

Собеседование с супербоссом. Прямой диалог с губернатором как формат молодёжного HR-тренинга



В Псковской области с 2023 года проходит региональный карьерный форум «Найди себя в Псковской области», который стал новой площадкой для диалога службы занятости, работодателей и молодёжи. Знакомый формат каждый раз расширяется за счёт новых активностей. На этот раз, например, добавилось открытое собеседование. В чём его сильные стороны, как он помогает раскрыться участникам — на эти вопросы мы попросили ответить организатора форума и председателя регионального комитета по труду и занятости **Алену Трунову**



Что мы придумали?

Открытое собеседование — это формат мероприятия, где молодые люди проходят импровизированное собеседование с реальными работодателями на подготовленные организаторами вакансии.

Обычно у каждого из нас есть время на подготовку к собеседованию, мы прокручиваем в голове возможные диалоги, формулируем аргументы, но где гарантии, что всё пойдёт по придуманному нами плану?

Мы сразу поставили себе большую цель: главный эксперт на собеседовании — губернатор Псковской области Михаил Ведерников. Собеседование с губернатором — уникально, ответственно, волнующе, сразу же задаёт уровень. Предложение такого формата высшему должностному лицу было довольно авантюрной затеей, и чтобы её реализовать, заручиться поддержкой и одобрением, мне пришлось самой пройти через презентации и «собеседования».



Их нет ни у кого. Именно такие собеседования в реальном времени мы и решили провести. Когда нет чёткого сценария, нет выверенных презентаций, нет списка вопросов и ответов, нет оценочных чек-листов. Есть только вакансии, работодатели и соискатели. Всё как в реальной жизни.



Каждая роль — главная

▶ Работодатели

Учитывая большую долю неизвестности в сценарии, очень важно подобрать «говорящих» экспертов.

Вместе с губернатором для общения с соискателями пригласили двух опытных и известных в регионе управленцев из производственной и банковской сфер.



▶ «Соискатели»

Для участников форума детали проекта были скрыты до последних минут. При подаче заявки по желанию можно было прикрепить своё резюме с пометкой «Хочу принять участие в открытом собеседовании». Резюме прикрепили 42 человека (30% от заявок), из них мы отобрали пять.

За два дня до форума они узнали о формате собеседований, за два часа — получили описание импровизированных вакансий, за минуту до начала — имена работодателей.



▶ Вакансии

Изучили резюме участников, а затем на основе этой информации составили импровизированные вакансии, позволяющие мягко выявить пересечения между потребностями работодателей и реальным опытом участников.

Обратите внимание! Среди всей подготовки мероприятия и прочих неизвестных именно вакансии (и модератор) — возможность для организаторов режиссировать совпадения и позитивные исходы собеседований.

На пятерых участников приходилось три вакансии: помощник руководителя, аналитик данных, заместитель начальника маркетингового отдела. Такое соотношение создало конкурс.



Час «Х»

Свет, музыка, модератор приглашает работодателей выйти на сцену, зал взрывается овациями от предвкушения шоу!

Участники корректировали свою стратегию поведения по ходу мероприятия. Это тоже было симуляцией реального поведения на рынке труда — можно опираться на свой опыт и акцентировать внимание на его соответствии вакансии, можно подстраиваться под экспертов и просто пытаться им понравиться, а можно услышать, на какие вакансии претендует больше всего участников, и заявиться туда, где меньше конкурентов.



Участники по очереди поднимались на сцену, в течение пяти минут рассказывали о себе, а затем было пять минут на свободное общение с работодателями.

С одним из участников работодатель в моменте перешёл на диалог на английском языке, потому что первый заявил это как своё преимущество. Девушка представляла свой управленческий опыт, а эксперт задавала вопросы о том, как, по мнению участницы, нужно правильно давать обратную связь сотрудникам. В этот момент из зала вышли и вернулись два зрителя, и эксперт предложила участнице провести с ними короткую показательную беседу.

Каждый участник получил развивающую обратную связь на выступление, самопрезентацию, ответы на интервью, а также на реальное резюме.



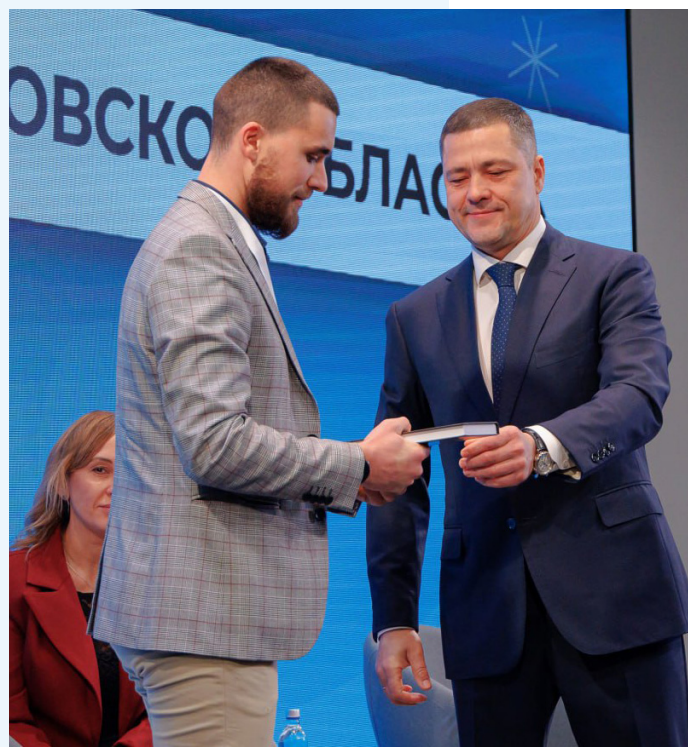
Что дальше?

Формат успешно зарекомендовал себя. Мы получили десятки положительных отзывов зрителей, участников, работодателей. В социальных сетях и СМИ региона это стало темой дня, что привлекло внимание к деятельности службы занятости. А сами участники собеседования бонусом получили предложения о дальнейшем сотрудничестве и трудоустройстве в Правительство региона и ПАО «Сбербанк».



Как пройти собеседование с супербоссом. Три лайфхака

1. Длинный взгляд. Заранее изучить вакансию, организацию, ситуацию в отрасли. Прийти с предложениями по развитию и улучшению. В своих предложениях смотреть дальше, чем просто «сегодня». Правильнее посмотреть на ситуацию со стороны руководителя и обозначить пользу предложений для него.



2. Свой человек. Подумайте, кто из уже действующих членов команды руководителя входит в его круг доверия. Если с этим человеком у вас уже был опыт продуктивного сотрудничества, упомяните об этом. Вероятнее всего, руководитель положительно отметит это для себя, спросит на вас отзыв. Так следует сделать, если вы уверены, что отзыв будет хорошим. В таком случае вас воспримут как своего человека, это усилит шансы получить предложение о работе.

3. Честное партнерство.

Трудоустройство — это двусторонний процесс. Высокие руководители собеседуют в свою команду руководителей. Им нужны люди, которые способны на своем уровне решать задачи и справляться со сложностями, не просто исполнители, а ценные командные игроки. Лучше выстраивать коммуникацию с позиции партнёрства, уважительно, но при этом честно обозначая свой опыт и возможности. Не обещайте того, что не сможете исполнить.

