

## **Какие ошибки не должен допускать HR во время мотивационного интервью:**

- **Попытка убедить в чем-то соискателя.** Это может выглядеть, к примеру, так: «Если Вы не прекратите проявлять излишнюю человечность в общении с подчиненными, они так и будут садиться Вам на шею и заваливать работу».
- **Желание все проанализировать и объяснить.** Так Вы лишите соискателя свободы в рассуждениях, так как завуалированно навязываете свою точку зрения.
- **Навешивание ярлыков.** Проявляется в высказываниях: «Да, тут Вы проявили себя как скупой начальник», «Нужно признать, Вы авантюрист».
- **Советы, предложения или готовые решения.** Используются такие выражения: «Чтобы я сделал в такой ситуации, так урезал всем сотрудникам премии», «Я не стал бы метаться, как осенний лист на ветру, а объявил бы выговоры сотрудникам».
- **Убеждение с помощью логических аргументов или уговоров.** «Руководитель должен быть гибким, значит, не всегда следует прямо и безоглядно руководствоваться законом и правилами. А раз так, в некоторых ситуациях можно простить провинившегося подчиненного», «Ну, послушайте, разве трудно для Вас рассчитать бюджет подразделения на полгода и составить план?! Ведь Вам ничего не стоит спрогнозировать риски! Пожалуйста, займитесь этим сейчас».
- **Осуждение, критика, обвинение.** «Ну, это Вы, конечно, зря. Это в корне неправильно и даже неэтично!»
- **Искушение помочь.** «Да, Ваша проблема в излишней резкости. Поработайте с этим, и отношения с партнерами и подчиненными улучшатся», «Нет, Вам не хватает последовательности, нельзя так легко отказываться от принятых решений, даже если они показались Вам неверными».
- **Прямое противостояние, несогласие, спор.** «Да что Вы мне говорите! Такой бонус невозможен в принципе!», «Нет, Вы не правы: действовать так – значит проявлять близорукость».