

10 sposobów, żeby zachwycić rekrutera



W domu przestudiowałeś poradniki o rozmowach rekrutacyjnych, poznałeś sztukę mowy ciała, a nawet ćwiczyłeś przed lustrem. To bardzo dobrze, że jesteś przygotowany. Podczas spotkania z rekruterem nie wszystko jednak będzie przebiegać podręcznikowo i według schematu. „Na żywo” pojawiają się jeszcze emocje, spontaniczne zachowania, nieprzewidziane pytania. Podpowiadamy, na co zwracać uwagę i co może zrobić **dobre wrażenie podczas rozmowy.**

1. POKAZAĆ, ŻE ZNAMY FIRME

Jeśli przed rozmową rekrutacyjną zapoznasz się z działalnością firmy, jej historią, osiągnięciami, to z pewnością będzie to na Twoją korzyść. Rekrutera zainteresuje bowiem Twoja motywacja i będzie dociekać, dlaczego chcesz pracować właśnie w tej firmie. Znajomość podstawowych informacji o pracodawcy jest w porządku, ale niekoniecznie będzie powodem zachwytu rekrutera.



– *Tutaj chodzi o coś więcej – mówi Urszula Zając-Pałdyna, HR Business Partner w Grupie Pracuj. – Jestem zawsze bardzo miło zaskoczona, gdy kandydat w sposób wnikliwy, a zarazem taktowny pokazuje, że dowiedział się czegoś o naszej firmie, a nie ograniczył się tylko do przeczytania krótkiej notki o naszym miejscu pracy. Przykładowo: obejrzał jakiś filmik z udziałem któregoś z naszych rekruterów, brał udział w jakimś wydarzeniu branżowym, na którym również byliśmy i teraz dzieli się z nami wrażeniami, czytał jakieś nasze publikacje i ma swoje przemyślenia na ten temat. Moją uwagę przykuwają też kandydaci, którzy wskazują na zbieżność ich poglądów, systemu wartości z tymi, które oferuje firma, np. poszanowanie życia rodzinnego, work – life balance czy społeczna odpowiedzialność biznesu.*

UWAGA !



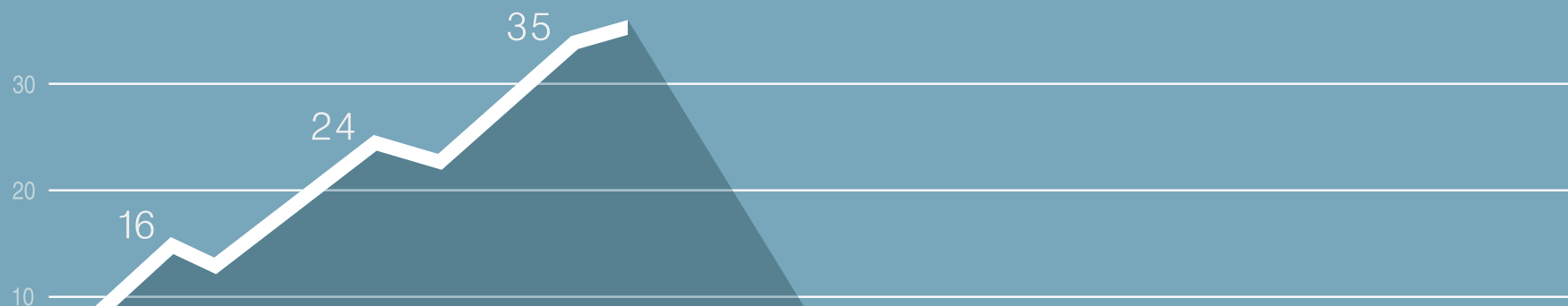
Nie baw się w Sherlocka Holmesa po to, żeby „błysnąć” na rozmowie jakąś ciekawostką z życia biurowego czy plotką zasłyszaną o firmie. Skup się wyłącznie na merytorycznych informacjach, które pokażą, że faktycznie zależało Ci, aby bliżej poznać to konkretne miejsce.

2. ARGUMENTOWAĆ KORZYŚCI DLA FIRMY



- Z mojego doświadczenia wynika, że kandydaci podczas rozmów bardzo często mówią o tym, czego oczekują od pracodawcy i pytają o warunki zatrudnienia. Można się do tego łatwo przygotować jeszcze przed rozmową. Często jednak nie zastanawiają się, czego pracodawca może chcieć od nich i nie wykorzystują rekrutacji jako okazji, by o tym porozmawiać – mówi dr Joanna Żukowska, ekspert HR w firmie IMMOQEE.

Owszem, firma wychodzi do nas z konkretną ofertą, a my mamy prawo dowiedzieć się, czy dzięki niej będziemy mogli się rozwijać, czy będziemy zawodowo spełnieni, dostaniemy ciekawe benefity i jak wygląda droga awansu. Nie powinniśmy jednak zapominać o tym, że my również przychodzimy na rozmowę rekrutacyjną z ofertą naszych kompetencji, wiedzy, doświadczenia. Jak zauważa dr Joanna Żukowska, pracodawców zachwyca postawa kandydata, który udowadnia, że biznes może wiele zyskać zatrudniając go. Warto więc powoływać się na swoje dotychczasowe osiągnięcia. Przytaczać konkretne argumenty i pokazywać zależności między naszą kandydaturą a przyszłością firmy oraz jej sukcesami. Udowodnić, że znamy rynek i wiemy, co zapewni organizacji dobrą pozycję. To daje pracodawcom poczucie bezpieczeństwa. W ich głowach zapala się wówczas zielona lampka: „ten człowiek dostrzega problemy firmy, wie, czego potrzebujemy, rozumie nasze sprawy, widzi kierunek, w którym chcemy iść”.



Akcentujmy więc, w jaki sposób możemy m.in.:

- poprawić sytuację finansową organizacji,

- usprawnić pracę,

- zwiększyć innowacyjność,

- przyciągnąć klientów,

- wprowadzić na rynek nowe produkty,

- zrealizować nowatorskie projekty, które zapewnią organizacji renomę.

Mów językiem korzyści – pokaż, że znasz branżę!



Dr Joanna Żukowska: - *Jeśli staramy się o pracę sprzedawcy, mówmy o naszych wynikach sprzedażowych i o tym, jakie może to mieć przełożenie na działalność firmy. Jeśli aplikujemy do działu kadr i płac, pochwalmy się, jak wypełnialiśmy swoje obowiązki, np. podkreślmy, że przeprowadzane z naszym udziałem kontrole zawsze pomyślnie przebiegały. Jeżeli chcemy pracować w dziale marketingu czy reklamy, opowiedzmy o tym, jakie efekty przyniosły zrealizowane przez nas kampanie, a jakie działania marketingowe byłyby korzystne dla naszego nowego miejsca pracy. Kiedy staramy się o stanowisko menedżera, powiedzmy o tym, jak możemy poprawić efektywność, komunikatywność i atmosferę w dziale.*

3. UMIEĆ MÓWIĆ O SŁABOŚCIACH

To oczywiste, że na rozmowie chcemy zaprezentować się od jak najlepszej strony. Jeśli jednak padają pytania o nieudane projekty, brak doświadczenia w jakimś obszarze czy przerwę w zatrudnieniu – odpowiadajmy szczerze, podkreślając jednak, że dążyliśmy do zmiany, nie poddawaliśmy się, bo zależy nam na rozwoju, że nauczyliśmy się na błędach i wyciągnęliśmy wnioski. I odwołajmy się do sytuacji po zmianie – sukcesów, nowych osiągnięć, naprawionych błędów i rozwiązanych problemów.

Mówiąc o doświadczeniach zawodowych, które wymagały od nas dużego wysiłku i pokonywania trudności również możemy zaakcentować, że dzięki temu zmierzaliśmy się z wyzwaniem, dostaliśmy wartościową lekcję. Jeśli nawet odnieśliśmy jakąś porażkę, spróbujmy pokazać, jak przekuliśmy ją w sukces.

4. WYCIĄGAĆ WNIOSKI, PROPONOWAĆ ROZWIĄZANIA



- Podczas rozmowy rekrutacyjnej zwracają moją uwagę kandydaci, którzy poza posiadaną wiedzą na temat działalności firmy, proponują innowacyjne rozwiązanie lub na bieżąco wyciągają wnioski na podstawie informacji udzielanych w trakcie rozmowy. Jest to niewątpliwie oznaka inteligencji – **mówi Joanna Wojdan-Liszewska, specjalistka ds. HR w Transition Technologies.**

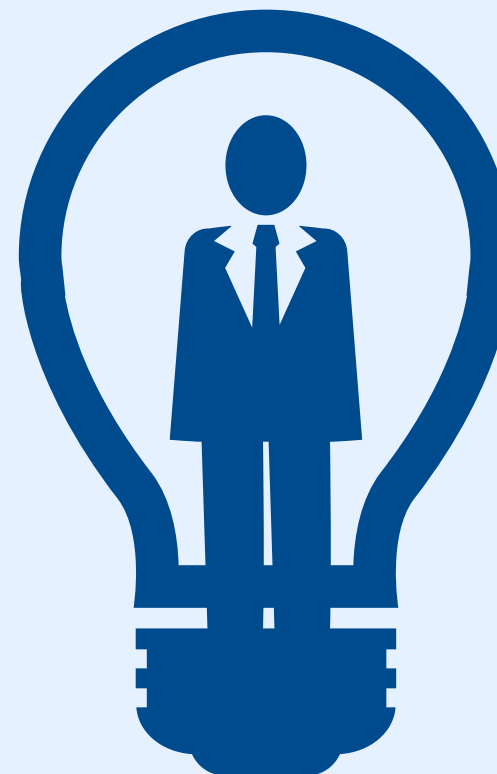
Dzięki takiej postawie pokażemy, że jesteśmy otwarci na nowe rozwiązania, uważnie słuchamy, „czujemy biznes” i potrafimy wskazać naszą rolę w zespole.



- Pamiętam rozmowę z jednym z moich zleceniodawców – wspomina Natalia, zajmująca się marketingiem internetowym. – W pierwszym etapie rekrutacji musiałam przygotować próbkę tekstu i wypadła ona pomyślnie. Później odbyła się rozmowa, podczas której zleceniodawca opowiadał mi o tym, jak wyobraża sobie rozwój swojej firmy, co jest dla niego ważne, jakie ma oczekiwania odnośnie do prowadzenia strony internetowej firmy. Na bieżąco, w trakcie rozmowy dzieliłam się więc swoimi pomysłami, sugestiami. Później powiedział mi, że duże wrażenie zrobiła na nim moja proaktywna postawa. Dostałam to zlecenie.

Nic na siłę

Pomysłowość i zaangażowanie są bardzo mile widziane. Pamiętajmy jednak, by niczego nie robić na siłę. Nie przerywajmy rekruterowi wypowiedzi po to, by „ośnić” go naszą nową wizją i pomysłem na rewolucyjne zmiany w firmie. Nie udawajmy też entuzjazmu, jeśli tak naprawdę nie bardzo wiemy, o czym mowa.



5. MÓWIĆ O OCZEKIWANIACH FINANSOWYCH

Kandydaci nie lubią odpowiadać na pytanie o to, ile chcieliby zarabiać. Wymijające odpowiedzi czasem wręcz drażnią rekruterów. Dlatego przygotujmy się jeszcze przed rozmową do tego pytania, np. sprawdzając raporty płacowe i porównując zarobki dla danego stanowiska (np. w serwisie zarobki.pracuj.pl).

Jeśli podczas rozmowy pojawią się dodatkowe pytania o finanse, nad którymi wcześniej nie zastanawialiśmy się, to poprośmy o chwilę do namysłu i również udzielmy informacji.

PAMIĘTAJ!

To nie jest mile widziane:

- **postawa roszczeniowa i brak elastyczności,**
- **zaczynanie rozmowy od pytania o zarobki zanim padnie z ust rekrutera podczas spotkania.**

6. MÓWIĆ POPRAWNĄ POLSZCZYZNĄ

Umiem przecież mówić po polsku. Czym tu się zachwycać – zastanawiamy się i nie widzimy niczego nadzwyczajnego w takich oczekiwaniach rekruterów. Tymczasem w dobie szybkich i krótkich treści oraz wirtualnej komunikacji staranność i czystość językowa często schodzą na dalszy plan. Stres i zdenerwowanie podczas rozmowy rekrutacyjnej dodatkowo mogą nam poplątać język. Dlatego też umiejętność formułowania swoich myśli z zachowaniem norm językowych potrafi być dzisiaj bardzo dużym atutem. To, w jaki sposób mówimy, pozwala nam na autoprezentację. Jest również wyrazem szacunku dla naszego rozmówcy.



Wypowiedź należy konstruować jasno i poprawnie, używając eleganckiego języka. Kolokwializmy i potoczności nie są mile widziane – mówi Marzena Potepa – trener i coach w serwisie Architekci Kariery.

Nowomowa może szkodzić

“W moim czasie robiłam taki przedmiot, a później przygotowywałam kolejne steby” – odpowiedzi w takim stylu na pewno nie wywołają dobrego wrażenia, co najwyżej rozbawienie lub irytację. Nie nadużywajmy więc branżowego żargonu i obcojęzycznych fraz.

7. BYĆ NATURALNYM I POZYTYWNIENIE NASTAWIONYM

Na nic zda się nasze przygotowanie do rozmowy i wiedza na temat mowy ciała, jeśli nasze zachowania będą sztuczne i wymuszone.



- Rozmowa rekrutacyjna to często bardzo stresująca sytuacja dla kandydata. Z mojego doświadczenia wynika jednak, że przy odpowiednim nastawieniu możliwe jest uzyskanie naturalnego efektu końcowego. Lepiej wprost powiedzieć, że się denerwujemy, niż przybierać sztuczne pozy
– **mówi Marzena Potepa.**

Naturalność to coś, czego nie wytrenujemy przed drzwiami firmy. Pogody ducha również nie nauczymy się z poradników. Będą one zdawać egzamin dopiero podczas rozmowy. Osoby pogodne, uśmiechnięte, które nie silą się na sztuczne gesty, roztaczają wokół siebie aurę, zarażają energią.



- Tworzy się coś w rodzaju chemii i jest zupełnie niemierzalne. Jeśli kandydat wyczuwa, że wytworzyła się pozytywna relacja między nim a rekrutującym i rozmowa przebiega bardzo naturalnie, otwarcie, empatycznie, to należy ją w taki sposób kontynuować – **sugeruje dr Joanna Żukowska, ekspert HR.**

8. BYĆ PEWNYM SIEBIE

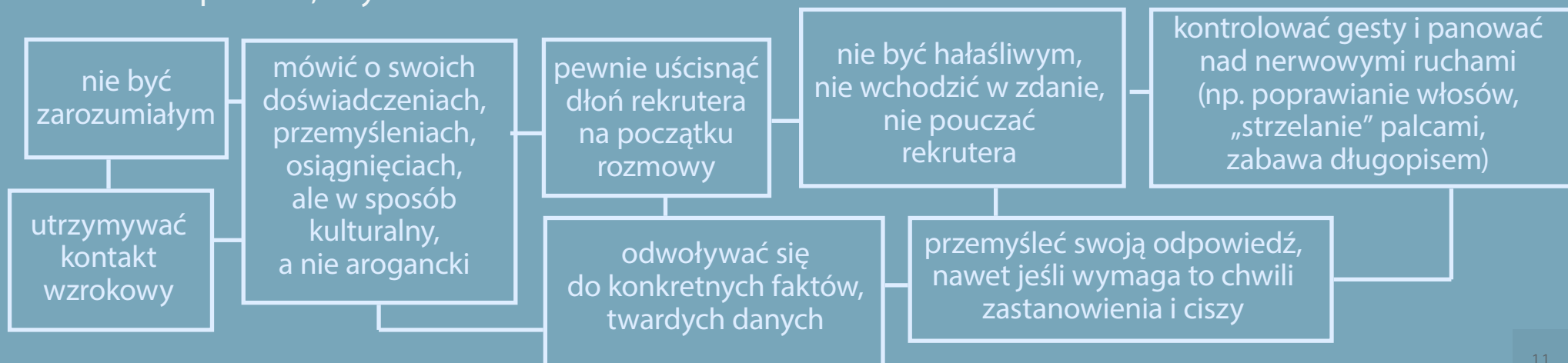


- Szczególnie cenię kandydatów, którzy aktywnie oraz partnersko podchodzą do rozmowy rekrutacyjnej. Rozmowa ta powinna przebiegać jak negocjacje między dwoma kontrahentami, którzy wiedzą, czego chcą oraz co mają do zaoferowania – **mówi Joanna Wojdan-Liszewska.**

Pewność siebie jest wówczas przejawem poczucia własnej wartości. Pokazujemy, że znamy się na czymś i wiemy, jak to wykorzystać na rzecz firmy. Nadmierna pycha i wywyższanie się mogą być oznaką czegoś odwrotnego – kompleksów, obaw i niepewności ukrytych pod maską.

Jak okazywać pewność siebie?

Marzena Potepa radzi, aby:



9. MIEĆ JASNO OKREŚLONY CEL ZAWODOWY

Jeśli wiesz, co chcesz osiągnąć, masz jasno wyznaczony cel – z pewnością rekruter to doceni. Co Cię motywuje do pracy? Co chciałbyś robić za kilka lat? Jak wyobrażasz sobie ścieżkę kariery? Do tego typu pytań możesz się przygotować przed pójściem na rozmowę. Co prawda, w trakcie spotkania zapewne pojawią się jeszcze dodatkowe, bardziej szczegółowe pytania, ale wiedząc czego, chcesz - z pewnością łatwiej będzie Ci na nie odpowiadać. Mów szczerze, naturalnie zamiast powtarzać wyuczone i schematyczne frazesy.

Nie poddawaj się

Nawet jeśli jakieś pytanie czy zadanie sprawia Ci trudność, nie rzucaj automatycznie: „nie wiem”. Dla rekrutera nie zawsze najważniejsza jest odpowiedź i wynik, ale sposób, w jaki kandydat dochodzi do rozwiązania, podejmuje analizę, dedukuje, wysuwa wnioski, reaguje na trudną sytuację.

10. TRAKTOWAĆ PYTANIA JAKO SPOSÓB NA „SPRZEDANIE” SIEBIE



- Kandydat, który z uśmiechem i spokojem słucha rekrutera, pokazuje, że jest komunikatywny i otwarty na dialog – **mówi Marzena Potepa**, zachęcając, by nie traktować z podejrzliwością padających podczas rozmowy pytań.



– *To nie tor przeszkód – podkreśla przedstawicielka Architektów Kariery. Lepiej pomyśleć o nich jako o trampolinie, pozwalającej wzbić się na wyższy stopień zawodowej drabiny. Na pytania odpowiadamy jednak zwięźle i bez dygresji - trzymajmy się główne wątku. Potok słów i przysłowiowe „lanie wody”, nie wniesie nic konstruktywnego do rozmowy, a wręcz może zadziałać na naszą niekorzyść.*



– *Jeśli coś nie jest dla nas jasne, to nie kończmy rozmowy. Słuchajmy uważnie i dopytujmy, jeśli czegoś nie zrozumieliśmy albo jakieś ważne kwestie nie zostały podjęte. Kiedy zadajemy pytania, to nawiązujemy do informacji i faktów o firmie, które są nam już znane. Dzięki temu rekruter będzie mógł przekonać się, że przygotowaliśmy się do rozmowy. Z pewnością zrobi to dobre wrażenie – przekonuje Marzena Potepa.*

Hobby też zachwyca



– *Standardowe pytanie o hobby może ukazać nam przyszłego pracownika w nieco innej perspektywie. Wnioski, jakie nasuwają się po udzielonej odpowiedzi to część jego obrazu, który pokazuje nie tylko pasję, ale często wskazuje na potrzebę nowych wyzwań, zdobywania wiedzy oraz ciągłego doskonalenia się. Cechy te z pewnością przełożą się bezpośrednio na pracę w poszczególnych projektach*
– **mówi Aleksandra Grzyb, specjalista ds. HR w firmie Transition Technologies.**

Przed Tobą rozmowa o pracę i negocjacje pensji?

Wejdź na www.zarobki.pracuj.pl i sprawdź,
ile powinieneś zarabiać w swojej branży.

