SF EDUCATION

5. Как успешно пройти собеседование в компанию мечты

Содержание

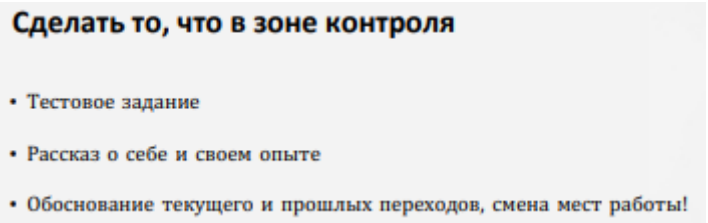
1. Сделать то, что в зоне контроля
2. Ответить самому себе на вопросы
3. Обязательно спросить у интервьюера
4. Тонкие нюансы с серьезными последствиями

Сделать то, что в зоне контроля

Александр: У нас в гостях **Мария Мажуга**, финансист, автор Телеграм-канала «**По Дороге на Работу**». И сегодня Мария расскажет нам о том, как **подготовиться к успешному собеседованию** и соответственно **получить работу мечты**. Этот материал будет полезен не только для тех, кто ищет работу или нанимает людей в финансах, но и в целом, в принципе, по отрасли, по профессиональным услугам эти советы пригодятся широкому кругу людей.

Мария: Всем здравствуйте. В качестве своего вступления я скажу, что мне последние пару лет пришлось собирать и укомплектовывать команду, много проводить собеседований, много повидать кандидатов, и я сегодня хотела бы поделиться своими наблюдениями и инсайтами в качестве нанимающего менеджера и в качестве соискателя, и дать несколько советов, которые, на мой взгляд, помогут более успешно пройти собеседование. Речь пойдет про софт вещи, разумеется. Некоторые слайды будут в качестве напоминания, мы их пройдем побыстрее, а на интересных вещах остановимся поподробнее.

И начнем мы с так называемого нулевого уровня, который заключается в том, что все, что можно сделать перед собеседованием, нужно сделать перед собеседованием, чтобы во время интервью не отвлекаться, не тратить свою энергию и ресурсы, не мельтешить, не суетиться, а быть готовым.



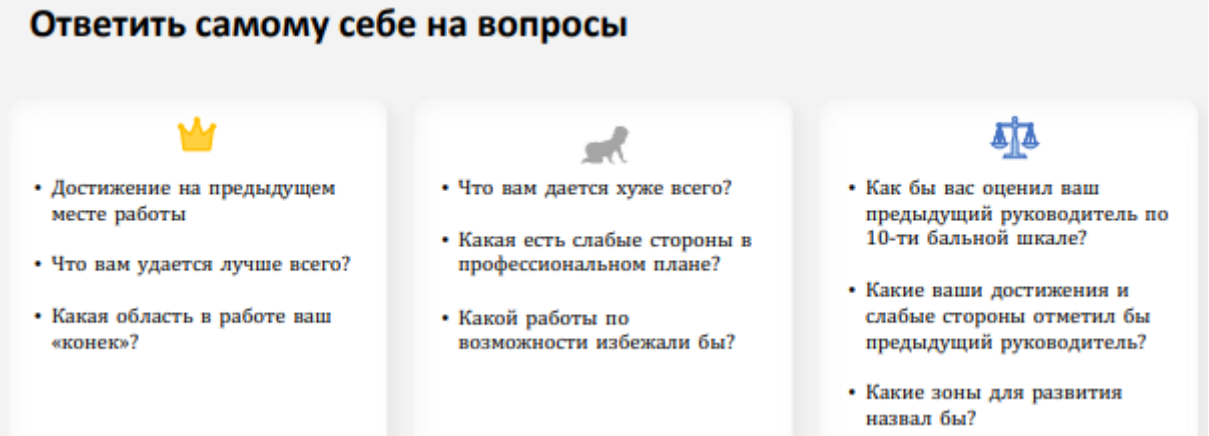
Тестовые задания. Я часто встречала тестовые задания, которые сделаны очень формально, очень бегло, лишь бы сделать. Такое ощущение, что люди думают, что их проверяет, возможно, HR. Но, если это тестовое задание, то в 99% случаях их проверяет нанимающий менеджер. И это ваш первый контакт с вашим непосредственным будущим руководителем, возможно. Поэтому я бы советовала тестовые все-таки делать старательно и максимально хорошо, как вы только можете. Я знаю, что на платформе **SF Education** часто проводятся вебинары по тестовым заданиям и есть даже целый раздел с видеообзорами, который называется «Решение тестовых заданий на позицию финансов, аналитику». Это очень прикольно, можно набить руку, можно посмотреть, что спрашивают. Тестовое задание стоит того, чтобы потратить время на него и быть ближе к успеху своему.

Идем дальше – **рассказ о себе и своем опыте** тоже должен быть готов перед собеседованием. Вы должны хорошо уметь рассказать о себе, о своих достижениях, о своем опыте, пару слов о том, какой вы человек, может быть, о своих увлечениях, чтобы остаться, так сказать, в памяти. Об этом чуть позже еще буду рассказывать. Не слишком детально, не слишком коротко, а вот просто лаконичный и хороший рассказ о себе должен быть готов уже перед собеседованием.

И разумеется, если у вас были какие-то неожиданные переходы, короткий, что называется у HR, рваный опыт, то **обоснование таких переходов** должно быть готово заранее, потому что это всегда смущает, это кажется странным, и всегда есть подозрение, что что-то у вас или не получилось, или, возможно, вы конфликтный какой-то человек. Вы должны обосновать, почему вы перешли, подготовить какую-то достойную легенду для этого.

Ответить самому себе на вопросы

Двигаемся дальше. Это такой комплекс вопросов, на которые я предлагаю ответить вам самому до того, как вам их задаст интервьюер. Эти вопросы, на мой взгляд, если к ним заранее не подготовиться, на них очень тяжело хорошо ответить, очень легко в них запутаться и посыпаться. Кстати говоря, вот эти вопросы я почерпнула из **книги «Кто решит вашу проблему номер один?»**. Мне кажется, среди менеджеров это популярная книга, поэтому вопросы такие можно ожидать.



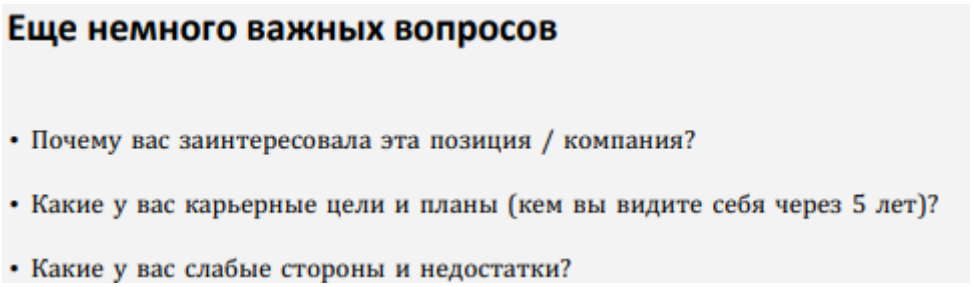
Что это за такие волшебные вопросы? В первой части интервьюер или ваш потенциальный руководитель спрашивают вас о том, **какие у вас достижения были на прошлом месте работы**, **что вам удается лучше всего** и **какой вообще у вас «конек»**. Вот что вы умеете лучше всего и других научите? Очень часто этот вопрос приводит кандидата в некую фрустрацию. Мне кажется, это потому, что финансисты от природы чаще всего скромняги, и они теряются, не знают, что ответить. Возможно, потому что довольно широкий функционал, и трудно выбрать что-то одно, в чем ты действительно хороший профессионал. Мне кажется, это вопрос хороший и для самоопределения, и для поиска работы в целом, поэтому самому себе честно на него ответить будет полезно.

После этого вас нанимающий менеджер может спросить: «**А что вам дается хуже всего? И какие у вас вообще слабые профессиональные стороны?**» И такой вопрос, при котором люди тоже теряются вообще: «**Какой работы вы по возможности избежали бы?**»

У моей знакомой был смешной случай, она много лет работает в финансах, доработала до финансового директора, и она сказала что-то типа: «Я вообще цифры не люблю. Я вот с цифрами с этими работать вот прям не люблю». Это очень неожиданно услышать на собеседовании на финансовую позицию, поэтому подготовьтесь. Подумайте об этом заранее, потому что, если вы скажете что-нибудь из серии «Не люблю рутину, не могу работать в рутине, мне надо какой-то движ, что-нибудь внедрять, менять», тогда убедитесь, что вы сейчас проходите собеседование не на позицию в репортинг или в банк, где 90% работы строго регламентировано и как раз предполагает такую рутинную, еженедельно, ежемесячно повторяющуюся работу.

И заключают эту серию следующие вопросы: «**А что бы предыдущий руководитель о вас сказал? О каких ваших достижениях бы упомянул? Какие бы слабые стороны ваши назвал, какие зоны для развития указал?**» И тут у человека вообще наступает шок, если он не готов к таким вопросам. Потому что если в предыдущих вопросах вы чуть-чуть приукрасили, не буду говорить, что приврали, но как-то свою позицию субъективную рассказали, и не учли, что есть еще третья сторона, которая может вас как-то оценить, тем более ничего не стоит найти контакты вашего предыдущего руководителя, даже у вас их спросить и проверить. И вот на этом заключительном этапе, который проверяет, насколько вы адекватно себя оценили в предыдущих вопросах, этот вопрос часто всех путает или выводит из себя, ответ начинает звучать противоречиво в сравнении с предыдущими словам и выглядит некрасиво и слабенько.

Поэтому я предлагаю **все эти вопросы заранее с самим собой обсудить**. Они, как мне кажется, близки к психоаналитическим, потому что могут вас сориентировать, где вы вообще в профессиональном плане, собственно, находитесь, на что вы можете претендовать. Возможно, для хорошего ответа, если не предусмотрена какая-то система ревью на предыдущем месте работы, действительно нужно откровенно поговорить со своим предыдущим или еще текущим работодателем, и спросить его мнение о ваших сильных и слабых сторонах, чтобы чуть-чуть свое понимание самого себя расширить.



Дальше идут вопросы, которые более распространенные и чаще встречаются, вы, наверняка, их все слышали или сто процентов услышите. «**Почему вас заинтересовала эта позиция / компания?**» Этот вопрос наверняка у вас спросит или HR, или нанимающий менеджер, поэтому ответ на этот вопрос у вас тоже должен быть готов заранее. Конечно, в глубине души вы его и так знаете, но я бы предложила здесь рассказывать про какие-то возможные синергии от вашего дальнейшего сотрудничества. Можно сказать, например, в какой части функционала вы отлично ориентируетесь, чувствуете себя комфортно, справитесь без труда. Какая-то часть функционала, желательно небольшая, должна быть из требуемого опыта, которая для вас новая и она для вас интересная. Это ваша амбиция, чтобы ее изучить, с энтузиазмом к ней приступить, и в этом, собственно, ваш интерес перейти, например, на это место работы. Я бы так посоветовала.

Еще часто задают вопрос: «**Какие у вас карьерные цели и планы?**» Этот вопрос вообще, мне кажется, задают, чтобы сориентироваться, какие возможности можно предложить человеку и какая перспектива дальнейшего сотрудничества у вас с ним есть. А люди почему-то думают, что на этот вопрос нельзя никак демонстрировать свои какие-то высокие амбиции, потому что, видите ли, нанимающий менеджер может подумать, что вы на его место претендуете. Я думаю, что это вряд ли так бывает. Чаще всего как раз интервьюер и нанимающий менеджер хочет просто привести в соответствие свои возможности с вашими ожиданиями. Например, я задаю такой вопрос, чтобы понять, что я вообще могу предложить в перспективе человеку, чтобы его заинтересовать, совпадает ли стратегия нашего финансового отдела, финансовой службы компании, с его ожиданиями, на что он может надеяться. Или обычно бывают еще какие-нибудь вакансии в соседних отделах или в вашем же отделе, которые можно тоже предложить человеку, если есть какое-то разночтение по ожиданиям. Это что касается второго пункта.

И тут еще раз написала вопрос про то, **какие у вас слабые стороны и недостатки**. Если в предыдущем пункте шла речь скорее про профессиональные стороны, потому что есть моменты, которые вы просто недостаточно еще изучили, но планируете изучить. Или наоборот, не любите и будете избегать, как мы проговорили пару минут назад. Здесь речь, наверное, про личностные такие слабые стороны и недостатки. И мне кажется, HR чаще задают этот вопрос, чем непосредственно интервьюер, который, нанимающий менеджер.

И здесь я хочу вас предостеречь от ответов, которые были модны и популярны пару лет назад что-то из серии «я трудоголик» или «я перфекционист». Такие ответы сейчас выглядят как отмазка, потому что очевидно, что это не совсем правда, ничего о вас не рассказывают, нового не открывают. Явно вы хотите показаться чуть лучше, чем есть на самом деле, но ответы такого рода не работают. Такой вопрос вообще задают, как мне кажется, во-первых, чтобы как-то понять, насколько вы адекватный, в принципе, человек, как вы себя оцениваете, насколько самокритичны. А во-вторых, чтобы что-то новое о вас узнать человеческое. И я, например, глубоко ценю, если человек может **искренне назвать какой-то свой недостаток**, о котором знает. И вообще просто пушка, если он еще скажет**, как он с этим работает, как он преодолевает свой недостаток** и как с ним борется.

Во-первых, понимание своих недостатков означает, что человек уже их контролирует. Во-вторых, это как бы признак адекватности. Это хорошее качество для меня лично, и я думаю, что со мной многие согласятся. У всех разные слабые стороны, все мы разные, и, во-первых, они у всех есть, во-вторых, они у всех разные. Нет хорошего примера слабой стороны. Я могу сказать, например, так: «В режиме многозадачности я теряю фокус, начинаю расплываться, все потихоньку начинаю, везде получаю разный прогресс, это очень-очень распыляет внимание, сказывается на качестве и так далее. Я это знаю, я за этим слежу и, например, использую какой-нибудь таск-трекер, использую Ганта». Можно сказать что-то подобное, тем более, что это такая регулярная проблема, с которой многие сталкиваются.

Или человек может сказать, что тоже присуще для финансистов такое свойство, что человек тяжело коммуницирует с бизнесом, говорит с ним на разных языках, не понимает, что они хотят, а они не понимают, что говорит финансист. И можно сказать, что я посещаю какие-нибудь отраслевые хакатоны, чтобы, во-первых, ориентироваться в терминах, слежу за новостями индустрии, и так далее, что-нибудь в таком духе я бы предложила говорить.

Александр: «Как ты считаешь, что отвечать людям, которые говорят, что, мол, как можно планировать на пять лет вперед, если каждый год все меняется, и многие компании даже стратегию делают на один, максимум три года вперед сейчас?»

Мария: Я думаю, это нормально, что все меняется, и нормально, если через год у человека планы поменяются. Но очень хорошо отражает его какую-то цельную личность, когда он знает, для чего он пришел на эту позицию, потому что у него есть такой-то план двигаться в таком-то направлении через 3-5 лет.

В реальности кандидаты действительно часто вообще как-то теряются, плавают и плохо отвечают, вернее, не знают, что ответить, или, наверное, даже не знают, что хотят. Кстати говоря, я помню, что ты, Саша, когда-то говорил, что знал, где ты хочешь работать, в какой компании, и у тебя было большое преимущество. И когда ты знаешь, куда ты стремишься, ты просто не теряешь время на вот это лишнее метание, искание, год там, год здесь, а как-то поэтапно двигаешься к своей цели.

Александр: Конечно, громко сказано по поводу того, что я знал, где я буду работать. Да, у меня был список компаний, где я хотел работать, но это больше, наверное, какая-то такая студенческая тема, когда ты начитался про разные Goldman Sachs и так далее, и тебе хотелось именно в этих компаниях работать. Но совершенно точно хорошо понимать общий вектор, к чему ты хочешь прийти и почему. А какие компании это будут, как позиции будут называться и так далее, это уже на самом деле менее важно. И, конечно, желательно иметь какой-то план B, план C, но хотя бы план B, то есть если вот это не получится, то каким другим образом я смогу прийти к этой цели. Не обязательно детально продумывать, но в общих чертах регулярно с этим сверяться, это хорошая привычка.

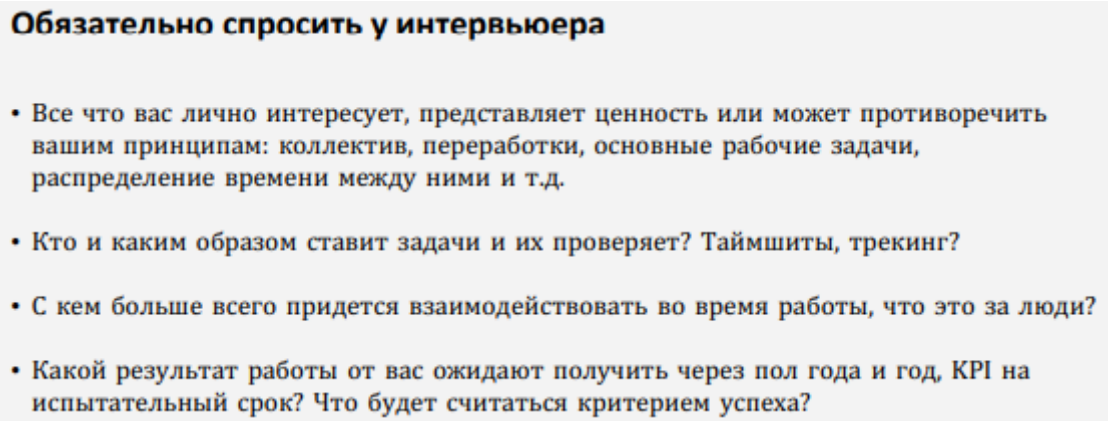
Мария: Хочу поделиться еще таким наблюдением, что за последние два года ни один соискатель мне не сказал, что у него какая-то есть амбиция стать финансовым директором. Помню, что в бытность «Четверки» там все мечтали доработать до менеджера и думали, что сразу после этого их возьмут финансовыми директорами в любую практически компанию. Не знаю, почему так. Возможно, это связано со спецификой моего отдела, моей работы. Называли в основном область data science, бизнес-аналитики, вот такое.

Александр: Мне кажется, это связано с тем, что, во-первых, тема удаленки все равно остается актуальной сейчас. И, к сожалению, в финансах очень часто она отсутствует, либо обязательно нужно несколько дней в неделю появляться в офисе. Не всем это нравится, потому что кто-то хочет поездить по миру параллельно, посмотреть разные места, и не всем интересно быть привязанным к какому-то городу. И второе – я думаю, это больше связано с тем, что люди хотят как-то быть ближе к бизнесу как раз-таки, то есть лучше понимать, как он работает. Допустим, если это бизнес-аналитик, то как работают маркетинг, продажи, логистика и так далее. То есть решать какие-то задачи, которые непосредственно напрямую влияют в конце концов на тот же самый P&L. К сожалению, мне кажется, что во многих компаниях просто роль финансистов, она такая более административная, и не привлекаются просто люди к решению бизнес-задач. Они как бы хотят, но их туда не пускают. Я думаю, с этим связано, поэтому такие вот мысли у ребят.

Обязательно спросить у интервьюера

Мария: Двигаемся дальше. Идем по хронологии вашего интервью. Вот вы рассказали о себе, вам что-то рассказали про компанию, про эту вакансию. И вот нанимающий менеджер вам говорит: «**А у вас какие есть вопросы?**» И 90% кандидатов почему-то говорят: «У меня нет вопросов, мне все понятно». Я за 10 минут что-то быстро рассказала про вакансию, про компанию. И что там может быть понятно? Мне кажется, ничего не понятно. А вопросов не задают. На мой взгляд, это говорит о том, что или человек как-то очень скован, стесняется, а это уже плохо. Дальше про это еще поговорим чуть подробнее. Или у него вообще нет

интереса к этой позиции. Меня, например, всегда интересует, что за коллектив, что это за люди, вообще, с кем придется работать. Я накидала вам кое-какие вопросы, чтобы вас навести на мысли о том, что можно спрашивать и что следует спрашивать.



Во-первых, конечно же, надо знать те вопросы, которые **для вас лично представляют ценность**. Кстати, в основном задают вопросы про переработки. Это, наверное, больная тема в финансах, все задают этот вопрос. Я все понимаю, что всем надоели эти переработки. Я думаю, что обязательно нужно спрашивать, **кто будет ставить задачи, кто будет их проверять**. Бывает такая организационная структура и такая работа, где нанимающий менеджер – это не тот же человек, который вам ставит задачи, который вас оценивает. Вопрос **есть ли таймшиты и трекинг рабочего времени** как раз косвенно вам тоже может говорить о том, есть ли переработки и насколько они частые. Если ни того, ни другого нет, то как бы понятно, что это, скорее всего, хаотичный какой-то такой способ работы, и переработки, наверное, там будут.

Обязательно нужно спросить, **с кем придется чаще всего взаимодействовать во время работы**, кто будет контактное лицо, с которым чаще всего вы взаимодействуете или которому репортите, или который стейкхолдер вашей работы. Потому что, когда вы финансовый контролер, например, какого-то вида расходов или аналитик маркетинга, вам 50% времени придется взаимодействовать не со своим руководителем, с которым вы сейчас общаетесь на собеседовании, а с каким-то вообще третьим человеком, который может существенно влиять на ваше настроение, комфорт и в целом на ваше рабочее

состояние. Полезно узнать заранее, что это за человек, и есть ли вообще в принципе такой человек.

И обязательно, конечно, нужно уточнить, **какие вообще ожидания от вас на время испытательного срока**. Потому что я знаю, что у многих компаний, типа банков, есть четкие критерии KPI на испытательный срок. Это они так хотят обезопасить себя, и в случае какого-то несоответствия, если вдруг что-то пошло не так, легко можно было расстаться после испытательного срока. Поэтому полезно узнать самому себе для понимания, какие вообще ожидания, как вас будут оценивать в конце испытательного срока.

Александр: Как ты думаешь, насколько правильно задавать вопрос с точки зрения того, какие дальше планы на эту позицию, то есть какая там карьерная лестница, вообще, как можно двигаться вперед?

Мария: Конечно, нужно задавать такие вопросы, мне кажется, они совершенно нормальные, и нанимающий менеджер будет готов на них ответить. Сейчас много каких-то стартапов, IT-компаний, вот там трудно, наверное, предсказать какое-то будущее развитие, что-то пообещать. Скорее всего, там будут какие-то линейные возможности линейных переходов. Но в то же время, конечно, нужно задать вопрос про все имеющиеся возможности.

Александр: Я думаю, что это правильно, потому что, с одной стороны, сам человек, если он хочет какого-то роста, должен этим интересоваться, чтобы не было потом истории, что он 3 года на одной позиции висит и пытается выбить под себя какую-то другую позицию, условно говоря, а на нее нет бюджета и так далее. Или окажется, что он думал, что может за 3 года вырасти, а там люди растут обычно 10 лет на какой-то менеджмент. И плюс это показывает работодателю заинтересованность, что, в принципе, есть люди, которым можно будет какие-то новые задачи давать, которые будут расти в компании, и это положительно влияет, когда вливается новая свежая кровь.

Наверное, есть позиции, где это вызовет, скорее, геморрой определенный, какая-нибудь поддержка, где хотят, чтобы ты работал на этой позиции и работал,

лишний раз вопросы не задавал. Такие позиции, наверное, есть, но в большинстве случаев, конечно, хотят, чтобы человек был замотивирован на рост, потому что, естественно, лучше внутреннего человека повышать, ты его знаешь, лояльность, хороший пример показывается другим сотрудникам, что внутри повышают людей, нежели берут кого-то с рынка, где может сильно ошибиться, переплатить за это и еще, может быть, часть команды растерять.

Мария: Сейчас вспомнила, когда ты сказал про 10 лет, хочу поделиться, читала про такую карьерную стратегию, где советовали, что если сидеть на одной позиции в одной компании 10 лет, то есть очень высокая вероятность превратиться в человека, который лучше всех все знает, и когда, например, кто-то из топов двигается, то открывается возможность для этого человека, который 10-15 лет в компании работает, и он все про нее знает. Я, честно говоря, в своей жизни таких случаев не встречала, но наверняка и такое тоже есть.

Александр: Я могу сказать, что если он 10 лет работал на каких-то одних и тех же позициях, плюс-минус, то сразу возникает вопрос, почему он за 10 лет не стал топом или кандидатом на топ. Может быть риск того, что он самый душный человек в коллективе или всех критикуют, ему все не нравится и так далее. А для того, чтобы занять руководящую позицию, возможно, ему не хватает каких-то скиллов, в том числе, people skills, лидерства, управления. То есть он этим не владеет, но зато как бы все знает, и какой с этого толк. Скорее всего, если вы очень классно делаете свою работу, то вы будете удобны этим и вам будут постоянно говорить делать эту работу.

Когда я был ребенком, мне родители всегда говорили, что я хорошо мою посуду не потому, что это так, а потому что, типа, ты ее хорошо моешь, вот иди и мой. Здесь то же самое. Может быть, где-то такая стратегия работает, но для меня было бы странно, почему человек 10 лет отработал и не вырос. Может, ему это было не интересно, тогда зачем его повышать, менять его зону комфорта. А если ему это интересно, тогда что мешало все это время ему вырасти.

Мария: Я вспомнила, там речь шла как раз о том, что человек работает 10 лет, в компании сменился менеджмент, собственники, они приходят, ничего не понимают,

что происходит. Но вот у нас есть чувак, который здесь 10 лет работает, все знает. И они его подтягивают тоже в топы. Но мы не будем сейчас такие детали обсуждать, хотела только сказать, что то, о чем ты говоришь, это скорее такой современный подход карьерных консультантов. Потому что я часто слышу от таких коучей и карьерных консультантов такой совет, что сейчас, когда идет такое бурное развитие новых отраслей, как раз это применимо. То есть не к консервативным таким отраслям экономики и индустрии, а к новым компаниям, к IT-бизнесу, ко всему, что сейчас бурно развивается: 2-3 года и планируем переход, 2-3 года и планируем переход. Вот это более быстрая стратегия роста сейчас считается. Вот такое часто слышу.

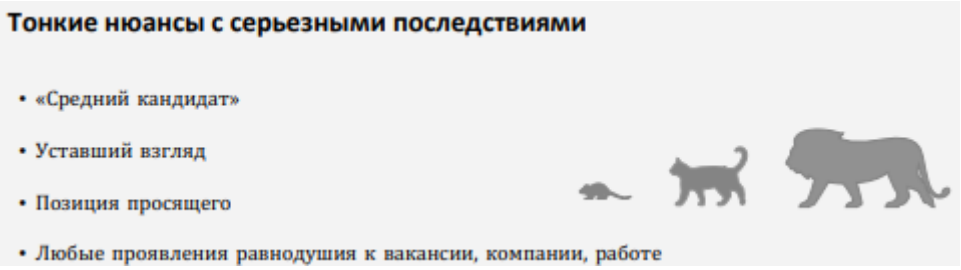
Александр: Каждый может свой путь попробовать, как ему больше подходит. Такие скачки туда-сюда, наверное, хорошо для каких-то крупных компаний подходят, потому что все-таки, если это какой-то стартап или средний бизнес, наоборот, хочется работать с людьми, которые хорошо погружены в бизнес, лояльны, может быть, за это получают какие-то доли, аукционы, то есть это лучше. Все зависит от компании. А так, конечно, крупный бизнес может себе позволить эксперименты разные: открыл отделение, закрыл отделение, открыл направление, закрыл направление.

Естественно, можно туда-сюда поскакать, показать какую-то эффективность, главное, продать правильно, и куда-то в другое место уйти. Но, понятное дело, чем больше у вас таких историй в резюме, тем больше вопросов будет из разряда зачем мне вас нанимать, если вы через 2-3 года уйдете. Если 2-3 года – это, в принципе, горизонт изначально у того, кто позицию эту создал, то, наверное, проблем не будет. А если хочется какие-то иметь более долгосрочные отношения, то, наверное, это вызвало бы по большей части какой-то дискомфорт.

Мария: Могу по своему опыту сказать, что, когда я вижу в резюме 3 года в Авито, 3 года в Озоне или Яндексе, потом куда-нибудь переход, для меня это вообще плюс. Я понимаю, что за 3 года в Яндексе или в Озоне человек хороший, отличный опыт получил и просто с ростом позиции переходит. Поэтому, конечно, все очень сильно зависит.

Тонкие нюансы с серьезными последствиями

А мы уже переходим к завершению моей презентации и рассказа. Я в начале сказала, что речь пойдет про софт-вещи, и вот сейчас это как раз вершина софта. Но при этом это такие вещи, которые очень трудно объяснить словами. Они у всех называются разными словами, каждый человек по-своему это описывает. Но это точно имеет непосредственное влияние на успех на собеседовании.



Какие вообще есть психоэмоциональные проблемы на собеседовании? **«Средний кандидат»**. Что я имею в виду? Уже вторую неделю в компании идет отбор, раз в день всю неделю идут собеседования. И вот человек формально отвечает всем критериям, он плюс-минус подходит, как-то так стандартно рассказывает, ничего особого не спрашивает, ничего особого не рассказывает, такой вот обычный нормальный кандидат. Тестовое у него тоже сделано нормально, на четверочку. И как правило к концу недели мы созваниваемся все или списываемся с HR-менеджером, нужно всех кандидатов куда-то двигать по воронке, всем дать обратную связь. И я понимаю, что к концу уже второй недели у меня они все слились. Если кандидат никакого крючочка в моем мозге не оставил, то пока я не начну рыться в их резюме, вспоминать по фотографии, открывать заново тестовое, то я не могу ничего сопоставить. Разумеется, я себе какие-то заметки делаю, но суть моего сейчас спича такая, что на мой взгляд так происходит, если вы зажаты, очень скованы на собеседовании и никак ваше внутреннее обаяние не проявилось, как бы это сейчас странно не звучало, то вы будете выглядеть таким вот средним кандидатом.

Я сейчас рискую, конечно, нарваться на какое-то негодование, но я сама для себя думаю, как бы я хотела эту проблему решить. И здесь речь идет не про какую-то выдающуюся харизму, а речь про какую-то человечность, что ли. Кто-то может

пошутить на собеседовании, и это запомнится. Кто-то рассказывает интересный кейс, за который мы цепляемся, обсуждаем его, это остается в памяти, и этот кандидат даже называется как-нибудь специфично в мозгу в моем. Кто-то в резюме написал, что он марафонец, триатлонец. Кто-то в рассказе про личный опыт сказал, что он волонтер или мусор по выходным убирает в парке. И вот это все превращает из среднего кандидата в такого очень индивидуального, персонализирует, так скажем, этого среднего кандидата. Вот о чем речь.

Сейчас будем еще говорить об этом дальше, но я вас призываю представлять себе, что вы идете на собеседование не просить что-то, а вы такая же равная сторона на этих переговорах под названием собеседование, как и человек напротив вас, как ваш работодатель потенциальный. Вы в обмен на свое время, свою энергию, свои навыки получаете какие-то деньги, перспективы, классный кофе и что там еще дают сейчас, не знаю. Вот если так к этому относиться, то такой настрой, такая позиция соответствующим образом влияют на исход вашего собеседования.

И сразу же третий пункт, раз я к нему уже перескочила, он как раз про **позицию просящего**. Такая позиция невыгодная на собеседовании, она слабая, ущербная, и из жалости никого не хотят брать. Как ни странно, но обычно хотят взять ценящего себя, достойного кандидата, даже если он без опыта, даже если он только выпустился после вуза или после курсов **SF Education**, но он знает SQL и так далее. Показать свою мотивацию, что вас эта позиция интересует, нужно не упрашивая «пожалуйста, возьмите меня», а можно сказать, как я уже раньше говорила, почему вас заинтересовала эта позиция, какая возможная синергия у вас будет, какие вы перспективы и цели свои закрываете с помощью этой позиции. И тогда нанимающий человек будет понимать, что это осознанный шаг, осознанные решения и можно с этим человеком работать. Он себя уважает, мы себя уважаем, будем работать.

Второй пункт, который я пропустила, но он тоже очень важный – это **уставший взгляд**. Как ни странно, но видимо такая у нас у финансистов работа, что часто люди ищут себе другую работу, задолбавшись на предыдущей, и приходят на собеседование очень уставшими. Это очень сильно считывается, во-первых,

внешне, во-вторых, по каким-то вот этим вопросам про переработки, по вот этим вздохам ах, ох и так далее. Нанимающий менеджер понимает, что сейчас у него есть конкретные задачи, которые вы должны ему закрыть, в которых вы должны ему помочь. Испытательный срок заканчивается через три месяца, но объективно человек хорошо начинает ориентироваться только через полгода в новой роли. И вам ближайшие 3-6 месяцев предстоит очень такая напряженная работа: устанавливать контакты, разбираться в новом, вгрызаться в какие-то понятия, вещи, что-то улучшать или делать по шаблону. Это потребует приличных ресурсов, а вы уже уставший. Это очень опасно, на мой взгляд.

Поэтому если вы чувствуете, что вы устали и из-за этого ищите работу, предлагаю вам все-таки сделать перерывчик. И я сейчас говорю не про полгода на Бали, а про то, чтобы буквально одну или две недели отдохнуть и найти что-то в каждом дне очень легко доступное, что может вас чуть-чуть взбодрить, повысить ваш ресурс. Об этом есть миллион, наверное, видео всяких проповедников, энергокоучей и прочее, я никого не рекламирую, но я думаю, что каждый из нас по чесноку и сам знает, что его может по-человечески взбодрить: кто-то спортом займется, кто-то на дачу съездит, кто-то в лесу погуляет. Поэтому прежде чем идти на собеседование, убедитесь, что вы полны энергии, и это будет видно даже если это зум собеседование, это будет передаваться через камеру.

Завершая свой рассказ, еще раз резюмируя, призываю вас настроиться на то, что это переговоры, как я уже ранее сказала, понять, что вы предлагаете, как я только что сказала, свою энергию, свои силы в обмен на то, что вам предлагает работодатель на этой позиции, и идти на собеседование с интересом, получить этот опыт в вашу копилочку, даже если он будет неудачный. Вы с каждым следующим собеседованием будете все увереннее, все лучше и четче говорить, все лучше, возможно, калиброваться в том, что вам самим нужно, какая позиция, какая работа, какой руководитель и какая компания. И у меня на этом все.

Александр: Я бы еще добавил, что мы сейчас как работодатели хотим, чтобы эта информация оказалась прежде всего полезной для вас, что вы, используя ее, как-то могли выделяться, благодаря чему у вас было больше офферов, и вы смогли выбрать для себя самые подходящие условия, были рады и довольны.

Поэтому очень важно понять, как вы подходите к собеседованию, есть ли у вас позиция просящего, и если да, то пересмотреть ее и начать относиться к собеседованию как к реальной бизнес-встрече, где вы продаете себя, свои услуги, свой продукт, где вас покупают. Если вы к этому будете подходить больше с бизнесовой точки зрения, то вы просто-напросто будете больше получать конверсии и сможете выбрать уже того самого работодателя, который вам интересен.

Мария: Вспомнила прикольный пример на тему того, как людям удавалось сделать себя не средним кандидатом, а выдающимся, так скажем. Одна моя знакомая, у которой четверо детей, поставила себе задачу, чтобы ее запомнили на собеседовании, и она просто сходу, когда ее спрашивали про опыт, начинала с того, что у нее четверо детей, а потом уже рассказывала про опыт свой. Это, конечно, такая позиция ва-банк, потому что любой, у кого есть дети, он сразу понимает, что четверо детей – это оргспособности и тайм-менеджмент уровня Бог у женщины должны быть. И несмотря на то, что, возможно, это будут какие-то ограничения и она ровно в 6 будет стремиться уходить с работы, но во время рабочего дня вы можете быть уверены, что никакие чатики и отвлекающие видосики этот человек не будет смотреть, потому что ему надо максимум успеть сделать в свой рабочий день.

И еще один пример, случайно узнала про своего коллегу, что он волонтер в поисково-спасательном отряде «ЛизаАлерт», и участвовал в более чем 300 таких операциях. Я, когда это узнала, то подумала, если бы я услышала это на собеседовании, я бы обязательно это запомнила и выделила такого кандидата. Вот вам парочка таких выдающихся примеров для вдохновения. А у вас у каждого, конечно же, есть своя фишка и свое обаяние, которое обязательно нужно показать нанимающему менеджеру.

Александр: Мария, спасибо большое за интересный рассказ. Мне кажется, что многим это будет полезно и применимо. Всем спасибо, кто нас слушал, ставьте лайки и комментарии. Мы обязательно дадим ссылку на контакты Марии, можете напрямую с ней пообщаться, и на ее канал, там мы публикуем классные вакансии

в финансовой сфере, подписывайтесь, узнавайте. Всем хорошего времени суток, всем пока.