

## Как можно использовать НЛП на собеседовании при приеме на работу?

Что длиннее: книга, которую вы держите в руках, или ручка, которая лежит рядом с вами? Ответ найти просто: достаточно приложить одно к другому.

А вот вопрос о том, который из этих двух предметов «прикольнее», пожалуй, вызовет замешательство. В первом случае то, как можно сравнить, достаточно просто понять, во втором случае ответ может быть размыт и не очевиден.

Если потенциальный работодатель пригласил вас на собеседование, то, скорее всего, вас будут сравнивать с другими претендентами на заинтересовавшую вас должность, и для такого сравнения у кадрового менеджера уже имеются не только критерии к навыкам и компетенциям, но и достаточно отработанные методы их использования.

Сейчас все чаще основной акцент делается на личностные качества кандидата. Многие работодатели понимают, что нет большого толка в найме классного специалиста, который через несколько месяцев убежит в конкурирующую компанию или станет дезорганизующим центром в коллективе.

Для глубинного «прощупывания» HR-специалист может действовать и весьма провокационно, и достаточно бестактно. Цели такой тактики понятны.

Во-первых, сорвать с соискателя маску и вывести его из состояния заученной роли. Во-вторых, играть на «понижение стоимости», на навязывание будущему сотруднику иных условий, нежели те, на которые он претендует.

Ну и, может быть, «в-третьих» – провести своеобразную проверку на стрессоустойчивость. Мой знакомый директор по персоналу в одной из крупных компаний начинал процесс буквально с того, что орал на соискателей с высоты своей двухметровой фигуры... Невротики сбегали почти сразу. С остальными, собственно, собеседование и проводилось.

Кандидат ожидает вопросов о своих профессиональных достижениях и может быть шокирован резкими высказываниями относительно своего внешнего вида или поведения. В этих ситуациях очень важно, что называется в НЛП, «удерживать состояние». Интервьюер надеется на ваше замешательство, а в ответ вы превращаете провокацию в шутку, вызывая встречное замешательство. Ну, вот пример.

– У Вас такой смешной и нелепый галстук.

– Представляете, меня он тоже веселит. Зато моя любимая супруга каждое утро с восторгом лично надевает мне его на шею.

При подготовке тренингов я тщательно проверял технику «Неявное упоминание». Фишка состояла в том, чтобы вскользь упомянуть в разговоре, что, дескать, «я о тебе теперь кое-что знаю», ну или «нашелся человек, который мне о тебе многое рассказал».

Аналогия приведена с той целью, что иногда, выслушав рассказ кандидата, рекрутер заявляет следующее: «По имеющимся у нас данным, причина вашего ухода с прежнего места работы вовсе не та, о которой вы нам тут пытаетесь рассказать». Лучше всего в этом случае задать кадровику встречный вопрос об источнике таких нелепых сплетен. Если при этом слово «сплетни» будет тонко выделено интонацией, значит, вы успешно применили известный в НЛП метод «аналогового маркирования».

В свое время, будучи еще начинающим «мастером НЛП», я придумал себе упражнение равно и забавное, и полезное. Когда кто-то из моих знакомых впервые шел ко мне в гости, я предлагал сыграть в «проверку интуиции».

Суть заключалась в том, что человек по «внутренним ощущениям» должен был определить расположение помещений. Сам я шел сзади и микродвижениями транслировал правильный выбор. За несколько лет таких тренировок интуиция «сработала» буквально у всех. Дело в том, что невербально человек передает около 85% информации. И, смею вас заверить, что своим внутренним наблюдениям человек доверяет куда больше ваших слов.

Так и опытный работодатель всегда будет внимательно всматриваться в то, как вы выглядите. Поэтому, если завтра с утра вы собираетесь на собеседование, то навестите сегодня днем своего любимого парикмахера, вечер посвятите прогулке в сосновом лесу, ночью хорошенько выспитесь, а утром залезьте в джакузи с ароматической пенкой. Человек со здоровой и благополучной внешностью вызывает желание общаться и заниматься с ним одним делом.

Человека, изучавшего НЛП по книжкам, легко отличить. В разговоре он зачастую старается буквально копировать жесты и позу собеседника. Выглядит это или смешно или нелепо. Основной способ подстройки по позе на самом деле состоит в подстройке «по центру тяжести». То есть садитесь так, чтобы у вас работали примерно те же самые группы мышц, двигайтесь в том же самом или кратном ритме. Такая «похожесть» транслирует на бессознательном уровне состояние комфорта в общении и быстро приводит к следующему после подстройки шагу – ведению.

Выработайте в себе повседневную привычку говорить с человеком, как бы «вживаясь» в громкость и тембр его голоса.

Всякий раз, заявляя о каком-либо из своих достоинств, подкрепите это развернутым примером и рассказом из своего опыта, тщательно сдабривая свою речь соединительными частицами «и», «поэтому», «таким образом»...

Используйте любую оперативную возможность: беседы в коридоре, информацию на стендах. Зайдя на собеседование, обоснуйте в нескольких фразах свой выбор предприятия, на котором вы хотели бы работать, «потому что...», и упомяните несколько достоинств этой компании.

Соискатели всегда стараются соответствовать ожиданиям администрации. При этом они прикручивают на свои плечи голову потенциального начальства, по сути занимаясь «чтением мыслей». Для того чтобы избежать подобных спектаклей, менеджер может применять особую схему ведения собеседования. Суть её, в общем-то, проста: человеческая речь устроена так, что любое сообщение может быть истолковано разными способами. Так что задача HR-менеджера состоит просто в том, чтобы при первых признаках такого забавного актёрствования формально выворачивать смысл сказанного кандидатом «наизнанку». Как правило, после нескольких таких «шагов» соискатель забывает выученную роль.

- В отношениях с руководством, я строго придерживаюсь должностной инструкции.
- Иными словами, вы формалист?
- Наоборот, я очень открытый человек и всегда становлюсь центром любой компании.
- Тогда получается, что ваша формальная требовательность к начальству сочетается с панибратством в отношении подчиненных. Интересно, на какие такие «подвиги» вы сможете подбить наш исполнительный и дружный коллектив?

Эта схема показывает соискателю, как важно вести себя естественно и искренне. Скорее всего, на протяжении собеседования эта утонченная игра будет меняться. И если вы сумеете стать достойным и ярким её участником, вероятность того, что именно на вашей кандидатуре остановит окончательный выбор работодатель, возрастет в несколько раз.

Автор - Дмитрий Ющенко

[Источник](#)