



Итак, стрессовое интервью — это интервью, проходящего в максимально напряженной психологической обстановке.

Предназначено испытание для тех, кто сталкивается со стрессом в процессе работы и должен уметь правильно на него реагировать. То есть проявлять такие качества, как:

1. стрессоустойчивость;
2. умение грамотно вести себя в провокационных, конфликтных ситуациях;
3. умение продуктивно распределять внимание;
4. скорость и эффективность принятия решения в неординарных ситуациях и т.д.
5. **Мнения «за»**

На собеседование с руководителем, как правило, приходят кандидаты, уже прошедшие отбор менеджера по персоналу или рекрутера, т. е. "лучшие из лучших". Впрочем, как отмечают специалисты, это не делает процесс интервью с претендентами и принятие окончательного решения легким для руководителя. Ведь профессионализм кандидата в большинстве случаев подразумевает и высокую степень его готовности выгодно "продать себя" будущему работодателю. Сегодняшние кандидаты на руководящие посты в достаточной степени овладели искусством самопрезентации. Их подготовленность к беседе проявляется как в презентабельном внешнем виде, так и в умении манипулировать заготовленными клише в своих ответах на различные вопросы от "По какой причине вы покинули предыдущее место работы?" до "Расскажите о трех ситуациях в вашей профессиональной деятельности, когда вы не добились успеха". Если речь человека во время беседы эмоционально не окрашена, а ответы обтекаемы — это также свидетельствует о его натренированности в прохождении интервью, считают специалисты. Такие кандидаты говорят именно то, что хочет слышать работодатель, хотя не всегда эти слова — результат их внутренней убежденности или профессионального опыта. Конечно же, такой кандидат старается сформировать свой рафинированный позитивный имидж в глазах работодателя. В частности, говоря о своей мотивации, ставит на первое место стремление к карьерному росту, большей ответственности и т.д. и только потом — финансовые условия. Как "раскрыть" подготовленного кандидата? Специалисты отмечают, что универсальных технологий, которые при проведении собеседования помогли бы

сто процентно определить степень соответствия заявленного действительности, выявить соответствие личных качеств и профессиональной компетентности требованиям работодателя, нет. Но существует разнообразный инструментарий, использование которого позволит минимизировать процент неудачных решений.

Некоторые специалисты считают, что этим методом можно проверять кандидатов на все позиции, поскольку в той или иной мере весь персонал оказывается во внештатных ситуациях. Впрочем, применять стрессовое интервью нужно умело и к месту. Большинство же кадровых специалистов считают, что стрессовое интервью эффективно только для тех должностей, где работа связана с большим количеством стрессовых ситуаций (например, менеджер по продажам, рекламный, страховой агент, офис-менеджер, менеджер по работе с клиентами).

Вот некоторые способы проведения стрессового интервью.

Перекрестный опрос. Соискателя интервьюируют не один, а сразу два сотрудника кадровой службы. Причем задают они практически одни и те же вопросы, если человек говорит неправду, то рано или поздно он начнет сбиваться и сам себя выдаст.

Наиболее частая разновидность стрессового интервью — метод "добрый и злой полицейский". Суть заключается в следующем: один интервьюер настроен предельно доброжелательно — улыбается, участливо задает "удобные" для соискателя вопросы, всячески поддерживает инициативу собеседника. Другой, напротив, занимает агрессивную, доминирующую позицию — перебивает, задает каверзные, провокационные вопросы ("Вы уверены, что можете рассчитывать на такую высокую зарплату с вашим уровнем профессионализма?" или "Как давно вы бросили пить?" и т.д.), стремится всячески задавить инициативу соискателя, уличить его во лжи, усомниться в его профессиональной компетентности и прочее.

После заполнения анкеты начинается основной этап собеседования по рассказанной выше схеме. Один из типичных вопросов - должен ли секретарь выполнять поручения руководства личного характера? Также соискателю предлагается выполнить 2-3 "поручения руководителя" в стрессовой атмосфере. Например, быстро набрать документ на компьютере. А сами всячески отвлекают претендента, или просят рассказать примерный план руководителя на день (одновременно дают комментарии не самого лестного характера, перебивают, выходят из кабинета в самый интересный момент, а по возвращении указывают на якобы пропущенные или неверно составленные пункты и т.д.).

По итогам встречи сотрудники агентства обязательно поясняют произошедшее и просят прощения за некорректные вопросы. Это необходимо для того чтобы соискатель вышел с интервью не в удрученном состоянии духа, а уверенный в том, что преодолел сложное интервью, сделал еще один шаг навстречу успешной карьере.

Уточняющие вопросы. Интервьюер задает огромное количество уточняющих вопросов, интересуется мелкими деталями из биографии кандидата. Беседа длится не 20-30 минут, а несколько часов. Такая тактика может утомить и вывести из себя даже самого подготовленного человека. Правда, из-за нехватки времени применяют ее далеко не ко всем, в основном, к кандидатам на серьезные позиции.

Нестандартные вопросы. Если вы заявили о нестандартности своего мышления и это качество важно для работодателя, то вам могут задать соответствующие вопросы. Например, руководитель одной из известных компаний задает кандидатам вопросы типа: «Представьте, что Вы стоите перед небоскребом, у Вас есть барометр. Как с его помощью узнать высоту здания?» Правильный ответ: «Никак».

Или, другой пример, менеджер по персоналу задает вопросу кандидату на должность менеджера по продажам: "Вам все равно, что продавать?" Если кандидат отвечает: "Да", тут же следует предложение: "Отлично, подумайте, смогли бы вы продать вагон мороженого, который пахнет рыбой?" После этого остается лишь наблюдать, как кандидат сможет выкрутиться из этой ситуации. Лучший ответ: "Я бы продал этот вагон в обеденный перерыв в рыбном цеху".

Психологическое давление. Заподозрив, что соискатель лукавит, интервьюер может начать использовать приемы настоящего «допроса» — держать многозначительную паузу, пристально смотреть на собеседника, внимательно изучать документы на столе и прочее. Следующим этапом, как правило, бывает предложение пройти проверку на детекторе лжи. При этом совершенно необязательно, что у компании он есть... Однако, знать об этом наверняка, вы не можете...

Стрессовой является ситуация, когда кандидата на интервью помещают в заведомо неудобные условия. Например, могут посадить напротив окна, когда солнце бьет ему прямо в глаза, и проследить за реакцией человека: отсядет ли он, или продолжит разговор в неудобном для себя положении.

Руководители преднамеренно ставят соискателей в жесткие условия, с одной стороны, рассчитывая увидеть их реакции в пиковых, стрессовых ситуациях, и, с другой — пытаясь прогнозировать действия подчиненных в обыденной ситуации, чтобы определить границы их терпения. Стресс заставляет человека забыть условные, приобретенные манеры и обнажает подлинную суть его характера, настоящие, естественные реакции.

По наблюдениям специалистов, часто стрессовыми для кандидатов становятся довольно безобидные вопросы, не связанные с личной жизнью человека или его деятельностью. Например, выбивает из колеи просьба "назвать три слабые стороны, от которых вы бы хотели избавиться". Если человек затрудняется их назвать, оправдывается, или выдает свои положительные качества за слабые стороны, то вряд ли он анализировал, что в жизни мешает ему развиваться как личности. Застают врасплох и такие вопросы: "Почему мы должны вас взять на работу?", "Что Вы сделали такого, что могло бы нас заинтересовать?", "Кем Вы видите себя в нашей компании в будущем?".

### **Мнения «против»**

Сторонники формирования доброжелательной атмосферы во время интервью утверждают, что именно техника расположения человека к себе способствует тому, чтобы человек максимально раскрылся. Они считают, что именно в таком состоянии человек способен дать наиболее точную и объективную картину своего опыта, мотивации, способностей и т.д. Ключевой к открытости человека может служить фраза "а как вы думаете...", которая подтолкнет к размышлению по поводу житейской ситуации или актуального события". Точки соприкосновения, например, схожий опыт действий в определенных ситуациях, знакомые обоим места учебы, работы, отдыха позволяют сравнить, насколько кандидат и руководитель одинаково мыслят, совпадают ли их ценности, умеет ли кандидат отстаивать собственную точку зрения или сразу занимает позицию ведомого.

Собеседование само по себе стресс, поэтому методы, которыми интервьюер нарочно пытается вывести человека из себя — это уже «перегибание палки».

Существуют этические нормы, которые обязывают уважительно относиться к потенциальным кандидатам. При этом допускается ставить прямые жесткие вопросы, но "жесткий" вопрос и "неэтичный" вопрос - это две большие разницы. Надо видеть границы между грамотным проведением стрессовым интервью и унижением человеческого достоинства. Для того, чтобы не нарушать морально-этические нормы общения людей, перед собеседованием уместно спросить

соискателя, не возражает ли он против проведения стресс-теста.