

Przejdźcie przez wywiad ze strażnikiem

Oficjalnie można to nazwać wywiadem wstępnym. Wewnętrznie prawdopodobnie nazywa się to wywiadem przesiewowym. W rzeczywistości jest to wywiad ze strażnikiem. Jego celem nie jest identyfikacja i zebranie talentów, ale eliminacja „nieakceptowalnych” kandydatów, aby zaoszczędzić cenny czas wyższej kadry kierowniczej - osoby, która może Cię zatrudnić. W wielu dużych organizacjach rozmowa kwalifikacyjna jest procesem dwuetapowym. Najpierw prześwietla Cię osoba z działu kadr. Jeśli nie zostaniesz wykluczony, Twoje imię i nazwisko zostanie wysłane do osoby lub osób, które mają wpływ, by Cię zatrudnić. Od niego, od niej lub od nich zależy przeprowadzenie pogłębionego (selekcyjnego) wywiadu. Rozmowy kwalifikacyjne są z natury frustrujące dla kandydata do pracy, ponieważ celem jest nie tyle wygranie, ile nie przegranie; to znaczy, że celem jest ominięcie ekranu. W tym rozdziale dowiesz się, jak to zrobić.

Pierwsze cięcie, więc co?

Otwierasz poranną pocztę. Jest list od XYZ Corporation. Twoja ręka drży, gdy przesuwasz palcami po krawędzi koperty. Dobre wieści? Lub złe? W? Lub się? W końcu masz odwagę go otworzyć. Zaczyna się od zaimka „my”. Teraz to zwykle złe wieści. Pracodawcy wolą ujmować odrzucenie w kategoriach zbiorowego „my” niż osobistego i indywidualnego „ja”. Ale czytasz dalej. Nie, czekaj. Tak! XYZ chce przeprowadzić z Tobą wywiad! Byli pod wrażeniem twojego CV, twojego pochodzenia, twoich kwalifikacji. Ale jeszcze chwila, list nie jest podpisany przez panią T.J. Chrum, kierownik sprzedaży, do której skierowałeś swój list motywacyjny i życiorys, ale przez Larry'ego Larsona, pracownika działu kadr. Co daje?

To Twój sygnał, że zostałeś wybrany do rozmowy kwalifikacyjnej. Jasne, zrobiłeś pierwsze cięcie, ale co z tego?

Lekcja z przysięgi Hipokratesa

Po ukończeniu studiów medycznych wielu absolwentów nadal recytuje przysięgę Hipokratesa, skomponowaną przez wielkiego lekarza starożytnej Grecji, Hipokratesa (ok. 460 p.n.e. - ok. 377 p.n.e.). Jego początkowe przykazanie brzmi: „Po pierwsze, nie krzywdź”. Ta zasada dotyczy nie tylko lekarzy; służy również tym, którzy nagle znaleźli się na rozmowie kwalifikacyjnej. Pamiętaj, że rekruter przede wszystkim szuka negatywnych powodów, aby cię wyeliminować, a nie pozytywnych powodów, aby przenieść twoją kandydaturę do następnego kroku. Gdy zrozumiesz charakter rozmowy przesiewowej, musisz odpowiednio dostosować swoje cele i strategię rozmowy kwalifikacyjnej. Aby „nie wyrządzić krzywdy”, zwróć uwagę na następujące rzeczy:

- ▶ Podczas wywiadów pogłębionych (lub wywiadów selekcyjnych) warto przejąć inicjatywę, ale w rozmowie przesiewowej najlepiej podążać tropem ankietera.
- ▶ Odpowiadaj na pytania tak bezpośrednio i zwięźle, jak to możliwe. Nie rób dygresji. Nie unikaj pytania. Nie strzelaj na wietrze ani nie rozmawiaj w inny sposób.
- ▶ Unikaj wprowadzania negatywów lub potencjalnych negatywów. Podkreśl pozytywne kwalifikacje, mocne strony i umiejętności.
- ▶ Za wszelką cenę bądź uprzejmy, miły i uprzejmy, ale nie dokładaj dodatkowych starań, aby umieścić swoją osobowość w centrum uwagi. Trzymać się.

Stopa w drzwiach (nie w ustach)

Trzymaj się. Zbadajmy, co to oznacza i dlaczego powinieneś postępować w ten sposób. Po pierwsze, kim właściwie jest rekruter?

- ▶ Może być specjalistą ds. zasobów ludzkich, co oznacza, że może mieć pewne przeszkolenie w zakresie metodologii przeprowadzania rozmów kwalifikacyjnych, ale ma niewielką specjalistyczną wiedzę w dziedzinie, w której przeprowadzasz rozmowę kwalifikacyjną.
- ▶ Prawdopodobnie zadaje pytania przygotowane przez dział lub osobę, która faktycznie zatrudnia. Jest bardziej niż prawdopodobne, że postępuje zgodnie z formularzem zapotrzebowania wypełnionym przez osobę lub dział proszący o nowe zatrudnienie.
- ▶ Rekruterem może nie być osoba z działu HR, ale pracownik niższego szczebla w dziale, który zatrudnia.
- ▶ Może być asystentem osoby, która faktycznie zatrudnia.
- ▶ Może być sekretarką lub recepcjonistą.

Bez względu na to, czym zarabia na życie osoba przeprowadzająca wywiad przesiewowy, nie jest on w stanie Cię zatrudnić. On lub ona ma prawo odfiltrować Cię i zakończyć Twoją kandydaturę na stanowisko. Na czym dokładnie polega misja osoby przeprowadzającej rozmowę kwalifikacyjną?

- ▶ Przede wszystkim, aby znaleźć powody, aby wysłać Ci negatyw
- ▶ Po drugie, aby zwrócić uwagę na solidne zaplecze i obiecujący poziom kwalifikacji i umiejętności

Co do zasady kandydaci są wezwani na rozmowy kwalifikacyjne, ponieważ CV, list motywacyjny, rekomendacja współpracownika, rozmowa telefoniczna lub pismo z zapytaniem wzbudziły zainteresowanie osoby, która faktycznie ma uprawnienia do zatrudnienia lub wzbudziło zainteresowanie osoby oddelegowanej aby przejrzeć przychodzące CV. Ponieważ zainteresowanie w tym momencie opiera się na rzekomych faktach życiorysu lub jakimś innym równoważnym, osoba przeprowadzająca rozmowę przesiewową prawdopodobnie zada pytania mające na celu wykrycie niespójności w twoim pochodzeniu i możliwe rozbieżności w twoim CV. Innymi słowy, ankieter przesiewowy poszukuje:

- ▶ Usterki w historii zatrudnienia
- ▶ Luki w historii zatrudnienia
- ▶ Dowód kłamstwa na temat przedstawionych przez Ciebie „faktów”

Nie jest to zbyt przyjazne podejście do zadania rozmowy kwalifikacyjnej. Teraz nie mówię, że osoba przeprowadzająca wywiad jest złą osobą. Ma ciężką pracę, a w dużej organizacji, która może być zalana kandydatami do pracy - wielu z wątpliwymi kwalifikacjami - może nawet mieć wartościową pracę. Ale to po prostu: praca. Wywiad przesiewowy pełni głównie funkcję urzędniczą. Wykonywany jest tylko najbardziej podstawowy osąd:

- ▶ Czy przeszłość kandydata budzi rażące pytania dotyczące jej przydatności do pracy?
- ▶ Czy kandydat kłamie?

Zwięźłość

Zadaniem ankietera przesiewowego jest zebranie faktów. Twoim celem jest ominięcie osoby przeprowadzającej rozmowę kwalifikacyjną i przejście do następnego etapu. Chociaż cele osoby przeprowadzającej rozmowę przesiewową i Twoje mogą wydawać się sprzeczne, w rzeczywistości możesz znaleźć wspólną przyczynę. Jest tak: Oboje chcecie przejść przez rozmowę szybko, sprawnie i z jasno wyrażonymi faktami.

Wyzwanie

Wyzwaniem w rozmowie przesiewowej jest...

- ▶ Podać fakty, których rekruter jest głodny
- ▶ Przedstawienie tych faktów w sposób jasny i bez uchyłania się (pozornych lub rzeczywistych)
- ▶ Zwięźle przedstawić te fakty
- ▶ Krótko, bez zwięzłości i zwięzłości

Porozmawiajmy trochę więcej o dwóch ostatnich punktach. Odpowiedz na pytania rekrutera tak dokładnie, jak to możliwe, bez dygresji; to znaczy bez wchodzenia na inne tematy. O ile rozmowa pogłębiona lub selekcyjna (wywiad przeprowadzany przez osobę, która faktycznie może Cię zatrudnić) przypomina rozmowę, w której jeden temat w naturalny sposób prowadzi do drugiego, o tyle rozmowa przesiewowa to stricte Q&A: pytanie i odpowiedź. To nie jest rozmowa. Ale starając się zachować zwięzłość, nie skracaj odpowiedzi na tyle, aby pominąć cenne informacje. Z wyjątkiem przypadków, w których oczywiście jest to wymagane, unikaj prostych odpowiedzi tak lub nie. Całkowicie unikaj odpowiedzi jednowyrazowych. Bądź też wyculony na istotę misji ankietera, jaką jest potwierdzenie informacji, które już podałeś. Tak więc, kiedy prosi cię, abyś powiedział mu, jak długo pracowałeś dla Acme Industries – pozycja ta zajmuje poczesne miejsce w CV, które ma przed sobą – uważaj, by nie okazywać irytacji.

Malowanie szerokimi pociągnięciami

Oto kolejny fakt, który powinieneś wiedzieć o osobie przeprowadzającej wywiad przesiewowy: prawdopodobnie już nigdy cię nie zobaczy – zwłaszcza jeśli jest pracownikiem HR. Ma to kilka ważnych implikacji:

- ▶ Nie musi się martwić o to, jak się z tobą dogaduje.
- ▶ Nie musi oceniać, jak dogadujesz się z innymi.
- ▶ Nie musi się zbytnio przejmować Twoją osobowością.
- ▶ Nie musi oceniać Twoich umiejętności rozwiązywania problemów.
- ▶ Nie musi badać, jak działa twój umysł.
- ▶ Nie musi oceniać poziomu Twojej kreatywności.
- ▶ Nie musi posiadać specjalistycznej wiedzy na temat otwartego stanowiska.

Wszystko, co musi zrobić, to zweryfikować fakty i być może wydobyć dodatkowe fakty. Intuicyjne odczucia osoby przeprowadzającej przesiewanie nie tylko są nieistotne dla jego misji, ale prawdopodobnie ostrzegano go, by nie pozwalał, by jego osobiste uczucia przeszkadzały mu w pracy. Nic z tego nie oznacza, że powinieneś natknąć się na maszynę, bezosobowo wyrzucającą fakt po fakcie.

Zawsze w każdej sytuacji kontaktu biznesowego bądź uprzejmy i przyjemny. Bycie rzeczowym nie oznacza, że nie możesz się uśmiechać. Śmiało: uśmiechnij się. Po prostu nie trać czasu. Jeśli chodzi o twoją osobowość, oddaj ją szerokimi pociągnięciami. Zrób pozytywne wrażenie jako osoba przyzwoita, przyjazna, towarzyska, wybitnie współpracująca. Nie jesteś tym, który robi fale. Jesteś graczem zespołowym. To wszystko, co osoba przeprowadzająca wywiad przesiewowy musi wiedzieć o Twojej osobowości.

Powiedz to

Choć może to być trudne, powinieneś starać się unikać otwartej kreatywności podczas rozmowy przesiewowej. Podążaj za wskazówkami ankietera. Spodziewaj się pytań dotyczących:

- ▶ Twoja historia pracy
- ▶ Twoje umiejętności, w tym umiejętności zbywalne
- ▶ Pozorne niespójności w twoim CV (np. kłamstwa)
- ▶ Luki w historii pracy

Przygotuj się na bezpośrednie i szczerze odpowiedzi na takie pytania. Bycie przygotowanym oznacza, że powinieneś mieć przygotowane jasne odpowiedzi i gotowe do truchtu. Co ważniejsze, działaj zapobiegawczo, tworząc CV wolne od niespójności. Jak najpełniej wypełnij luki chronologiczne w swojej historii pracy. Być może pracowałeś (lub poszukiwałeś pracy, studiowałeś lub podróżowałeś), ale nie pracowałeś na pełny etat przez okres około pięciu miesięcy. Uwzględnij tę lukę w druku – w swoim CV. Oto kilka wypróbowanych i prawdziwych wskazówek, dzięki którym Twoja aktywność między zadaniami będzie brzmiała najbardziej przekonująco:

- ▶ Jeśli pracowałeś jako freelancer lub niezależny wykonawca, pamiętaj, aby wymienić swoich najważniejszych klientów lub projekty.
- ▶ Jeśli poświęciłeś czas na szkolenie lub specjalne studium, zacytuj, gdzie i dlaczego. Jeśli nie uczęszczałeś do oficjalnej instytucji na te studia lub szkolenia, nazwij to „niezależnym studiowaniem” lub „niezależnym szkoleniem” lub nawet „niezależnym badaniem” i jasno określ obszar koncentracji i swój cel. To prawdopodobnie wywoła pytania od ankietera, ale lepiej jest zostawić lukę, która oznacza bezrobocie.
- ▶ Nie usprawiedliwiał planowanych przerw w zatrudnieniu. Świątuj i wykorzystuj je. Jeśli wzięłeś pół roku wolnego po swojej ostatniej pracy, aby zobaczyć świat, przedstaw to jako celowe i wartościowe działanie. Porozmawiaj krótko o tym, czego się nauczyłeś, zwłaszcza o tym, czego się nauczyłeś, co może być wartościowe dla pracodawcy.
- ▶ Przynajmniej bądź przygotowany na pozytywne wytłumaczenie każdej luki w zatrudnieniu: „Wiedziałem, że nie muszę desperacko poszukiwać pracy i postanowiłem poświęcić odpowiednią ilość czasu, aby znaleźć stanowisko, na którym mógłbym oferować pracodawcy doskonałą wartość i w której mógłbym rozwijać się zawodowo.”

W obliczu prośby o wyjaśnienie luk w zatrudnieniu ostatnią rzeczą, jaką chcesz zrobić, jest wypowiedzenie czegoś o tym, że „po prostu nie mogłeś znaleźć pracy”. Nie chcesz też obwiniać okoliczności zewnętrznych: „Cóż, wraz ze spowolnieniem gospodarczym z pewnością brakuje miejsc pracy”. To może być prawda, ale wygląda na to, że tylko marudzisz i robisz wymówki. Wreszcie, nie daj się złapać. Jeśli kręcisz się i wyglądasz na zdenerwowanego lub zakłopotanego, osoba

przeprowadzająca wywiad stwierdzi, że trafiła w błoto: powód, by cię odfiltrować. Przygotuj się z pozytywną odpowiedzią na wszelkie luki lub widoczne niespójności.

Nie mów tego

Jeśli chcesz, aby podczas rozmowy przesiewowej trzymać rękę a pulsie, trzymaj się mocno tego wyrażenia i koncepcji: tylko pozytywne odpowiedzi. Odpowiedz na wszystko pozytywnie.

Nie rób tego:

- ▶ Skromność wolontariusza lub wątpliwości co do swoich umiejętności lub kwalifikacji.
- ▶ Spekuluj, czy dana umiejętność lub kwalifikacja ma znaczenie dla wykonywanej pracy.
- ▶ Krytykuj swojego obecnego lub byłego(ych) pracodawcę(ów).
- ▶ Krytykuj przełożonego, współpracownika, podwładnego lub klienta.
- ▶ Rozmawiaj obszernie o swojej rodzinie lub obowiązkach rodzinnych.

Możliwe, że rekruter przesiewowy poruszy kwestie wynagrodzenia: „Jakiego poziomu wynagrodzenia szukasz?” To może być trudna sytuacja. Wiesz, że zdecydowanie nie jest na twoją korzyść, aby być chętnym do wolontariatu. Możesz być pewien, że każda postać wymieniona w rozmowie przesiewowej zostanie przekazana przełożonemu podczas rozmowy kwalifikacyjnej. To utrudni negocjacje. Jeszcze poważniejsza jest jednak możliwość, że wspomnienie o zbyt wysokiej lub zbyt niskiej wartości spowoduje wykluczenie, jeśli podana przez Ciebie kwota wykracza poza dopuszczalny dla danego stanowiska zakres wynagrodzenia. Masz kilka możliwości:

- ▶ Jeśli odpowiedziałeś na ogłoszenie o stanowisku, a w ogłoszeniu wymieniono zakres wynagrodzenia, odpowiedz w ten sposób: „Ogłoszony zakres wynagrodzenia wydaje się rozsądnym miejscem do rozpoczęcia negocjacji”.
- ▶ Jeśli nie wymieniono wynagrodzenia lub zakresu wynagrodzenia, zapytaj o jedno: „Jaki zakres wynagrodzenia został zatwierdzony na tym stanowisku?” Jeśli otrzymasz odpowiedź, odpowiedz po kolei: „To z pewnością wydaje się dobrym miejscem do negocjacji”.
- ▶ Jeśli ankieter przesiewowy nie może lub nie poda Ci dopuszczalnego zakresu, możesz odpowiedzieć, że „oczekujesz wynagrodzenia odpowiadającego moim umiejętnościom i kwalifikacjom oraz obowiązkom i obowiązki na stanowisku.”
- ▶ Jeśli ankieter naciska na liczbę, odpowiedz, podając zakres wynagrodzenia. Patrz Rozdział 12, aby zapoznać się z metodą obliczania zakresu. Przyjdź na rozmowę przesiewową przygotowaną z tymi informacjami – na wszelki wypadek.

Zmień „Do widzenia” w „Do zobaczenia później”

Prowadzący rozmowę przesiewową zasygnalizuje lub poinformuje Cię, kiedy rozmowa się zakończy. Jeśli ten sygnał nadejdzie w postaci pytania, czy masz jakieś pytania, odpowiedz w ten sposób: „Tak. Kiedy mogę się spodziewać, że usłyszę od ciebie o następnym kroku?” To komunikuje twoje zrozumienie procesu i nakłada na ciebie odpowiedzialność za zamknięcie rozmowy. Wywołuje również najbardziej pozytywną reakcję podczas wywiadu przesiewowego - obietnicę dalszego działania lub dalszej komunikacji. Gdy już uzyskasz odpowiedź na swoje pytanie, podziękuj ankieterowi i powiedz

mu, że podobało Ci się to doświadczenie. Nie krępując się, pochwal rozmówcę za dobre wykonanie swojej pracy: „Dziękuję. Cieszyłem się ze spotkania z tobą i doceniam przejrzystość, z jaką przeprowadziłeś ten wywiad. Dałeś mi świetną okazję do zaprezentowania się. Dziękuję." Niech ankieter czuje się dobrze z powodu tego, co zrobił. Chodzi o to, aby skojarzył to dobre samopoczucie z jego pracą i osądzaniem ciebie.

Najmniej, co musisz wiedzieć

- ▶ W przeciwieństwie do celu rozmowy kwalifikacyjnej, którym jest znalezienie nowych talentów dla firmy, celem rozmowy przesiewowej jest identyfikacja i selekcja „niewykwalifikowanych” kandydatów.
- ▶ Osoba prowadząca rozmowę przesiewową jest zwykle młodszym pracownikiem działu zasobów ludzkich firmy docelowej. Nie jest specjalistą na stanowisku, na które jesteś kandydatem.
- ▶ Osoba prowadząca rozmowę kwalifikacyjną nie ma uprawnień do zatrudnienia Cię, ale może Cię odesłać.
- ▶ Rekruter przesiewowy jest weryfikatorem faktów iw mniejszym stopniu weryfikatorem faktów. On lub ona nie jest zainteresowany tobą jako osobą.