

Как в Швейцарии проверяют соискателей? | Comment teste-t-on les candidats en Suisse ?

Auteur: Заррина Салимова, [Берн](#) , 21.07.2025.



А что ж вы даже кружку за собой не помыли? Фото: Magnet.me, Unsplash

Поломанный стул, стакан воды и чашка кофе – иногда во время собеседования рекрутеры прибегают к нетрадиционным приемам.

|

Une chaise cassée, un verre d'eau et une tasse de café : lors d'un entretien d'embauche, les recruteurs ont parfois recours à des méthodes peu conventionnelles.

Comment teste-t-on les candidats en Suisse ?

Готовясь к собеседованию на вакансию мечты, потенциальные сотрудники стараются продумать все – от ответов на возможные вопросы до уместного внешнего вида. Но порой работодателя интересуют не только профессиональные компетенции, но и спонтанная реакция человека, которая может рассказать о его характере гораздо больше, чем «приглаженное» и выверенное резюме.

Как пишет Tribune de Genève, швейцарские специалисты по найму сотрудников нередко прибегают к скрытым тестам, чтобы проверить, как поведет себя человек в неожиданной ситуации, готов ли он работать в команде, насколько он адаптивен и инициативен.

В частности, кандидату могут предложить шатающийся стул. Если вы притворитесь, что ничего не замечаете, вас могут посчитать пассивным. С другой стороны, о вас могут подумать как о человеке, который может оставаться сосредоточенным, несмотря на неожиданный дискомфорт. Если вы указываете на проблему, но не требуете ее устранить, вас могут посчитать «терпилой», который принимает неудобство. Если же вы попросите заменить стул (более устойчивый часто стоит рядом), вас могут посчитать проактивным: вы ориентированы на решение проблемы и хотите устранить препятствия, как только они возникнут.

Многое о личностных качествах может рассказать обычный стакан воды. Если человек не сделал ни глотка, то это может быть истолковано как признак стресса, неуверенности в себе и страха быть самим собой. Выпить стакан залпом – тоже плохая идея, так как это может быть воспринято как неуместное поведение. Тянуться к стакану и попить из него в течение всего разговора может быть расценено как отвлекающий маневр, поскольку кандидат плохо подготовился к вопросам.

Еще сложнее обстоит дело с чашкой кофе. Если, выпив кофе, вы не оставите чашку на столе рекрутера, а поставите ее в раковину или даже предложите ее сполоснуть, то это может быть воспринято как знак того, что вы хорошо воспитаны и ответственны. Некоторые специалисты по кадрам также приглашают соискателя на обед, чтобы увидеть, как он ведет себя в окружении людей.

Иногда работодатели испытывают терпение соискателя, инсценируя опоздание и тайно наблюдая, как человек справляется с неожиданностями. С этой же целью разговор иногда ненадолго могут прервать и выйти из кабинета – в это время за поведением кандидата могут наблюдать. Помните, что рекрутеры могут поинтересоваться на стойке регистрации, был ли человек вежлив по прибытии: дружелюбие и хорошие манеры ценятся всегда.

Несмотря на распространенность такие скрытые тесты считаются спорными и вызывают этические вопросы. Кроме того, некоторые приемы могут быть проблематичными с юридической точки зрения, так как рекрутеры должны соблюдать законы о защите данных, которые обязывают уважать неприкосновенность частной жизни и достоинство человека, претендующего на работу. Не говоря уже о том, что достоверность скрытых тестов вызывает сомнения, ведь существуют гораздо более надежные методы оценки.

Психометрические инструменты, такие как Insights MDI, также подвергаются критике

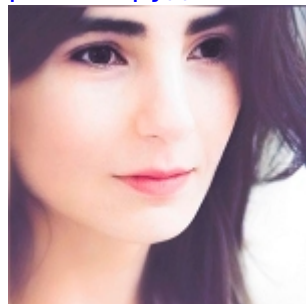
с научной точки зрения. Подобные тесты основаны на теории психологических типов, предложенной в 1921 году швейцарским психиатром Карлом Юнгом, и призваны определить приоритеты в принятии решений (мышление или чувства), а также установки (экстраверсия или интроверсия) человека. В результате алгоритм выдает многостраничный отчет, в котором личностные качества представлены в виде комбинации «стилей», кодируемых названиями цветов: более или менее «яркий красный» (властность и ориентация на результат), «солнечный желтый» (энтузиазм и отношения), «спокойный зеленый» (сочувствие и лояльность) или «ледяной синий» (аналитичность и структурированность). К этому добавляются экстравертные или интровертные ориентации и различные «мотивации». Как поясняют специалисты, результаты могут помочь определиться между двумя или тремя кандидатами, если компания ищет сбалансированную с точки зрения личностных качеств команду. Кроме того, тесты используются на рабочих тренингах с целью лучше понять членов коллектива. Однако некоторые эксперты относятся к тестам скептически, поясняя, что инструменты Insight MDI основаны не на научно подтвержденной теории личности, а на теоретических размышлениях Юнга.

В целом, тот факт, что к подобным приемам прибегают все чаще, может косвенно говорить о том, что рекрутеры «расслабились» и могут позволить себе такие капризы, так как больше не испытывают нехватки квалифицированных сотрудников. Действительно, годы бума, судя по всему, закончились, и швейцарский рынок труда находится в парадоксальной ситуации. С одной стороны, Центр мониторинга вакансий Швейцарского экономического института KOF регистрирует все меньше объявлений о работе, а индекс нехватки квалифицированных кадров снизился на 19%. С другой, 73% компаний по-прежнему испытывают трудности с заполнением вакансий. Это связано с тем, что на пенсию выходит все больше работников, а молодых специалистов приходит меньше. Кроме того, из-за географического дисбаланса в крупных городских центрах, таких как Цюрих или Базель, наблюдается избыток квалифицированной рабочей силы, которой не хватает в сельских регионах. Экономисты ожидают, что среднегодовой уровень безработицы в Швейцарии вырастет до 2,9% в 2025 году по сравнению с 2,4% в 2024 году и может увеличиться до 3,2% в 2026 году. Если США введут импортные тарифы в размере 30% на швейцарскую продукцию, то уровень безработицы может вырасти до 3% в этом году и до 3,5% в следующем.

[работа в Швейцарии](#)

[поиск работы](#)

[рынок труда](#)



[Заррина Салимова](#)

Zaryna Salimava

Статьи по теме

[О чем швейцарцы врут в резюме?](#)

[Резюме швейцарцев далеки от идеала](#)

[Швейцарцы искажают данные о зарплате в резюме](#)

[90% швейцарцев мечтает поменять работу](#)
[Легко ли найти работу со швейцарским дипломом?](#)
[Кому проще найти работу в Швейцарии?](#)
[Когда начинать поиск работы?](#)

Source URL: [*https://nashagazeta.ch/node/35382*](https://nashagazeta.ch/node/35382)