



Проводя собеседование с кандидатом на определенную должность, можно, набравшись опыта, с первых минут (порой – секунд) общения делать вывод, насколько полезен будет этот человек компании, или наоборот. Чтобы научиться определять перспективы соискателя, нужно заострить свое внимание на некоторых отдельных моментах.

Если соискатель не выражает восторга по поводу должности, на которую он претендует, то вряд ли он будет в восторге потом. Кандидат на место должен быть счастлив оттого, что он его получит, а если он начинает выражать сомнения и расспрашивать более подробные детали, это должно насторожить. Дело не в том, что человек не должен интересоваться деталями той работы, которую ему, возможно, предстоит выполнять, но, если он не узнал всех этих деталей до того, как пришел на собеседование, это наводит на мысль о несерьезности решения и разочаровывает.

На собеседовании кандидат жалуется - неважно на что (на предыдущую работу, на погоду, на самочувствие и т.д.). Есть такой тип людей, которые живут на негативе. Появление такого сотрудника, пусть даже очень толкового, привнесет в коллектив пессимизм и раздражение. Вполне понятно, что человек по какой-то причине меняет работу. Но пусть он лучше говорит о той работе, которую хочет получить, а не о той, которую он потерял.

Кандидат говорит, что готов взять на себя очень большой объем работы. Да, лидеры и трудоголики – это хорошо. Но когда человек переигрывает – это плохо. Собеседование – не то место, где человек откровенно говорит, что ему нужно много работы. Не стоит в это верить.

Что должно насторожить руководителя во время собеседования

Автор: Administrator

19.10.2012 00:00 - Обновлено 21.04.2015 14:38

Такая мелочь, как неподготовленность кандидата к собеседованию, говорит о многом. Если кандидат начинает долго копаться в портфеле, чтобы представить нужный документ, он неорганизован, и у вас с ним будут проблемы.