**Співбесіда**є основним методом оцінки кандидатів при прийомі на роботу. При конкурсному відборі претендентів на престижні і високооплачувані вакансії, на співбесіду можуть бути запрошені десятки людей. Ваш успіх або неуспіх залежить як від професійних якостей (освіта, досвід, кваліфікація тощо), так і від того, яке враження ви справите на роботодавця під час співбесіди. Причому друге може мати вирішальне значення, якщо, звичайно, ваша професійна кваліфікація в цілому відповідає вимогам роботодавця. Тому підготовка до співбесіди має особливе значення для досягнення успіху в пошуку роботи. Для цього корисно вивчити причини відмови роботодавців:

* При недостатньому рівні кваліфікації, незначному досвіді роботи очікування високої заробітної платні.
* Небажання почати кар’єру знизу – чекаєте дуже багато і швидко.
* Недостатність знань за фахом; виражене небажання вчитися.
* Низька успішність під час навчання у навчальному закладі.
* Манери всезнайки або, навпаки, нерішучість.
* Невміння висловлюватися; невизначеність відповідей на питання.
* Лінь. Відсутність ентузіазму.
* Неможливість участі у виробничих справах, крім обумовленого графіку роботи.
* Напружені взаємини з батьками.
* Несамостійність (рішення за вас часто приймають інші люди, наприклад, батьки).
* Спізнення на співбесіду – невміння цінувати час.
* Нездатність сприймати критику.

**Види співбесіди**

**Перша і друга співбесіди**  
Першу співбесіду в достатньо крупній організації звичайно проводить представник відділу кадрів, який може глибоко не вникати в технічні аспекти роботи. Він повинен переконатися в тому, що кандидат відповідає всім умовам прийому на роботу.  
Друге і подальші співбесіди проводять люди, які повинні, будуть ухвалити остаточне рішення; саме вони складають свій прогноз про те наскільки успішно претендент може увійти до колективу.  
  
**Співбесіда з агентом по підбору персоналу**  
Функція даних інтерв'ю - провести відбір кандидатів для того, щоб працедавець розмовляв з найбільш відповідними на вакантне місце претендентами. В ході співбесіди встановлюватиметься не тільки придатність кандидата, але і його готовність приступити до роботи. Доцільно пред'явити під час цієї попередньої співбесіди завчасно підготовлене резюме. Можна звернутися до фахівця кадрового агентства з проханням прорецензувати підготовлену професійну біографію.  
  
**Колегіальні співбесіди**  
Такі співбесіди проводяться крупними організаціями, державними установами. Один з присутніх керує, інших задають питання. Кандидату потрібно звертатися до всіх членів колегії, хоч це може виявитися непросто. Слід зосередити увагу на тому, що говорити у такий момент, уважно слухати питання і відповідати, звертаючись до того, хто задав його так, немов співбесіду проводить саме цей член колегії. Це можна зробити, повертаючи голову і дивлячись на всіх, але повертаючись поглядом до людини, що поставила питання.  
  
**Групові співбесіди**  
Іноді організації вдаються до групових співбесід, перед тим, як перейти до індивідуальних. Групові співбесіди особливо тяжкі. Постарайтеся поводитися максимально природно, але пам'ятаєте, що працедавцем оцінюються ваші особливості поведінки в групі. Уміння спілкуватися і інші особливості. Прагніть проявляти активну участь, але не пригнічуйте інших претендентів, демонструйте коректність і професіоналізм.  
  
Можливі різні форми організації відбору кандидатів працедавцем. Це і різні види анкетування, групові дискусії, ділові ігри, вправи, відеозавдання. Вони використовуються для того, щоб оцінити як претендент реально справиться з тією або іншою ситуацією. Перед початком виконання завдань кандидат одержить необхідні інструкції. Будьте готові до того, що після закінчення процедури може поставитися питання: «На якому рівні, на вашу думку, ви справилися із завданням?»