

Tabu w rozmowie kwalifikacyjnej



Rozmowa kwalifikacyjna to najważniejszy i najtrudniejszy etap w procesie poszukiwania pracy. W większości przypadków, ostateczne decyzje co do zatrudnienia danego kandydata, zapadają właśnie wtedy. Pamiętać należy, że podczas rozmowy, ocenie podlegają nie tylko kwalifikacje merytoryczne kandydata do pracy, ale także wiele innych elementów, takich jak na przykład zachowanie i kultura osobista, umiejętności komunikacyjne czy styl rozwiązywania problemów.

Dobre przygotowanie się do tego spotkania, wywarcie dobrego wrażenia poprzez zaprezentowanie swojej wiedzy i umiejętności, wiara w siebie i pozytywne nastawienie pomogą z pewnością odnieść sukces i otrzymać wymarzoną pracę. Jest jednak szereg czynników, które mogą nas zdyskwalifikować już na samym początku. Niezbyt schludny lub niedopasowany do sytuacji ubiór, aroganckie zachowanie, brak zainteresowania rozmową czy ignorowanie podstawowych zasad komunikacji, a nawet pozostawienie włączonego telefonu komórkowego to tylko niektóre z nich. Niekonkretne lub nieprawdziwe odpowiedzi, przerywanie rozmówcy, zadawanie zbyt dużej ilości pytań (gdy się nie jest o to proszonym), zbytnia gadatliwość lub odwrotnie - mrukliwość, niewybredne żarty czy uwagi, używanie slangu i niewłaściwego słownictwa, krytykowanie poprzednich pracodawców lub ujawnianie poufnych informacji na ich temat jest całkowicie niedopuszczalne.

Czego jeszcze powinien unikać kandydat do pracy?

Nie bez znaczenia jest również mowa ciała, czyli komunikaty niewerbalne, jakie wysyłamy swoim rozmówcom. Nawet najwyższe kwalifikacje i bogate doświadczenie zawodowe, nic nie pomogą, jeśli kandydat będzie się prezentował ze wzrokiem wbitym w ziemię lub lekceważąco kiwał się na krześle. Decydujące

o jego zatrudnieniu lub nie zatrudnieniu, może być tu pierwsze wrażenie, jakie zrobi na pracodawcy. Większość rekrutujących wyrabia sobie opinię o kandydacie już podczas pierwszych kilku minut spotkania, w głównej mierze na podstawie tego w jaki sposób potencjalny pracownik mówi, wygląda i jak się zachowuje, w mniejszym stopniu zwracając uwagę na treść jego przekazu. W przeciągu tych kilku chwil analizowane jest, czy dana osoba pasuje do kultury organizacyjnej firmy czy nie.

Do podstawowych błędów popełnianych przez osoby starające się o pracę, należy:

- ❖ niechlujny wygląd
- ❖ brak ogłady
- ❖ unikanie kontaktu wzrokowego lub uporczywe wpatrywanie się w rozmówcę – (nie patrzenie w oczy rozmówcy może oznaczać brak pewności siebie, nieśmiałość, brak otwartości a nawet nieszczerść, natomiast zbyt długie, nieprzerwane patrzenie na kogoś może być odczytane jako agresja i powodować dyskomfort).
- ❖ postawa ciała i gesty – (zgarbiona lub nienaturalnie sztywna sylwetka, nerwowe gesty, trzymanie rąk w kieszeniach)
- ❖ zamknięta postawa ciała (splatanie rąk na piersiach i krzyżowanie nóg)
- ❖ ziewanie i spoglądanie na zegarek
- ❖ brak jakiegokolwiek mimiki
- ❖ brak uśmiechu
- ❖ siadanie na brzegu krzesła lub rozsiadanie się
- ❖ zbyt cichy lub nerwowy głos
- ❖ bawienie się przedmiotami, trzymanymi w dłoni
- ❖ brak entuzjazmu
- ❖ spóźnienie

5 zwrotów, których twój rozmówca na pewno nie chce usłyszeć (według Ros Jay):¹

1. „Przepraszam za spóźnienie”
2. „W zasadzie to nie wiem”. Jeśli pytanie nie dotyczy jakichś konkretnych faktów, pracodawca chce wiedzieć, że jesteś pozytywnie nastawiony do rozmowy.
3. „Nie układają mi się relacje z szefem”. Może to i prawda, ale rozmówca szuka osoby, która w sprawach zawodowych jest lojalna, niezależnie od tego, co sama myśli na dany temat. Jest to cecha wymagana od każdego kandydata.
4. „Jakie zarobki Państwa firma oferuje na tym stanowisku?”. To pytanie sugeruje, że interesują cię głównie korzyści, a nie to, co możesz zrobić dla firmy. Ta sama uwaga dotyczy godzin pracy i innych tego typu spraw (Będzie wiele czasu, aby omówić te kwestie, gdy praca zostanie ci zaproponowana).
5. „Nie mają Państwo racji” lub jakakolwiek inna otwarta forma sprzeciwu. Jeśli zaczynasz być podirytowany lub zaczynasz mówić w sposób napastliwy, nie świadczy to zbyt dobrze o twoich umiejętnościach interpersonalnych. Można się z czymś nie zgadzać, będąc łagodnym i uprzejmym. Pamiętaj, że rozmówca może celowo cię prowokować, by sprawdzić twoją reakcję.



O co pracodawca nie powinien pytać?

Wybierając się na rozmowę o pracę warto również znać swoje prawa, które chronione są przez prawo pracy i wiedzieć, jak sobie radzić z pytaniami, które te prawa naruszają. Według kodeksu pracy, jakakolwiek dyskryminacja w zatrudnieniu,

¹ „Rozmowa kwalifikacyjna. Co pracodawca chce usłyszeć i jak mu to powiedzieć”, Ros Jay, PWE, Warszawa 2008, str. 117

bezpośrednia lub pośrednia, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy - jest niedopuszczalna (źródło: Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy, Dz.U. 98 Nr 21 poz. 94, art. 11, z późn. zm.).

Pracodawca może natomiast pytać o wiek, adres zamieszkania, wykształcenie, kwalifikacje i przebieg dotychczasowej kariery zawodowej. Może sprawdzić również nasze umiejętności i zakres posiadanej wiedzy. Może zapytać nas o karalność, ale tylko w ściśle określonych przypadkach, np.: w przypadku rekrutacji na stanowiska w instytucjach publicznych, w prokuraturze czy ochronie, gdzie niekaralność jest niezbędna ze względu na charakter pracy i wymagana na podstawie przepisów szczególnych. Z kolei od kandydatów na policjantów wymaga się apolityczności, stąd możliwe pytania o przynależność partyjną, a od pracowników urzędów państwowych - pełnych praw publicznych. W takich przypadkach dodatkowe pytania są jak najbardziej dopuszczalne.

Nie powinny natomiast paść ze strony pracodawcy pytania o stan cywilny, pochodzenie, planowanie ciąży, liczbę dzieci, plany matrymonialne i rodzinne czy inwalidztwo. Rekrutującego nie powinno też interesować, jakiego jesteśmy wyznania, sytuacja majątkowa (z wyjątkiem rekrutacji do służb mundurowych, np.: w policji), stan zdrowia czy przebyte choroby. Trzeba również uważać na pytania zadane nie wprost – zdarza się, że rekrutujący może nas sprowokować do zwierzeń, sam opowiadając np.: o swoich dzieciach czy rodzinie, problemach ze zdrowiem. W ten sposób sprytnie omija prawo, gdyż nie zadaje niedozwolonych pytań, a wiedza uzyskana tą drogą pozwala wyeliminować niewygodnych pracowników.

Może się też zdarzyć, że osoba prowadząca wywiad będzie chciała sprawdzić, jak kandydat do pracy poradzi sobie w sytuacji stresu i celowo będzie zadawać trudne pytania.

Jak można się bronić?

Jeśli podczas rozmowy usłyszymy pytania dyskryminujące, mamy prawo na nie, wcale nie odpowiadać lub grzecznie zapytać „Na jakiej podstawie zadaje mi Pan/i to pytanie” lub „Jaki to ma związek z oferowaną pracą?”. Oczywiście trzeba sobie zdawać sprawę z tego, że w konsekwencji możemy nie otrzymać pracy, ale warto się

wtedy zastanowić czy zależy nam na pracy w środowisku, które nie szanuje naszych podstawowych praw. Pamiętajmy o tym, że zawsze powinniśmy zaprotestować przeciwko praktykom niezgodnym z prawem oraz nie respektującym naszej godności.

Opracowanie: Małgorzata Sinior

Źródła:

„Rozmowa kwalifikacyjna. Co pracodawca chce usłyszeć i jak mu to powiedzieć”,
Ros Jay, PWE, Warszawa 2008 (str. 117)

<http://msp.money.pl/wiadomosci/zarządzanie/artukul/niedoZWolone;pytania;podczas:rekrutacji,114,0,320370.html> dostępna 30.06.2009

<http://www.pip.gov.pl/html/pl/doc/k0000001.pdf> dostępna 30.06.2009