

Подпишитесь на DeepL Pro для редактирования данного документа.  
Дополнительную информацию можно найти на странице [www.DeepL.com/pro](https://www.deepl.com/pro?cta=edit-document).

**25. Работа и должность**

**Прежде чем начать:**

1. Что, по вашему мнению, важно сделать, чтобы успешно завершить стажировку и получить постоянную работу?
2. Как правильно вести себя на собеседовании?
3. Проходили ли вы когда-нибудь собеседование? Опишите свой опыт.

**Глоссарий**

**Экз. 1 Выучите основные словарные термины:**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Слово | Транскрипция | Перевод |
| рекрутировать | /rɪˈkruːt/ | нанимать на работу |
| нанять | /ɪmˈplɔɪ/ |
| нанять | /ˈhaɪə(r)/ |
| рекрутер | /rɪˈkruːtə(r)/ | агент по найму (отдел кадров) |
| трудоустройство | /ɪmˈplɔɪmənt/ | занятость |
| сотрудник | /ɪmˈplɔɪiː/ | сотрудник |
| работодатель | /ɪmˈplɔɪə(r)/ | работодатель |
| приложение | /ˌæplɪˈkeɪʃn/ | специализация |
| рабочее место | /ˈwɜːkpleɪs/ | рабочее место |
| штаб-квартира | /ˌhedˈkwɔːtəz/ | головной офис |
| мышечное усилие | /ˈmʌskjələ(r) ˈefət/ | мышечное усилие |
| рабочий процесс | /ˈwɜːkfləʊ/ | рабочий процесс |
| хедхантер | /ˈhedhʌntə(r)/ | охотник за головами, хедхантер |
| оценивать | /əˈses/ | оценивать |
| знакомство | /əˈkweɪntəns/ | знакомство, ознакомление |
| внеклассные мероприятия | /ˌekstrəkəˈrɪkjələ(r) ækˈtɪvəti/ | внеклассные занятия |
| быть лишним | /rɪˈdʌndənt/ | быть уволенным по сокращению штата |
| передавать на аутсорсинг | /ˈaʊtˌsɔɹs/ | Передать задание стороннему исполнителю |

**Экз. 2 Прочитайте текст:**

Хотя кажется, что люди используют понятия "работа" и "должность" как взаимозаменяемые, на самом деле между ними существует разница. Слово "работа" происходит от староанглийского слова "weorc" или "worc", в то время как слово "job" появилось в середине XVIth века и происходит от среднеанглийского слова "gobben". И work, и job - это слова, которые используются во многих фразах английского языка. Примерами могут служить: между делом, большая работа, сделать дело, отказаться от чего-то как от плохой работы, на работе, есть над чем поработать, в работе. Work something in, work something off - вот некоторые фразовые глаголы, в которых используется слово work.

В чем разница между понятиями "работа" и "должность"?

1. Слово "работа" обычно относится к любому виду мускульных усилий, прилагаемых для выполнения какого-либо действия. С другой стороны, слово "работа" относится к занятию, за которое вам платят зарплату; его также называют профессией или родом занятий.
2. Вкратце можно сказать, что слово "работа" является подмножеством слова "работа".
3. Замена слова "работа" словом "труд" не даст правильного представления. "Работа" может выполняться как *на* официальном рабочем месте, так и *вне* его. В этом заключается важное различие между этими двумя словами.
4. Еще одно важное различие между этими словами заключается в том, что слово "работа" также может быть использовано в качестве глагола. С другой стороны, слово "работа" не может быть использовано в качестве глагола, а только в качестве существительного.

Давайте поговорим о работе и рабочих местах.

Рабочий процесс начинается с процесса хедхантинга. Хедхантинг - это процесс поиска людей на определенную работу, также известный как рекрутинг или, особенно в американском английском, найм. Тот, кто был принят на работу, является сотрудником; или в американском английском - a hire. E. - a hire. Компания может нанимать сотрудников напрямую или использовать внешних рекрутеров, кадровые агентства или агентства по трудоустройству. Внешние специалисты, называемые хедхантерами, могут привлекаться для поиска людей на очень важные должности, убеждая их покинуть организации, в которых они уже работают. В крупных организациях существует отдел кадров (HRD), который занимается вопросами оплаты труда, найма и т.д. Эта область называется человеческими ресурсами (HR) или управлением человеческими ресурсами (HRM). Другое название этого отдела - отдел кадров.

Дагмар Шмидт, руководитель отдела подбора персонала в немецкой телекоммуникационной компании, рассказала о личном опыте, касающемся процесса отбора и рабочих мест:

"Мы изучаем биографию кандидатов: их опыт работы на разных должностях и уровень образования. Мы не требуем рукописных писем, так как люди обычно пишут заявления по электронной почте; анализ почерка относится к 19 веку".

Мы приглашаем наиболее интересных кандидатов на групповое обсуждение. Затем мы проводим индивидуальные собеседования с каждым кандидатом. Мы также просим кандидатов пройти письменный психометрический тест для оценки их интеллекта и личности. После этого мы составляем короткий список из трех или четырех кандидатов. Мы проверяем их рекомендации, обращаясь к их референтам: предыдущим работодателям или преподавателям, которых кандидаты указали в своих заявлениях. Если рекомендации в порядке, мы просим кандидатов прийти на собеседование. Наконец, мы предлагаем кандидату работу. Если кандидат принимает предложение, мы принимаем его на работу. Однако рекрутеры не так уж редко сталкиваются с ситуацией, когда кандидат отклоняет предложение или отзывает свое первоначальное согласие.

Как правило, существует две различные ситуации, когда кандидат решает отозвать свое согласие на предложение о работе. В первом случае кандидат сообщает вам, что получил более выгодное предложение и выбирает его, а не ваше. После этого он сообщает вам о своем решении, и на этом все заканчивается. В другой ситуации кандидат говорит вам, что получил лучшее предложение, а затем *рассказывает, в чем оно заключается.* Это важно, потому что в данной ситуации кандидат заинтересован в работе у вас, но получил более привлекательное предложение от менее привлекательной компании. В этом случае у вас есть возможность сделать контрпредложение, то есть улучшить свое первоначальное предложение. Если кандидат талантлив и его выгодно держать в запасе, его стоит удержать, но это может быть дорого и напряженно. Или вы можете продолжить поиск дальше.

После приема на работу человеку предоставляется рабочее место. Деятельность компании может быть распределена по разным объектам. Самые высокопоставленные руководители компании обычно работают в головном офисе или штаб-квартире (HQ). У некоторых менеджеров есть отдельные кабинеты, но во многих компаниях большинство сотрудников работают в офисах с открытой планировкой. Большие помещения, где многие люди работают вместе, называются лофтами. Повседневная работа, поддерживающая деятельность компании, часто выполняется в таких офисах административным или вспомогательным персоналом".

То, как потенциальный работник проходит через вышеупомянутый процесс, определяется его способностью к трудоустройству. Она включает в себя сочетание личных, социальных и экономических факторов, которые в совокупности дают большую или меньшую вероятность того, что человек сможет найти и сохранить работу. Большинство работодателей ищут в кандидатах на работу определенные навыки и качества, помимо академической квалификации. Известные как навыки трудоустройства, эти навыки могут не быть специфическими для конкретной работы, но они играют важную роль в повышении вашей эффективности и ценности на рабочем месте. Эти навыки также могут повлиять на вашу способность продвигаться по карьерной лестнице.

Другой докладчик, Джон, сотрудник специализированной ИТ-компании, рассказывает о возможностях трудоустройства в ИТ-индустрии:

"'IT Services (ITS) уделяет большое внимание профессиональному развитию, и мы часто посещаем учебные курсы, чтобы быть в курсе современных тенденций в отрасли. В ITS нам говорят, что, хотя мы можем не получить работу в компании на всю жизнь, наши современные навыки означают, что мы всегда сможем найти работу. Компании и правительства говорят о важности обучения на протяжении всей жизни - продолжать развивать свои знания, например, посещая курсы и читая журналы. Мне очень нравится моя работа, но в ближайшие год-два я могу сделать карьерный шаг и перейти в другую компанию.

До ITS я работал в ИТ-отделе банка. Вся ИТ-работа выполнялась внутри компании. Я думал, что у меня есть работа на всю жизнь. Но однажды банк решил сократить расходы, передав работу на аутсорсинг компании ITS. К счастью, банк не стал сокращать меня, поэтому я не потерял работу и через некоторое время решил работать в ITS. Мы работаем с самыми разными клиентами - я консультант и даю им советы.

Когда мне будет около 40 лет, я хочу стать самостоятельным фрилансером, предлагающим консультационные услуги различным компаниям. Идея работать фрилансером над разными проектами для разных клиентов меня привлекает".

**Ex. 3 Ответьте на следующие вопросы**

1. В чем разница между словами "работа" и "должность"?
2. Что означает "подмножество" чего-либо? Опишите это слово и прокомментируйте его использование между определениями "работа" и "должность".
3. Как компании ищут потенциальных сотрудников?
4. Как выглядит процесс отбора или найма?
5. Каковы возможные способы организации рабочих мест в компании?
6. Ориентируются ли работодатели в процессе отбора только на образование и опыт, или есть еще факторы, влияющие на трудоспособность человека?
7. Что такое аутсорсинг и почему компании предпочитают передавать часть своих задач на аутсорсинг?
8. Распространена ли в наше время работа на всю жизнь? Каковы преимущества и недостатки такой работы?
9. Является ли контрпредложение хорошей стратегией для отдела кадров и в каких случаях?
10. В чем разница между наймом и наймом сотрудников? Объясните значение этих слов.

**Ex. 4 Соотнесите английские слова и словосочетания с их русскими эквивалентами.**

|  |  |
| --- | --- |
| 1. тип занятости  2. какие-либо мышечные усилия  3. анализ подчерка  4. процесс отбора  5. решил сократить расходы путем аутсорсинга  6. оценить интеллект и индивидуальность  7. опыт работы и специализация  8. техническая поддержка  9. самостоятельно как фрилансер, предлагающий консультационные услуги различным компаниям  10. рекрутерские (кадровые) агенства | A. опыт работы на различных должностях и образовательная квалификация  B.для оценки их интеллекта и личности  C. виды занятости  D. самостоятельно в качестве фрилансера, предлагающего консультационные услуги различным компаниям  E. любой вид мышечных усилий  F. процесс отбора  G. агентства по найму персонала  H. анализ почерка  I. техническая поддержка  J. решил сократить расходы, передав работу на аутсорсинг |

**Ex. 5 Определите следующие утверждения как истинные или ложные. Исправьте ложные предложения**

1. Работодатели приглашают всех, кто пишет психометрический тест
2. Слово "работа" - происходит от староанглийского слова "gobben", в то время как слово "работа", как говорят, появилось в середине 16th века и происходит от среднеанглийского слова
3. Если сотрудник, отозвавший свое согласие на предложение о работе, талантлив и полезен для компании, отдел кадров иногда делает ему более выгодное предложение.
4. Компании проверяют рекомендации всех референтов кандидатов.
5. Можно сказать, что слово "работа" является подмножеством слова "труд".
6. Работодатели просят кандидатов пройти письменный психометрический тест и медицинское обследование, чтобы оценить их интеллект и здоровье.
7. Навыки трудоустройства могут повлиять на вашу способность продвигаться по карьерной лестнице.
8. Некоторые менеджеры имеют собственные офисы, но не все.
9. Работодатели по очереди приглашают наиболее интересных кандидатов и предлагают им работу.
10. Большинство руководителей высшего звена работают в офисах с открытой планировкой.

**Экз. 6 Переведите следующие предложения на английский язык.**

1. Ты получаешь организованное рабочее место, после того как тебя приняли на работу.
2. Компания может нанимать сотрудников напрямую или пользоваться услугами рекрутинговых агентств или агентств по трудоустройству.
3. Мы проверяем ссылки, указанные в резюме, написав предыдущим работодателям или преподавателям.
4. Большие площади, где люди работают вместе, называются лофтами.
5. Внешние специалисты, прозванные охотниками за головами, могут быть призваны охотиться за "головами" людей на очень важных должностях, убедив их покинуть организацию, в которой они уже работают.
6. Мы не просим рукописные резюме - их люди, как правило, отправляют по электронной почте; анализ подчерка относится к 19-му веку.
7. Составьте список навыков, знаний, а также профессиональных и личных качеств, которые требуются работодателю и имеют решающее значение для успеха в работе.
8. Во время собеседования вы должны будете предоставить подробную информацию о вашей истории работы, включая каждую вашу работу, даты начала и окончания работы, вознаграждение, занимаемые должности и компании, в которых вы работали.
9. Когда речь заходит о том, сколько вы хотите заработать, может быть сложно ответить таким образом, который обеспечивает вам достойную заработную плату.
10. Для студентов колледжей и недавних выпускников важно связать ваше образование, внеклассные занятия и опыт (работа и учеба) с работой, на которую вы претендуете.

**Ex.7 Изучите следующие слова и словосочетания и заполните ими пропуски:**

самоорганизация работодатели целеустремленные поведенческий фон ответственность хорошо продуманная встречаемая работа сотрудники

1. Компания может нанимать ... напрямую или использовать внешних рекрутеров, кадровые агентства или агентства по трудоустройству.
2. Слово "..." также может быть использовано в качестве глагола.
3. Отдел кадров проверяет рекомендации кандидатов, включенных в короткий список, путем направления писем их предыдущим ... или учителям, которых кандидаты указали в своих заявлениях.
4. Потенциальные кандидаты должны быть квалифицированными, опытными, способными взять на себя ..., необходимые для достижения целей организации.
5. Резюме кандидатов рассматриваются и проверяются на предмет соответствия образования, опыта работы и общего ... требованиям вакансии.
6. ... интервью - это собеседование, включающее вопросы и примеры вашего поведения в различных жизненных ситуациях из прошлого.
7. ... вопрос о конкретной гипотетической ситуации - отличный способ увидеть, как кандидат реагирует в определенных ситуациях.
8. Вам будет предоставлено ... время, чтобы задать вопросы, и вас будут поощрять задавать аналогичные ситуационные вопросы.
9. Объясняя, как бы вы исправили ошибку или проблему, которая у вас возникла... ваш ответ продемонстрирует самоанализ и эмоциональный интеллект.
10. Независимо от того, как вы расставляете приоритеты при выполнении задач в команде, важны ... навыки человека.

**Ex. 8 Прочитайте текст**

**Наиболее распространенные вопросы на собеседовании при приеме на работу.**

Собеседования для студентов или недавних студентов уникальны тем, что у вас зачастую нет такого большого опыта работы, как у других соискателей. Тем не менее, вы все равно можете многое предложить. Ключ к тому, чтобы произвести впечатление на любого работодателя, - быть готовым и позиционировать свои уникальные ситуационные навыки.

Во время собеседования слушать не менее важно, чем отвечать на вопросы. Если вы не будете внимательны, вы не сможете дать хороший ответ. Важно слушать интервьюера, быть внимательным и, если нужно, взять время для составления подходящего ответа. Также важно рассказать о своей квалификации так, чтобы произвести впечатление на интервьюера.

Существует несколько типов вопросов для интервью, которые могут быть заданы студенту или недавнему студенту на собеседовании.

*Вопросы поведенческого интервью*

Многие вопросы на собеседовании будут поведенческими. Эти вопросы требуют, чтобы вы привели пример того, как вы делали что-то связанное с работой в прошлом. Например, интервьюер может спросить: "Расскажите мне о том, как вам пришлось выполнять групповой проект в сжатые сроки". Интервьюеры задают вопросы о вашем прошлом, чтобы понять, каким работником вы можете стать в будущем.

Подобные вопросы требуют, чтобы вы вспомнили примеры из прошлого опыта. Опишите конкретный пример, о котором вы думаете (это поможет заранее продумать примеры). Объясните ситуацию и то, что вы сделали, чтобы решить проблему или добиться успеха. Затем опишите результат.

Как студент или недавний студент, вы можете не иметь большого опыта работы. Вы можете использовать опыт работы в качестве студента, стажера или даже волонтера. Если вы участвовали в каких-либо внеклассных мероприятиях, вы можете рассказать и об этом опыте.

Вопросы поведенческого собеседования будут более целенаправленными, чем вопросы традиционного собеседования, и вам придется отвечать на них, приводя особые примеры того, как вы справлялись с ситуациями на рабочем месте. Просмотрите примеры вопросов, которые вам могут задать на поведенческом собеседовании, и подумайте, как бы вы на них ответили.

* Приведите пример случая, когда вы использовали логику для решения проблемы.
* Приведите пример цели, которую вы достигли, и объясните, как вы ее достигли.
* Опишите принятое вами непопулярное решение и то, как вы справились с его выполнением.
* Приходилось ли вам выходить за рамки служебных обязанностей? Если да, то каким образом?
* Что вы делаете, когда ваше расписание прерывается? Приведите пример того, как вы с этим справляетесь.
* Приходилось ли вам убеждать команду работать над проектом, от которого они были не в восторге? Как вы это сделали?
* Справились ли вы с трудной ситуацией с коллегой по работе? Как?
* Расскажите о том, как вы эффективно работали под давлением.

Последующие вопросы также будут подробными. Вас могут спросить, что вы делали, что вы говорили, как вы реагировали или что вы чувствовали во время ситуации, которой вы поделились с менеджером по найму.

*Вопросы ситуационного интервью*

Вопросы ситуационного интервью просят вас рассмотреть возможную будущую ситуацию на работе. Интервьюер может спросить: "Как бы вы справились с работой над тремя заданиями, которые должны быть выполнены одновременно?". Хотя эти вопросы касаются будущих ситуаций, вы все же можете иногда отвечать на них, приводя пример из прошлого опыта.

Пример придает достоверность вашему ответу. Приводя примеры, старайтесь использовать примеры, которые тесно связаны с работой, на которую вы претендуете. Подумайте о прошлом опыте работы, волонтерства или учебы в школе, где требовались навыки, схожие с теми, что необходимы для этой работы.

Ситуационное интервью похоже на поведенческое интервью, когда кандидатам задают конкретные вопросы о том, что может произойти на рабочем месте. Вопросы, как правило, касаются решения проблем и урегулирования сложных вопросов и обстоятельств на работе.

*Вопросы о себе*

Интервьюеры зададут вам множество вопросов о себе. Некоторые из них будут простыми вопросами о вашем образовании и трудовой биографии. Другие будут касаться вашего характера, например, ваших сильных и слабых сторон.

Чтобы подготовиться к подобным вопросам, тщательно изучите свое резюме и сопроводительное письмо. Также ознакомьтесь со списком распространенных вопросов на собеседовании, чтобы подготовить ответы на вопросы о себе. Не забывайте отвечать честно, но всегда придавайте своим ответам позитивный оттенок.

Когда интервьюер задает вопросы о себе, он пытается определить, насколько вы подходите компании. Соответствует ли ваша личность культуре компании? Совпадают ли ваши цели и ожидания от работы с тем, какой будет ваша роль в компании, если вас возьмут на работу? Как вы впишетесь в нынешний коллектив?

*Вопросы о компании*

Работодатель также может задать вам вопросы о компании и о том, почему вы считаете, что подходите на эту должность. Чтобы ответить на эти вопросы, обязательно изучите компанию заранее. Получите представление о культуре компании - ее миссии, рабочей среде и о том, что компания ищет в сотрудниках.

Когда собеседование подходит к концу, одним из последних вопросов, который вам могут задать, будет "Что я могу ответить для вас?". Приготовьте свои собственные вопросы для собеседования. Вы не просто пытаетесь получить эту работу - вы также проводите собеседование с работодателем, чтобы оценить, подходит ли вам эта компания и должность.

**Ex. 9 Отметьте эти утверждения как истинные или ложные.**

1. Не следует поднимать тему заработной платы во время собеседования.
2. Если у вас нет опыта в какой-либо области, вы можете описать любой аналогичный опыт из школы / университета / просто из жизни.
3. Допустимо слегка приукрасить правду во время интервью.
4. Во время собеседования вопросы может задавать только рекрутер.
5. Нет необходимости отвечать на вопросы интервьюера на 100% честно.
6. Умение слушать важнее, чем ответы на вопросы во время собеседования.
7. Хорошей стратегией для студента будет рассказать о внеклассной деятельности, волонтерстве или школьном опыте, если у него нет необходимого опыта работы.
8. Вопросы поведенческого интервью просят вас объяснить, как бы вы повели себя в гипотетической ситуации.
9. Размышления о прошлом опыте помогают ответить на вопросы ситуационного интервью.
10. Важно быть знакомым с культурой компании, чтобы произвести положительное впечатление на потенциального работодателя.

**Ex. 10 Представьте, что вас пригласили на собеседование в компанию вашей мечты. Подумайте над следующими вопросами и напишите об этом небольшое эссе:**

1. О какой компании вы мечтаете? Почему?
2. Знаете ли вы кого-то, кто там работает? Зададите ли вы этому человеку несколько вопросов, прежде чем идти на собеседование?
3. Почему важно узнать что-то о компании до собеседования?
4. Какие вопросы вы бы задали интервьюеру?

**Ex. 11 Разбейтесь на группы по 3-4 человека. Подумайте, что для каждого из вас важно иметь на работе. Может быть, иметь собственный кабинет? Или хорошая кофеварка? Может быть, дружный коллектив и регулярные встречи для сплочения команды? Или вам нужна дополнительная медицинская страховка и компенсация расходов на питание/путешествия? Обсудите это со своими партнерами.**

**Просмотр видео**

<https://www.ted.com/talks/regina_hartley_why_the_best_hire_might_not_have_the_perfect_resume?referrer=playlist-talks_to_watch_before_a_job_in>

**Почему лучший сотрудник может не иметь идеального резюме.**

**Регина Хартли. TED@UPS**

**Часть 1 - (0:00-04:04)**

**Перед просмотром**

**Ex. 1. Обсудите с партнером:**

1. Что показывает ваше резюме рекрутеру?
2. Какое резюме выглядит более впечатляющим: резюме без опыта, но с отличным университетским дипломом и хорошими рекомендациями или резюме с большим количеством различных предыдущих работ с университетским дипломом среднего качества?

**Экз. 2. Знаете ли вы, что означают подчеркнутые слова? При необходимости посмотрите их.**

1. Но пока мой сертификат специалиста по кадрам не аннулировали, позвольте мне объяснить.
2. Тот, кто явно имел преимущества и был обречен на успех.
3. Это может предвещать целеустремленную борьбу с препятствиями.
4. Люди, чей опыт похож на лоскутное одеяло.
5. Поступление и окончание элитного университета требует много труда и жертв.
6. Но с другой стороны, что происходит, когда вся ваша жизнь обречена на провал, а вы на самом деле добиваетесь успеха?
7. Я хочу призвать вас взять интервью у Скраппера.

**Пока вы смотрите**

**Ex. 1. Ответьте на следующие вопросы:**

* 1. Кто такой скраппер?
  2. Чем отличаются серебряные ложки от скребков?
  3. Как Регина описывает свой опыт приема на работу человека, который учился в элитном университете?
  4. К кому она себя относит: Серебряные ложки и скрепы?

**Часть 2 - (04:04-10:04)**

**Перед просмотром**

**Ex. 1. Обсудите с партнером:**

1. Знаете ли вы примеры людей с трудным детством или какими-либо проблемами со здоровьем/психикой, которые, тем не менее, добились успеха? Назовите их.
2. Как вы думаете, как легче добиться успеха: в одиночку или с командой друзей/партнеров? Объясните свое мнение.

**Экз. 2. Переведите следующие слова и фразы на русский язык:**

Предприниматели, путешествие, посттравматический рост, вопреки, невзгоды, приводить в движение, зацикливаться на прошлом, честная обратная связь, наставничество, недооцененный соперник, сверстник.

**Пока вы смотрите**

**Ex. 1. Обсудите в парах, кого из соискателей вы бы предпочли взять на работу? И кем вы себя считаете: Серебряной ложкой или Скребком?**

Ссылки:

1. Дойл, А. (2004, 19 марта). *Как подготовиться к поведенческому собеседованию при приеме на работу*. The Balance Careers; The Balance. https://www.thebalancecareers.com/behavioral-job-interviews-2058575
2. Дойл, А. (2012). *Вопросы и ответы на собеседовании при приеме на работу студентов*. The Balance Careers. https://www.thebalancecareers.com/student-job-interview-questions-and-answers-2063815
3. Дойл, А. (2020, 21 октября). *Типы вопросов на собеседовании, которые вам могут задать*. The Balance Careers. https://www.thebalancecareers.com/types-of-interview-questions-2061365
4. Дойл, А. (2022, 24 мая). *Как подготовиться к собеседованию*. The Balance Careers. https://www.thebalancecareers.com/how-to-prepare-for-a-job-interview-2061361
5. Кандефер, К. (2019, 25 июня). *Лучшие и распространенные вопросы ситуационного интервью*. DevSkiller - мощный инструмент для проверки навыков разработчиков. https://devskiller.com/situational-interview-questions/
6. Маскулл, Б. (2002). *Используемая деловая лексика*. Издательство Кембриджского университета.
7. Маскулл, Б. (2017). *Business vocabulary in use : advanced*. Cambridge University Press.
8. Оксфордский словарь. (2017). *Oxford learner's dictionaries*. Oxford Learner's Dictionaries. https://www.oxfordlearnersdictionaries.com/.
9. *Набор и отбор персонала Процесс набора персонала*. (2019). Www.tutorialspoint.com. <https://www.tutorialspoint.com/recruitment_and_selection/recruitment_process.htm>
10. Гринберг А. (2022, 17 февраля). *Что делать после отказа кандидата от предложения о работе?* https://www.contractrecruiter.com/candidate-backs-out-offer/