

Евгений Смирнов

Собеседование без страха:

как получить работу,
которую вы хотите.



Евгений Смирнов

Собеседование без страха: как получить работу которую вы хотите

<https://litres.ru/74571252>

SelfPub; 2026

Аннотация

Вы знаете своё дело. У вас есть опыт и навыки. Но каждый раз на собеседовании вы теряетесь, не знаете, что сказать, а потом получаете отказ и не понимаете почему.

Эта книга — не сборник заученных фраз. Это практическое руководство, основанное на реальном опыте десятков собеседований. Автор рассказывает, как найм работает изнутри: кто принимает решение, что стоит за вопросами, как читать вакансии между строк и распознавать красные флаги.

Вы узнаете, как подготовить самопрезентацию, отвечать на неудобные вопросы о причинах ухода, недостатках и зарплате, проходить разные типы интервью — от телефонного скрининга до встречи с собственником. Отдельно разобраны сложные ситуации: перерывы в работе, смена профессии, отказы и выгорание.

Книга написана для российского рынка труда. Без иллюзий и обещаний волшебных таблеток. Только то, что работает на самом деле.

Работа есть. Она ждёт вас.

Содержание

Введение	5
Часть I. Подготовка: то, что происходит до собеседования	8
Глава 1. Как на самом деле работает найм	8
Глава 2. Расшифровка вакансии	12
Глава 3. Самопрезентация: история о себе	17
Глава 4. Метод STAR и пять главных кейсов	20
Конец ознакомительного фрагмента.	21

Евгений Смирнов

Собеседование без страха: как получить работу которую вы хотите

Введение

Каждый из нас хотя бы раз в жизни проходил собеседование. И многим знакомо это чувство — когда сидишь напротив незнакомого человека, который решает твою судьбу, и лихорадочно пытаешься вспомнить всё, что готовил. А в голове в этот момент пусто. Или наоборот — мыслей слишком много, и все они путаются.

Знакомая картина? Мне тоже.

За свою жизнь я прошёл через десятки собеседований. Были среди них блестящие — когда я выходил из кабинета с твёрдым ощущением, что работу уже получил. Были и провальные — когда понимал, что всё пошло не так ещё на первой минуте. Были странные, нелепые, неожиданные. Были такие, после которых хотелось просто лечь и не вставать.

И знаете что? Именно этот опыт — не теории из умных книг, а живая практика — научил меня главному. Собеседо-

вание — это не лотерея. Это не про «повезло-не повезло». Это навык. И, как любой навык, его можно и нужно освоить.

Вот об этом и будет эта небольшая книга.

Я не буду рассказывать вам сказки про то, что достаточно быть хорошим специалистом, и работа сама вас найдёт. Такое бывает, но чаще нет. Я не буду убеждать, что если вы будете вести себя уверенно, то работодатель непременно это оценит. Не факт. И я точно не стану утверждать, что существует какой-то один универсальный секрет, который гарантирует успех на любом собеседовании. Не существует.

Что же работает на самом деле?

Почему одни кандидаты, с посредственным опытом, получают предложения одно за другим, а другие, с блестящим резюме, месяцами остаются без работы? Почему HR-специалист задаёт одни и те же вопросы, но за ними скрывается совершенно разный смысл? Почему то, что вы говорите, часто значит меньше, чем то, как вы это говорите? И главное — как использовать всё это в свою пользу.

Разберём каждый этап собеседования. От первого телефонного звонка рекрутера до финальной встречи с руководителем. От вопроса «Расскажите о себе» до торга о зарплате. Поговорим о том, как правильно подготовиться, как вести себя в сложных ситуациях, как отвечать на неудобные вопросы и как не потерять себя в этом непростом разговоре.

Отдельно разберём вопросы, которые ставят в тупик почти всех. Что говорить о причинах ухода с прошлого места?

Как объяснить перерыв в работе? Что отвечать, когда спрашивают о недостатках? Как разговаривать о деньгах, чтобы не продешевить и не выглядеть наглым? Как вести себя, если собеседование явно идёт не по плану?

Я не обещаю вам лёгких решений. Собеседование — это всегда стресс. Но это управляемый стресс. И если вы поймёте, как устроен этот процесс изнутри, вы перестанете бояться. Вы начнёте играть по правилам, а не против них.

Эта книга — не сборник заученных фраз и не инструкция по манипуляции. Это практическое руководство, основанное на реальном опыте. На моём опыте и опыте людей, которых я знаю. На ошибках, которые мы совершали, и на выводах, которые из них сделали. На победах, которые казались невозможными, и на поражениях, которые многому нас научили.

Часть I. Подготовка: то, что происходит до собеседования

Глава 1. Как на самом деле работает найм

Давайте начнём с неприятной правды. Большинство кандидатов готовятся к собеседованию неправильно. Они учат ответы на вопросы, репетируют самопрезентацию, подбирают красивый костюм. Некоторые вообще не готовятся (и такое бывает). И при этом совершенно не понимают, что происходит за закрытыми дверями офиса, куда они так стремятся попасть.

А происходит там вот что.

Решение о том, брать вас или нет, почти никогда не принимает один человек. Это всегда цепочка. И на каждом её этапе вас оценивают по разным критериям. Понимание этой цепочки — первый шаг к успеху.

Начнём с начала.

HR-специалист. Это первое звено. Чаще всего — молодая девушка или молодой человек, которые просматривают десятки, а то и сотни резюме в день. У них есть чёткое задание от руководителя: найти человека с определённым на-

бором качеств. И у них есть собственные представления о том, каким должен быть «правильный» кандидат. Именно на этом этапе отсеивается большинство резюме. Не потому, что кандидаты плохие, а потому, что не попали в ожидания. HR смотрит на формальные признаки: возраст, опыт, образование, предыдущие компании. И если что-то не совпало — резюме откладывается вниз.

Нанимающий руководитель. Это ключевая фигура. Именно он будет принимать окончательное решение. И у него свои критерии. Ему нужно не просто закрыть вакансию, а решить конкретную задачу. Ему нужно, чтобы новый человек не создавал проблем, вписался в команду и приносил результат. При этом у руководителя почти всегда есть личные предпочтения и страхи. Он может бояться, что кандидат окажется слишком амбициозным. Или слишком пассивным. Или будет спорить. Или уйдёт через полгода. Эти страхи он не озвучивает, но они влияют на итоговое решение.

Собственник или топ-менеджмент. В небольших компаниях финальное слово часто за собственником. И здесь логика совсем другая. Собственник мыслит деньгами и рисками. Ему важно понять: этот человек принесёт прибыль или убыток? Он будет решать проблемы или создавать их? Ему можно доверять или нет? На этой встрече имеют значение не столько профессиональные навыки, сколько общее впечатление и способность говорить на языке бизнеса.

Служба безопасности. В некоторых компаниях есть

ещё один этап — проверка. И это не формальность. Служба безопасности проверяет рекомендации, смотрит социальные сети, изучает историю. Бывали случаи, когда кандидат проходил все собеседования, а потом получал отказ из-за какой-нибудь старой фотографии или неосторожного комментария в интернете.

Теперь важный момент, который многие упускают. У каждого из этих людей свои интересы, и они не всегда совпадают. HR хочет закрыть вакансию быстро и с минимальными рисками. Руководитель хочет получить удобного и компетентного сотрудника. Собственник хочет, чтобы деньги не утекали впустую. И ваш успех зависит от того, сможете ли вы удовлетворить всех.

Звучит сложно? На самом деле, нет. Просто нужно понимать, с кем вы разговариваете и что этому человеку важно услышать.

Ещё один момент, о котором не принято говорить вслух. Решение о найме почти всегда эмоциональное. Да, формально сравнивают компетенции, опыт, достижения. Но по факту выбирают человека, который понравился. С которым комфортно. Которому доверяют. Логика здесь вторична. И это хорошая новость. Потому что эмоцией можно управлять. Впечатление можно создать.

А теперь давайте разберёмся с ещё одним мифом. Многие считают, что если они идеально подходят по требованиям, то работу получают автоматически. Это не так. Идеальное

совпадение по формальным признакам — это лишь пропуск на следующий этап. Дальше начинается совсем другая игра.

И в этой игре побеждает не самый умный, не самый опытный и не самый молодой. Побеждает тот, кто понимает правила и умеет их использовать.

Об этих правилах мы и поговорим дальше.

Глава 2. Расшифровка вакансии

Прежде чем готовиться к собеседованию, нужно понять, на что именно вы откликаетесь. Звучит банально, но большинство кандидатов читают описание вакансии по диагонали. Пробегают глазами по требованиям, смотрят на зарплату и, если всё примерно совпало, отправляют резюме. А потом удивляются, почему их не приглашают.

Вакансия — это не просто список требований. Это послание. И чтобы его прочесть, нужно научиться смотреть на текст иначе.

Начнём с того, что написано между строк.

«Стрессоустойчивость». Это слово встречается почти в каждой вакансии. Но что оно означает на самом деле? Чаще всего — что в компании принято кричать, что дедлайны срываются, что задачи ставятся в последний момент. Или что начальник — человек настроения. Или что клиенты ведут себя не лучшим образом. Конечно, бывают исключения. Но если «стрессоустойчивость» стоит первым пунктом в списке требований, это повод задать себе вопрос: а нужно ли мне все это?

«Многозадачность». Ещё один популярный термин. На практике это обычно означает, что вам придётся делать работу за двоих, а то и за троих. Что чётких обязанностей нет, и вы будете хвататься за всё сразу. Что планирование в ком-

пании отсутствует, и вы будете тушить пожары вместо того, чтобы заниматься своим делом. Иногда это действительно особенность профессии. Но чаще — признак бардака.

«Динамичная компания». Звучит привлекательно. На деле это может означать, что процессы не выстроены, регламентов нет, и каждый день всё меняется. Или что текучка кадров такая, что вы не успеете запомнить имена коллег. Или что компания молодая и неопытная, и вам придётся разбираться со всем методом проб и ошибок.

«Дружный коллектив». Ещё один маркер. Иногда это правда. Но иногда за этим скрывается корпоративная культура, где все друг друга знают, новичков не жалуют, и влиться в команду практически невозможно. Особенно если вы приходите со стороны и не вписываетесь в сложившиеся отношения.

«Возможность роста». Здесь тоже нужно быть внимательным. Если компания обещает рост, но не уточняет, какой именно и за какой срок, это скорее красивые слова. Реальный рост — это конкретные шаги: повышение через год, расширение зоны ответственности, обучение за счёт компании. Если этого нет, обещание остаётся пустым.

«Зарплата по результатам собеседования». Это значит, что вилки нет. Или что она настолько широкая, что лучше её не показывать. Или что компания готова платить много, но только тому, кто сумеет себя продать. В любом случае — готовьтесь к торгу.

«Опыт от 3 лет». Формально это требование к стажу. Но на практике это ещё и фильтр по возрасту. Если вы старше и у вас опыта 20 лет, вас могут посчитать «слишком опытным». Парадоксально, но это факт.

Теперь о красных флагах, которые должны вас насторожить.

Если в описании вакансии слишком много требований — это тревожный знак. Особенно если список занимает полстраницы, а компания небольшая. Это значит, что либо там не понимают, кого ищут, либо хотят найти человека, который будет делать всё сразу и за небольшие деньги.

Если в вакансии указан очень широкий диапазон зарплат — например, от 50 до 200 тысяч — это тоже повод задуматься. Скорее всего, компания не определилась с бюджетом или пытается привлечь как можно больше кандидатов, а потом отберёт тех, кто согласится на минимум.

Если компания часто публикует одну и ту же вакансию — это может говорить о высокой текучке. Или о том, что требования нереалистичны. Или что внутри есть проблемы, из-за которых люди не задерживаются.

Если в описании вакансии есть фразы вроде «работа в режиме нон-стоп», «готовность к переработкам», «высокая вовлечённость» — это прямой намёк на то, что баланс между работой и личной жизнью здесь не в почёте. Если вы не готовы жить работой, лучше пройти мимо.

Если отзывы о компании в интернете резко негативные —

не игнорируйте их. Конечно, бывают заказные отзывы и эмоциональные выпады уволенных сотрудников. Но если негатив повторяется из раза в раз и касается одних и тех же вещей — это сигнал.

И ещё один важный момент. Если вакансия висит месяцами, а компания при этом активно ищет — это странно. Либо они ищут человека с нереальными требованиями, либо у них есть внутренние проблемы, из-за которых никто не хочет там работать.

Теперь о том, как читать требования к кандидату.

Первое. Разделите их на две категории: обязательные и желательные. Обычно в вакансиях есть и те, и другие. Но часто их смешивают в один список. Ваша задача — понять, что действительно критично, а что можно обсудить.

Второе. Посмотрите, какие требования повторяются из вакансии в вакансию в вашей сфере. Это маркеры рынка. Если все хотят знание определённой программы или наличие определённого опыта — значит, это действительно важно. И если у вас этого нет, стоит задуматься о том, чтобы подтянуть.

Третье. Обратите внимание на то, как сформулированы требования. Если они написаны чётко и конкретно — это хороший знак. Компания понимает, кого ищет. Если размыто и общими словами — скорее всего, там сами не знают, чего хотят.

И наконец, главное. Прежде чем откликаться на вакан-

сию, задайте себе три вопроса. Первый: хочу ли я делать то, что описано? Второй: могу ли я это делать хорошо? Третий: готов ли я работать в условиях, которые описаны между строк? Если хотя бы на один из этих вопросов вы отвечаете «нет» — не тратьте время. Ни своё, ни чужое.

Отклик на неподходящую вакансию — это не просто потерянное время. Это ещё и удар по самооценке, когда вам отказывают. А отказы имеют свойство накапливаться и давить. Поэтому лучше сразу отсеивать то, что не ваше.

Глава 3. Самопрезентация: история о себе

Вот мы и подошли к тому, с чего начинается большинство собеседований. Вопрос «Расскажите о себе» — это классика. И одновременно — самое сложное. Потому что здесь нет правильного ответа, но есть ответы, которые работают, и ответы, которые не работают.

Давайте разберёмся, что происходит, когда вам задают этот вопрос.

Работодатель не хочет услышать вашу биографию. Ему не интересно, где вы родились и как учились в школе. Ему важно понять три вещи. Первое: кто вы как профессионал. Второе: почему вы здесь. Третье: что вы можете дать компании.

Исходя из этого, и нужно строить свой ответ.

Оптимальная структура самопрезентации — три блока. Первый: кто вы и какой у вас опыт. Второй: ваши ключевые достижения и навыки, которые важны для этой позиции. Третий: почему вы заинтересованы в этой вакансии и этой компании.

Например: «Меня зовут [имя]. Я [специальность] с опытом работы [количество лет]. Последние [столько-то] лет работал в [компания], где занимался [направление]. Моё главное достижение — [конкретный результат]. Сейчас я ищу

возможность применить свой опыт в [сфера], и ваша вакансия мне интересна, потому что [причина]».

Это скелет. Его нужно наполнить содержанием. И здесь важно не переборщить.

Первая ошибка — слишком длинно. Когда кандидат говорит десять минут, его перестают слушать. Оптимально — полторы-две минуты. За это время вы успеете сказать главное, и у собеседника останется интерес.

Вторая ошибка — слишком обобщенно. «Я ответственный, коммуникабельный, умею работать в команде». Это ничего не значит. Нужны конкретные факты. Достижения. Примеры.

Третья ошибка — самокритика. Не нужно рассказывать о своих слабостях, если вас об этом не спрашивают. И уж точно не нужно начинать с них. «Я не очень хорошо разбираюсь в...» — плохое начало. Даже если это правда.

Четвёртая ошибка — отсутствие структуры. Когда человек говорит сумбурно, перескакивает с одного на другое, слушать его тяжело. А тяжело слушать — значит, не запомнить. А не запомнить — значит, не выбрать.

И пятая ошибка — не адаптированность. Если вы рассказываете одну и ту же историю на всех собеседованиях, это заметно. Каждый раз нужно акцентировать то, что важно именно для этой вакансии. Если компании нужен управленец — говорите об управлении. Если аналитик — об аналитике.

Теперь о том, как подготовиться.

Самопрезентацию нужно репетировать. Не заучивать наизусть, а именно репетировать. Чтобы она звучала естественно, а не как заученный текст. Запишите себя на видео. Послушайте. Обратите внимание на темп речи, на паузы, на слова-паразиты. Это помогает.

Попросите друга или знакомого послушать вас и задать вопросы. Это создаст эффект реального собеседования.

И ещё один момент. Ваша история о себе должна быть связана с тем, что вы будете говорить дальше. Если в самопрезентации вы упомянули какой-то проект, будьте готовы рассказать о нём подробнее. Если назвали достижение — будьте готовы подтвердить его деталями. Всё, что вы говорите, — это материал, из которого собеседник будет строить следующие вопросы.

Глава 4. Метод STAR и пять главных кейсов

Теперь поговорим о том, как отвечать на вопросы, которые начинаются со слов «Приведите пример» или «Расскажите о ситуации». Это самая распространённая форма вопросов на собеседованиях. И самая коварная.

Потому что здесь нельзя отделаться общими словами. Нужен конкретный пример. А многие кандидаты теряются. В голове пусто. Или наоборот — столько примеров, что не знаешь, какой выбрать.

Для этого и существует метод STAR.

STAR — это аббревиатура. Situation, Task, Action, Result. Ситуация, задача, действие, результат. Это структура, по которой строится любой ответ на вопрос о вашем опыте.

Situation — ситуация. Опишите контекст. Где вы работали, что происходило, в чём была проблема. Коротко, буквально одно-два предложения. Например: «В предыдущей компании мы столкнулись с тем, что клиенты уходили к конкурентам».

Task — задача. Что нужно было сделать. Какая цель стояла перед вами. Например: «Мне поручили разобраться в причинах и предложить решение».

Конец ознакомительного фрагмента.

Текст предоставлен ООО «Литрес».

Прочитайте эту книгу целиком, [купив полную легальную версию](#) на Литрес.

Безопасно оплатить книгу можно банковской картой Visa, MasterCard, Maestro, со счета мобильного телефона, с платежного терминала, в салоне МТС или Связной, через PayPal, WebMoney, Яндекс.Деньги, QIWI Кошелек, бонусными картами или другим удобным Вам способом.