

Recruiting:

Και οι...outsiders
αξιολογούν και
επιλέγουν!



Αν και μέσα στους απαιτητικούς ρυθμούς εργασίας, εμείς οι HR –και όχι μόνο Professionals τείνουμε να το ξεχνάμε, το recruiting παραμένει μια αμφίδρομη διαδικασία, όπου και ο υποψήφιος αξιολογεί: την αγγελία εργασίας, την εικόνα της εταιρείας, τον άνθρωπο που έχει απέναντί του στη συνέντευξη, τη συνολική διαδικασία της επιλογής. Ο λόγος στους υποψήφιους. Άλλωστε, όπως ομόφωνα υποστηρίζουν, ο καλός συνεντευκτής μιλάει λίγο, ενώ ακούει πολύ και προσεκτικά!

Ναι, θέλω να δουλεύω καθημερινά μέχρι τις 9! Με €500! Τα λεφτά δε με απασχολούν, θέλω μόνο να μάθω τη δουλειά!, σχολιάζει ο 28χρονος

Δ. και σπεύδει να διευκρινίσει: «Νιώθω πως τέτοιες απαντήσεις θέλουν να ακούν στη συνέντευξη, πως σπάνια εκτιμάται η ειλικρίνεια». Ο ίδιος, έχοντας ολοκληρώσει τις βασικές και μεταπτυχιακές σπουδές του, αναζητά εργασία στον τομέα του Ανθρώπινου Δυναμικού. Μέχρι σήμερα έχει συμμετάσχει σε 8 συνεντεύξεις. «Όντας στο ξεκίνημα, ανταποκρίνομαι σε όποια αγγελία αφορά τον τομέα μου και επαρκούν τα προσόντα μου. Ασχέτως αν είναι καλή στημένη ή σαφής. Η πιο μεγάλη σε διάρκεια συνέντευξη που έχω πάει ήταν 50', η πιο σύντομη λιγότερο από 10'. Ήταν τελική συνέντευξη με Γενικό Διευθυντή πολυεθνικής εταιρείας. Μάλλον βιαζόταν, γιατί δεν προλάβαμε να πούμε σχεδόν τίποτα... Οι περισσότεροι συνεντευκτές δείχνουν να έχουν διαβάσει το βιογραφικό. Κάποιοι κρατάνε σημειώσεις και ακούν προσεκτικά, ενώ κάποιοι δείχνουν να βαριούνται και θέλουν να ξεμπερδεύουν γρήγορα, μένοντας στις στάνταρντ ερωτήσεις. Μέχρι τώρα κανείς δε χρησιμοποίησε φόρμα αξιολόγησης με αντικειμενικά κριτήρια, ώστε να αξιολογήσει σε κοινή βάση. Όλοι λένε θα σας ενημερώσουμε, αλλιώς τελικά... μόνο σε μία περίπτωση έλαβα γράμμα. Έστω κι αν ήξει τα τυπικά, κάνει θετική εντύπωση! Επίσης, μετράει το πώς σε υποδέχονται, αν σου προσφέρουν κάτι, αν είναι φιλικοί. Αρνητική εντύπωση μου έκανε σε μια συνέντευξη που με άφησαν να περιμένω μία ώρα, λέγοντας "ώρα σε λιγάκι θα σας δω..." Πιστεύω πως σε μικρό βαθμό έχουν τη δυνατότητα να με γνωρίσουν κατά τη διάρκεια της συνέντευξης. Χρειάζομαι περισσότερες συμπεριφορικές και καταστασιακές ερωτήσεις...»

«Γιατί να προσλάβω εσένα και όχι κάποιον από τους άλλους υποψήφιους; Πείσε με!», θυμάται ο 31χρονος Α. μια εύστοχη ερώτηση. Παράλληλα, αναφέρει και μια πιο... πρωτότυπη. «Μήπως είστε τυχοδιώκτης; Γιατί τυχοδιώκτης δε θέλουμε στην εταιρεία μας!». Ο Α. εργάζεται ήδη στο αντικείμενο των σπουδών του, στα Οικονομικά, αλλιώς επιδιώκει μεταγραφή σε καλύτερη θέση. Από την αρχή της καριέρας του έως τώρα έχει πάει σε 30 συνεντεύξεις. «Σε μια αγγελία πρώτα κοιτάζω τη θέση, το job description. Και όχι μόνο τον τίτλο, αλλιώς και τα μικρά γράμματα. Μετά το όνομα της εταιρείας, να είναι γνωστή, σοβαρή. Η πιο σύντομη συνέντευξη ήταν 5 λεπτά. Μπήκα μέσα, ο συνεντευκτής δεν είχε καν διαβάσει το βιογραφικό μου και μου περιέγραφε άλλη θέση από αυτή που είχα ανταποκριθεί. Επικράτησε αμηχανία. Ζήτησε συγγνώμη, είπε ότι η γραμματέας έμπεξε τα βιογραφικά και θα με ξανακαλέσουν. Δεν έγινε ποτέ! Και είχαν ήδη 3 φορές ακυρώσει το αρχικό ραντεβού! Ενώ είχα πάει

με πολύ καλή διάθεση, σκέφτηκα πως αν στην αρχή ήταν έτσι άσχημα τα πράγματα, μάλλον δε θα ήθελα να δουλέψω εκεί. Η πιο καλή συνέντευξη ήταν σε μια πολυεθνική που έχει μικρή δύναμη στην Ελλάδα. Ο συνεντευκτής με είδε σαν άνθρωπο και μιλήσαμε σαν φίλοι. Αυτό βοηθάει πολύ στο να ανοιχτείς. Άλλωστε βρίσκεσαι σε έναν άγνωστο χώρο με έναν άγνωστο άνθρωπο και πρέπει σύντομα να παρουσιάσεις ότι καλύτερο μπορείς για σένα. Ο συγκεκριμένος συνεντευκτής δε θέλησε να μάθει μόνο όσα γράφει το βιογραφικό. Κάποιοι κολλάνε σε δορυφορικές απαντήσεις, χάνοντας την ουσία. Στο τέλος μου έδωσε και την κάρτα του ώστε να μπορώ να επικοινωνήσω μαζί του. Μερικές εταιρείες προσπαθούν να κρατήσουν κάποια κριτήρια αξιοκρατίας στην πρόσληψη. Πολλές έχουν σταματήσει να ασχολούνται. Τους τρώει χρόνο, χρήμα και ανθρώπινο δυναμικό...»

«Η γενιά των γονιών μας -που είναι πλέον insiders- έχουν ξεχάσει πώς είναι να είσαι outsider...Θέλουμε μια ευκαιρία να ξεκινήσουμε!», δηλώνει η 27χρονη Δ. Αναζητώντας ως πτυχιούχος πλέον τη δική της ευκαιρία στο χώρο της Επικοινωνίας και των Δημοσίων Σχέσεων, μας μεταφέρει την εμπειρία της μετά από περίπου 10 συνεντεύξεις. «Για αγγελίες προτιμώ το Internet, γιατί βρίσκω περισσότερες στον επαγγελματικό τομέα που ψάχνω. Στις εφημερίδες συχνά τυχαίνει να είναι αναξιόπιστη μια αγγελία. Ομορφαίνουν τη θέση, μιλώντας για δημόσιες σχέσεις και τελικά ζητούν πηλασιέ... Όταν η διαδικασία επιλογής μιας εταιρείας τραβάει σε μακρος, είναι ψυχοφθόρο για τον υποψήφιο. Έχει τύχει να περνάω συνεχόμενες συνεντεύξεις και tests που διήρκεσαν 4 μήνες. Έμπαίνα σε διλήμματα, περίμενα το τηλέφωνο σε κάθε στάδιο. Ενώ είχαν δείξει επαγγελματισμό, στο τέλος δε μου έστειλαν μια απαντητική επιστολή... Με κερδίζει ο συνεντευκτής, όταν είναι ευγενικός και φιλικός, με αντιμετωπίζει με σεβασμό και με κάνει να νιώσω άνετα, κρατώντας τη σωστή απόσταση. Θέλω να με zorίσει με σωστές ερωτήσεις, αλλιώς όχι να με υποτιμήσει ή να έχει ύφος, για να μου σπάσει το νηθικό. Η μεγαλύτερη σε διάρκεια συνέντευξη που πήγα ήταν 2 ώρες! Ψιλοκουβέντα, κάθε άλλο παρά σοβαρή. Ο συνεντευκτής μιλούσε σχεδόν μόνο αυτός και έλεγε συνέχεια πόσο θέλει να συνεργάζεται με όμορφους ανθρώπους. Άλλη περίπτωση που θυμάμαι είναι συνέντευξη, όπου σε όλη τη διάρκεια προσπαθούσαν να εκμαιεύσουν αν θα βαρεθώ γρήγορα και θα φύγω. Αφού βλέπουν το βιογραφικό μου και με θεωρούν over-qualified, γιατί με καλούν; Ποια επιχείρηση δε θέλει κάποιον που να είναι περισσότερο ικανός από ό,τι αρχικά ζητούσε;» **HR**

της **Δήμητρας Καρατώλου**,
HR Passport - Career Services,
contact@hrpassport.gr

