

# **Recomandări pentru candidații participanți la selecțiile organizate de catre agentia de recrutare PSITEST CONSULT**

*Material adaptat dupa „U.S.News & World Report, L.P”*

## **1. Ne dorim să fiți cinstiți**

Ne întâlnim cu mulți candidați pentru care singurul scop pare să fie câștigarea postului la care au aplicat, scăpând din vedere faptul că acest post poate nu e potrivit cu studiile, experiențele și competențele lor.

Încercați să vă imaginați că mergeți la o întâlnire. Acest lucru presupune să fiți sinceri cu privire la punctele Dvs. forte, precum și la “slăbiciuni”, și să-i oferiți intervievatorului o imagine clară despre personalitatea Dvs., tocmai pentru ca să poată lua o decizie corectă cu privire la compatibilitatea Dvs. cu cerințele postului.

## **2. Acordăm atenție lucrurilor mărunte**

Frecvent, vedem candidați care se comportă de parcă doar contactele „oficiale”- cum sunt interviurile, testările sau probele scrise- ar fi cele care contează. Deseori, ei trimit CV-uri și scrisori de intenție perfecte pentru poziția la care aplică, însă e-mail-ul este redactat neglijent sau este plin de greșeli de ortografie sau gramaticale, sau folosesc formulări respectuoase în comunicarea cu unul din recruiteri și nepoliticoase pentru ceilalți din echipă.

Acordăm o atenție deosebită vitezei de reacție a candidatului la solicitările noastre (probe, teste sau furnizarea de referințe) respectiv la promptitudinea cu care ne sună în cazul în care nu poate răspunde la telefon când îl sunăm.

## **3. Vrem să vă răspundem la întrebări**

Am întâlnit mulți candidați care nu au pus prea multe întrebări sau chiar deloc atunci când le ofeream posibilitatea să le adreseze. Vrem să știm dacă sunteți interesat de detaliile ce vizează locul de muncă pentru care ați aplicat, de departamentul din cadrul căruia face parte, de stilul de management al potențialului șef, cultura organizației în sine și multe altele. În caz contrar există riscul să fiți catalogat drept o persoană pe care fie nu o interesează aceste aspecte, fie pur și simplu nu acordă prea mare atenție acestor detalii.

## **4. Așteptăm un oarecare entuziasm**

Frecvent, solicitanții sunt preocupați să nu afișeze o imagine prea disperată. Exteriorizarea interesului privind locul de muncă sau punerea de întrebări vizând calendarul de angajare nu reprezintă dovada unei disperări. Cu toate acestea, entuziasmul depășește limita bunului simț dacă sunați mai des decât o dată pe săptămână sau mai devreme decât data stabilită, transmițând ideea fie că sunteți dispuși de a accepta orice loc de muncă pe lângă acesta la care ați aplicat, fie este unica voastră alegere.

## **5. Trebuie să vă cunoaștem avăratele puncte slabe**

Susținând că cea mai mare slăbiciune a voastră este perfecționismul și că vă dedicați total lucrului nu ar fi deloc cinstit. Dă impresia evitării de a da un răspuns onest la această întrebare sau că ați citit pe undeva că acesta ar fi un răspuns bun. Dacă ați știți cu câți perfecționiști se întâlnesc intervievatorii!

Candidații care nu pot sau nu vor să ofere o evaluare realistă privind zonele care ar putea fi îmbunătățite, ne fac să credem că nu sunt preocupați de autocunoaștere sau că nu pot purta o discuție realistă privind capacitățile și potențialul lor. Vrem să cunoaștem slăbiciunile Dvs. nu

pentru a încerca să vă facem să vă simțiți prost, ci pentru că ne pasă cu adevărat și vrem să ne asigurăm că sunteți potrivit pentru locul de muncă la care ați aplicat.

## **6. Ar trebui să specificați în scrisoarea de intenție că sunteți supracalificat**

Dacă nu recunoașteți acest aspect, interviul vă va plictisi, nu veți înțelege pe deplin poziția respectivă, iar remunerația vă va părea prea mică. Ne place să auzim lucruri de genul: „În acest moment al carierei mele, a avea un loc de muncă este mai important decât salariul. Nu am nicio problemă că voi câștiga mai puțin decât în trecut.” Sau „Vreau să mă implic în acest domeniu și sunt conștient că trebuie să încep de la un nivel inferior pentru a face față acestei provocări.” Sau „Nu aș accepta un loc de muncă care să nu mă încânte.”

## **7. Imaginea CV-ului este adesea dureroasă**

CV-ul Dvs. este pus imediat deoparte dacă nu corespunde cu criteriile poziției pentru care ați aplicat. Decorarea excesivă a CV-ului este rar apreciată, deseori are consecințe negative iar realizarea ei solicită investirea unui timp inutil. Dacă doriți să evidențiați obiectivele profesionale și în ce măsură se sincronizează cu postul la care ați aplicat, folosiți mai degrabă scrisoarea de intenție.

## **8. Interviul telefonic nu este o discuție obișnuită**

Dacă prin interviul față în față dorim să obținem o imagine a personalității Dvs., interviul telefonic este tot un interviu și nu o discuție uzuală cu unul dintre prietenii de zi cu zi. Nu trebuie să păreți un om rigid, dar nici nu folosiți același ton pe care l-ați folosi pentru a povesti despre aventurile din noaptea trecută. Am intervievat telefonic candidați care suntem convinși că stăteau înținși pe canapea, urmărind un meci la televizor și ronțâind ceva în timp ce discutăm. Atitudinea se simte prin telefon.

## **9. Nu ar trebui să contați prea mult pe oferta noastră de muncă**

Indiferent cât de atractiv pare jobul la care ați aplicat, continuați căutarea ofertelor de locuri de muncă și nu vă lăsați înșelați de faptul că acesta pare mai mult ca sigură. Lucrurile sunt în continuă mișcare, apar noi candidați, se schimbă și pretențiile și așteptările Dvs. Până în momentul când nu aveți oferta fermă în mână, ar trebui să procedați ca și cum acesta nu ar exista. Continuați să onorați până atunci celelalte interviuri programate.

## **10. Putem verifica referințele atașate**

Simpla enumerare a unei liste de referințe nu este suficientă. Este posibil să vă cerem și datele de contact ale unor persoane cu care ați lucrat, altele decât cele trecute pe listă. Persoana de la noi care verifică referințele poate suna, după acordul Dvs., orice persoană cu care ați lucrat sau care vă cunoaște, nu doar pe cei din lista inițială de referințe. De fapt, este posibil să ne axăm pe contactarea persoanelor care nu au fost trecute pe listă, pentru că, mai mult ca sigur, pe listă sunt scrise persoane care vă simpatizează, care vă vor prezenta automat într-o lumină favorabilă.

## **11. Nu ne place să fim presați**

Când sunteți în căutarea unui loc de muncă, entuziasmul este un lucru bun și de cele mai multe ori apreciem acest lucru. Dar unii solicitanți depășesc limita bunului simț și devin disconfortant de agresivi, pierzând astfel orice șansă la acea ofertă. Ar fi indicat să nu faceți următoarele: să verificați zilnic statusul procesului de selecție, să sunați angajatorul la nesfârșit și în cazul în care intră mesageria vocală să închideți telefonul sau să încercați să contactați alte persoane din companie care nu sunt implicate în procesul de selecție.

## **12. Unora dintre noi chiar le pasă de candidați**

Cea mai comună neplăcere de care se plâng candidații, este legată de companiile care nu răspund aplicanților în cazul respingerii candidaturii acestora. Credem că este neprofesionist ca pe parcursul procesului de selecție, dar mai ales după ce o companie a angajat deja pe cineva, să nu contacteze ceilalți aplicanți pentru a le comunica acest lucru. Este o atitudine lipsită de considerație, cu atât mai mult cu cât candidatul așteaptă nerăbdător un răspuns- orice fel de răspuns, iar angajatorul îi ține în așteptare, uneori chiar pentru mult timp după ce decizia a fost deja luată. Ne vom strădui să anunțăm candidații cu privire la stadiul unei selecții și să amintim angajatorului să procedeze la fel.

## **13. Puteți obține un avantaj folosind scrisoarea de intenție**

Personalizați scrisoarea de intenție! Da, e nevoie de mult mai mult decât simpla trimitere a aceleiași scrisori, în aceeași formă la toate aplicațiile. O scrisoare de intenție bine scrisă și individualizată va deschide multe uși atunci când CV-ul în sine nu reușește acest lucru.

## **14. Puteți ajunge prea devreme la interviu**

Mulți intervieutori sunt deranjați atunci când candidații apar cu mai mult de cinci sau zece minute înaintea orei stabilite, deoarece aceștia se pot simți obligați să întrerupă ceea ce fac și să iasă pentru a saluta persoana. Alții, (ca noi), se simt ușor stânjeniți de a lăsa pe cineva să aștepte în hol atâta vreme. Este bine să ajungeți cu cinci minute mai devreme, dar nu mai mult decât atât.

## **15. Evitați descrierile subiective în CV.**

CV-ul este oglinda experienței și realizărilor Dvs., nefiind loc pentru caracteristici subiective, cum ar fi "aptitudini de mare lider" sau "inovator creativ". Ignorăm orice descriere subiectivă a aplicantului, deoarece auto-evaluările de acest gen sunt pline de inexactități și supuse deformării pozitive, iar noi, în etapa primară nu cunoaștem candidatul suficient de bine pentru a putea trage concluzii privind „fiabilitatea” sa vizând postul oferit.

## **16. CV-ul ar trebui să ofere răspunsul la o întrebare-cheie**

Marea majoritate a CV-urilor pe care le-am citit relevă o serie de descrieri a fostelor locuri de muncă, lista atribuțiilor și responsabilităților pentru fiecare poziție în care solicitantul a lucrat. Dar, un CV cu adevărat profesionist trebuie să scoată în evidență un aspect cu totul și cu totul diferit. Pentru fiecare poziție trebuie să se regăsească răspunsul la următoarea întrebare: ce anume ai realizat în respectivul loc de muncă, reușită pe care altcineva nu ar fi putut să o aibă sau care te distinge de cineva de pe o poziție similară?

## **17. Noii absolvenți au nevoie de experiență**

Primim prea multe CV-uri de la proaspeți absolvenți care nu au absolut nicio experiență de lucru. Chiar nimic: nici stagii de practică, nici locuri de muncă sezoniere sau cu jumătate de normă. Îi sfătuim să găsească o modalitate de a obține o oarecare experiență de muncă reală înainte de a părăsi băncile școlii. Să încerce efectuarea unor stagii în fiecare semestru care le permite acest lucru, pentru a putea completa CV-ul cu ceva experiență, indiferent dacă acestea sunt plătite sau sunt voluntare. Este în regulă chiar și experiența unui serviciu cu jumătate de normă sau munca temporară. Dacă nu vă angajează nimeni în aceste condiții, recomandăm câștigarea de experiență în calitate de voluntar – și acest aspect contează mult.

## **18. Credem foarte mult în personalitatea Dvs.**

Există posibilitatea să nu fiți angajat datorită faptului că stilul Dvs. de lucru nu este compatibil cu persoanele din echipa de lucru. Deseori, un tip de personalitate se va potrivi mai bine într-un departament decât un altul. Acest aspect, adesea, este foarte dificil de înțeles și acceptat de către candidați. Amintiți-vă faptul că angajarea nu este doar o chestiune ce depinde doar de existența aptitudinilor necesare pentru a face față la acel loc de muncă, ci, de asemenea vizează un aspect ce ține de compatibilitatea cu această poziție, de a rezona cu șeful, cu specificitatea culturii organizaționale și, în general, cu respectiva companie.

#### **19. Dorim să vă exprimați în cadrul interviurilor, dar să fiți concisi**

Există întotdeauna cel puțin un candidat în fiecare proces de selecție, care deși are toate calitățile necesare ocupării postului, își ucide șansele prin incapacitatea de a fi concis. Ați putea crede că, "ei bine, unii oameni nu sunt concisi, dar asta nu înseamnă că ei nu ar face o treabă bună." Problema este că, tratând la un nivel minimalist, această incapacitate dă semnalul că nu are calitățile necesare să identifice elementele importante din cadrul unei conversații și ridică îndoieli despre capacitatea de a-și organiza gândurile, de a sintetiza și de a transmite rapid informațiile necesare.

#### **20. Fiți sinceri în cadrul interviurilor, dar nu bârșiți** (de ex. despre un fost șef, un fost coleg, client).

Este foarte bine dacă explicați că sunteți în căutarea unor noi provocări, că sunteți încântați de această oportunitate la care ați aplicat, că ați investit mult timp pentru a găsi o ofertă potrivită, și așa mai departe. Recomandam sinceritate, cum am tot subliniat până aici, însă atenție!! Din dorința prea mare de a fi deschiși să nu povestiți și ce nu e cazul..ajungând astfel să vă bârșiți foștii colegi, șefii. Nu recomandăm ca un solicitant să fie mai puțin franc, dar, în acest segment al recrutării, posibilitatea inducerii unei impresii negative este extrem de facilă. De aceea trebuie să aveți mare grijă să vă rămâneți mereu cu „centura de siguranță pusă”.

#### **Și, ca un sfat final, nu uitați ce spune Olive Jerome vorbind despre cele 11 principii de leadership:**

“Pentru ca un om să aibă posibilitatea de a avea o carieră într-o companie trebuie să fie: **competent, motivat și să împărtășească valorile acelei organizații**”.