Jak przygotować się do rozmowy kwalifikacyjnej?

Departament Rynku Pracy MRPiPS Data publikacji: 28.04.2014 Data modyfikacji: 30.10.2014

Aby rozmowa kwalifikacyjna działała na Twoją korzyść:

- zdobądź informacje o firmie i stanowisku, o które się ubiegasz,
- zgromadź argumenty popierające Twoją kandydaturę,
- zgłoś się punktualnie, bez osoby towarzyszącej,
- przekonaj pracodawcę, że chcesz pracować właśnie w tej firmie,
- prób pozytywne wrażenie, ujmując prezencją, profesjonalizmem, zachowaniem.

Wpłyń na przebieg rozmowy:

- zadbaj o odpowiednią autoprezentację,
- daj się polubić,
- przemawiaj językiem korzyści – co zyska pracodawca zatrudniając właśnie Ciebie,
- wykaż silną motywację do pracy,
- przedstaw konkretne propozycje działań, jakie chcesz podjąć,
- na bieżąco wyjaśniaj wątpliwości pojawiające się w trakcie rozmowy,
- posługuj się przekonywującymi argumentami, danymi liczbowymi,
- szanuj czas rozmówcy – wypowiadaj się zwięźle i na temat,
- jeśli rozmowa schodzi na boczne tory, staraj się powrócić do sedna sprawy,
- okaż zainteresowanie punktem widzenia pracodawcy, działalnością firmy,
- zadaj przygotowane pytania w odpowiednim momencie.

W trakcie rozmowy:

- nie okazuj zdenerwowania, ponuractwa, braku wiary w siebie i przewidywania porażki,
- nie narzekaj, nie mów źle o kimkolwiek,
- nie używaj zawodowego żargonu,
- nie przerywaj wypowiedzi rozmówcy,
- nie przechwalaj się,
- nie bądź arogancki ani agresywny,
- nie zaczynaj rozmowy od pytania o płacę,
- nie udzielaj stereotypowych, banalnych odpowiedzi

Rekrutacja

Pamiętaj, że proces rekrutacji nie musi być tylko tradycyjną rozmową, ale może obejmować inne metody, np. **Assessment Center lub testy psychologiczne.**

Zaproszenie do wykonania testów można otrzymać po spotkaniu rekrutacyjnym w formie wywiadu lub przy okazji grupowych rekrutacji na Assessment Center. Stosowane testy służą sprawdzeniu Twojej wiedzy w wybranych dziedzinach, mierzą określone zdolności i potencjał, cechy osobowości, mogą dotyczyć umiejętności werbalnych, zdolności matematycznych, umiejętności argumentacji itd. Testy są dobierane są pod kątem tego, jakich umiejętności od kandydatów oczekuje pracodawca.

Z punktu widzenia pracodawcy testy to dodatkowe źródło wiedzy o kandydacie. Ponieważ wynik testu jest jednym z elementów od których zależy ostateczna decyzja dotycząca zatrudnienia kandydata, warto zastanowić się, co zrobić, żeby dobrze wypaść podczas badań testowych.

Assessment Center, czyli Ośrodek Oceny to jedna z metod rekrutacji, polegająca na ocenie kompetencji kandydata poprzez obserwację jego zachowania w trakcie rozwiązywania specjalnie opracowanych zadań. Sesja prowadzona jest w grupie, gdzie kandydat spotyka swoich konkurentów do stanowiska, o które się ubiega. Po sesji, osoby, które obserwowały kandydatów czyli asesorzy, przygotowują opinię o każdym kandydacie. Opinia ta staje się ważnym elementem dalszego procesu decyzyjnego dotyczącego zatrudnienia kandydata. Assessment Center to metoda, która ze względu na dużą efektywność jest coraz chętniej stosowana przez pracodawców.