

I pytania, których prawie nikt nie zadaje (ale po prostu mogą cię zapytać)

Jeśli przestaniesz czytać teraz, odejdziesz, ryzykując, że nie docenisz tego, co może rzucić na ciebie rekruter. Tak, to prawda, przeważająca większość rekruterów jest słabo przygotowana i desperacko potrzebuje twoich wskazówek, ale nie zapominajmy o znaczącej mniejszości, która naprawdę poważnie myśli o procesie rozmowy kwalifikacyjnej. Chociaż ci rekruterzy zadają trudne pytania, prawdopodobnie lepiej radzić sobie z jednym z nich niż z którymkolwiek z tych nieskoncentrowanych typów, którzy nie poświęcili wystarczająco dużo czasu lub energii na uporządkowanie tego, czego chcą i potrzebują. Trudna rozmowa kwalifikacyjna jest okazją do wyróżnienia się, a ta Część zawiera kilka sugestii, jak to zrobić.

Problemy, problemy, problemy

Poprzednia Część dotyczyła głównie pytań informacyjnych, kładąc nacisk na prezentację kwalifikacji i umiejętności. Ale możesz również napotkać pytania hipotetyczne, pytania, które malują szybki scenariusz problemu i pytają: „Co byś zrobił?”

Spodziewając się nieoczekiwanego

Nie możesz z góry wiedzieć, jakie pytania dotyczące rozwiązywania problemów zostaną Ci zadane - lub nawet jeśli zostaną Ci zadane - dlatego powinieneś spróbować przygotować się na każdą możliwą okoliczność. Wykonaj następujące trzy początkowe kroki:

1. Zdecyduj, czy prawdopodobne jest, że zostaną Ci zadane pytania dotyczące rozwiązywania problemów. Jeśli praca wymaga kreatywności, na... zaradność, bo w skrócie rozwiązywanie problemów, spodziewaj się, że zostaniesz poddany próbie.

2. Gdy zdecydujesz, że pytania dotyczące rozwiązywania problemów są prawdopodobne, przejrzyj swoją wiedzę na temat potencjalnego pracodawcy, aby przewidzieć prawdopodobne obszary pytań. Zatrzymajmy się na chwilę, zanim przejdziemy do punktu 3. Nie jest to tak trudne, jak na pierwszy rzut oka może się wydawać, z jakimi rodzajami problemów można się spotkać. Na przykład, jeśli przeprowadzasz rozmowę kwalifikacyjną na stanowisko głównie w sprzedaży, spodziewaj się, że zostaniesz poproszony o sprzedanie czegoś:

Przeprowadzający rozmowę: Podoba ci się moje wieczne pióro?

Ty Tak ...

Przeprowadzający rozmowę: Dobrze. Sprzedaj mi ten długopis.

Jeśli prowadzisz rozmowę kwalifikacyjną na stanowisko nadzorcze lub kierownicze, spodziewaj się, że zostaniesz poproszony o kilka trudnych pytań dla personelu:

Przeprowadzający rozmowę: Jestem twoim asystentem administracyjnym. Konsekwentnie nie wykonuję zadań na czas. Zwolnij mnie.

Kandydatom do zarządzania można również zadać bardzo bezpośrednie pytania dotyczące rozwiązywania problemów:

Przeprowadzający rozmowę: Mamy ciągły problem z _____. Rozwiąż go.

Każdy rekruter może zadać to pytanie:

Przeprowadzający rekruter: Gdybyś siedział na moim miejscu, a ja na Twoim, o co byś mnie zapytał?

Więc napnij mięśnie umysłu przed rozmową kwalifikacyjną i zastanów się nad pytaniami, które mogą rozwiązać problem. Następnie przejdź do kroku 3:

3. Sformułuj strategię radzenia sobie z pytaniami dotyczącymi rozwiązywania problemów.

Strategie odpowiadania na pytania dotyczące rozwiązywania problemów

Strategia odpowiadania na pytania informacyjne jest prosta: zrób wszystko, co możesz, aby udzielić właściwej odpowiedzi. Jednak w przypadku pytań dotyczących rozwiązywania problemów musisz przenieść swoją strategię od końca (prawidłowa odpowiedź) do środków (w jaki sposób wymyślasz odpowiedź). Pytania dotyczące rozwiązywania problemów dotyczą mniej odpowiedzi niż procesów, metod, podejść i postaw. W związku z tym powinieneś zrobić wszystko, co w Twojej mocy, aby zaimponować ankieterowi umiejętnością rozwiązywania problemów. Najpierw musisz uważnie słuchać tego, co się mówi. Zrobiwszy to, nie jesteś całkowicie zdany na siebie. Pamiętaj, aby następnie zadać pytania, aby zdefiniować i wyjaśnić, czego szuka rekruter. Od tego momentu rozsądnym następnym krokiem jest poinformowanie rekrutera, że pierwszym działaniem w celu rozwiązania problemu byłoby zebranie wszystkich niezbędnych informacji. Następnie przejdź do opisu, w jaki sposób wykorzystasz dane do sformułowania możliwych rozwiązań problemu. Na koniec zbierz swoją odpowiedź, wymieniając dostępne opcje, a następnie wybierając spośród nich. Wyjaśnij podstawę swojego wyboru pod względem:

- ▶ Charakter i cele stanowiska, o które się ubiegasz
- ▶ Charakter i cele firmy lub działu potencjalnego pracodawcy

Baw się dobrze

Jeśli to wygląda na ciężką pracę, to tak jest. Ale to także praca twórcza, z silnym elementem udawania. Spróbuj rozwiązać problem. Okaż entuzjazm do zadania rozwiązania problemu. Powiedzenie ankieterowi na początku, że zaczniesz od zebrania danych, jest wystarczającym dowodem na Twoją troskę i rozwagę. Po ustaleniu tego, najlepiej odrzucić nieśmiałość i jak najodważniej iść w kierunku odpowiedzi, wyjaśniając swoje działania na każdym kroku.

Na przykład ...

Wypróbujmy tę strategię na pytanie sprzedażowe:

Przeprowadzający rozmowę: Podoba ci się moje wieczne pióro?

Ty Tak ...

Przeprowadzający rozmowę : Dobrze. Sprzedaj mi ten długopis.

Teraz możesz po prostu spróbować być czarującym i przekonującym, wychwalając cechy, wartość i zalety pióra oraz dlaczego „klient” chciałby je posiadać. Chociaż taki występ może wykazywać pewne zalety, to nie jest to, czego szuka osoba przeprowadzająca wywiad. Tak naprawdę nie chce kupować własnego pióra. Chce zobaczyć, jak Ci idzie ci sprzedaży. Więc pokaż mu. Oto jak:

- ▶ Zadawaj pytania. „Jaki jest rynek docelowy dla tego pióra?” Następnie podaj swoją własną odpowiedź. Załóżmy, że to jeden z tych wymyślnych „przyborów do pisania” nazwany na cześć góry w Szwajcarii. Co ci to mówi o rynku? Po dokonaniu oceny rynku upewnij się, że rekruter zgadza się z Twoją oceną.

- ▶ Poznaj funkcje pióra. Określ jego korzyści - „dobre rzeczy”, jakie robi dla właściciela. Zdefiniuj jego wartość w porównaniu z pięknem, trwałością, jakością pisania i tak dalej. Zapytaj rekrutera, czy uważa, że powinieneś uwzględnić inne cechy i korzyści.
- ▶ Wyjaśnij, w jaki sposób możesz uzyskać pełne dane dotyczące rynku, cech, korzyści i wartości. Opcje obejmują grupy fokusowe, kwestionariusze, ankiety wysyłane pocztą elektroniczną i tak dalej.
- ▶ Wyjaśnij pokrótce, jak wykorzystałbyś te dane do sformułowania opcji planu marketingowego.
- ▶ Narysuj szybki, ale żywy obraz tego, kim jest potencjalny klient i na tej podstawie wybierz jedną z wymienionych opcji.

„Opowiedz mi o czasie, kiedy...”

Z pytaniami, które próbują ocenić twoje umiejętności rozwiązywania problemów, wiążą się te, które próbują zgłębić twoją postać. Pytania skoncentrowane na zachowaniu zwykle zaczynają się od „Opowiedz mi o czasach, kiedy...” lub jakiejś wariacji na temat tego otwarcia.

Strategie odpowiadania na pytania związane z zachowaniem

Zdrowy rozsądek, bardziej niż cokolwiek innego, powinien pomóc ci przewidzieć, jakie cechy charakteru, nawyki postępowania i postawy będą najbardziej atrakcyjne i najważniejsze dla potencjalnego pracodawcy. Zmodyfikuj zdrowy rozsądek tym, co wiesz o kwestiach, które dotyczą pracodawcy i branży. Na przykład, jeśli ubiegasz się o stanowisko menedżera kredytowego w firmie, można się założyć, że potencjalny pracodawca będzie szukał dowodów ostrożności połączonej z elastycznością. Jeśli idziesz po pracę w sprzedaży, kierownik sprzedaży będzie chciał zobaczyć dowody pozytywnej, przekonującej osobowości. Jeśli potencjalna pozycja wiąże się z dużą obsługą klienta, prawdopodobnie zostaniesz zapytany o „czas, w którym miałeś do czynienia ze zrytowanym klientem”. I tak dalej.

Oto podstawowa strategia:

1. Przewiduj i zdefiniuj pożądane cechy charakteru i nawyki postępowania, zarówno ogólnie, jak i szczególnie istotne dla potrzeb branży lub potencjalnego pracodawcy.
2. Przygotuj się z repertuarem opowieści o swoim doświadczeniu, które demonstrują szereg pożądanych cech i nawyków postępowania.
3. Wysłuchaj uważnie pytania.
4. Nie czuj się zmuszony do wskoczenia od razu do swojej odpowiedzi. Najpierw zadawaj pytania wyjaśniające.
5. Opowiedz historię. (Patrz krok 2 powyżej).
6. Na zakończenie wyjaśnij, co chciałeś zilustrować swoją historią. Nie polegaj na wyobraźni i percepcji rekrutera. Poprowadź punkt do domu.
7. Poproś o informację zwrotną: „Czy to mówi ci to, co powinieneś wiedzieć?”

Poruszające wspomnienia

Wróćmy na chwilę do kroku 2. Nic nie jest bardziej frustrujące - ani bardziej powszechne - niż doświadczenie przechodzenia przez rozmowę, zjeżdżania windą na dół na piętro holu i, gdy każde piętro się rozlega, wymyślania jakiejś historii lub anegdoty, o której powinieneś wspomnieć. Słuchaj,

jestes tylko czlowiekiem i trudno przeciągnąć całe swoje życie zawodowe w ciągu kilku sekund między zadaniem pytania a oczekiwaniem na odpowiedź. Rozwiązaniem tego problemu, jak sugeruje krok 2, jest pogłębianie w domu, zanim przyjdiesz na rozmowę kwalifikacyjną. Dobrze jest przygotować profesjonalne „historie wojenne”, które odpowiadają i ilustrują jak najwięcej z poniższych pytań. Wszystkie zaczynają się od: Opowiedz mi o tym, kiedy...

- ▶ poradziłeś sobie z trudną sytuacją kadrową.
- ▶ twórczo rozwiązałeś problem.
- ▶ popełniłeś duży błąd.
- ▶ podjąłeś trudną decyzję.
- ▶ miałeś do czynienia z zirytowanym klientem.
- ▶ przekonałeś kluczowych pracowników do Twojego punktu widzenia.
- ▶ dokonałeś świetnej sprzedaży.
- ▶ pokonałeś poważną przeszkodę.
- ▶ musiałeś podjąć wykalkulowane ryzyko.
- ▶ musiałeś podjąć decyzję na podstawie ograniczonych informacji.
- ▶ musiałeś zwolnić dobrego przyjaciela.

Chociaż nie powinieneś unikać negatywnego pytania „Opowiedz mi o tym, kiedy zepsułeś świetną wyprzedaż” - nie ugrzęźnij w tym. Jeśli opowiadasz negatywną anegdotę na swój temat, na koniec porozmawiaj o tym, czego nauczyłeś się z tego doświadczenia i jak to cię wzmocniło. Na przykład zakończ, omawiając, w jaki sposób sprzedanie tej sprzedaży uczyniło cię znacznie lepszym sprzedawcą: „Nauczyło mnie to kilku trudnych lekcji o tym, czego nie robić!”

Prawda fikcji

Co robisz, jeśli nie możesz wymyślić anegdoty z prawdziwego życia, która pokryłaby każde z prawdopodobnych pytań? Możesz coś wymyślić - i mieć nadzieję, że nie zostaniesz złapany w kłamstwie – ale lepszą strategią jest podanie hipotetycznego przykładu:

Przeprowadzający rozmowę : Opowiedz mi o tym, jak musiałeś zwolnić dobrego przyjaciela.

Ty: Na szczęście taka sytuacja nigdy się nie pojawiła. Ale mógłbym ci powiedzieć, jak poradziłbym sobie z taką sytuacją, gdyby kiedykolwiek się pojawiła.

Uzyskaj zgodę rekrutera i przystąp do tkania swojej fikcji.

Z nienacka

Pewien typ rekrutera lubi zadawać nieoczekiwane, nietuzinkowe pytanie. Możesz prawie zobaczyć, jak cmoknie i pociera dłonie. Czasami jest to motywowane ego – pragnieniem bycia postrzeganym jako dziki, szalony, nieprzewidywalny i fajny, naprawdę fajny. Ale w szaleństwie rekrutera może być metoda. Co najmniej 50 procent powodu zadawania pytania z nienacka to chęć zobaczenia, jak zareagujesz. Jeśli zwariowane pytanie ogłuszy cię, tracisz duże punkty. Z drugiej strony, jeśli przyjmiesz to pytanie bez trudu – nawet jeśli nie możesz znaleźć natychmiastowej odpowiedzi – otrzymasz za to

co najmniej połowę zasług. Tematy pytań z lewej strony wahają się od zwodniczo oczywistych kwestii etycznych do zagadek:

„Dlaczego pokrywy włazów są okrągłe?” Odpowiedź: „Dwa koła tej samej wielkości nie będą pasować do siebie; gdyby właz miał inny kształt, jego pokrywa mogłaby przez niego przepaść”. Pomyśl o tym. Alternatywne odpowiedzi na pytanie dotyczące włazu obejmują: 1. Ponieważ większość ludzi przechodzących przez włazy jest okrągła. 2; Ponieważ taniej jest zrobić okrągłe nakładki niż prostokątne, trójkątne, kwadratowe, pięciokątne, sześciokątne lub ośmiokątne. Poniżej znajduje się pytanie etyczne, które odbiło się od ściany, które Arlene S. Hirsch omawia w swojej książce *Rozmowy*. Kierownik nowej i agresywnej firmy high-tech maluje taki scenariusz dla kandydata: „Wysyłamy cię na zlecenie do Carmel w Kalifornii. Masz konto na nieograniczone wydatki. Jaki samochód zamierzasz wynająć? Odruchową odpowiedzią jest bycie rozważnym, konserwatywnym, skromnym i „oszczędzanie pieniędzy firmy” za pomocą bezużytecznego kompaktu. Ale jeśli potencjalny pracodawca chce kogoś, kto zareaguje odruchowo, może zatrudnić dżdżownicę. Hirsch wskazuje, że trzy najbardziej „udane” odpowiedzi to Porsche, Ferrari i Jaguar. Kandydat, który zaproponował sensowną Hondę Accord, przegrał, podobnie jak ten, który wybrał drogiego (ale zbyt konserwatywnego) Mercedesa. Myśl. Reprezentujesz młodą, agresywną firmę w wysoce konkurencyjnej branży. Nie jedziesz do Podunk, ale do Carmel, miasta niekonwencjonalnych multimilionerów na wybrzeżu Pacyfiku, którego byłym burmistrzem był Clint Eastwood. Najlepsza odpowiedź odzwierciedla świadomość wizerunku i kontekstu sytuacyjnego, a nie jednowymiarowe zrozumienie prostej etyki korporacyjnej.

Scenariusz „Bezludna wyspa”

Ulubionym, niekonwencjonalnym pytaniem jest scenariusz na bezludnej wyspie: „Gdybyś mógł zabrać ze sobą tylko trzy rzeczy na bezludną wyspę, co by to było?” Niektórzy ankietery mogą postarać się zaktualizować ten klasyk: „Niedawno naukowcy znaleźli dowody życia na Europie, księżycu Jowisza. Jakie trzy rzeczy zabrałbyś na wycieczkę na Europę? Ale oczywiście pytanie jest naprawdę takie samo. To, jak odpowiesz na pytanie o bezludną wyspę, mówi tyle samo o Tobie, co o Twoim zrozumieniu przyszłej sytuacji. Jeśli stanowisko wymaga dużo twórczej wyobraźni, twoja lista rzeczy do zabrania może zawierać kopię *Moby Dicka*, szkicownik i łódź (lub statek kosmiczny), aby zabrać cię do domu, gdy będziesz gotowy do wyjazdu. Jeśli pozycja wymaga jedynie praktycznego stąpania po ziemi, określ zapas wody (lub tlenu), eksperta od życia pustynnego (lub pozaziemskiego) oraz niezawodną łódź (lub statek kosmiczny).

Strategie odpowiadania na pytania (Co to ma wspólnego z pracą?)

Mniejszość rekruterów pogrąża się w rozmowie z kilkoma trudnymi pytaniami – „Ta firma ma poważny problem z... Jak to naprawisz?” – ale większość wywiadów zaczyna się od small talku i najmniejsza pogawędka dotyczy pogody: „Czy na dworze nadal pada?” Co motywuje takie pytanie? Może to sposób przełamywania lodów, uspokojenia zarówno kandydata, jak i rekrutera. Być może jest to część planu, aby zobaczyć, jaką jesteś osobą. („Tak”, odpowiadasz, „wciąż pada i nie mogę tego znieść”. Teraz ujawniłeś, jaką jesteś zasadniczo negatywną osobą. To była pomyłka.) Ale najprawdopodobniej pytania w krótkiej rozmowie rodzą się z chwilowej pustki umysłu rekrutera, naturalnej bezwładności, która na początku dręczy większość rozmów. Ale to nie znaczy, że możesz sobie pozwolić na zlekceważenie pytań dotyczących małej rozmowy. Odpowiadaj grzecznie na small talk - aby pokazać, że jesteś sympatyczną osobą, z którą łatwo jest przebywać – i odpowiedz pozytywnie:

Przeprowadzający rozmowę: Czy na zewnątrz nadal pada?

Ty Tak. To był suchy miesiąc i naprawdę potrzebujemy deszczu.

Lub

Tak, a powietrze jest ładne i czyste. Bardzo orzeźwiająca.

Nie wzmacniaj i nie rozwijaj small talku, aby przejął on rozmowę:

Przeprowadzający rozmowę: Czy na zewnątrz nadal pada?

Ty: Tak, jest. W tym miesiącu mieliśmy prawie cały deszcz, a nie minął nawet drugi tydzień. Zastanawiam się, jak to będzie, gdy przyjdzie jesień. Nie chciałbym widzieć, jak rzeka się podnosi. Chyba lepiej zainwestuję w pompę do miski olejowej, żeby być bezpiecznym. Czy kiedykolwiek kupiłeś pompę do miski olejowej? Chyba lepiej zajrzę do Raportu Konsumenta...

Najprawdopodobniej pytania typu small talk nie są częścią pomysłowego projektu rekrutera, który ma ujawnić twoją postać; mimo to powinieneś uważać na pozornie niewinne pytania, które mogą wywołać potępiające odpowiedzi. Na przykład:

Przeprowadzający rozmowę : Czy miałeś problem ze znalezieniem naszego biura?

Ty: Powiem! Byłem naprawdę dezorientowany.

Gratulacje! Właśnie powiedziałeś potencjalnemu pracodawcy, że brakuje Ci kompetencji do poruszania się po ulicach miasta. Nawet jeśli miałeś trudności ze znalezieniem biura, po prostu odpowiedz: „Nie. Twoje wskazówki były całkowicie jasne.

Albo to:

Przeprowadzający rozmowę: Widziałem, jak podjeżdżałeś Ripsaw 2000. Jak ci się podoba ten samochód?

Ty: To była najgorsza decyzja zakupowa, jaką kiedykolwiek podjąłem. Miałem szczęście, że doprowadził mnie do tej rozmowy...

Teraz wyglądasz jak ktoś, kto nie może nawet dokonać udanego zakupu osobistego. Po prostu powiedz mu, że podoba ci się samochód, nawet jeśli to cytryna. Ogólnie rzecz biorąc, odpowiadaj pozytywnie na wszystkie pytania w małej rozmowie. Jeśli jesteś spoza miasta, a rekruter pyta, jak lubisz mieszkać w Podunk, odpowiedz, że o tej porze roku jest bardzo ładnie, nawet jeśli naprawdę myślisz, że to pachnie półkuli północnej.

Pytania, na które nie musisz odpowiadać (i jak na nie , nie odpowiadać)

Prawo zabrania pracodawcom podejmowania decyzji o zatrudnieniu w jakikolwiek sposób na podstawie stanu cywilnego, orientacji seksualnej, wieku, pochodzenia etnicznego lub narodowego, rasy, przekonań religijnych, płci lub niepełnosprawności. Istnieją wyjątki, w których można wykazać kwalifikacje zawodowe w dobrej wierze (BFOQ), ale ogólnie rzecz biorąc, te cechy osobowe i atrybuty są chronione przez prawo. Wynika z tego, że większość pytań dotyczących stanu cywilnego, orientacji seksualnej, wieku, pochodzenia etnicznego lub narodowego jest albo rażąco nielegalna, albo stąpa po bardzo niepewnym gruncie. Co więc zrobisz, jeśli zostanie zadane jedno z tych tabu pytań? Obrazić się? Odwoływać się do prawa? Z uzasadnieniem możesz zrobić jedno i drugie. Jednak prawdopodobnie skończy się to alienacją rekrutera i utratą pracy. Czy mógłby Pan następnie pozwać z powodu dyskryminacji? Prawdopodobnie. Ale rozstrzygnięcie kwestii dyskryminacji jest kosztowne, trudne i niezwykle czasochłonne. To, że gazety i telewizja od czasu do czasu informują o milionowych rozliczeniach z dyskryminacją w zatrudnianiu, powinno dać ci znać, jak rzadkie są takie osady. Gdyby były powszechne, nie byłyby nowością. Nie, takie opłaczalne zwycięstwa prawne to wyjątki - a poza tym,

czy chcesz siedzieć w sądzie, czy chcesz dostać pracę? Ogólnie rzecz biorąc, jeśli czujesz się komfortowo, odpowiadając na pytanie - nawet potencjalnie nielegalne lub z pewnością nieodpowiednie - odpowiedz na nie. Ale jeśli okaże się, że nie możesz odpowiedzieć, odpowiedz kilkoma „jeśli”. Na przykład na pytanie „Czy jesteś żonaty?” możesz odpowiedzieć: „Nie jestem pewien, czego chcesz się nauczyć z tego pytania. Jeśli martwisz się, ile czasu mogę sobie pozwolić na wydatki na pracę, powinieneś wiedzieć, że jestem profesjonalistą, a życie zawodowe oddzielam od życia prywatnego. Zamierzam poświęcić tyle czasu, ile to konieczne, aby odnieść sukces w swojej pracy.”

Stan cywilny i plany rodzinne

Być może nie zostaniesz tak bezpośrednio zapytany o stan cywilny. Niektórzy pracodawcy trollują te informacje z tak niewinnie brzmiącymi pytaniami, jak „Gdzie pracuje twój mąż (lub żona)?” lub „Z jakimi bliskimi krewnymi kontaktujemy się w nagłych wypadkach?” Najlepszą strategią jest po prostu udzielenie odpowiedzi na te pytania (choć możesz doprecyzować drugie pytanie, odpowiadając, że „dostarczysz te informacje po wejściu na pokład”; w rzeczywistości proszenie o informacje o najbliższym krewnym przed wynajmowaniem). „Czy planujesz mieć dzieci?” To pytanie jest skierowane prawie wyłącznie do kobiet. Możesz poprosić osobę przeprowadzającą rozmowę kwalifikacyjną, aby „Wyjaśniła, co to ma wpływ na stanowisko. Nie jestem pewien, czy rozumiem istotność pytania”. Jeśli wydaje Ci się, że odpowiedź „tak” zagrozi Twojemu celowi w pracy, możesz po prostu odpowiedzieć „nie”. To tylko słowo i nie zobowiązuje cię prawnie do pozostania bezdzietnym. Jeśli naprawdę chcesz dzieci i uważaj, że musisz być szczery, odpowiedz pozytywnie: „Tak, w końcu chcę mieć rodzinę. Jednak te plany są bezpośrednio zależne od sukcesu mojej kariery.”

Orientacja seksualna

Jest mało prawdopodobne, że zostaniesz zapytany wprost „Jaka jest Twoja orientacja seksualna?” Jednak możesz zostać zapytany o twój stan cywilny w sposób, który ma na celu ustalenie tej informacji: „Więc nigdy nie byłeś żonaty?” Nie ma wdzięcznego sposobu odpowiedzi na takie pytania. Odpowiedz na pytania pośrednie tak neutralnie – i spokojnie – jak to możliwe, albo po cichu zaproponuj: „Nie sądzę, że pytanie jest właściwe.”

Wiek

"Ile masz lat?" jest pytaniem w oczywisty sposób niezgodnym z prawem. Można go również zapytać w mniej bezpośredni sposób: „Miałeś bardzo długą karierę, panie Smith. Czy na pewno znasz nowe technologie?” Najlepszym sposobem na odpowiedź jest obrócenie wieku na swoją korzyść. Przełóż czas na doświadczenie, umiejętności, wiedzę fachową i wytrawną ocenę: „Teraz, gdy jestem po czterdziestce, mam ponad ćwierć wieku doświadczenia w branży gadżetów”.

Pochodzenie etniczne lub pochodzenie narodowe

Pracodawca może po prostu zapytać „Gdzie się urodziłeś?” Albo pytanie może być sformułowane jako grzeczna lub ignorancka ciekawość: „Tyle spółgłosek w twoim imieniu! Co to jest? Polskie? Czech?”

Odpowiedz wprost, ale robiąc to, grzecznie wypłukuj rekrutera z ukrycia: „To czeskie. Czy obawiasz się, że to, gdzie się urodziłem, będzie miało jakiś wpływ na to, jak dobrze mogę wykonywać tę pracę? Chciałbym rozwiązać wszelkie ewentualne wątpliwości.”

Rasa

Twoja rasa jest prawdopodobnie widoczna w twoim wyglądzie; jednak możesz zostać zapytany coś w stylu „Czy myślisz, że będziesz miał problem z pracą dla czarnej kobiety?” Lub „Wielu pracowników tutaj to Latynosi. Czy sobie z tym poradzisz?” Takie pytania są nieczułe, prymitywne i prowokacyjne,

ale udzielaj odpowiedzi spokojnie i bez przeskakiwania: „Oczywiście, nie mam z tym problemu. Jestem graczem zespołowym, który lubi pracować z ludźmi, kropka. Nie mam problemów z żadną rasą – ludzie to ludzie”.

Religia

Możesz zostać zapytany bezpośrednio, czy wierzysz w Boga, lub mniej ogólnie: „Do jakiego kościoła uczęszczasz?” Jeśli chcesz odpowiedzieć, zachowaj ogólną odpowiedź: „Często wielbię Boga, ale staram się nie angażować w swoją pracę żadnych osobistych przekonań”. Jeśli wolisz, odpowiedz spokojnie i równo: „Moje osobiste przekonania duchowe są bardzo dla mnie ważne, ale nie pozwalam im angażować się w moje życie zawodowe i staram się o nich nie rozmawiać”. Jest to szczególnie dobra odpowiedź, jeśli nie masz przekonań religijnych ani przekonań, które niektórzy mogą uznać za niekonwencjonalne.

Inwalidztwo

"Czy jesteś niepełnosprawny?" Pytanie jest nielegalne, ale odpowiedz na nie szczerze - z pozytywnym akcentem: „Nie, nie jestem niepełnosprawny. Jeżdżę na wózku inwalidzkim, ale to w żaden sposób nie uniemożliwia mi kierowania działem obsługi klienta.”

Najmniej, co musisz wiedzieć

- ▶ Nieoczekiwane i trudne pytania często dotyczą rozwiązywania problemów, zachowania i postawy, kwestii pozornie niezwiązanych z pracą oraz osobistych cech i przekonań. Odpowiadając na pytania związane z rozwiązywaniem problemów i zachowaniem, skup się na procesie, a nie na ostatecznej odpowiedzi. Rekruter jest najbardziej zainteresowany tym, jak myślisz.
- ▶ Nie unikaj odpowiedzi na negatywne pytania (na przykład te dotyczące błędów, które popełniłeś), ale kończ odpowiedź na jak najbardziej pozytywnym tonie.
- ▶ Nawet jeśli pytanie jest nieodpowiednie lub wręcz nielegalne, poszukaj pozytywnej odpowiedzi na nie. Zachowaj otwarte opcje.