Прежде всего, назначьте удобное для Вас и для менеджера по персоналу время прохождения интервью. Имейте в запасе хотя бы час на беседу. Иначе Ваша нервозность из-за нежелания опоздать на какую-нибудь еще важную встречу будет расценена как неуверенность в себе, причиной которой является профессиональная некомпетентность в данной сфере. Уточните и запишите адрес проведения собеседования и с кем Вы будете разговаривать. Иначе вы можете потерять много времени в поисках и опоздать на интервью.

Краткое руководство к действию

Будьте пунктуальны.

Опаздывая или приходя раньше назначенного времени, Вы создаете менеджеру по подбору персонала некоторые неудобства. Если по какой-либо причине у Вас не получается приехать на интервью, обязательно перезвоните в компанию, чтобы перенести встречу. Очень важно, чтобы на вашем резюме, хранящемся в базе данных, не появилась пометка «на собеседование не приехал дважды». Ведь третьего приглашения может и не последовать.

Продумайте то, как Вы будете одеты.

Роль одежды в деловом общении очень важна – она несет разнообразную информацию о своем обладателе: о его социальном статусе, об эстетическом вкусе (что немаловажно для представителей творческих профессий), о принадлежности к определенной социальной группе. Не забывайте, что при прочих равных условиях предпочтение будет отдано тому кандидату, который лучше вписывается в социокультурный контекст.

Возьмите с собой документы, подтверждающие Вашу квалификацию, а также портфолио, если его наличия требует Ваша профессия.

Подготовьтесь к тому, что ваши рекомендации могут проверить. Если Вы еще не уволились, то их, разумеется, проверять не будут, чтобы Вам не навредить. Но могут позвонить на предыдущие места Вашей работы и поинтересоваться Вашей профессиональной характеристикой, личными качествами и умением работать в команде. Поэтому лучше заручиться рекомендациями своих бывших руководителей заранее, указав в резюме их контактные данные.

Будьте вежливы и доброжелательны.

Не стоит прямо с порога интересоваться, какого уровня специалист будет проводить с Вами интервью. Излишняя амбициозность производит отталкивающее впечатление и не подчеркивает высокий профессиональный статус, а выдает конфликтный характер и свидетельствует о длительных, не очень успешных попытках найти работу.

Заранее сформулируйте свои вопросы.

Такая заинтересованность позволит судить о Вас как о серьезном претенденте, который будет полезен работодателю.

Количество этапов собеседования напрямую зависит от вакантной должности и от корпоративной культуры, сложившейся в компании. Но, как правило, начальная стадия отбора обязательна практически для всех кандидатов и в той или иной степени одинакова у всех работодателей – это собеседование с менеджером службы персонала компании. Далее, в зависимости от искомой позиции, следует встреча с руководителем службы персонала и/или с линейным руководителем, а в заключение с кандидатом общается генеральный директор.