



Как эффективно
подготовиться к интервью с
работодателем

Светлана Игнатенко



Обо мне

Светлана Игнатенко

- HRD международной геймдев компании
- 15+ лет работы внутри крупных ИТ компаний и в кадровых агентствах
- Спикер конференций GameDev Weekend, GameDev Cityfest, Zarplata Day, Human
- Карьерный эксперт и коуч, автор курса Трудоустройство в геймдев, автор канала о развитии карьеры



Виды интервью

Скрининг с рекрутером

Цель - прояснить мотивацию, зарплатные ожидания, критически важные для вакансии моменты, общую адекватность кандидата.

Длительность: 15-30 минут

Вопросы:

- Какие вакансии сейчас рассматриваете? Что важно/какие критерии?
- Почему решили откликнуться на вакансию? Что привлекло?
- О наличии конкретного опыта/навыков/знаний
- Зарплатные ожидания

Действия: ориентирует о дальнейших шагах по вакансии.

Сложности: место и время созвона, вопросы о зарплате

Виды интервью

Собеседование с HR-специалистом

Цель:

- Оценка общей адекватности кандидата и соответствия корпоративным культуре и ценностям
- Проверка необходимого набора компетенций
- Оценка мотивации
- Выяснение ожидания кандидата и сопоставляет их с возможностями компании
- Презентация вакансии

Длительность: 30-60 минут

Вопросы:

- Для оценки компетенций открытые вопросы. Например, “расскажите о себе”, “расскажите о своем опыте в такой-то компании” и т.д.
- Для оценки мотивации - “почему вы решили рассмотреть данную позицию и компанию”, “почему рассматриваете предложения”, “чего не хватает в нынешней компании”, как будете принимать окончательное решение о переходе” и т.д.
- Оценка ожиданий в области задач, целей, профессиональных вызовов и перспектив: прямые вопросы, уточнения после подробного рассказа о позиции, соответствует ли она ожиданиям

Виды интервью

Интервью с потенциальным руководителем

- Больше вопросов о рабочем опыте
- Интервью по кейсам — объяснить, как бы вы действовали в вымышленной бизнес-ситуации
- Интервью по компетенциям

Цель: прояснить профессиональное соответствие опыта кандидата вакансии. Оценить потенциал кандидата

Длительность: 1 -1,5 часа

Кто еще может быть вовлечен в процесс подбора?

- Руководители смежных функций
- HR бизнес-партнеры
- Команда.

В качестве основы для подготовки вы можете задать рекрутеру прямой вопрос: “Есть ли что-то, что заставляет вас сомневаться в моей кандидатуре?” или чуть мягче “Как думаете, на что мне стоит обратить внимание при подготовке к интервью?”. Использует полученную информацию, чтобы скорректировать самопрезентацию.

Как готовиться к интервью

Сбор информации о компании, вакансии, потенциальных коллегах.

- Имя рекрутера, участники интервью. Можно изучить их профили в LinkedIn, из каких компаний они пришли, какой у них опыт. У вас могут оказаться общие интересы, знакомые и т.д. Собранная информация нужна нам не для того, чтобы выглядеть маньяком-преследователем на интервью), а для того, чтобы понимать, как лучше мы можем раскрыть свой опыт.

Плюс знание участников интервью снижает неопределенность и, соответственно, уровень стресса.

- Собираем информацию о компании, продуктах, корпоративной культуре. Изучаем сайт компании, соц сети, google, находим знакомых из интересных нам компаний. Можно зарегистрироваться в сервисе как клиент и посмотреть на продукт изнутри.

Как готовиться к интервью

Анализ описания вакансии

Индустрия	Роль	Боль работодателя	Ключевые навыки, необходимые для вакансии	Ваш опыт и навыки, релевантные для вакансии (как работодатель поймет, что у вас есть необходимый опыт)
-----------	------	-------------------	---	--

Как готовиться к интервью

Подготовка портфолио кейсов

PARLA Problem-Action-Result-Learned-Applied

- Вспоминаем самые значимые ситуации/проекты/задачи
- Описываем ситуацию, что было изначально, какие ресурсы, какие задачи перед вами стояли - то есть понимаем, в чем была проблема (Problem).
- Говорим о том, с чего вы начали, что делали. (Action). На этом этапе важно подумать, какие ваши качества помогли совершать все шаги, что двигало вас вперед к цели.
- Раскрываем, какого результата удалось достигнуть. Для вас лично/для проекта/компании. (Result)
- Чему вы научились в процессе? Как эти знания/навыки можно применить в будущем



ГОТОВИМ СВОИ ВОПРОСЫ



Примеры вопросов

Какие вопросы задать рекрутеру

О процессе, вакансии, руководителе и компании.

- Из каких этапов состоит процесс отбора? Когда компания планирует закрыть вакансию? В каком формате и когда ждать обратную связь?
- Какие задачи предстоит решать? Что из этого важнее всего? Какие ресурсы у меня есть?
- Какие компетенции нужны успешному кандидату? Без чего нельзя обойтись?
- Каких результатов от нового сотрудника ждет компания во время испытательного срока, в первые полгода и год работы?
- Почему вы открыли вакансию, что случилось с предыдущим сотрудником? Как вы передадите дела?
- Что скажете о нанимающем менеджере — что это за человек? Какой у него стиль управления? Как лучше подготовиться к собеседованию с ним?
- С какими трудностями может столкнуться новый сотрудник, пока адаптируется?

Примеры вопросов

О чем спросить нанимающего менеджера

Чем предстоит заниматься, какие трудности преодолевать и чего ждут от вас.

- Расскажите о самой значимой цели команды, которую нужно достичь до конца года.
- Какие навыки, опыт или личные качества нужны успешному кандидату на этой должности?
- Каких достижений вы ждете от такого сотрудника в первые шесть месяцев работы? Как измерите эти достижения?
- Как вы поймете, что работник справляется с работой? И как вы убедитесь, что он не справляется?
- Что в этой роли кажется вам самым сложным? Почему?
- Какие возможности есть у сотрудника в этой роли?
- Почему вам нравится работать в этой компании? Чем вас вдохновляет эта работа?
- Как опишете корпоративную культуру компании? Какие люди добиваются здесь успеха?
- Принято ли в компании давать обратную связь? Как вы это делаете?
- Остались ли какие-то вопросы ко мне?

Готовимся отвечать на вопросы

- Анализ вакансий
- Портфолио кейсов
- Прописывать и устно репетировать ответы
- Тренироваться на менее интересных вакансиях
- Смотреть интервью/доклады компаний



Расскажите о себе

Цель: оценить общее представление о кандидате и определиться с первым впечатлением. Посмотреть, насколько структурировано он мыслит. Как умеет презентовать себя.

- Подготовьте краткую самопрезентацию и краткое описание своего профессионального опыта. Лучше подготовиться письменно, отрепетировать несколько раз устно самостоятельно и рассказать кому-то из друзей/близких. Сконцентрируйтесь на той информации, которая применима к вакансии.
- Лучше уложиться в 5-10 минут. Важно пройтись по ключевым этапам своей карьеры и основным результатам.

Структура.

- Краткий рассказ о своем опыте в хронологическом порядке: над каким продуктом работали и каких результатов добились. Что вам помогло добиваться успеха. Кратко объясняем причины перехода из одной компании в другую.
 - Что ищем сейчас. Это главная часть речи, которая показывает мотивацию соискателя. В зависимости от компании и роли, акценты могут меняться.
-

Расскажите о своем опыте в этой компании/роли

Цель: понять, как кандидат видит свою роль в компании, как видит результаты своей должности, инициативен ли, умеет брать ли на себя ответственность.

- Рассказываем, на какие задачи пришли, что делали, что удалось сделать. Кто и что нам в этом помогли. Не забывает рассказывать о релевантных для вакансии опыте и навыках.
 - Используем Parla для раскрытия опыта:
-

Назовите свои сильные стороны

Цель: снова вопрос о понимании мотивации кандидата. Изучал ли он компанию, готовился ли к интервью, реально ли пользуется продуктом. Насколько для него вакансия действительно интересна или это один из многих вариантов.

- Назовите 2-3 своих таланта и обязательно приведите пример их проявления в конкретных рабочих ситуациях.
- Помним о портфолио кейсов, когда вы собирали свои могу. А также о требованиях и задачах вакансии. Рассказываем о тех качествах, которые максимально релевантны вакансии.

Что сейчас ищете? Что важно в работе? Почему рассматриваете?

Цель: понять мотивацию кандидата. Что им движет, что важно в работе, что его мотивирует. И соотнести это с тем, что предлагает компания.

- Если вы не приняли окончательно решения уходить из текущей компании, не вводите рекрутера в заблуждение ложной мотивацией. Если у вас не складывается в текущей компании, вы не чувствуете в ней уверенности, расскажите об этом - это прозвучит значительно более зрело, чем банальное «отсутствие перспектив и карьерных возможностей». Говорите о том, что для вас действительно важно и желаемо, отмечайте, как работа в компании поможет это получить.
 - В последнюю очередь упоминаем об компенсациях и зп, делаем упор на задачи, возможности развития, интерес к компании. Опираемся на описание вакансии и своей искренний интерес.
-

Назовите ваши слабые стороны

Цель: убедиться, что кандидат умеет делать выводы из ошибок, применять полученный, даже негативный опыт, в новых задачах. Обладает определенным уровнем осознанности.

- Называем качества, релевантные, но не критичные для вакансии. Расскажите честно работодателю о том, каких навыков у вас нет (или они недостаточно сильные), какого опыта у вас не хватает, чтобы выполнять вашу работу на более высоком уровне. Вместе с этим расскажите о том, что вы понимаете, как над этим работать и, возможно, уже начали это делать.

Несколько примеров:

- Мне не приходилось готовить много презентаций, поэтому мне есть чему поучиться, чтобы делать презентации более интересными.
- У меня есть трудности с делегированием задач, важные задачи стараюсь делать самостоятельно, но начала работать над этим — стараюсь всё больше задач передавать команде.
- Я — “сова”, утром мне сложно выполнять задачи, требующие высокой концентрации и внимательности, но я научился распределять свое рабочее время так, что утром выполняю рутинные операции, а во второй половине дня — более сложные и творческие

Вопросы про зарплатные ожидания

- Можно озвучить свой текущий уровень дохода и ожидаемый процент прироста. То есть сейчас мой фиксированный доход составляет 100 тысяч рублей в месяц, и я хотел бы зарабатывать на 15% больше.
- Если вы по тем или иным причинам не готовы озвучить свой текущий заработок, например, ваша зарплата существенно ниже рынка, ограничьтесь ожиданиями - можно назвать вилку минимальная с какой готовы стартовать и комфортную. Стоит уточнить, как это соотносится с вилкой компании.

Почему вы хотите работать в нашей компании и на этой должности? Что знаете о нас?

Цель: снова вопрос о понимании мотивации кандидата. Изучал ли он компанию, готовился ли к интервью, реально ли пользуется продуктом. Насколько для него вакансия действительно интересна или это один из многих вариантов.

- При ответе как раз пригодится собранная информация о компании, продукте. В ответ также добавляем свою мотивацию, как работа в компании поможет реализации ваших потребностей и как вы можете помочь компании достигать результатов. Интересен продукт, задачи, возможный рост в той области, которая интересна, сами пользуетесь продуктов и т.д.

Кем вы видите себя через 3 - 5 лет?

Цель: насколько стратегически мыслит кандидат

Говорим о своих интересах исходя из требований вакансии. Максимально честно - есть ли желание расти вертикально, может углубляться в экспертизу, брать новые задачи и т.д.

Готовимся физиологически и психологически

- ❑ Проверьте время и дату интервью, добавьте себе напоминание о встрече.
 - ❑ Если интервью онлайн, пусть ссылка на встречу будет у вас под рукой заранее.
 - ❑ Уточняем дресс-код, если оффлайн
 - ❑ Важно перед интервью выспаться, позавтракать, удовлетворить все физиологические потребности.
 - ❑ Приходим вовремя, даже онлайн.
 - ❑ Сохраняем доброжелательность, улыбаемся и смотрим на собеседника.
 - ❑ Даже если у вас телефонное интервью, все равно улыбаемся, это слышно по голосу)
 - ❑ Постарайтесь не сильно нервничать.
 - ❑ Если у вас небольшой опыт прохождения интервью, начинаем свой поход по интервью с наименее интересных вакансий. Тренируемся на кошечках)
-

Чек-лист подготовки к интервью

- Сбор информации о компании, вакансии, потенциальных коллегах
 - Анализ описания вакансии
 - Подготовка портфолио кейсов для вакансии и в целом
 - Готовим свои вопросы
 - Готовимся отвечать на вопросы
 - Готовим все организационные моменты
 - Готовимся физиологически и психологически
-

Спасибо!
Ваши вопросы

Контактная информация:

ignatenko.svetlana@gmail.com

TG SvetlanaIgnatenko

