

Kako bi dopunili savete na Infostudu vezane za prijavljavanje i pripremu za intervju za posao, nadležni za ljudske resurse u kompanijama Carlsberg, Piraeus banka, West Pharmaceutical Services, kao i u HR agencijama Dekra Zapošljavanje, Trenkwalder i HR Consulting, istakli su i sledeće česte greške kandidata:

GREŠKE U PRIJAVI ZA POSAO

Neistine i netačne informacije u biografiji nisu stvar koja se toleriše. Naći ćete se u vrlo neprijatnoj situaciji ako u CV netačno navedete "odlično poznavanje engleskog jezika" ili "svakodnevni rad u excel-u", a poslodavac je u proces selekcije uvrstio upravo provere ovih znanja. Imajte u vidu da je većina podataka iz CV-a podložna proveru - poslodavac može proveriti vaše reference ili zatražiti fotokopije diploma i sertifikata.

Nepotpune informacije. Propusti su najčešći kod opisa prethodnog radnog iskustva. Ukoliko ste naveli naziv prethodnog radnog mesta, obavezno u nekoliko stavki navedite koje aktivnosti je to radno mesto podrazumevalo. Takođe, ukoliko ste radili u malom preduzeću čije ime poslodavcu ne znači mnogo, obavezno navedite delatnost preduzeća. Ukoliko npr. trenutno studirate, ili ste napustili studije, navedite naziv obrazovne ustanove isključivo uz napomenu statusa (apsolvent, prekinute studije itd). U suprotnom, poslodavac može steći utisak da želite da ga obmanete.

Informacije lične prirode, nebitne za potencijalnog poslodavca, neadekvatna fotografija.

Npr. informacija da imate "preslatku dvogodišnju ćerku Mariju" potpuno je irelevantna, a pritom vašem CV-u daje neozbiljan prizvuk. Porodične fotografije, fotografije u bikiniju, sa čašom i slično mogu biti dovoljan razlog da se vaša biografija odmah eliminiše.

Previše šablonske biografije. Kandidati često pišu stereotipne biografije, verovatno plašeći se da iskoče iz modela koji im se savetuju u literaturi koja se bavi ovom oblašću, pa u tom procesu daju previše ili premalo mesta (češće previše) nekim detaljima, koriste floskule i slično.

Nenavodenje pozicije za koju se konkuriše, što ume da bude problem naročito kada su HR agencije u pitanju jer kod njih često u opticaju postoji po 10 ili više otvorenih konkursa te nisu u mogućnosti da znaju za koju poziciju se kandidat prijavio.

GREŠKE NA INTERVJU

Neadekvatna odeća i neurednost (mini suknja, go stomak, prozirna majica, previsoke potpetice, jaka šminka, trenerka i patike...).

Nepripremljenost za intervju. Dešava se da kandidati dolaze nepripremljeni (nemaju podatke o firmi, ne znaju šta se traži od te pozicije i slično). Takođe su često i psihički nepripremljeni, imaju jaku tremu ili se pak i previše ležerno ponašaju. Kada uđete na intervju, sledećih pola sata je samo vaše vreme, zaboravite na 100 drugih kandidata koji čekaju ispred vrata.

Uopšteni odgovori. Potrudite se da na konkretno pitanje intervjuera konkretno i odgovorite. Ukoliko vas intervjuer pita koliko ste procentualno povećali prodaju u prvom kvartalu ili kako ste smanjili troškove vašeg sektora, on očekuje vrlo jasan i konkretan odgovor. Izbegavajte fraze.

Nejasni razlozi za promenu aktuelnog posla. Argumentacija za promenu radnog mesta mora biti logična i jasna, u protivnom intervjuer može zaključiti da problem nije u aktuelnom poslodavcu već u vama.

Preterana i izveštačena srdačnost. Intervjuer može zaključiti da vam je glavni cilj u komunikaciji da manipulirate sagovornikom.

Nefokusiranost, nepotrebne digresije. Nepotrebno je ulaziti u nebitne detalje, tako intervjuer stiče loš utisak o vašim prezentatorskim sposobnostima, sposobnosti odvajanja bitnog od nebitnog i na kraju krajeva, „time-management-u“. Uvek imajte u vidu da je vreme intervjuera manje-više ograničeno.

Negativni komentari o uslovima rada. Poslodavac ima pravo da (u skladu sa važećim zakonima) sam određuje radno vreme, intenzitet prekovremenog rada, način stimulacije, broj dana odmora i, naravno, visinu primanja. Vaše je da te uslove prihvatite ili ne, ali vam se šanse za izbor dramatično smanjuju netaktičnim komentarima.

Potenciranje privatnih kontakata koji vam mogu pomoći u obavljanju posla. Svakako da olakšava posao ukoliko kao npr. kandidat za komercijalistu na terenu imate kontakte po maloprodajnim lancima, ili ako ste kandidat za poslovnog sekretara a imate prijatelje u nadležnim institucijama. Ipak na tome ne treba previše insistirati. Intervjuer će se sa pravom zapitati kako ćete se snaći u komunikaciji sa vama nepoznatim eksternim klijentima.

Nedоследnost je nešto što ne može da prođe neprimećeno. Dešava se da kandidati dodaju neke detalje u svoju biografiju, pa ih dodatna pitanja na tu temu mogu lako zbuniti, bez obzira što su se potrudili da zapamte sve što u biografiji stoji.

Pokušavate da vodite ceo intervju. Sasvim je u redu da i vi postavite neko pitanje poslodavcu ali nemojte pokušavati vi da vodite intervju.

Negativna predubedjenja. Često se intervjui (ili psihološki testovi) za posao pogrešno shvataju kao nekakva neprijatnost ili formalna nužnost pa se dešava da kandidati na intervju dođu sa veoma negativnim predubedjenjem i ponašaju se neadekvatno i neljubazno.

Prenaglašavanje. Iz velike želje da ostave što pozitivniji utisak kandidati preneglašavaju svoje kompetencije ili karakteristike, ne znajući da iskusni intervjuer to naravno odmah primeti.

Ubrzan ili usporen govor.

Odsustvo samokritike, nezainteresovanost ili ravnodušnost. Pojedini kandidati čak intervjueru saopštavaju da su ih za konkurs prijavili roditelji, rodbina, prijatelji, partneri...

Depresija i demoralizacija. Nemojte da dopustite da se kod vas primete znaci depresije ili malodušnosti, uverenje da su spoljni faktori nepremostivi ("Ima 300 kandidata pa ja nemam šanse"), da se posao dobija samo preko veze i slično. Iako je ovo možda već ko zna koji intervju na koji idete, nikoga nećete osvojiti negativnim stavovima i razoračenjem u dosadašnu potragu za poslom. Poslodavci traže pozitivnu osobu koja će da unese energiju u tim. Ono što poslodavce

osvaja je strast za posao. Iz kandidata kroz verbalnu i neverbalnu komunikaciju mora da zrači da mu je stalo da dobije baš taj posao. Takvi ljudi mogu da imaju i drugih načina da zarade isti novac ali žele da rade baš to za šta su se prijavili i baš za tu firmu.

Loša samokontrola - euforičnost, nervozni pokreti.

Nesmotrene izjave kandidata. Na primer, da su se na intervjuu pojavili „za svaki slučaj“, „da vide kako to izgleda“, "za ubuduće"...

Generalno neadekvatna komunikacija - cinizam, sarkazam, nadobudnost, egoizam, potcenjivački stav prema firmi ili procesu selekcije uopšte.

NAKON INTERVJUA

Neka svaki intervju bude iskustvo iz koga ćete nešto naučiti. Kada se završi, postavite sebi ova pitanja:

Šta je od onog što sam pomenuo izgledalo da interesuje poslodavca?

Da li sam dobro predstavio svoje kvalifikacije? Da li sam prevideo neke kvalifikacije koje su bile važne za posao?

Da li sam saznao sve što je trebalo da znam o poslu?

Da li sam postavio pitanja koja sam imao o poslu?

Da li sam pričao suviše? Ili premalo?

Da li sam bio previše napet? Previše opušten?

Da li sam bio previše samopouzdan? Nedovoljno samopouzdan?

Da li sam bio prigodno obučen?

Da li sam efektivno završio intervju?

Napravite spisak određenih načina na koje biste mogli da poboljšate vaš sledeći intervju.

Upamtite, vežbom se postiže savršenstvo. Ako pažljivo planirate i ostanete motivisani, možete "prodati vaše poslovne talente." Dobićete posao koji koristi vaše veštine i dobro je plaćen.