

Jak się tam dostać

Mity rozmów kwalifikacyjnych

Nawet weterani rozmów kwalifikacyjnych mają tendencję do myślenia o nich w niewłaściwy sposób. Podchodzą do każdego wywiadu, zakładając, że rekruter trzyma wszystkie karty, talię, którą sprytnie przyłoży do nich, aby go zbadać, zniszczyć i ujawnić każdą jego wadę. To jeden z kilku mitów podczas wywiadów. Jest ich więcej.

Czynnik decydujący

Nie myśl o rozmowie jako o czymś, co jest robione tobie, ale jako zadanie, które dzielisz z osobą prowadzącą rozmowę kwalifikacyjną lub rekruterami. Współpracuj z nimi, aby pomyślnie wykonać „zadanie”. Przekształć scenariusz „ty kontra ja” w sytuację „my”.

Mit 1: Pracodawcy wiedzą, czego chcą

Więc większość z was boi się - naprawdę boi - kiedy przeprowadzacie rozmowę. Ponieważ się boisz, wchodzisz w tryb defensywny, z natury negatywną postawę, która uniemożliwia ci pokazanie światu tego, co najlepsze. OK, jasne, ale nawet jeśli udałoby ci się pokazać „z siebie wszystko”, skąd wiesz, że byłoby to wystarczająco dobre? Skąd wiesz, że „najlepsze” jest „najlepsze”, czego szuka ten konkretny pracodawca? Więc jesteś w ciemności, a strach przed ciemnością jest dość powszechny - całkiem pierwotny - strach. Dobrze? Masz kilka wyborów. Możesz potykać się w ciemności i odczuwać coraz większy strach, gdy zranisz się na wszystkich stolikach końcowych, których nie widzisz. Możesz też spróbować znaleźć trochę światła. Chociaż nie możesz być pewien, czy twoje „najlepsze” będzie postrzegane jako dostatecznie dobre, czy nie, możesz wziąć udział w rozmowie kwalifikacyjnej, wiedząc sporo o tym, jak ten pracodawca definiuje „najlepsze”. Ale to prowadzi nas do sedna mitu naszego pierwszego wywiadu. Potrafisz gruntownie badać i przygotowywać, a następnie genialnie analizować problemy branży i potrzeby konkretnej firmy. I wierz mi, zrobienie tego bardzo zmieni szanse na twoją korzyść. Niestety, nie gwarantuje to, że rekruter wie, jakie są problemy jego branży, a nawet czego potrzebuje jego firma. Rekruter nie zawsze wie, czego chce. W rzeczywistości rekruterzy, którzy mają jasne i jasno sformułowane wyobrażenie o tym, czego chcą, są prawdopodobnie nieliczni. Z pewnością większość pracodawców ma niejasne, ogólne wyobrażenie o tym, czego szukają. Mogą również mieć opis stanowiska, który określa „obowiązki i obowiązki” na danym stanowisku: „Analityk budżetów jest odpowiedzialny za A, B, C i D”. Ale niepokojąco niewielu rekruterów poświęca czas na przemyślenie konkretnych cech, kwalifikacji, cech osobowości i szerszego kontekstu, które stanowiłyby idealnego analityka budżetów w ich konkretnej sytuacji. Jeśli zaakceptujesz tę propozycję, pierwszym odruchem może być zakopanie głowy w dłoniach: „Nie tylko nie jestem pewien, czego chce ten facet, ale teraz mówisz mi, że on nawet nie wie!” Ale weź oddech i nie rozpaczaj. Wielu rekruterów znajduje się w sytuacji, powiedzmy, nieskomplikowanego technicznie klienta na rynku swojego pierwszego komputera osobistego. Ma niejasne pojęcie o tym, czego chce i ile chce wydać, ale sprzedawca - jak każdy dobry sprzedawca - musi go uczyć i prowadzić. Sprzedawca nie idzie tak daleko, by powiedzieć mu, co ma kupić, ale przeprowadza go przez ten proces, aby określić, który produkt i kombinacja funkcji najbardziej zaspokoją jego konkretne potrzeby. Twoim zadaniem jako rozmówcy jest odpowiednie przygotowanie się do rozmowy kwalifikacyjnej, tak abyś mógł spotkać się z osobą prowadzącą rozmowę bez względu na poziom przygotowania, jaki możesz znaleźć. W takim razie musisz być gotowy, aby go uczyć i prowadzić. To oczywiście stawia cię w niezwykle potężnej pozycji. Ty, kandydat do pracy, pomożesz pracodawcy zdecydować, czego potrzebuje. W najpełniejszym sensie sprzedajesz siebie.

Mit 2: Pracodawcy są ekspertami w rozmowach kwalifikacyjnych

To prawda, że rekruter mógł nie w pełni zbadać wszystkich wymiarów potrzeb swojej firmy w odniesieniu do danego stanowiska, ale z pewnością menedżer mający uprawnienia do zatrudniania musi znać ludzi. A to oznacza, że jako rekruter musi mieć duże doświadczenie i umiejętności. Większość rekruterów pracuje na pełny etat w inny sposób: inżynierowie, menedżerowie, finansisci, księgowi, cokolwiek. Cokolwiek oprócz profesjonalnych rekruterów. Nie zostali przeszkoleni jako rekruterzy; w rzeczywistości mieli stosunkowo niewielkie doświadczenie w przeprowadzaniu wywiadów z ludźmi. Najczęściej rekruterzy czują się niezręcznie i niekomfortowo w swojej roli. W najlepszym przypadku mogą uznać rozmowę za zło konieczne, a w najgorszym za niepożądane przerwanie ich „prawdziwej” pracy. Co więcej, rekruterzy zazwyczaj nie spędzają godzin na przeglądaniu twojego CV i innej dokumentacji. Najprawdopodobniej dokumenty zostaną przejrane na kilka minut przed spotkaniem - prawdopodobnie podczas czekania w recepcji. Teraz masz inny wybór. Możesz narzekać i opłakiwać brak umiejętności osoby przeprowadzającej rozmowę kwalifikacyjną i brak przygotowania, lub możesz potraktować te „braki” jako szanse. Naprawdę byś się pocił, gdybyś wszedł na rozmowę kwalifikacyjną niechętnie i / lub nieprzygotowany. Cóż, jest prawdopodobne, że rekruter jest niechętny i nieprzygotowany. Naprawdę przydałaby mu się pomoc i byłaby za to wdzięczna. Śmiało, pomóż mu. Oznacza to wejście na wywiad przygotowany do przejścia go i nadania mu kierunku. Piękno przejścia wywiadu polega na tym, że nie tylko zmienia skazane na porażkę spotkanie w produktywnie. Natychmiast rzuca cię w rolę osoby rozwiązującej problemy. Widzisz, zanim przekroczyłeś te drzwi, byłeś tylko częścią dzisiejszego problemu: „Milion rzeczy do zrobienia, milion terminów do spełnienia, milion klientów dyszących mi po karku, a ten ze wszystkich dni jest dniem, w którym muszę przeprowadzić wywiad z Janem Smitem!” Ale usiądź z osobą prowadzącą rozmowę kwalifikacyjną, oceń sytuację, przejmij kontrolę i zamień ją w bułkę z masłem dla osoby przeprowadzającej rozmowę, a w cudowny sposób staniesz się częścią rozwiązania - jedną z niewielu naprawdę dobrych rzeczy, które wydarzyły się dzisiaj.

Mówić przekonująco

W wywiadzie stresowym stosuje się surowe, wysokociśnieniowe techniki - długie milczenie, celowo obraźliwe pytania, niemożliwie trudne pytania, bardzo szorstki styl zadawania pytań - aby sprawdzić, czy potrafisz. Stosunkowo rzadko, wywiad stresowy jest najczęściej wykorzystywana do oceny kandydatów do pracy pod presją czasu, w której spodziewany jest trudny lub wrogi kontakt z klientem.

Mit 3: Pracodawcy lubią widzieć, jak się skręcasz

Można sobie wyobrazić, że można spotkać prawdziwego sadystę, ale taka perspektywa jest mało prawdopodobna. Niewielu rekruterów jest na tyle wypaczonych, by czerpać radość z oglądania niezadowolenia kandydata, nie mówiąc już o celowym podejściu do upokorzenia lub zawstydzienia rozmówcy. Rzeczywiście, jeśli ktoś się wierci, bardziej prawdopodobne jest, że będzie to osoba prowadząca rozmowę kwalifikacyjną, która czuje, że kandydat ocenia go i ocenia firmę przez niego. To powiedziawszy, niektórzy rekruterzy będą używać tak zwanych technik wywiadu stresowego. Techniki te mają na celu postawienie Cię w odpowiednim miejscu, sprawdzenie, jak reagujesz i działasz pod presją. Stosunkowo niewiele stanowisk wymaga przeprowadzenia wywiadu stresowego, chociaż możesz zostać poddany takiej rozmowie, jeśli jesteś na szczególnie presyjnej pozycji sprzedażowej, która wiąże się z wieloma trudnymi kontaktami z klientami i klientami. Ale nawet w takich przypadkach rzadko zdarza się znaleźć rekrutera wystarczająco wykwalifikowanego, aby znieść swoją stronę wywiadu stresującego. Nie, o wiele bardziej prawdopodobne jest, że znajdziesz odpowiednio uprzejmego rekrutera, chętnego do umilenia spotkania. Dlaczego? Powody są dość intuicyjne:

• Niewiele osób lubi uczestniczyć w niewygodnej, nieprzyjemnej rozmowie. Robią wszystko, co w ich mocy, aby uniknąć rozpoczynania takiej rozmowy.

- Niewielu ludzi lubi być złośliwym.
- Większość ludzi chce być lubiana i wywierać pozytywne wrażenie.
- Większość biznesmenów rozumie, że świat biznesu - w określonej społeczności lub w określonej branży - to mały świat i to, co dzieje się wokół, pojawia się wokół. Nawet jeśli ten konkretny pracodawca cię nie zatrudni, rozumie, że pewnego dnia może zrobić z tobą interesy. Nie ma sensu cię nadużywać.
- Nawet jeśli nigdy więcej się nie zobaczysz, żaden biznesmen nie chce złego słowa z ust. Jeśli ta rekruterka źle Cię potraktuje, co powiesz światu o jej firmie?
- A jeśli ona cię zatrudni? Po co tworzyć sytuację, która wywoła złe uczucia od pierwszego dnia?

Czynnik decydujący

Nie wyobrażaj sobie siebie jako osoby proszącej o pracę. Postrzegaj siebie jako oferującego pracodawcy możliwość zdobycia wiedzy, osądu, inicjatywy, kreatywności i zaangażowania.

Rzeczywistość podczas wywiadu: tak naprawdę ich nie obchodzi

Próbowałem rozwiać niektóre powszechne i wszechobecne mity podczas wywiadów. A teraz trochę rzeczywistości. Powiem ci prosto: pracodawca tak naprawdę nie dba o ciebie. Zanim zaczniesz prychać w słuszny oburzeniu, zadaj sobie pytanie: czy naprawdę zależy ci na pracodawcy? Teraz bądź szczery. Nie, oczywiście, że nie. Jeśli tak, pracowałbyś za darmo. Faktem jest, że to nie pracodawca, na którym Ci zależy, to ty sam: zapewniasz sobie dobre życie (lub sobie i swojej rodzinie) teraz, jednocześnie wykonując produktywną i lukratywną karierę na dłuższą metę. Tak jak nie obchodzi cię tak naprawdę pracodawca, tak też pracodawca tak naprawdę nie dba o ciebie. Dbą o siebie i o swój biznes. O ile możesz jej pomóc i wnieść pozytywny wkład w jej biznes, liczysz się. Poza tym jesteś jednak obcy. To objawienie nie ma na celu rzucenia chmury na twój dzień, ale raczej zmienić twoje skupienie. Oczywiście przygotowując się do rozmowy kwalifikacyjnej, myślisz o sobie:

- Czy zrobię dobre wrażenie?
- Czy spieprzę?
- Czy będę dobrze wyglądać?
- Czy odpowiem poprawnie na pytania?
- Czy zapamiętam wszystko, co chcę powiedzieć?
- Czy mnie polubią?
- Czy wynagrodzenie będzie wystarczająco wysokie?
- Czy będę sprytnie negocjować?
- Czy mam wystarczające doświadczenie?
- Czy dostanę pracę?

Jest to naturalne, ale to nie sprawia, że wszystko jest dobre. Musisz w nienaturalny sposób skupić się na pracodawcy, na tym, czego potrzebuje, czego chce, z jakimi problemami się mierzy, co go dotyczy. Spójrz na to w ten sposób: Jednym z pytań, które może zadać rekruter, jest wprost: „Dlaczego chcesz tę pracę?” Możliwe, że najważniejszą odpowiedzią w Twoich myślach jest „Ponieważ potrzebuję pieniędzy”. Udzielenie głosu przy tej odpowiedzi, choć zadziwiająco szczere, prawie na pewno spowoduje pośpieszne zakończenie rozmowy kwalifikacyjnej i absolutnie brak oferty pracy. Oczywiście nie tego chce usłyszeć rekruter. Co chce usłyszeć? Odpowiedzi na wszystkie jego problemy. Chce usłyszeć, jak zamierzasz przyczynić się do jego zysków. Chce usłyszeć, jak zamierzasz sprawić, by wyglądał dobrze. Chce usłyszeć, jak ty zrobisz dla niego pozytywną różnicę. Nie tylko zmusisz się do skupienia się na tym, o co pracodawca dba - a mianowicie na sobie - znacznie zwiększysz swoje szanse na zdobycie pracy, wysiłek ten przyniesie również dodatkową dywidendę: będziesz mniej nerwowy i

mniej przestraszony. Doświadczeni aktorzy uczą się, że trema wynika z koncentrowania się na sobie - na tym, jak będziesz grać, na tym, jak się poczujesz, na tym, jak będziesz wyglądać - a nie na widowni. Myśl więcej o publiczności, a mniej o sobie, a trema przejdzie do przeszłości.

Czynnik decydujący

Nie pytaj, co osoba przeprowadzająca rozmowę kwalifikacyjną może dla Ciebie zrobić, ale co możesz zrobić dla osoby przeprowadzającej rozmowę.

Czego chce każdy pracodawca

Musisz przygotować się do rozmowy kwalifikacyjnej, wiedząc o trzech ważnych sprawach dotyczących potrzeb, pragnień i pragnień pracodawcy:

1. Możesz dowiedzieć się wiele o potrzebach, pragnieniach i życzeniach pracodawcy, poświęcając czas na odrabianie pracy domowej: Zbadaj ogólnie branżę, a szczególnie firmę, zanim przejdziesz przez drzwi rekrutera. Jeśli to możliwe, zbadaj również samego rekrutera; może to nie być takie trudne, jeśli ma jakąkolwiek pozycję w branży lub firmie.

2. To, co odkryjesz, może być czymś więcej, niż wie rekruter. Bądź przygotowany, aby uczyć go o jego potrzebach, pragnieniach i życzeniach.

3. Każdy pracodawca potrzebuje innych rzeczy, ale jest kilka ważnych rzeczy, których wszyscy pracodawcy oczekują od swoich pracowników.

Przyjrzyjmy się szczegółowo punktowi 3.

Czynnik decydujący

Przygotowanie do rozmowy kwalifikacyjnej i chęć objęcia przewodnictwa nie tylko przynosi bezpośrednie korzyści - zapewniając dostarczenie informacji, których potrzebujesz, ale także przynosi korzyści pośrednio, pomagając rekruterowi. W stopniu, w jakim ułatwisz mu pracę, będziesz postrzegany jako osoba rozwiązująca problemy, czego każda organizacja chce i potrzebuje.

Rozwiązanie, a nie problem

Pracodawca chce wynająć rozwiązanie, a nie problem. Przedstaw się odpowiednio. Oznacza to przystąpienie do przygotowanego wywiadu (patrz punkty 1 i 2 powyżej), po pełnym zbadaniu zagadnień dotyczących branży i firmy. Oznacza to również współpracę z rekruterem, aby rozmowa była przyjemna i produktywna. Wiedz, kiedy słuchać, a kiedy przejąć inicjatywę. Nie przychodź na rozmowę najeżoną żądaniami, sprzeciwami i skargami. Niektórzy kandydaci, którzy mają zdrowy szacunek do własnych kwalifikacji i cenią, nadużywają poczucia własnej wartości, grając „trudną do zdobycia” i „twardą ofertę”, jakby byli pełnymi temperamentu gwiazdami filmowymi. Taka postawa sprawia, że wyglądasz na problem, a nie na wartościowy atut. Jak najbardziej, myśl o sobie dobrze, ale nie pozwól, aby poczucie własnej wartości przekształciło Cię w primadonnę. Zamiast tego podkreśl współpracę i chęć zawarcia umowy. Zawsze możesz negocjować lub w razie potrzeby odrzucić ofertę. Ale najpierw musisz otrzymać ofertę. Prawdopodobnie będziesz postrzegany jako problem, a nie rozwiązanie, jeśli narzekasz na swoją obecną pracę lub obecnego pracodawcę, lub jeśli narzekasz na cokolwiek: pogodę, ruch uliczny, metro - cokolwiek. Przyjmij wesoły, pozytywny, optymistyczny ton. Wreszcie, jednym pewnym sposobem na to, by brzmiało to jak problem, jest włączenie się do wywiadu tak nieprzygotowanego, jak prawdopodobnie jest to osoba przeprowadzająca rozmowę. Niewiele sytuacji jest bardziej niezręcznych, bolesnych i problematycznych niż spotkanie, w którym żaden z uczestników nie ma nic do powiedzenia. Rozmówca, siedząc w ciszy, nie będzie też myślał: Och, jaka ze mnie

straszna osoba. Powinienem być być lepiej przygotowany! Nie, niestety, będzie to bardziej: jak długo mam tu siedzieć z tym losem człowieka?

Ktoś, kto może wykonać tę pracę

Chociaż wielu, być może większość rekruterów, ma tylko mgliste pojęcie o swoich własnych wymaganiach, większość rozumie, że potrzebują kogoś, kto może wykonać tę pracę. Osoba przeprowadzająca rozmowę kwalifikacyjną może nie myśleć o tym poza wymiarami surowych umiejętności i doświadczenia, które są zdefiniowane w jakimś oficjalnym opisie stanowiska lub bardziej prymitywnie zdefiniowane przez ogólną koncepcję pracy rekrutera: praca jest sprzedażą. Ten facet musi umieć sprzedawać. Zajmij się tym aspektem rozmowy kwalifikacyjnej, upewniając się, że twoje kwalifikacje są jasno i przekonująco zapisane w twoim CV i innych dokumentach poprzedzających rozmowę. Przygotuj się do poparcia swoich twierdzeń konkretnymi przykładami, anegdotami i, jeśli to możliwe, faktami i liczbami. Przygotuj i wykorzystaj „Zestaw do wywiadu”. Akcentuj to, co pozytywne, nawet jeśli nie jesteś do końca pewien swoich kwalifikacji. Nie strzelaj sobie w stopę, wyrażając wątpliwości lub inne zastrzeżenia, które mogą wkroczyć w twoją świadomość podczas rozmowy kwalifikacyjnej:

Prowadzący wywiad: Będziesz także musiał co kwartał analizować sprzedaż widgetów.

Ty: Ojej, muszę przyznać, że nigdy wcześniej tego nie robiłem... Nie jestem do końca pewien...

Taka odpowiedź, choć szczerza, prawdopodobnie zapewni Ci bilet w jedną stronę za drzwi. Nie oszukuj rekrutera fałszywymi twierdzeniami o niezastudzonej wiedzy, ale w tym momencie najlepiej ukryć wszelkie wątpliwości i zwątpienie w sobie płaszczem pozytywnego nastawienia:

Rekruter: Będziesz także musiał co kwartał analizować sprzedaż widgetów.

Ty: Nie mogę się doczekać tej okazji.

Jeśli rekruter zapyta Cię wprost, czy masz doświadczenie w analizie sprzedaży widgetów, odpowiedz szczerze, ale pozytywnie, przytaczając powiązane doświadczenie, a także chęć i zdolność do uczenia się:

Rekruter: Czy masz doświadczenie w analizie sprzedaży widgetów?

Ty: Mam doświadczenie w sprzedaży i z pewnością intensywnie korzystałem z raportów analitycznych. Z niecierpliwością czekam na rozwój wiedzy w zakresie analizy sprzedaży widgetów.

Ktoś, kto zostanie w pobliżu

Poszukiwanie, przeprowadzanie rozmów kwalifikacyjnych, przeprowadzka, szkolenie i docieranie do nowego pracownika to kosztowne propozycje. Każdy dzień, w którym nowy pracownik jest zatrudniony, stanowi inwestycję dla firmy - inwestycję w edukację i rozwój - i żaden pracodawca nie chce, aby jego inwestycja wyparowała już po kilku miesiącach. Pamiętaj, aby przekazać rekruterowi obraz stabilności i zaangażowania. Co się stanie, jeśli Twoje CV ujawni historię korzystania z wielu miejsc pracy jako odskoczni? Spójrz na to w jak najlepszym świetle: „Panie Burns, jedną z rzeczy, która najbardziej mnie ekscytuje w tym stanowisku, jest to, że jest ono naprawdę warte mojego długoterminowego zaangażowania. Szukałem pracy, w której mógłbym się rozwijać, tworząc świetny program dla organizacji”.

Nie dzwoń do nas ...

Uważaj, aby podczas rozmowy kwalifikacyjnej nie podawać zbyt wiele na temat swoich przekonań politycznych i społecznych. Nie wiesz, na czyje palcach możesz nadepnąć. Pamiętaj również, że pracodawca nie może zadawać Ci pytań dotyczących przekonań religijnych, pochodzenia etnicznego, orientacji seksualnej, wieku, niepełnosprawności, stanu cywilnego lub planów założenia rodziny.

Ktoś, kto będzie pasował

Dowiedz się wszystkiego o środowisku i „kulturze” potencjalnego pracodawcy. Obejmuje to podjęcie wysiłku, aby dowiedzieć się, jak ludzie się ubierają (garnitury? Na co dzień?) I cheszą się (brody w porządku? Długie włosy u mężczyzn?). Obejmuje również okazywanie swobody społecznej, o której najgłośniejszy mówi się niewerbalnie, poprzez mowę ciała. Postaraj się dowiedzieć czegoś o polityce potencjalnego pracodawcy. Czy orientacja jest konserwatywna? Liberał? Jeśli w miarę rozwoju rozmowy kwalifikacyjnej stanie się dla Ciebie oczywiste, że nie pasujesz - że po prostu nie lubisz tych ludzi - spróbuj nie okazywać wątpliwości. Zawsze lepiej jest zabezpieczyć ofertę, którą możesz ocenić w ciszy i spokoju, zanim ją odrzucisz. Na razie zrób wszystko, co możesz, aby mieć otwarte opcje.

Ktoś, kogo można lubić

Kwestią, czy przyszły pracownik będzie pasował, jest to, czy da się go lubić. Na niektórych stanowiskach, takich jak sprzedaż i obsługa klienta, „sympatia” jest warunkiem wstępnym pracy, ale nawet na stanowiskach, które wymagają niewielkiego lub żadnego kontaktu z klientem, ważne jest, aby być przyjemnym i miłym, aby być lubianym w pobliżu. Nikt nie chce pracować z nieprzyjemną lub nieprzyjemną osobą. Jasne, jesteś zdenerwowany, ale postaraj się przedstawić nadchodzący, przyjazny, otwarty obraz. Unikaj jednozdaniowych lub jednowyrazowych odpowiedzi na pytania. Nie rozmawiaj bez celu, ale otwórz się. Bądź przystępny. Uśmiechnij się i nawiąż kontakt wzrokowy. Mów z entuzjazmem.

Ktoś, kto zwróci inwestycję

Niezależnie od tego, czego pracodawca chce lub nie chce, możesz być pewien, że szuka pracownika, który będzie ciężko pracował, jest zmotywowany i zainteresowany pracą. Krótko mówiąc, każdy pracodawca chce mieć dobrą wartość dla swojej inwestycji. Przygotuj się, aby z entuzjazmem mówić o misji firmy, działu lub oddziale oraz o tym, jak zamierzasz się temu poświęcić. Przygotuj się na dyskusję, w jaki sposób zrobisz „dodatkowy krok”, aby zapewnić, że misja zawsze zostanie wykonana.

Przedstaw się jako rozwiązanie

To, na co to wszystko składa się, nie jest niejasną i denerwującą grą polegającą na odgadywaniu, jakiej formuły lub kombinacji cech poszukuje pracodawca. Jest to raczej kwestia przedstawienia siebie jako odpowiedzi, a nie pytania, raczej atutu niż zobowiązania, raczej rozwiązania niż problemu. Jeśli uczynisz przekaz tej wiadomości celem każdego z twoich wywiadów, staną się one mniej niejasne, mniej zagmatwane i znacznie mniej onieśmialające. Zamiast tego, Twoje wywiady będą wydawać się tym, czym zawsze miały być: doświadczeniem w pozytywnej komunikacji i uczciwej wymianie wartości między potencjalnym pracodawcą a pracownikiem.

Najmniej, co musisz wiedzieć

- Pomyśl o rekruterze jak o swoim kliencie - kimś, kto ma jakieś wyobrażenie o tym, czego chce, ale kto odniesie duże korzyści z twojego przewodnictwa.
- Zmień koncentrację z siebie, z tego, co czujesz i czego potrzebujesz, na to, co czuje i potrzebuje osoba przeprowadzająca rozmowę. Podejdź z tymi kwestiami podczas rozmowy kwalifikacyjnej.

- Potrzeby i pragnienia różnią się w zależności od pracodawcy, ale możesz być pewien, że wszyscy pracodawcy szukają pracowników, którzy rozwiążą, a nie stworzą problemy.