



Стрессовое интервью – один из самых спорных методов работы менеджера по персоналу. Данный вид интервью направлен на выявление стрессоустойчивости кандидата. В ходе подобного собеседования менеджер по персоналу сознательно провоцирует человека на необдуманные действия или слова и при этом следит за его реакцией.

Разнообразие приемов стресс-интервью зависит от фантазии проводящего собеседование, но, тем не менее, можно выделить несколько наиболее типичных.

Первый прием — это «Ожидание в коридоре или в кабинете/переговорной».

Цель: кандидата вынуждают почувствовать себя не в своей тарелке. Интервьюеру становится ясно, как он обычно реагирует на хамство, неуважение или дефицит времени.

В данном случае необходимо не терять самообладания, выдержки, уважительного тона к будущему собеседнику и окружающим людям, а также высокой степени концентрации. Использовать время ожидания с пользой для себя: понаблюдать за взаимоотношениями коллег в коллективе; послушать, о чем говорят, проходящие мимо сотрудники; в каком настроении большинство из них пребывает и т.д.

А вот повторять самопрезентацию, нервно заучивая «правильные» ответы на «правильные» вопросы не стоит. **Также нельзя** подбегать каждые пять минут к секретарю на ресепшен с вопросами, звонить интервьюеру на контактный телефон, ворчать и т.п. Возможно, долгое ожидание - никакое и не стресс-интервью, а интервьюер застрял в пробке, лифте или совещание. Но если это не так и цель у работодателя – выявить, как вы себя будете вести в подобной стрессовой ситуации, стоит помнить, что, возможно, за вами наблюдают по системе видеонаблюдения или дружелюбно настроенный секретарь делает специальные пометки в блокноте.

Второй прием - «Пятеро на одного...»

Цель: «Выбить почву» из-под ног кандидата; усыпить его бдительность и дожидаться момента, когда тот выдаст сам себя, в случае, если кандидат говорит неправду; проверить гибкость, умение быстро адаптироваться к новым условиям и

одновременно работать над несколькими разными заданиями и, естественно, стрессоустойчивость в подобных ситуациях.

Также, для этого приема характерно противоположное поведение интервьюеров: один будет настроен дружелюбно, а другой – агрессивно, третий займет позицию наблюдателя, а четвертый - модератора. Если представители работодателя поймут, что кандидат говорит неправду или это станет ясно из ранее проведенной проверки рекомендаций, то стоит ждать одинаковых вопросов, но сформулированных по-разному.

Продержаться и не потерять самообладания, уважительного тона к собеседникам. Именно этого от вас ждут в ответ на некорректное поведение.

Для этого необходимо заранее подготовиться к собеседованию:

1. «Проработать» слабые места в биографии, подготовить эффективную самопрезентацию. То есть продумать рассказ о себе, как о профессионале, констатировав факты успешных проектов, реализации идей, навыков и компетенций. Как правило, в самопрезентации должны находить отражение ответы на следующие вопросы:

- Расскажите о себе.

- На каков уровень зарплаты вы рассчитываете?

- Вы уверены, что ваш опыт работы позволяет соответствовать этому размеру зарплаты?

- Чем вы отличаетесь от других?

- Почему мы должны взять именно вас?

- Почему вы считаете, что соответствуете этой должности?

- А что вы будете делать, если я скажу, что у вас слабая самопрезентация?

- Приведи примеры, когда ваша работа подвергалась критике. Что вы делали в этом случае?

Некоторые из этих вопросов уже изначально носят стрессовый характер, поэтому заранее подготовившись к ним в частности и к собеседованию в общем, вам будет не нужно задумываться над «правильными» ответами, и вы сможете эффективно и

достойно выдержать напор интервьюеров.

Нельзя поддаваться на провокацию со стороны интервьюеров, врать, дерзить относительно поведения интервьюеров и т.п. Если вы не согласны с мнением одного из интервьюеров, то при полной уверенности в себе, можно поспорить с ним, но делать это необходимо дружелюбно, без проявления встречной агрессии и трезво. Возможно, именно этого от вас и добиваются.

Третий прием это - «А в ответ тишина...»

Его цель - проверить умение завладеть и удерживать внимание собеседника, не смущаясь того, что вы ему неинтересны. Как правило, такой прием используется при приеме на работу менеджеров по продажам и других специалистов в области прямых продаж.

В данном случае необходимо вывести собеседника на диалог. В этом опять поможет заранее подготовленная самопрезентация. Как правило, минут через 10 вашего монолога собеседник должен включиться в диалог и начать задавать вопросы. Если не включится, закончите вашу подготовленную речь и скажите фразу, типа: «А теперь, Иван Иванович, я готов ответить на ваши вопросы». Если собеседник и на это не отреагирует, спросите разрешения задать интересующие вас вопросы, и задайте их. **Нельзя** молчать в ответ, теребить визитку собеседника или глядеть, как и он, в окно или интересоваться, почему тот молчит.

И, наконец, четвертый прием - «Глупые или неудобные вопросы»

Цель приема - спровоцировать вас на агрессивные, заносчивые поступки или слова. Такая проверка на прочность обычно очень хорошо срабатывает и позволяет отсеять на собеседовании тех кандидатов, которые могут повести себя неадекватно в конфликтной ситуации.

Решить для себя, где заканчиваются рамки приличия, и начинается банальное невежество. Ответить в спокойной манере на те вопросы, которые, на ваш взгляд, допустимы с точки зрения этики. А от ответа на остальные вы имеете полное право отказаться. Это добавит вам больше положительных очков в глазах невежливого интервьюера. Нельзя также, как и в случае с вопросами, носящими стрессовый характер, поддаваться на провокацию, дерзить, хамить в ответ и т.п.

Сейчас стрессовые собеседования чаще всего применяют в компаниях, желающих быстро и без лишних затрат решить проблему подбора сотрудников. Очень просто

плеснуть человеку стакан воды в лицо, задать вызывающий вопрос и понаблюдать за ответной реакцией. Особенно любят стресс-интервью прямые работодатели и часто проводят его некорректно, не заботясь о негативных для соискателя последствиях. Но зачастую такая проверка обходится боком самим же работодателям: многие кандидаты даже после успешного прохождения пытки отказываются от работы. И их обиды вполне обоснованы, ведь настоящие специалисты по подбору персонала должны заранее определять степень стрессоустойчивости кандидата, не прибегая к вольностям и крайностям.

Тем не менее стрессовое интервью как способ проверки соискателей существует. Но, во-первых, его нельзя использовать повально для всех. И, во-вторых, этот жесткий метод тестирования должны применять только специально подготовленные люди — специалисты по манипуляционным техникам в общении. Они не перегибают палку и соблюдают правила игры. А в конце проводят специальные мероприятия по выводу человека из состояния стресса, заканчивают разговор на позитивной ноте и разъясняют соискателю, почему вынуждены были подвергнуть его тяжелому испытанию.