «панельным», а «групповым» именуется собеседование, проводимое одновременно с группой соискателей. Почти все люди по меньшей мере один раз в жизни сталкиваются с необходимостью предстать перед работодателем. Безусловно, чтобы быть принятым на ту или иную должность, нужно иметь представление о внешности, поведении кандидата, гарантирующие ему наибольшую перспективу на успех. Об этом, достаточно важном аспекте и пойдет речь. Самомаркетинг - это организация рекламы самого себя на рынке труда с целью выгодной продажи своих знаний, умений, навыков.

Представим ситуацию: (идет повествование и параллельно преподаватель зарисовывает схему) выпускники юрфака желают устроиться на работу. Если рассматривать их с позиции профессиональной подготовленности, то они все равны, стоят на нулевом уровне( раннее не работали, учились на дневном отделении). Как мы видим, в профессионализме все примерно равны, разница между кандидатами лишь в личной характеристике, которая складывается из внешности и внутреннего мира. Незнакомый человек созерцает тебя внешне, поэтому немаловажно как ты будешь выглядеть перед работодателем. Вспомним расхожую фразу: "Встречают по одежке, провожают по уму"

**1. Внешний вид**

Как по-вашему должен быть одет кандидат?! Как обычно мы представляем стандартный набор одежды для делового человека, но надо сделать акцент на том, что свой внешний вид нужно приспособить к принятому на фирме тону. Например. Деловой костюм будет неуместен, если вы собираетесь в общество художников. Исходя из примера, можно сделать вывод, что внешний вид превращается в первый визуальный фактор, влияющий на впечатление о вас. Одежда не должна быть слишком броской, чтоб не отвлекала от объективной оценки его личности. Не должно быть излишеств, небрежности. Кандидату не следует отказываться от своего персонального стиля.

Не допустимо: ювелирные украшения, значки, пропагандирующие политических кандидатов или определенную идею. Если вы курите или в больших количествах употребляете кофе, захватите с собой мятные освежающие таблетки.

**2. Мимика и жесты**

Первое впечатление зависит от вашего внешнего вида; следующим моментом, на который вы должны обратить внимание, является то, как вы появитесь в кабинете и как поприветствуете интервьюера. Например, рукопожатие должно быть уверенным, крепким. Обратите внимание на то, что многие интервьюеры склонны уделять значительное внимание невербальным знакам: позам, жестам, мимике, движению глаз. Для доказательства можно привести конкретные цифры (процент влияния жестов и мимики на успешность беседы).

55% успеха обеспечивает выражение лица собеседника;

38% успеха определяется манерой вести беседу;

7% успеха зависит от содержания того, о чем он говорит.

|  |
| --- |
| Физический язык" - жесты согласия и несогласия |
| Согласие |  | Несогласие |
| Уменьшение дистанции между собеседниками | Дистанция | Увеличение дистанции между собеседниками |
| Обращение к собеседнику с помощью взгляда; небольшой наклон головы в сторону( проявление интереса) | Голова | Отклонение головы; поднятие ее вверх; наклон головы в низ |
| Наклон вперед ( проявление заинтересованности, оказание доверия собеседнику) | Корпус  | Наклон назад ( нежелание дальше выслушивать собеседника, стремление сказать что-то самому, агрессивность в ходе беседы) |
| Направлены на партнера и открыты | Руки | Держаться за стул; сомкнуты одна в другую |
| Тон разговора сдержанный ; допрос | Голос | Тон чрезмерно акцентуированный  |

**3. Речевой этикет.**

Вы хорошо оделись, красиво зашли в кабинет и вдруг:"здорово, братаны!"или дрожащим голосом:"Очень рад приветствовать вас!"

Проигрыш 50%.Чтобы этого не случилось, необходимо соблюдать речевой этикет, который проявляется в следующем:

1.Говорите в естественном размеренном темпе - достаточно неторопливо, чтобы быть понятым и успеть донести до собеседника желаемый смысл, и вместе с тем не настолько медленно, чтобы слушатель начал клевать носом!

2.Речь должна звучать убедительно и авторитетно.

3 Избегайте жаргонных слов, слов-пустышек.

4.Формулируйте свои мысли конкретно, четко, сжато.

5.Тон должен оставаться деловым, избегайте уменьшительно-ласкательные прилагательные.

**4. Подготовка к интервью**.

Быть подготовленным к интервью означает следующее:

1.Иметь элементарное представление о себе: о своих достоинствах, интересах, конкретном рабочем месте, которое вы бы хотели получить - и о том чего конкретно хотели бы добиться в интервью. Продумайте заранее ответы на вопросы об: образовании, состоянии здоровья, семье, финансовых требованиях, связанных с новым местом работы.

2.уметь взаимодействовать с собеседником во время череды вопросов и ответов.

3.Быть достаточно осведомленным об интересующем рабочем месте, предъявляемых требованиях компании, отрасли в целом, и по возможности, личности сотрудника, проводящего интервью. Источниками информации являются справочники, базы данных, статьи, появляющиеся в журналах, Если фирма маленькая, то источниками информации могут являться знакомые, представители фирм и т.д.

**5. Тесты при выборе кандидатов.**

К тестам чаще прибегают с кандидатами на учебу, преподавательскую деятельность и с кандидатами на высокие руководящие должности. Для большинства вакантных должностей в экономике и сфере управления тесты не проводятся, а также среди подбора рабочих, ремесленников и служащих, не претендующих на руководящие должности.

Цель тестов:

1.когда число кандидатов велико, необходимо сохранить физические и материальные затраты на выбор подходящей кандидатуры;

2.выявить - есть ли у кандидата достаточно потенциала для того, чтобы в дальнейшем занять руководящую должность,

3.выяснить-подходит ли к сложившейся на фирме структуре,

4.в состоянии ли органично войти в коллектив.

Через тесты пытаются обеспечивать себя такой информацией, которую они не могут почерпнуть ни из документов, предоставляемых кандидатом, ни из свидетельств и аттестатов.

Виды тестов:

* направленные на проверку способностей, концентрации памяти, сноровки.
* психологические на определение интеллектуальных способностей
* на честность

Структура тестов имеет специфические характеристики той или иной профессии. К каждому рабочему месту предъявляются определенные требования, из которых и складываются характеристики профессии. Поэтому каждый тест сориентирован на эти характеристики. Сравнивая характеристики, присущие той или иной профессии, с характеристиками личности кандидата, делают выводы о его пригодности или непригодности к будущей деятельности.

**6. Как себя вести.**

* Держитесь уверенно.
* Ознакомьтесь с будущем рабочем местом.
* Отвечайте на вопросы не больше, чем вас спрашивают.
* Не говорите о своих бывших коллегах и руководителях плохого.
* Признайтесь в своих слабостях.
* Не торопитесь спрашивать о деталях трудового соглашения.
* Не говорите сразу о согласии взяться за предлагаемую работу.
* Делайте записи о полученной информации.
* Не следует самому заканчивать беседу.

На протяжении всего интервью сохранять сосредоточенность и не позволять провоцировать себя на ответы, не имеющие отношений к цели вашего интервью

## АНАЛИЗ РЕЗУЛЬТАТОВ СОБЕСЕДОВАНИЯ

Прежде всего, нужно определить, какие именно качества соискателя являются наиболее важными. Обычно это:

- образование;

-уровень знаний в профессиональной области;

-опыт работы по специальности;

-коммуникабельность, умение общаться;

-общий интеллектуальный уровень;

Теперь, на основании записей сделанных во время собеседования неплохо бы проанализировать полученную информацию. При этом надо учитывать и свои личные впечатления от общения с кандидатами, ведь для этого и проводилось собеседование. По результатам анализа нужно выбрать одного наиболее подходящего соискателя и сообщить ему об этом. Лучше если Вы сделаете это письменно. После того, как кандидат подтвердит свое согласие работать у Вас, нелишним будет известить и остальных претендентов о том, что их кандидатура, увы, Вам не подошла.

Типичной ошибкой многих претендентов на получение работы является пассивность в выяснении результатов собеседования. Довольно часто работодатели не говорят ничего конкретного по результатам собеседования и обещают (или предлагают) позвонить через некоторое время. Как правило, претендент после этого удовлетворяется, прощается и уходит. А удовлетворяться этим не следует. Вполне допустимо спросить, насколько вы подходите работодателю. Поэтому не нужно торопиться вставать, лучше задать этот вопрос тогда, когда вы еще сидите. Также целесообразно уточнить, когда можно будет позвонить (прийти) или когда ожидать звонка. В результате этого вы не только получите дополнительную информацию для правильной оценки результатов собеседования, но и заработаете дополнительные очки, показав себя конкретным и деловым человеком.

Вполне возможно, что вы вынудите работодателя признаться, что вы ему не подходите. Но, даже получив отказ, вы можете продолжить разговор, например, с целью узнать, нет ли сейчас, и не ожидается ли в будущем вакансии, для которой вы бы подошли. Можете также попросить порекомендовать вам какое-то другое место, где сейчас есть потребность в таком специалисте как вы. Вполне можно попросить разрешения позвонить позже, если появится подходящая для вас работа. Таким образом, вы можете извлечь из собеседования косвенные результаты: установить полезный контакт, получить дополнительную информацию о вакансиях и т.д.

Разумеется, вести этот разговор нужно очень приветливо и доброжелательно, чтобы лучше вас запомнили как вежливого приятного человека и интересного специалиста.

Полезно тщательно и вдумчиво проанализировать собеседование по такой схеме:

Какого рода информации не хватило, какие документы можно было бы взять с собой дополнительно? Как протекала встреча? Что было удачным, чем вы недовольны и почему? Можно ли избежать подобных ошибок в дальнейшем, и каким образом это сделать? О чем вы не спросили? Как сформулировать вопросы и когда их задать?

Какие вопросы вызвали у вас затруднения? Как ответить на подобного рода вопросы в следующий раз?

Такой анализ имеет своей целью совершенствование вашего навыка прохождения собеседования, кроме того, его результаты помогут вам в целом в нелегком деле поиска работы.

**ЗАКЛЮЧЕНИЕ**

Для того, чтобы подобрать на работу квалифицированного сотрудника можно просто обратиться в кадровое агентство и значительно облегчить процедуру поиска. Однако не всегда и агентства могут помочь, тогда при острой необходимости придется рассчитывать на собственные силы. В любом случае работодатель будет применять массовый поиск при потребности большого количества работников, прямой поиск на ключевые позиции менеджеров, либо рекрутинг на платной основе.

Соискателю на работу придется использовать такие каналы трудоустройства как по распределению, по знакомству, через знакомых или классические стратегии занятости.

Собеседование является одним из наиболее распространенных методов отбора и оценки персонала. При кажущейся внешней простоте применения оно является одним из самых трудоемких процессов, требующим обязательной подготовки проводящего его сотрудника. При подготовке к собеседованию соискателю потребуется уделить особое внимание внешнему виду, мимике и жестам, и тому как отвечать на поставленные вопросы. Работодатель по своему усмотрению проводит индивидуальное собеседование, либо сразу приглашает группу интервьюеров при узкопрофессиональной вакансии.

Анализ результатов собеседования касается не только работодателя, но и соискателя. Рекомендуется по окончании собеседования поинтересоваться о решении работодателя, выяснить для себя каких документов могло не хватить при устройстве на работу, проанализировать выбранную линию поведения при собеседовании. Это заметно увеличит шансы трудоустроиться при следующей попытке, если эта попытка оказалась неудачной.

**ПРИЛОЖЕНИЕ**

ДИАГРАММЫ ПОИСКА РАБОТЫ

На сайте www.rabota.ru опубликована интересная статистика по количеству размещенных вакансий и резюме в 1-м квартале 2009 года.

Хорошо видно, что число размещенных на сайте резюме стабилизировалось. Это может свидетельствовать о прекращении роста числа ищущих работу с использованием Интернет. В то же самое время заметен существенный рост количества вакансий размещаемых компаниями. Как объяснить это? Ведь экономика России не вышла из состояния спада, о начале роста основных экономических показателей говорить еще рано. Объяснение связано с тем, что в период кризиса не все элементы экономической системы страны и не все показатели изменяются синхронно. Даже в период спада, в том числе на дне кризисной ямы, потребность компаний в найме новых работников остается.

Основные причины:

1. Замена нужных работников, ушедших из компании по своей инициативе.
2. Замена работников, на более сильных, по инициативе компании.
3. Исправление компаниями ошибок в период массовых сокращений (конец 2008 года) – обнаружилось, что некоторые сокращения оказались поспешными или вредными для бизнеса.
4. Потребность в дополнительном персонале у компаний, которые расширяют бизнес (такие всегда есть даже в период общего спада).
5. Потребность в кандидатах на открытые ранее «долгоиграющие» вакансии, по которым найти кандидатов нужной силы не удается в течение нескольких месяцев.
6. Завершение адаптации ряда компаний к новым условиям ведения бизнеса и обострившейся конкуренции на сузившихся рынках – сильный персонал, особенно в части рыночного продвижения продукции и услуг, является важнейшим фактором выживания компаний и их после кризисного развития.

