

Czy jesteś wystarczająco bystry...



EWA
ROZPĘDOWSKA

... żeby pracować w Google? – tak brzmi tytuł książki autorstwa Williama Pounstone'a, którą Państwu polecam, gdyż wiąże się z tematem ostatnich odcinków naszego cyklu. Dziś zajmiemy się rozmową kwalifikacyjną.

Jest to kolejny etap procesu rekrutacji. Wcześniej kandydat musi co najmniej przyzwoicie napisać CV, a pracodawca osobiście przygotować się do roli rekrutera lub skorzystać z usług specjalisty.

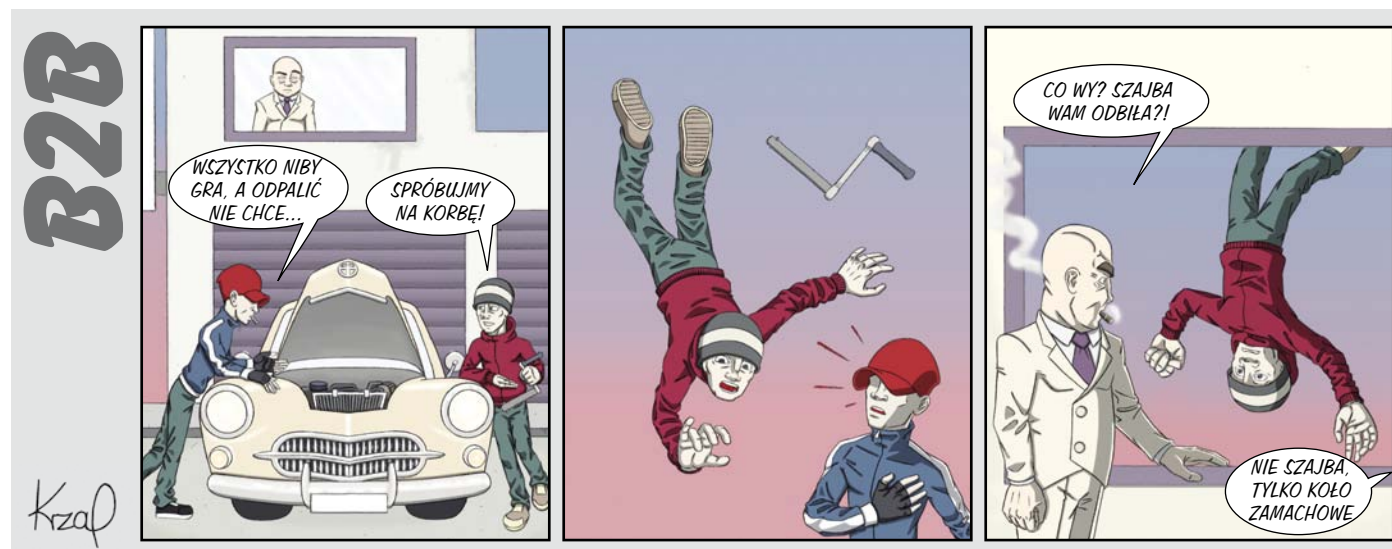
Mimo jasno dla obu stron określonych zadań i celów – takie spotkania często obfitują w niespodzianki. Poradników dotyczących skutecznej autoprezentacji na rozmowie kwalifikacyjnej powstały dziesiątki, a drugie tyle na temat doboru pytań, dzięki którym pracodawca może lepiej poznać kandydata oraz sprawdzić jego deklarowane doświadczenia i umie-

jętności. Poszukujący pracy całkiem nieźle radzą sobie z określeniem oczekiwanej wysokości zarobków, opisaniem planów na przyszłość czy wskazaniem swoich mocnych i słabych stron. Jednak problem polega na tym, że przewidywalność stawianych pytań nie pozwala na weryfikację autentyczności odpowiedzi.

Trudno jednoznacznie stwierdzić, czy dokonujący autoprezentacji posiada wszystkie wymienione przez siebie atuty, a jedynym „grzeszkiem” jest ten ujawniony. Chyba, że np. brak punktualności udowodni spóźnieniem na tę rozmowę. Elokwencja w połączeniu z sieciowym „przygotowaniem merytorycznym” może skutecznie zniekształcić obraz kandydata. Wnikliwość, próby o podanie konkretnych przykładów zaistniałych sytuacji, podjętych decyzji czy działań – mogą nieco rozjaśnić wizerunek rozmówcy i ułatwić ocenę. Jeśli jednak cały proces rekrutacyjny kończy się na tym spotkaniu, warto włączyć do standardowego zestawu zaskakujące, nieprzewidywalne pytania, licząc na to, że spontaniczne reakcje przełamają schemat. Tak to robią najwięksi gracze na rynku pracy, np.: *Jak zważyć stonia bez wagi* (IBM), *Jak wiele piłek do kosza zmieściliby się w tym pokoju* (Google), *Jeśli w turnieju bierze udział 5623 graczy, to ile rund trzeba rozegrać, by wybrać zwycięzcę?* (Amazon).

Aby poprawnie odpowiedzieć na podobne pytania, potrzebna jest konkretna, specjalistyczna wiedza i/lub kreatywność, czy po prostu błyskotliwe poczucie humoru, refleks i inteligencja. Odpowiedź może nam dostarczyć ciekawej wiedzy o zdolnościach kandydata, o ile potrafimy ją prawidłowo zinterpretować. Dlatego warto popracować nad podobnymi pomysłami, mając na względzie specyfikę stanowiska. Internauci często krytycznie oceniają tego typu praktyki. Nic dziwnego, albowiem przygotować się do nich nie sposób. A tymczasem kandydatów wędrujących z jednego interview na kolejne często paraliżuje stres. Brakuje im dystansu do sytuacji lub własnej osoby albo po prostu obcy. Pracodawcy publikują w sieci rankingi „samobójczych strzałów” rekrutacyjnych. Mieszczą się one w kategoriach: nieodpowiedni strój, niewyszukane słownictwo, brak jakiejkolwiek wiedzy o firmie, silenie się na oryginalność kosztem dobrego smaku czy po prostu „łganie w żywe oczy”.

Determinacja w poszukiwaniu pracy nie jest źródłem sukcesów. Znacznie lepiej wszystko spokojnie przemyśleć i opracować sensowną strategię postępowania. Inaczej można zakończyć poszukiwania oświadczeniem (cytat): *Moja osoba skłonna jest zaakceptować każdy przez Państwa proponowany etat.*



FOT. ARCHIWUM

Niezawodna w eX-TRMalnych warunkach



valeo added ■■■■■