

# ТОП-5 СОВЕТОВ,

что делать сотруднику, попавшему в конфликтную ситуацию с соискателем, источником проблемы которой являются действия работодателя.

**1. ОБЪЯСНИТЬ, ЧТО НАМ ОЧЕНЬ ЖАЛЬ, ЧТО СОИСКАТЕЛЬ СТОЛКНУЛСЯ С ТАКОЙ СИТУАЦИЕЙ.**



**2. СОСТАВИТЬ ДИАЛОГ С КЛИЕНТОМ**

Если мы в ходе диалога понимаем, что клиент своим поведением вызвал конфликт, не зацкливаясь на самой конфликтной ситуации (чтобы не вывести из равновесия клиента), предложить тренинг по прохождению собеседования.



**3. РАЗГОВОР "НАЧИСТОТУ"**

Если мы понимаем, что клиент недоговаривает по сути ситуацию, предложить честно все обсудить.

Предложить клиенту представить себя в роли работодателя и посмотреть на ситуацию под другим углом.

Предложить клиенту из центра занятости созвониться с работодателем и извиниться, если извинения будут уместны.

Есть пример, когда данный лайфхак сработал и клиент трудоустроился к работодателю, с которым произошел конфликт.

**4. ЕСЛИ У КЛИЕНТА РАЗВИТО АССОЦИАТИВНОЕ МЫШЛЕНИЕ, К СЛОВУ ПРЕДЛОЖИТЬ ЦИТАТУ**

Александр Грэм Белл

«Когда одна дверь закрывается, открывается другая. А мы часто с таким жадным вниманием смотрим на закрывшуюся дверь, что совсем не замечаем открывшуюся...»



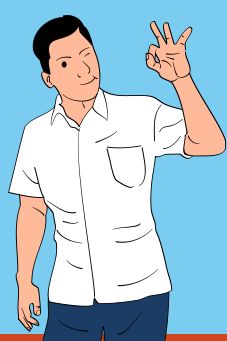
**5. РАЗГОВОР, ОСНОВАННЫЙ НА ФАКТАХ**

Мы слушаем и слышим клиента, и возвращаем ему факты, без какой-либо трактовки со своей стороны. Это даст клиенту возможность услышать ситуацию в нейтральном формате, без собственной эмоциональной окраски.



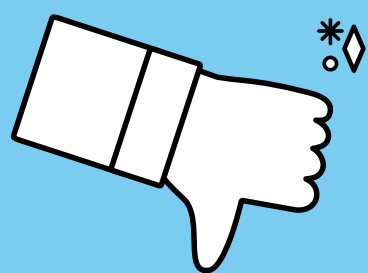


**5 "ВРЕДНЫХ" СОВЕТОВ,**  
что делать сотруднику, попавшему в  
конфликтную ситуацию с соискателем,  
источником проблемы которой являются  
действия работодателя.



**1. ВО ВСЕМ  
СОГЛАШАТЬСЯ С  
КЛИЕНТОМ.**

**2. ОБВИНЯТЬ КЛИЕНТА ВО  
ВСЕМ ПРОИСХОДЯЩЕМ.**



**3. ГОВОРИТЬ О  
НЕДОБРОСОВЕСТНОСТИ  
РАБОТОДАТЕЛЯ (ЗНАЯ ТОЛЬКО  
ОДНУ СТОРОНУ МЕДАЛИ).**

**4. ПЫТАТЬСЯ РАЗДУТЬ  
СИТУАЦИЮ.**



**5. ПРОИГНОРИРОВАТЬ  
ВОПРОС КЛИЕНТА,  
РАВНОДУШНО ОТНЕСТИСЬ,  
ОТМАХНУТЬСЯ, НЕ  
ПРОГОВОРИТЬ С КЛИЕНТОМ  
СИТУАЦИЮ.**

Ignore