

**ВЕК СТРЕССА** «Как-то известная британская компания рассматривала конкретного человека на крайне высокую позицию. Мне нужно было составить психологический портрет соискателя и рассказать о его поведении в нестандартных ситуациях и пространствах, не имеющих отношения к офису (ресторан, фитнес, торговый центр). Поскольку должность была очень высокой, а уровень заведений, которые этот человек посещал,— просто заоблачным, у меня получилось попасть только в фитнес-клуб по временному абонементу. Для того чтобы с ним познакомиться, я „случайно“ бросала в него полотенце и другими способами пыталась вызвать любую реакцию. Стоит сказать, что человек оказался мега-прозорливым и быстро смекнул, что к чему. В один из моих „подходов“ он спокойно пошутил, что либо он мне понравился, в чем он сомневается, либо я ненормальная, что тоже вызывает сомнения, либо хантер»,— вспоминает операционный директор «Новых Облачных Технологий».

Эксперт говорит, что сейчас хантеров прежде всего интересует выявление реакций кандидата в условиях некомфортных, требующих быстрого принятия решений, умение вести себя достойно и конструктивно в нестандартной ситуации. В век стресса и переизбытка информации работодатели часто делают акцент

## RBI THE ART OF REAL ESTATE

РЕКЛАМА

именно на эти качества. Становятся все популярнее стресс-интервью. Правда, как полагает рекрутер, в России мало кто умеет корректно их проводить. «Потому что стресс-интервью — это не унижение личности. Это искусственное введение человека в нестандартную для него ситуацию. И чтобы сохранить репутацию компании и руководителя, после окончания стресс-интервью при любом исходе для соискателя необходимо дать ему обратную связь в стиле „сейчас было стрессовое интервью; простите, если вам было некомфортно; мы делаем это по таким-то причинам; спасибо, что уделите нам время, вы вели себя очень достойно“. К сожалению, в нашей стране этого почти никто не делает»,— констатирует госпожа Гиацинтова. В США, например, отсутствие фидбека в ситуации со стресс-интервью просто недопустимо и может быть чревато судебными разбирательствами. Эксперт напоминает, что к этому способу собеседования стоит относиться с осторожностью еще и потому, что даже при положительном результате кандидат может начать испытывать неприязнь и нестолороженность к компании. → 32



АНАТОЛИЙ ЖДАНОВ

ХАНТЕРЫ ИСКУССТВЕННО ВВОДЯТ КАНДИДАТА В НЕСТАНДАРТНУЮ СИТУАЦИЮ, ЧТОБЫ ВЫЯВИТЬ ЕГО РЕАКЦИИ В НЕКОМФОРТНЫХ УСЛОВИЯХ

### ПЕРСОНАЛ

### РАДИОЭЛЕКТРОНИКА И ПРИБОРОСТРОЕНИЕ



- 1. ЮРИЙ НИКОЛАШИН,**  
генеральный директор ПАО «Интелтех»
- 2. БОРИС ИВАНОВ,**  
председатель совета директоров ЗАО «Завод им. Козицкого»
- 3. ГЕОРГИЙ АНЦЕВ,**  
генеральный директор — генеральный конструктор АО «НПП „Радар ММС“»

### В ГОЛОСОВАНИИ ТАКЖЕ УЧАСТВОВАЛИ

- ВИКТОР ВОЛКОВ,**  
генеральный директор АО «Морион»
- НИКИТА ГЛАДКОВ,**  
генеральный директор ПАО «Светлана»
- ДМИТРИЙ ИБРАГИМОВ,**  
генеральный директор АО «РИМР»
- НИКОЛАЙ КУЛЫК,**  
генеральный директор АО «НПО завод „Волна“»
- ВЛАДИМИР МЕЛЬНИКОВ,**  
генеральный директор ОАО «Авангард»
- АЛЕКСАНДР МИТЯНИН,**  
директор ООО «Специальный технологический центр»
- КИРИЛЛ СОЛОВЕЙЧИК,**  
президент холдинга «Ленполиграфмаш»
- МИХАИЛ ФЕДОСОВСКИЙ,**  
генеральный директор АО «Диаконт»
- СЕРГЕЙ ХВОЩ,**  
генеральный директор АО «Электронная компания „Элкус“»