



ВЫБОР НЕ СЛУЧАЕН



Анна Кулик

эксперт,
профайлер,
полиграфолог,
начальник информаци-
онно-анали-
тического департа-
мента всемирного
антитеррористиче-
ского фонда

Подбор персонала производится на основе оценки физиологических данных, оперативной психодиагностики, профайлинга. Таким образом работодатель собирает информацию о работоспособности кандидата, его психологической устойчивости, уровне коммуникативности, профессионализме, определяет модель его поведения в разных ситуациях и устойчивость нервной системы, а также оценивает искренность поведения соискателя на собеседовании. Чтобы осуществить эту задачу, важно придерживаться нескольких простых базовых правил.

**Правило №1:
Поменяйтесь с соискателем
местами**

Чтобы лучше понять любого кандидата на вакантную долж-

ность, представьте себя на его месте, войдите в его роль. После этого появится масса вопросов, ответы на которые ждет соискатель, они и помогут эффективно выстроить собеседование и сделать правильный выбор.

**Правило №2:
Определите его предпочте-
ния в темпе работы**

Важно понять, в каком темпе предпочитает работать кандидат, и определиться, какой сотрудник для вас наиболее предпочтителен.

Быстро стартующий? Но он и заканчивает быстро. Либо медленный, методичный, который будет долго включаться в рабочий процесс, но проработает долго и непременно доведет дело до конца.

Помните, что медленный технологичный человек будет рассказывать вам все в деталях, скучно и даже порой надоеливо. А быстро стартующий всегда будет улыбаться, быстро говорить, демонстрировать промежуточные результаты. Но существует высокая вероятность, что такой сотрудник не доведет начатое до конца, потому что он непостоянен. Также быстро ему может просто наскучить ваша общая работа, и он ринется на поиски новой.

**Правило №3:
Дресс-подход**

Всегда действует безошибочно. Как говорится, по одежке встречают. Внешний облик соискателя может рассказать о многом: начиная от элементарной адекватности будущего

сотрудника и заканчивая особенностями его характера и привычками.

Если человек претендует натовую должность, то и выглядеть он должен соответственно, прийти как минимум в рубашке и брюках, а не в майке и джинсах. Вам, возможно, кажется, что это само собой разумеется, но очень большое количество соискателей пытаются показать индивидуальность, что они не такие как все. Эти личности будут демонстрировать то же самое и в работе, нередко перетягивая внимание остальных на себя.

А если мы ищем системного администратора, программиста, то придирайтесь к его внешнему облику, порой, слегка неопрятному и странному, не стоит. Если этому человеку не надо «выходить в свет», и он проводит большую часть времени за программами и «железом», то не все ли равно, как он одет? Ведь чем меньше он тратит времени на прихорашивания, тем больше будет вникать в свою деятельность, если она ему по душе.

По другому ситуация обстоит с менеджерами по продажам, PR-менеджерами, «креативщиками» – майка и джинсы, со вкусом и «творческими нотками» подобранный образ станут только плюсом. В основе этих профессий самовыражение, живость, креативность и творчество. Важно помнить: творческие люди непостоянны, могут быстро сбежать с рутинной и однообразной работы, но они способны принести немалую пользу даже за короткий срок, сделав значительный рывок в развитии своего направления.

Правило №4: Простые истины

Одним простым вопросом можно сразу выяснить о кандидате много интересного. Стоит лишь попросить его перечислить основные места предыдущей работы и главные достижения.

Если соискатель отвечает: «У меня же есть резюме, прочтите его», то можно сразу отметить, что этот человек не привык сразу соглашаться с тем, о чем его просят. Он, как минимум, придерживается позиции возражений и, как максимум, – конфликтен. Если же человек отвечает: «Да, конечно, я сейчас все расскажу», значит, он более лоялен и покладист.

А пока соискатель описывает свой предыдущий опыт, работодатель может наслаждаться картиной, демонстрирующей во всех красках способность кандидата к самопрезентации, его навыки общения, а также чест-

ность. Если собеседник часто запинаятся и путается, вероятно, он воспользовался распространенной сегодня услугой по оказанию помощи в составлении резюме.

Правило №5: Боди-ленгвич, или язык тела и жестов

Никогда не верьте словам соискателя, а верьте его телу. Если вы задаете вопросы, связанные с эмоциями, смотрите, соответствует ли сказанное эмоциям на лице. Например, при ответе на вопрос: «А что вам нравилось на предыдущем месте работы?» в мимике собеседника не должно быть ни гнева, ни страха, ни печали, он должен улыбаться. Обязательно вы должны видеть улыбку во все 32 зуба, достаточно легкой улыбки.

Обязательно надо спросить и о негативном опыте, например: «Что вам не нравилось на вашем прошлом месте работы?» В момент, когда человек рассказывает об этом, глаза должны немножко расширяться, если речь идет о некой степени испуга, либо боязни; брови должны подняться домиком, если он говорит о чем-то грустном; собеседник нахмурится, если его что-то разозлило. Все это обязательно появится на лице соискателя, потому что есть семь базовых эмоций, которые вне зависимости от пола, религиозной принадлежности и национальности одинаковы для всех.

Главная задача: отслеживать, что происходит на лице у человека. Важно считать базовую линию его поведения: как он реагирует на радостные события, как – на негативные. И в дальнейшем, задавая соискателю какие-либо вопросы, можно будет с легкостью понять, какую реакцию вы вызываете, потому что уже определили, как он радуется, печалится и злится.

Правило №6: Стакан воды, или «стимул-реакция»

Собеседование – всегда стрессовая ситуация для соискателя. А в стрессовой ситуации у человека появляются жесты прикосновения к себе, жесты-адаптеры. Они помогают ему успокоиться. Это не значит, что человек обманывает! Но если на каком-то вопросе вы отследили такие реакции, как прикосновение к себе, почесывание головы, потирание носа, отклонение (дистанцирование), паузы и вздохи, значит, человек занервничал.

Безотказно действует метод стакана воды. Поставьте его перед соискателем. Если он начинает больше пить, значит,

стресс в его организме увеличивается, значит, вы попадаете в болевые точки человека. Запомните этот момент и вопрос, при котором он так сделал. Этот вопрос непременно нужно задать снова, спустя некоторое время и перефразировав. Если реакция повторяется, это повод насторожиться.

Вопросы, реакцию на которые важно отслеживать, могут быть такими:

- 1** Почему вы выбрали именно нашу компанию? (Посмотрите, как именно человек высказывает свое мнение, как и почему он сделал такой выбор).
- 2** Как вы видите свое развитие в нашей компании? (Важно увидеть, умеет ли человек стратегически выстраивать планы)
- 3** Как вы справлялись и что делали, чтобы решить эту задачу на предыдущем месте работы? (Особенно важно, чтобы соискатель ответил на вопрос «как?». С такими вопросами справиться сложнее, потому что они дают на эмоциональный фон, на некую включенность в процесс)

Действовать нужно по формуле «стимул-реакция». Ваши вопросы или действия должны вызывать определенные реакции. Запоминайте эти реакции! Если при повторении стимула реакция не повторяется, значит, собеседник действительно просто что-то поправил или у него пересохло в горле.

Правило №7: Рокировка

Нередко случается так, что во время собеседования оказывается: кандидат, претендующий на определенную должность, больше подходит для другой, в которой вы также заинтересованы. Сделайте ему новое предложение, от такой перестановки выиграют все.

Индивидуальный подход в сочетании с прогрессивными технологиями дает очень точный результат в оценке будущего работника. Это значит, что вы не потратите впустую время и деньги, даже если принимаете сотрудника только на испытательный срок.

Один из ключей успеха любого дела – отличная команда, поэтому выбор каждого ее члена крайне важен. Если выбор сделан неверно и человек не подходит на должность, работодатель рискует потерять в итоге свои время и деньги. Помните, один неправильный винтик способен сломать весь рабочий механизм.