**СОБЕСЕДОВАНИЕ. ВОПРОСЫ И ОТВЕТЫ**

К собеседованию с работодателем следует готовиться тщательно. Успех этого важного этапа во многом зависит от умения грамотно отвечать на вопросы рекрутера. Рассмотрим, как можно отвечать на вопросы, которые чаще всего задают соискателям.

**Расскажите о себе?**

Рассказывая о себе, не нужно расписывать всю жизнь. Особо важное внимание следует уделить образованию и месту работы (практики/стажировки). Весь рассказ не должен длиться дольше 2 минут. Важно просто указать на наличие специального образования и о предыдущих местах работы. Можно уточнить у работодателя, о чем он хотел бы услышать.

**Почему Вы хотите работать у нас?**

Стоит сказать, что Вас интересует данная сфера деятельности, и есть желание развиваться именно в ней. Будьте готовы, объяснить, чем вызван такой интерес. Например, во время учебы данная тематика была для Вас наиболее интересной.

**Почему вы считаете, что можете быть полезны компании и чем можете её усилить?**

Еще один вопрос, к которому стоит подготовиться соискателю. Повезет, скорее всего, тем, кто не ограничится общими словами. Лучше заранее **продумать свои конкурентные** **преимущества**, отвечать не общими словами, а конкретно - с учетом перспективы роста в компании. Стоит изучить сайт работодателя - чтобы понять, сможете ли вы усилить экспертизу в определенном направлении.

**Оцените себя как кандидата на данную должность**

Задавая такой вопрос, рекрутер хочет проверить Вашу самооценку, насколько адекватно Вы можете выделить свои сильные и слабые стороны, узнать, как Вы анализируете себя и свои возможности.. Подготовьтесь к ответу заранее: проанализируйте требования к профессиональным качествам и компетенциям, указанные в вакансии, на которую Вы претендуете, сопоставьте их с теми компетенциями, которые развиты у Вас. Отвечая на данный вопрос, акцентируйте внимание на навыки/знания, которые помогут Вам эффективно работать в данной должности

**Расскажите о своих достоинствах и недостатках**

**Зачем это спрашивают?** Собеседник пытается выявить потенциальные проблемы - например, неспособность работать в команде или отсутствие пунктуальности. Каждая вакансия уникальна, поэтому дать однозначный ответ на этот вопрос нельзя. Упоминаемые Вами достоинства должны соответствовать предъявляемым к вакансии требованиям, а слабости - отражать в себе нечто положительное. В конечном итоге, собеседник должен понять, что плюсы перевешивают минусы.

**В чем подвох?** Ответ на этот вопрос может полностью испортить впечатление. Если Вы честно расскажете о своих недостатках, не подчеркнув сильные стороны. Кроме того, названные достоинства могут не соответствовать специфике или стилю работы.

**Какого ответа от вас ждут?** Специалисты по кадрам хотят знать, что Ваши сильные стороны полностью соответствуют должности, на которую Вы претендуете, а слабости не помешают Вам успешно справляться со своими обязанностями. Кроме того, они оценивают Вашу честность и степень уверенности в себе.

**Что Вы считаете своим самым большим профессиональным достижением*?***

Вопрос помогает рекрутеру понять, какая у человека самооценка, и дает дополнительную информацию о конкретных проектах и сделках. Поэтому в запасе всегда нужно держать такую **информацию**, желательно с **цифрами, параметрами**, причем необязательно называть участников сделки, если это конфиденциально.

**Расскажите о 3 ошибках и 3 удачах в работе**

Не стоит лукавить и расхваливать себя. Ведь все люди ошибаются. Стоит честно отметить самые важные ошибки, уроки из которых были извлечены. При описании удачи не стоит слишком много говорить.

**Приведите пример ситуации, в которой Вам надо было координировать команду при решении сложного и срочного кейса: какие действия были предприняты и какой был результат.**

Отвечать на подобные вопросы стоит с точки зрения собственных действий, говорить, что было сделано Вами лично, показать, как это может быть применимо  к той позиции, по поводу которой идет общение. Типичная ошибка - кандидат начинает употреблять слово "мы", и становится непонятно, какую роль сыграл именно он в решении этой задачи. Безусловно, также важно уделить внимание четко сформулированной мотивации.

**Какое самое важное решение Вы приняли в прошлом году? Почему это было так важно?**

Вот отличный способ выяснить, как кандидат подходит к принятию решений. Быстро ли Вы принимаете важное решение или долгое время рассуждали о нем? Приняли ли решение, размышляя об этом сами или советуетесь с другими? Как Вы составите план? Ваш ответ может быть связанным с работой или личным — и если Вас попросят указать, скажите им об этом.

**Чем Вы хуже других соискателей?**

Цель данного вопроса - определить уровень Вашей стрессоустойчивости, умеете ли Вы найти оптимальный выход из сложной, нестандартной ситуации.

Называйте те отрицательные качества, которые не имеют прямого отношения в выбранной Вами должности. Указывайте те минусы, которые можно смягчить или перевести в плюсы: «Мне сложно планировать свое время; поэтому я веду ежедневник».

**Почему Вы ищете работу, не имеющую отношения к Вашему образованию?**

Рекрутеру важно понять, почему Вы не хотите работать по специальности, выяснить мотивы выбора данной вакансии, насколько выбор самостоятелен, оценить Вашу способность отвечать аргументировано.

Расскажите, чем Вас привлекает данная вакансия, отметьте значимость для Вас должности, на которую претендуете. Обязательно укажите навыки, которые Вы приобрели в процессе обучения, подработки.

**Почему у Вас нет опыта работы?**

Это провокационный вопрос. Его цель посмотреть вашу реакцию (присутствует агрессия или нет). Помните, что опыт работы – это не обязательно именно работа в конкретной компании; это всегда приобретение знаний и навыков, будь то практика, участие в проекте и т.п. Сделайте акцент на прохождении практики, так как практика в университете – прекрасный опыт работы для молодого специалиста. Если Вы активно занимались общественной работой, участвовали в проектной деятельности, конкурсах, конференциях, семинарах и т.д., то это послужит весомым аргументом в Вашу пользу.

**За 5 минут объясните мне что-то сложное, что Вы хорошо знаете.**

Ответ на это вопрос не обязательно должно быть связано с работой — это может быть хобби, спортивная команда, что-то техническое. Ответ подскажет, насколько хорошо кандидат осмысливает сложные предметы и насколько хорошо он может сформулировать сложный предмет для кого-то, кто мало что знает об этом.

**Если бы Вы выиграли 5 миллионов долларов, как бы вы их потратили?**

**Зачем это спрашивают?** Работодатель хочет знать, останетесь ли вы на своем месте, если не будете испытывать нужду в деньгах. Ответ на этот вопрос дает представление о вашей мотивации и трудовой этике. Рассказ о стремлении потратить или вложить деньги говорит о зрелости потенциального сотрудника и его способности нести ответственность.

**В чем подвох**? Такие вопросы обычно задаются внезапно и сильно сбивают с толку. Они никоим образом не относятся к работе, и их предназначение на первый взгляд непонятно.- Если вы не обдумаете свой ответ, то быстро потеряете контроль над ситуацией.

**Какого ответа от вас ждут?** Работодатель хочет знать, что вы продолжите свое дело потому, что оно вам нравится. Кроме того, он хочет убедиться в том, что вы можете принимать разумные финансовые решения. Если вы безответственно относитесь к своим деньгам, то наверняка не будете ценить деньги работодателя.

**На какую заработную плату рассчитываете?**

Здесь важно найти золотую середину — обычно она составляет сумму, на 10-20% превышающую вашу зарплату на предыдущем месте работы. Если это будет Ваша первая работа, то назовите сумму немного больше, чем это указано в вакансии. Так Вы дадите работодателю понять, что цените свой труд.