

Idziesz jak burza! Wywiad dotyczący stresu

Witaj w swoim najgorszym koszmarze. Rozmowa w stresie jest dla świata zatrudnienia tym, czym mgła na pierwszym roku jest dla szkoły wojskowej: po części rytuał przejścia, a po części próba, próba oceny, jak kandydat radzi sobie z presją i próba oddzielenia słabych od silnych. Ankieterzy stresujący mogą zadawać szorstkie pytania; przyjąć nieprzyjemny lub wręcz wrogi ton; oddawać się długiej, niewygodnej, wpatrującej się ciszy; błyskawicznie jedno pytanie po drugim, nie dając ci czasu na udzielenie odpowiedzi na którekolwiek z nich; zadawać niemożliwe, podobne do zagadek pytania; umieścić cię w niewygodnej sytuacji odgrywania ról; lub po prostu spóźnij się pół godziny na rozmowę kwalifikacyjną. Na szczęście niewielu ankieterów stosuje wszystkie techniki stresu w jednym wywiadzie, a niewiele wywiadów to wywiady stresowe od początku do końca. Jednak wielu rekruterów stosuje jedną lub dwie techniki stresu - tylko po to, aby zobaczyć, jak zareagujesz - a w niektórych środowiskach pracy o wysokim ciśnieniu rozmowa stresowa jest preferowanym stylem rozmowy kwalifikacyjnej. Warto być przygotowanym. W tym rozdziale dowiesz się, jak to zrobić.

Nigdy więcej Panie Miły Facet

Bez względu na to, jak nieprzyjemna, a nawet przerażająca, jest perspektywa rozmowy o pracę, prawdopodobnie zakładasz, że rozmówca będzie przynajmniej uprzejmy. W końcu nie jest wystawiony tylko po to, żeby cię odstrzelić.

Czy on jest?

rekruter, który krzywi się, nie podaje dłoni, siada i tylko gapi się bez słowa, a następnie zaczyna od pytania takiego: „Jaka jest najgłupsza rzecz, jaką kiedykolwiek zrobiłeś?” może naprawdę rzucić cię na bardzo poważną pętlę. Język ciała? Jak myślisz, jakie wrażenie robisz teraz z otwartymi ustami?

Motywy rozmowy o stresie

Łatwiej będzie Ci poradzić sobie z wywiadem stresowym, jeśli zrozumiesz motywację ankietera. To nie ma z tobą nic wspólnego. Przeprowadzający rozmowę w końcu cię nie zna. Wywiad stresowy jest motywowany jedną z dwóch rzeczy:

- ▶ Osoba przeprowadzająca rozmowę kwalifikacyjną rozważa stanowisko, na które stara się wypełnić dużą presją i stres, i chce pracownika, który poradzi sobie z wszelkimi krzywymi, jakie stawia mu praca.
- ▶ Prowadzący rozmowę jest małym, pokręconym facetem, który słyszał gdzieś, że można powiedzieć, z czego „naprawdę” jest dana osoba, jeśli ją znęcasz (a poza tym jest to zabawne).

Pobić Cię głupio?

Zapytaj siebie o to. Czy dane stanowisko należy do którejś z poniższych kategorii?

- ▶ Obsługa klienta na dużą skalę
- ▶ Obsługa klienta w zakresie reklamacji (np. naprawa samochodów)
- ▶ Zarządzanie na najwyższym poziomie
- ▶ Stosunki pracy i zarządzania
- ▶ Negocjacje na wysokie stawki
- ▶ Szybkie negocjacje (na przykład handel towarami)

► Bezpieczeństwo lub egzekwowanie prawa

► Sprzedaż pod wysokim ciśnieniem

Jeśli praca, na którą masz ochotę, należy do jednej z tych kategorii, rozmowa w stresie jest wyraźną możliwością. Co ważniejsze, jest to technika, której stosowanie pracodawca może czuć się usprawiedliwiony ze względu na charakter swojej działalności. Jeśli jednak praca, o którą prowadzisz rozmowę kwalifikacyjną, nie jest w oczywisty sposób stresująca i nie pasuje do żadnej z tych kategorii, być może właśnie natknąłeś się na zagubionego, nieszczęśliwego rozmówcę, który naprawdę lubi widzieć, jak ludzie się wiercą. Jego motyw? By bić cię głupio. Teraz do Ciebie należy decyzja, czy znieść taką rozmowę, czy przeprosić i odejść. Moją preferencją jest pozostawienie wszystkich opcji otwartych, aby zobaczyć, co się rozwinie. Ale z pewnością zastanowiłbym się długo i ciężko, zanim przyjmę ofertę pracy od osoby, która bez wyraźnego powodu używa technik wywiadu w stresie.

Ujawnić „prawdziwego siebie”?

Jeśli pozycja docelowa zalicza się do kategorii wysokiego ciśnienia, będziesz musiał po prostu zaakceptować taktyki wywiadu stresowego (jeśli są używane) jako nieodłączną część terytorium – a jeśli nie możesz znieść upału, rozważ możliwość, że ta konkretna kuchnia nie jest miejscem dla ciebie. Teraz, jeśli ubiegasz się o stanowisko pod presją, załóż, że motywem całej tej nieprzyjemności podczas rozmowy stresowej jest dowiedzenie się, kim jesteś. Przynajmniej tego pracodawca uważa, że szuka. Biorąc to pod uwagę, najlepszą dostępną strategią jest zobowiązać go. Ale nie pokazuj mu tylko, kim naprawdę jesteś. Pokaż mu, że „kim naprawdę jesteś” jest osobą, której chce w swoim zespole.

Abyś mógł zabłysnąć?

To z pewnością brzmi jak dobry pomysł, ale jak to zrobić? Na początek nie martw się o to, „kim naprawdę jesteś”. Zamiast tego zastanów się, kim ten pracodawca chce, abyś był. To, że poddaje cię wywiadowi stresowemu, mówi ci, że chce, abyś był osobą, która dobrze radzi sobie ze stresem. Więc skoncentruj się na tym. Teraz ankieter wierzy, że jego sprytnie bezwzględne pytania ujawnią, czy masz „właściwe rzeczy”. Ankieter uważa, że szuka pewnych odpowiedzi - właściwych odpowiedzi - na swoje pytania. Rzeczywiście, prawdopodobnie też w to wierzysz.

Przestań w to wierzyć.

To, czego naprawdę szuka ankieter, czy zdaje sobie z tego sprawę, czy nie, to nie tyle słowa, które dajesz mu w zamian za jego pytania, ale to, jak się zachowujesz, jak reagujesz na jego pytania, jego działania, jego zachowanie, i jego demonstracja postawy. Obraz, który udaje ci się stworzyć i przekazać – niezakłóconego spokoju, stabilności, opanowania i chęci tolerowania, a nawet grania wraz z grą w wywiady stresowe – jest o wiele bardziej imponujący niż jakakolwiek odpowiedź, której możesz udzielić. Prawdziwy ty? To może być program ankietera. Rozmowa o stresie to dla Ciebie najlepsza chwila: szansa na zabłyśnięcie. Po prostu odgrywaj rolę, nie reaguj emocjonalnie, utrzymuj spokojny i równy głos, utrzymuj kontakt wzrokowy, pomyśl, zanim coś powiesz, i nie poddawaj się strachowi, nerwowości, irytacji ani wyczerpaniu. Strategie ankietera w sprawie stresu Stres w wywiadzie stresowym może być wywołany przez pozornie wrogie, z pewnością nieprzyjemne zachowanie ankietera. Może to być spotęgowane długimi milczeniami. Odpowiedź na każdą z tych technik jest prosta: w ogóle na nie reaguj. Jeśli osoba przeprowadzająca wywiad jest zwiężła lub nieprzyjemna w tonie, spokojnie i grzecznie podtrzymaj zakończenie rozmowy. Jeśli przestuchujący milczy, ty też możesz milczeć. Nie pozwól swoim oczom błędzić. Po prostu zachowaj przyjemnie neutralny wyraz.

Przeciążać

Poza tymi brutalnie prostymi taktykami stresu, osoba przeprowadzająca rozmowę kwalifikacyjną może próbować cię przeciążyć, zasypując cię jednym pytaniem po drugim lub nakładając na ciebie pytania, takie jak:

Przeprowadzający rozmowę: Czy dobrze pracujesz w środowisku o wysokim ciśnieniu?

Ty: Tak.

Przeprowadzający rozmowę : W porządku. Podaj przykład sytuacji, w której doświadczyłeś presji.

Ty: (Udaje ci się wymyślić incydent. Po półmetku opowiadania przerywa ci rekruter)

Przeprowadzający rozmowę : OK. Rozumiem, zdjęcie. Spójrz, dlaczego ta sytuacja się pojawiła?

Ty: (Teraz musisz wymyślić analizę. Zaczynasz... tylko po to, by zostać przerwany kolejnym pytaniem.)

Przeprowadzający rozmowę : Kiedy to wszystko się wydarzyło?

Ty: (Przypinasz datę.)

Przeprowadzający rozmowę: Rozumiem. Jakie błędy popełniłeś w tej sytuacji? Co byś zrobił inaczej?

Ty: (Teraz zostałeś wmanewrowany w powiedzenie czegoś negatywnego o sobie. Nie akceptuj negatywności. Pokaż, że to, co zrobiłeś, było najlepszą rzeczą, jaką można było zrobić w tej sytuacji.)

Przeprowadzający rozmowę: A co z pozostałymi? Jak Twój przełożony stworzył stresującą sytuację?

Ty: (To nie tylko przeciążenie, ale także pułapka. Prowadzący rozmowę chce zobaczyć, czy zaczniesz opowiadać historie przeciwko obecnemu pracodawcy. Oprzyj się pokusie.)

Przeprowadzający rozmowę: Więc kto był odpowiedzialny za tę sytuację?

Ty: (Rekruter nie chce spuścić cię z haczyka. Będziesz musiał wymyślić odpowiedź.) Powiedziałbym, że to tylko część prowadzenia biznesu w środowisku o wysokim ciśnieniu. Bierzesz presję. Poradzisz sobie z presją. Nikt nie stara się wytworzyć presji. Przychodzi razem z terytorium.

Potrzeba pewnej dozy wyobraźni, aby zadać jedno pytanie po drugim, ale każdy ankieter może nakładać pytania, po prostu domagając się, aby wiedzieć, kto, co, dlaczego, kiedy i jak za każdą udzielaną odpowiedzią. Odpowiadając, masz dwa cele:

1. Odrzuć przynętę, która skłania cię do wyrażania negatywnych uwag o sobie lub innych.
2. Odpowiedz spokojnie. Nie daj się zgrzytać. Nie protestuj („Czy dasz mi szansę na odpowiedź?!”). Pamiętaj, że to, co faktycznie mówisz, jest mniej ważne w wywiadzie stresowym niż to, jak to mówisz. Rekruter jest przygotowany do oceny zachowania bardziej niż słów.

Burza mózgów

Inną techniką stresu jest postawienie cię w miejscu, zadając pytania, które są nietypowe i o szerokim zakresie:

- ▶ „Powiedz mi, co jest nie tak z moją firmą i jak to naprawisz”.
- ▶ „Chcę sprzedawać więcej widżetów. Powiedz mi, co mam robić.”
- ▶ „Dlaczego miałbym cię zatrudnić?”

Pierwszym błędem, jaki będziesz kuszony, jest odpowiedź, zwracając uwagę na zakres pytania: „To strasznie szerokie pytanie”. Oczywiście, że jest. Nie marnuj czasu na wypowiedzanie się na temat rzeczy oczywistych lub, co gorsza, odrzucanie sugestii, że pytanie jest zbyt obszerne, abyś mógł na nie odpowiedzieć. Zatrzymaj się na kilka sekund, aby uporządkować odpowiedź. Ankieter przyspieszył tempo, ale nie musisz iść za krokiem. Zbierz swoje myśli i zacznij odpowiadać, kiedy tylko możesz. Pamiętaj, że najważniejszym aspektem twojej odpowiedzi jest jej ton - spokojny, bezpośredni, niewzruszony. Potem przychodzi treść.

Przygotuj się na upadek

Wreszcie jest ciężka artyleria wywiadu stresowego. Zaczyna się niewinnie brzmiącym pytaniem:

Przeprowadzający rozmowę: Obecnie jesteś [tytuł pracy]?

Ty : Tak.

Przeprowadzający rozmowę: Jak długo jesteś na tym stanowisku?

Ty: Trzy lata.

Hej, to wszystko jest w twoim CV. Co daje? To daje:

Prowadzący rozmowę: Jak tłumaczysz swój brak awansu?

Huk! Zinger. Ma sprawić, że poczujesz się źle, zburzyć cię, sprowokować negatywną, zniechęconą reakcją. Zrozum grę. Tego rodzaju okrutne pytanie ma na celu symulację sytuacji, w której, powiedzmy, klient próbuje Cię zburzyć. Jak sobie z tym poradzisz? Poradzisz sobie z tym, odmawiając przyjęcia krytyki, negatywnej oceny, którą proponuje uwaga:

Nie uważam, że moje postępy są powolne. Stanowisko, które zajmuję jest trudne i przygotowało mnie do przyjęcia jeszcze większej odpowiedzialności.

Dwadzieścia pytań dotyczących stresu (i odpowiedzi)

Teraz, gdy zbadaliśmy krajobraz wywiadu stresowego, skupmy się na kilku typowych pytaniach.

1. Powiedz mi, jaka jest twoja największa słabość.

Rekruterzy zajmujący się badaniem stresu uwielbiają pytać: Kiedy-przestałeś-bić-swojego-psa? pytania - czyli pytania, które proszą o odpowiedzi negatywne. Sekret ich realizacji jest odrzucenie negatywności. Nie zaprzeczaj, że masz wady. Nikt nie uwierzy, że jesteś doskonały. Zamiast tego zidentyfikuj drobną słabość lub niewielką wadę, a następnie odłóż to w przeszłość. Pokaż, jak to przezwyciężyłeś: „Kiedyś miałem trudności z utrzymaniem porządku na drodze. Ale potem przyzwyczałem się do robienia notatek natychmiast po każdym telefonie od klienta. Po prostu nauczyłem się poświęcać na to czas – wtedy i tam. Od tego czasu zawsze jestem razem, w domowym biurze lub w podróży”.

2. Jakie umiejętności musisz poprawić?

Po raz kolejny problem polega na tym, że nie możesz po prostu ogłosić swojej doskonałości, ale jeśli przyznasz się do obszarów, które wymagają poprawy, ankieter stresu zareaguje jak rekin na krew. Omiń pytanie, definiując je na nowo: „Na podstawie naszej dotychczasowej rozmowy powiedziałbym, że mam wszystkie umiejętności niezbędne na danym stanowisku. To mnie ekscytuje w tej pracy”. Następnie możesz skorzystać z okazji, aby przejrzeć najważniejsze informacje ze swojego CV.

3. Jakie decyzje są dla Ciebie szczególnie trudne?

Jeśli odpowiesz na to pytanie, używając terminów, które oferuje pytanie, możesz odpowiedzieć tylko przecząco. Następnie osoba przeprowadzająca wywiad rzuci się na spotkanie. Sekret tutaj? Odrzuć negatywne sformułowania: „Nie uważam, aby żadne decyzje były szczególnie »trudne«, ale prawdą jest, że niektórzy domagają się więcej myślenia i analiz niż inne. Być może możesz nazwać to „trudnością”. Ja nazywam to wykonywaniem pracy, za którą ci płacą”.

4. Jak udaje Ci się żyć z podstawowej pensji?

Musisz być zadłużony. To musi być trudne. Oto próba nakłonienia Cię do wyznania osobistych problemów lub trudności w zarządzaniu własnymi finansami. Oczywiście w tym, co sugeruje osoba przeprowadzająca wywiad, może być więcej niż ziarno prawdy. Mimo wszystko omiń problem: „Czy spotkałeś kiedyś kogoś w moim wieku zadowolonego ze swojej pensji? Jasne, chcę awansować. Oczywiście to jeden z powodów, dla których z tobą rozmawiam. Na razie płacę rachunki i planuję wydatki”.

5. Od dłuższego czasu pracujesz z obecnym pracodawcą. Dlaczego nie posunąłeś się z nim do przodu?

Założmy, że rekruter trafił w sedno. To, co mówi, jest aż nazbyt prawdziwe. Nie oznacza to, że musisz zgodzić się z negatywnymi warunkami pytania. „W mojej obecnej pozycji podoba mi się to, że jest ona zarówno stabilna, jak i pełna wyzwań. Ale to prawda, że urosłem w nim tak bardzo, jak tylko mogę. Dlatego tu jestem. Jestem gotów zaoferować więcej innej firmie.” Zauważ, że ta odpowiedź stawia kwestię wynagrodzenia na głowie, przekształcając ją z „Co więcej mogę uzyskać?” na „Co więcej mogę zaoferować?”

6. Wiem, że nie mogę zapytać, ile masz lat, ale widać, że nie jesteś nastolatkiem. Czy nie powinienesz być teraz na bardziej zaawansowanej pozycji?

To ma być kopanie, bodziec, coś, co cię zrani. Ale nie musisz tego tak brać. Dlaczego nie potraktować tego jako komplementu dla twoich umiejętności i poziomu osiągnięć? „Jestem w tym na dłuższą metę. Jestem gotów zapłacić swoje należności i to właśnie zrobiłem. Zdobyłam duże doświadczenie i solidne zaplecze. Jestem tutaj, aby zaoferować ci te aktywa.”

7. Czy podejmujesz ryzyko?

Pułapka dla nieostrożnych. Jeśli po prostu odpowiesz tak, otwierasz drzwi do pytań o swoją roztropność: „Więc czasami jesteś nieostrożny?” Zanim odpowiesz na jakiegokolwiek pytanie, poproś o kwalifikację: „Jak byś zdefiniował 'ryzyko'? Co widzisz jako przykład możliwego do zaakceptowania ryzyka? Musiałbym poznać zalety i wady. To nie jest pytanie, na które odpowiedziałbym bez gruntownej znajomości wszystkich elementów.” Niezależnie od tego, czy osoba prowadząca rozmowę kwalifikuje się, czy nie, udowodniłeś, że nie podejmiesz bezmyślnego ryzyka. Patrzysz, zanim skoczysz. Jeśli dyskusja na temat ryzyka będzie trwać nadal, pamiętaj, aby pozostawić wrażenie, że nie jesteś żadnym innym nieśmiałym i nieostrożnym: „Słuchaj, nie jestem zainteresowany robieniem niczego, co naraziłoby firmę na ryzyko. Jasne, nie ma nagrody bez ryzyka, ale ryzykiem można zarządzać, a kierownictwo wymaga informacji i oceny. Mając odpowiednie informacje, mogę być przygotowany na podjęcie pewnego ryzyka”.

8. Mam „reputację” w tej branży. Powiedz mi, jaka jest najgorsza rzecz, jaką o mnie słyszałeś?

Ostatnią rzeczą, jaką ta osoba chce usłyszeć, jest to, że nie słyszałeś o niej nic złego. Oczywiście lubi swoją twardą reputację. Z drugiej strony na pewno nie chcesz zgłaszać się na ochotnika, że słyszałeś, że był, powiedzmy, <wstaw tutaj organ eliminacji>.

Uśmiech: „Słyszałem, że jesteś trudnym rekruterem. Słowo na ulicy było na pewno słuszne!

9. Rozważam wypromowanie się od środka na to stanowisko. Dlaczego miałbym cię zatrudnić? Będziesz kuszony, aby odpowiedzieć z niedowierzaniem: „Dlaczego do cholery zaprosiłeś mnie tutaj, jeśli zamierzasz promować od wewnątrz?” Ale zrozum, że to pytanie jest po prostu szczególnie zastraszającym sposobem proszenia cię o przekonanie tej osoby do zatrudnienia cię. Weź głęboki oddech i przejrzyj najważniejsze informacje z CV, zawsze malując siebie jako odpowiedź na potrzeby pracodawcy. Kończąc to, zaakceptuj na chwilę pytanie za dobrą monetę: „Jeśli nie znalazłeś kogoś do promowania od wewnątrz, musiałbym założyć, że szukasz czegoś, czego jeszcze nie masz w tej firmie. Jakich korzyści szukasz?” Jeśli może uzyskać na to prostą odpowiedź, powinieneś być w stanie jeszcze ostrzej kształtować swój ton, precyzyjnie dostosowując go do tego, czego pracodawca mówi, że potrzebuje.

10. Jak radzisz sobie z odrzuceniem? Odrzucenie jest częścią prawie każdej firmy. Ludzie nie zawsze kupują to, co masz do sprzedania. Sztuczka polega na tym, aby oddzielić odrzucenie twojego produktu od odrzucenia samego siebie: „Postrzegam odrzucenie jako szansę. Uczę się z tego. Kiedy klient przyjmuje przepustkę, pytam go, co moglibyśmy zrobić z produktem, ceną lub usługą, aby mógł powiedzieć „tak”. Nie rozumiem mnie źle: musisz dokonywać sprzedaży. Ale odrzucenie też jest cenne. To dobry nauczyciel”.

11. Opowiedz mi o sytuacji, w której powiedziałaś coś naprawdę zawstydzającego. Nie unikaj tego, ale nie udawaj też głupka. Zaproponuj tak nieszkodliwe faux pas, jak tylko możesz: „Mój kolega przyszedł na przyjęcie z żoną. Bardzo przybrała na wadze. Cóż, mój kolega dużo mówił o założeniu rodziny – a ja naturalnie połączyłem dwa i dwa. „Więc kiedy jest ten wielki dzień?” Żona mojego kolegi po prostu na mnie spojrzała: „Jaki wielki dzień?” „Dziecko!”, powiedziałem. „Nie spodziewam się”. Cóż, możesz się założyć, że to ostatni raz, kiedy tak połączyłem dwa i dwa! Na szczęście przyjęła to wszystko łaskawie i wydawała się zaniepokojona tym, że jestem zakłopotany. Ale nauczyłem się wiele o tym, żeby nigdy nie zakładać niczego bez poznania faktów. To znaczy, mogła być klientką lub małżonką klienta. Stawki są często wyższe niż myślisz. To była bolesna, ale cenna lekcja”.

12. Dlaczego chcesz odejść z obecnej pracy?

To pytanie podstawowe, niespecyficzne dla wywiadu stresowego, ale tym bardziej trudno odpowiedzieć w kontekście innych pytań stresowych. Na szczęście doradcy ds. zatrudnienia wymyślili zgrabny akronim, aby to objąć. Łatwo zapamiętać, nawet pod presją: ZACISKI. Akronim oznacza Wyzwanie, Lokalizacja, Postęp, Pieniądze, Duma (lub Prestiż) i Bezpieczeństwo. Wyrażony pojedynczo lub w połączeniu, każdy z tych motywujących czynników powinien przekonać ankietera, że masz solidny, inteligentny i przemyślany powód, by chcieć opuścić swoją obecną pozycję.

13. Czego najbardziej nie lubisz w swojej obecnej pracy?

Typowe dla wywiadu stresowego, to pytanie jest wyrażone w negatywach. Ale nawet jeśli jesteś proszony o bycie negatywnym, unikaj negatywności. Prowadzący rozmowę kwalifikacyjną odrzuci, że poprosił cię o krytykę, i będzie pamiętał tylko, że byłeś narzekającym. Co gorsza, jego ogólne wrażenie z wywiadu będzie negatywne. Co więcej, chociaż niezadowolenie z obecnego stanowiska może wydawać się bardzo dobrym powodem do zmiany pracy, nie odpowiada ono potrzebom docelowego pracodawcy. Twoje odpowiedzi powinny zawsze odpowiadać potrzebom pracodawcy. Pamiętaj, że odnoszący sukcesy sprzedawca samochodów używanych nie rzuca ci: „Kup ten samochód, abym mógł spłacić kredyt hipoteczny i skierować moje dzieci na studia”. Sprzedaje wartość i korzyści płynące z posiadania tego konkretnego samochodu. Jak więc powinieneś odpowiedzieć? Rozważ coś takiego: „Podoba mi się wszystko w mojej obecnej pozycji”. Następnie przejdź do listy niektórych ważnych umiejętności, zdolności i kwalifikacji, które dało ci stanowisko lub pozwoliło ci je doskonalić. Podsumowując: „Jestem teraz gotowy na nowy zestaw wyzwań i szansę na większy postęp i większą

odpowiedzialność, możliwość przeniesienia wszystkiego, czego się nauczyłem, na bardziej wymagające i satysfakcjonujące stanowisko”.

14. Ile godzin tygodniowo potrzebujesz, aby wykonać swoją pracę?

W kontekście wywiadu stresowego jest to podchwytliwe pytanie. „Sztuczka” polega na tym, że jeśli odpowiesz około 40 godzin, ryzykujesz przypisanie sobie etykiety zegarmistrza, ale jeśli powiesz 60, możesz sugerować, że jesteś powolny, nieefektywny i łatwo przytłoczony. Jak uniknąć pułapki? Ilekroć zostaniesz zaproszony do zamontowania rogów, po prostu odrzuć zaproszenie. Zamiast przypinać odpowiedź do konkretnego numeru („Pracuję 47,2 godziny tygodniowo”), odpowiedz: „Staram się efektywnie planować swój czas. Zwykle działa to dobrze. Jednak, jak wiesz, ta firma ma okresy kryzysowe, a kiedy tak się dzieje, poświęcam tyle godzin, ile jest to konieczne, aby wykonać pracę. Jest mało prawdopodobne, że ankieter będzie naciskał poza tę odpowiedź, chyba że „układa” pytania w ramach swojej taktyki wysokiego stresu. Jeśli będzie się upierać, domagając się podania numeru, zamień jej pytanie własnym pytaniem: „To naprawdę zależy od projektu i priorytetów. Co jest typowe w Twojej firmie/dziale?”

15. Co uważasz za akceptowalny rekord frekwencji?

To pytanie wymaga niewiele lub w ogóle żadnego przemyślenia, w zależności od tego, czy prowadzisz rozmowę kwalifikacyjną na stanowisko kierownicze/nadzorcze, czy na pracę na poziomie podstawowym. Jeśli jesteś w zarządzie, uważaj, aby Twoja odpowiedź nie uchylała się od odpowiedzialności. „Żądam od moich ludzi perfekcyjnej obsługi” to nie tylko nierealistyczna odpowiedź, to przenosi odpowiedzialność za dobrą frekwencję w całości na personel. Odpowiedz w sposób, który stawia Cię na pierwszym planie: „Wierzę, że frekwencja jest funkcją motywacji i zarządzania. Jeśli dobrze wykonuję swoją pracę, moi pracownicy będą zmotywowani, a frekwencja nie będzie problemem”. Jeśli masz ochotę na stanowisko na poziomie podstawowym, a nie na stanowisko kierownicze, po prostu odpowiedz, że jesteś silnie zmotywowany, podekscytowany pracą, lubisz pracować i rzadko chorują.

16. Jaka jest najtrudniejsza sytuacja, z jaką miałeś do czynienia w pracy?

Nie szukaj w swojej duszy odpowiedzi na to pytanie. Ostatnią rzeczą, którą chcesz zrobić, to odgrzebać sytuację tak trudną, że doprowadziła do osobistej porażki lub ogólnej katastrofy. Spodziewaj się takiego pytania – nawet jeśli nie znajdujesz się w sytuacji stresującej rozmowy kwalifikacyjnej – i przyjdź na rozmowę przygotowaną z historią, która ma szczęśliwe zakończenie – szczęśliwe nie tylko dla Ciebie, ale także dla Twojej firmy. Kilka wskazówek: Nie omawiaj problemów osobistych ani rodzinnych. Nie omawiaj problemów, które miałeś z przełożonymi lub rówieśnikami. Możesz omówić trudną sytuację z podwładnym, pod warunkiem, że sprawy zostały rozwiązane w sposób pomysłowy i satysfakcjonujący wszystkich. Możesz również odpowiedzieć na to pytanie, opisując sytuację, która była dla ciebie szczególnie trudna; na przykład czas, w którym musiałeś nauczyć się nowego programu komputerowego, zanim napisałeś o nim artykuł instruktażowy. To było trudne, ale jedno z najbardziej satysfakcjonujących zadań, jakie miałeś.

17. Z jakimi ludźmi trudno ci pracować?

Teraz, gdy jesteś już zindoktrynowany w szkole myślenia o unikaniu negatywności za wszelką cenę, możesz odpowiedzieć na to po prostu: „Nie jest mi trudno pracować z nikim”. Lub: „Dogaduję się ze wszystkimi”. Żadna z tych odpowiedzi nie jest złą odpowiedzią, ale nie są one zbyt przekonujące. Wykorzystaj pytanie jako szansę na pokazanie, że jesteś graczem zespołowym: „Jedynymi ludźmi, z którymi mam problemy, są ci, którzy nie grają zespołowo, po prostu nie grają, którzy ciągle narzekają i

którzy nie reagują na żadne starania motywacyjne im." Wywiad oczekuje odpowiedzi skoncentrowanej na osobowości i osobistych antypatiach. Zaskocz ją, udzielając odpowiedzi, która odzwierciedla wartości firmy.

18. Oceń mnie jako rekrutera.

Oto jeden z lewego pola i może rzucić cię w pętlę. Ta osoba naciskała przez pół godziny lub 45 minut, a teraz pyta cię, co o nim myślisz? Czego on szuka? Klepięcie w plecy? Ledwie. To Twoja okazja, aby zasygnalizować ankieterowi, że rozumiesz i doceniasz to, co próbuje zrobić. „Szczерze mówiąc, to był najtrudniejszy wywiad, jaki kiedykolwiek miałem. Ale rozumiem i doceniam to, czego szukasz. Chcesz kogoś, kto potrafi myśleć na własnych nogach, kto dobrze pracuje pod presją. Za jakiego ankietera uważam, że jesteś? Cóż, udało ci się zobaczyć, jak dobrze radzę sobie pod presją.

19. Jak byś odpowiedział, gdybym powiedział ci, że twój występ w tym wywiadzie był słaby? Cios w ciało? Uderzenie nokautujące? Tylko jeśli przeoczysz „jeśli” w tym pytaniu. Prowadzący wywiad nie mówi ci, że twój występ był słaby. Pyta, co byś powiedział, gdyby ci to powiedział. Kluczem do odpowiedzi na krytykę nie jest ani jej obrona, ani akceptacja, ale uczenie się z niej. Oto skuteczna odpowiedź na pytanie: „Pytałbym cię, co ci się nie podobało. Jak myślisz, gdzie były problemy? Jeśli twoja odpowiedź doprowadziła mnie do wniosku, że źle się komunikowałem z Tobą, starałbym się wyjaśnić. Jeśli jednak zidentyfikowałeś głębszą trudność, prosiłbym o radę, jak ją naprawić. Z pewnością nie cieszę się, gdy mówi się mi, że w jakiś sposób zawiodłem. Ale nawet porażka jest cenna jako doświadczenie edukacyjne”.

20. Nie jestem przekonany, że nadajesz się do tej pracy. Nie masz nic do stracenia, traktując zdanie „Nie jestem przekonany” jako zaproszenie do przekonania ankietera raz na zawsze, że nadajesz się do pracy. Po raz kolejny doświadczenie doświadczonych sprzedawców może służyć jako wskazówki. Kiedy sprzedawca napotyka opór, szuka słabych punktów przez ten opór, zadając pytania. Powinieneś zrobić to samo: „Dlaczego tak mówisz?” Lub: „Co trzeba, żeby cię przekonać?” Niech ankieter powie Ci, czego potrzebuje, a następnie daj mu to:

Przeprowadzający wywiad: Nie jestem pewien, czy masz wystarczające doświadczenie nadzorcze.

Ty: Oczywiście możesz znaleźć osoby, które nadzorują dłużej niż ja, ale jeśli spojrzysz na to, co osiągnąłem w moim dziale – 15-procentowa redukcja kosztów, rekord wysokiego zadowolenia klientów - czyż nie? zgadzasz się, że jestem skutecznym przełożonym?

Wypróbuj swoje pytania, poproś ankietera, aby przeanalizował jego potrzeby i odpowiedział na każdą z tych potrzeb. Za każdym razem, gdy przedstawiasz swoje kwalifikacje, zaproś zgodę: „Czy nie zgodziłbyś się?” W wywiadzie stresowym wyrażanie wątpliwości przez ankietera jest wyzwaniem lub prośbą o więcej informacji, więcej powodów, aby powiedzieć „tak”.

Najmniej, co musisz wiedzieć

- ▶ Wykorzystaj wywiad stresowy nie do ujawnienia „prawdziwego siebie”, ale do ujawnienia osoby, którą potencjalny pracodawca chce „być”.
- ▶ Pracodawca jest mniej zainteresowany konkretnymi odpowiedziami na jego stresujące pytania niż tym, jak się zachowujesz – Twój ton głosu i mowa ciała – pod wpływem stresu.
- ▶ Unikaj emocjonalnych odpowiedzi na emocjonalnie prowokujące pytania.

- ▶ Spróbuj przełożyć negatywne pytania ankietera stresu na pozytywne odpowiedzi.
- ▶ Rozwiąż trudne pytania, odwracając je jako pytania, które zadajesz ankieterowi.