

Hibázni humán dolog

Előző lapszámunkban a vállalati személyzetkiválasztás buktatóit, a tipikus melléfogásokat, tévhiteket elemeztük, a személyzeti tanácsadó és a nagyvállalati marketingvezető tapasztalatai, személyes élményei alapján. Lássuk most a másik oldal tipikus hibáit: hogyan látja a nagyvállalati humán terület vezetője, illetve egy személyzetkiválasztásra specializálódott cég a pályázók által elkövetett visszatérő hibákat. Interjúnkban Bokor Adriennel, az IBM Hungary ISSC Kft. recruitment specialist pozícióban tevékenykedő szakértőjével beszélgettünk.

– Egy személyzeti tanácsadótól azt hallottam, a profi pályázók írnak jó önéletrajzot, a munkájukban profik, de állást ritkábban keresők viszont épp ellenkezőleg, kevésbé színvonalas CV-vel jelentkeznek. Ön mekkora jelentőséget tulajdonít az önéletrajznak?

– Erre a kérdésre nem lehet ilyen kategorikus választ adni – mind egyik csoportból láttam bőven jó és rossz önéletrajzot is. Az önéletrajzok írói a két végletet szokták megvalósítani: nagyon rövid, tömör önéletrajz, amiből túl kevés információ derül ki, illetve az igen bő lére eresztett önéletrajz, ami a többéves tapasztalattal rendelkező pályázókra jellemző, ahol akár több oldalban esetlegnek egy-egy korábban betöltött munkakört.

– Valójában mire való az önéletrajz? Információs vagy kiválasztási eszköz? Komoly jelentőséggel bír a pályázók megítélésében?

– Úgy gondolom, hogy magát az önéletrajzot csak adatszolgáltatásként kell, kellene kezelni, nem pedig szelekciós pontként. Az önéletrajzból kiderül, hogy a jelentkező rendelkezik-e az elvárt végzettséggel, szakmai tapasztalattal, nyelvtudással – ezek részleteinek és a további információknak a személyes találkozó során kell kiderülniük.

– Az interjúkra áttérve, melyiket érzi a pályázó részéről célravezetőnek: ha az interjú során sokszor kérdez vissza, komoly érdeklődést tanúsít a cég iránt, már-már átveszi az irányítást, vagy éppen ellenkezőleg, ha visszahúzó-dóbb marad, és leginkább csak a kérdések megválaszolására szorítkozik?

– Ez teljes mértékben attól függ, milyen cég éppen milyen pozícióra keres embert. Az interjúztató a pályázó által feltett kérdésekből sok információt tud leszűrni – nemcsak azt, hogy mennyire ismeri az adott vállalatot, hanem azt is, hogy majdani munkavégzése során mennyire lesz számára fontos, hogy információk birtokába jusson, mer-e majd kérdezni,

„A legnagyobb meglepetést számomra az okozza, amikor a jelölt jelenlegi cégéről, főnökéről bizalmas, igen negatív információkat oszt meg velem.”

ha valami nem világos számára. Magasabb szintű, önálló munkavégzést feltételező pozíció esetén kimondottan javasolt, hogy az interjúalany feltegye kérdéseit, merjen megnyilvánulni, legyen aktív részese a beszélgetésnek.

– Térjünk át kicsit a külsőségekre. Akadt már gondja pályázó öltözetével, kinézetével?

– Általában a pályakezdő fiataloknál jelenik meg ez a probléma, de egyre ritkábban. Aki még nem rendelkezik tapasztalattal a munka világában, nem gondolja át, hogy az öltözete milyen jelentőséggel bír. Jó tanács: az interjúalany előre tájékozódjon, hogy az adott vállalatnál milyen öltözködési kultúra uralkodik – ismerősök, az adott cég honlapja, interneten található cikkek segítségével – és ennek megfelelően állítsa össze ruhatárát az adott alkalomra. Kiemelem a jóízű és az ápoltság elvárását. Íme egy rossz, nem egyedi példa: fiatal hölgy interjúalanyom csipkeblúzban, mély dekoltázzsal jelent meg. Ez – bár igen jól állt neki – elvonta a figyelmet (különösen férfikollégámtól) arról, hogy ez egy hivatalos szituáció.

– Mennyire érzi úgy, hogy a pályázók felkészülnek a megcélzott cég történetéből, tevékenységéből? Fontos ez az értékelésük során?

– A pályázók jelentős része úgy érkezik az interjúra, hogy nem néz utána a cég történetének, aktivitásának, kultúrájának. Napjainkban az internet segítségével ez nem lehet gond, így

aki valóban érdeklődik az adott vállalat iránt, azt azzal is kifejezi, hogy „felkészül belőle”. Az értékelés során ez általában viszonylag kisebb mértékben jelenik meg. Alacsonyabb – fizikai, adminisztratív – pozíciók esetén szinte egyáltalán nincs, míg a magasán kvalifikált és tapasztalatot elváró pozíciónál már van jelentősége. Bizonyos területeken (sales, marketing) pedig kimondottan nagy hangsúly helyeződik e területre, mint a piacismeret egyik legjobb ismérvére.

– Értékelik az elbírálás során a személyes gesztusokat, a metakommunikációból leszűrhető jeleket?

– Egy tapasztalt, „jó” interjúztató számára ezek a kommunikációs csatornák legalább olyan nagy jelentőséggel bírnak, mint az interjú során elhangzott információk. Az interjúztató általában nem pszichológus: nem fog messzemenő következtetéseket levonni abból, hogy például milyen testhelyzetet vesz fel az interjúalany a beszélgetés folyamán. Viszont nagyszerű a visszacsatolás arról, hogy az elhangzott információk mennyire állják meg a



helyüket. A szavakat a testbeszéd, hanghordozás alátámaszthatja, de meg is cáfolhatja. Ezért sem érdemes valótlan információkat közölni az interjú során.

– Fel lehet-e előre készülni az írásbeli tesztekre? E téren min bukhatnak meg leggyakrabban a munkát keresők?

– Írásbeli tesztből is számos típus megtalálható a piacon. Teszttel több dolgot is mérhetünk, és ettől függ, hogy előre fel lehet-e rá készülni. Az igazán jó tesztekre nem lehet felkészülni, mert azok a jelölt olyan készségeit, kompetenciáit mérik, ami nem fejleszthető egyik napról a másikra (természetesen a szakmai tesztekre bizonyos szinten lehet készülni). Tesztek kapcsán azt tudom tanácsolni a jelentkezőknek, hogy amikor ismertetik velük a tesztet, nagyon figyeljenek oda az instrukciókra, és adott esetben az időkorlát betartására, és ha szükséges, nyugodtan kérdezzenek vissza. Konkrét példa: időkorlátos, 10 pontos „feleletválasztós” teszt végén az egyik jelölt a válaszlapot nulla ceruzavonással adta be. Mikor megkérdeztem, hogy ennyire nehéznek találta-e a tesztet, közölte, hogy nem volt számára világos a feladat (ami felolvasásra került), nem mert visszakérdezni, az időkorlát pedig nem is tudatosul benne.

– Mi volt szóbeli interjúm az Ön által tapasztalt legnagyobb bukás?