

Gondolatok a munkatárs-kiválasztásról

Harmadik lépés

Nem mindenki alkalmas kiválasztónak. Gyakran előfordul, hogy az interjút lefolytató személy – kis cégeknél általában a tulajdonos – nem rendelkezik a szükséges kommunikációs képességekkel. Jobban izgul, mint a jelölt, hiszen a jól kiválasztott munkatárstól akár a jövője is függhet. Akadnak kellemetlen, ám mindenképpen tisztázandó kérdések, amelyeket nem mer megfogalmazni, mert kényelmetlennek érzi a szituációt.

Ügyeljünk arra, hogy a pályázó jól érezze magát a beszélgetés alatt és után! Ne éreztessük a két fél közti egyenlőtlen helyzetet, ne éljünk vissza a hatalmi pozícióval, hogy mi adunk állást. Még akkor se forduljunk el a pályázótól, ha a beszélgetés közben tudatosul bennünk, hogy nem ő lesz a kiválasztott. Legyünk őszinték, ne ködösrítsünk! Közöljük azonnal a döntést, ha megszületett, és indokoltatás végén adjunk tanácsot, hol érdemes próbálkozni. Alkalmatlan ember ugyanis nincsen, csak éppen más pozícióra és munkakörre alkalmas. A pályázó ne letörten és kudarcélménnyel távozzon, hanem úgy, hogy neki ugyan nem sikerült, de nagyszerű a cég, és egy őszinte, nyílt beszélgetésen vehetett részt, emellett még tanácsokat is kapott. Mielőtt bemegyünk az interjúra, olvassuk el az önéletrajzot, ne ott a jelölt előtt, ha felkészületlenül megyek be a beszélgetésre, leértékeltem, megsértem.

Köszönés, bemutatkozás

Egy-egy pökhendi, foghegyről odavetett köszönéssel rögtön elriaszthatjuk a jelentkezőt. Ne feledjük, hogy nem csak mi döntünk a jövőjéről, a jó munkatárs választhat a lehetőségek közül, meg kell hát nyernünk magunknak. Oldja mindkettejük feszültségét valami, nem a témához tartozó beszélgetéssel. Alakítson ki segítő légkört. A jelöltet ez meg fogja lepni, hiszen nem erre számít, nem ilyen tapasztalatai vannak. Keressen a jelöltben valamit,

ami szimpatikus, amit szeretni tud, soha ne hagyatkozzon az első benyomásaira, a jelölről kialakított személyes véleményére, mert utána annak hatására, tévútra terelheti saját magát. Véleményét kizárólag a megszerzett adatok befolyásolhatják.

Ismertesse a cég céljait!

Ha azt szeretné, hogy a leendő munkatárs támogassa a cég céljait, akkor legelőször ezekkel a célokkal kell megismertetnie a jelöltet, hiszen ha nem ismeri ezeket, azt sem tudja eldönteni, hogy mellé tudna-e állni vagy sem.

Mutassa be a feladatkört!

Tegye ezt röviden frappánsan, sugározzon belőle, hogy Ön tudja, mit akar, és azt képes érthetően megfogalmazni. Figyelje meg, hogy nő-e a jelölt motivációja az állás megszerzésére, kérdezze meg, hogy erre számított-e, érdekl-e még az állás.

Minősítse a jelöltet!

Nem az a fontos, hogy a jelölt korábban hol és mit csinált, hanem az, hogy azt milyen eredménnyel végezte. Hagyja a jelöltnek, hogy bemutassa gyakorlati jártasságát, kérdezze meg, hogyan kezelt bizonyos helyzeteket korábbi munkahelyén, milyen gondokkal szembesült a munkájában?

Jótanács: interjú közben figyelje a jelölt érzelmi szintjeit, állandó-e, bizonyos kérdésekre változik-e? Kommunikációja, retorikája megfelel-e a posztján elvártaknak.



Csébel-Lénárt László

értékesítési és vezetői tanácsadó

Tud-e a jelölt termelni?

Ezt a képességet a következő kérdésekkel ellenőrizheti, tesztelheti:

- Mit kellett létrehoznia? Mi volt a munkája eredménye?
- Mit tett, hogy elérje a várt eredményt?
- Mi lett volna, ha nincs ott? Miért kapta a fizetését?
- Milyen objektív módszerrel minősítették a munkáját? Hogyan mérték?
- Milyen konkrét eredményeket értek el a többiek (hasonló beosztásban)?
- Hová helyezné magát a rangsorban a többiekhez képest?
- Ki tudná mindezt alátámasztani? Mi a telefonszáma?

Kérjen referenciát!

Ha megfelelőnek tartja a jelöltet, kérje el a volt közvetlen főnöke nevét, telefonszámát, beszéljen a főnökével referenciaképpen, higgyék el, időnként nagyon furcsa dolgokat tudhatunk meg. Ha még dolgozik, mondjuk meg, hogy, csak akkor jöhet át, ha lezárta az ügyeit, különben nyitott dolgok maradnak utána.

Nyitott kérdés

Mit tegyünk, hogy ne csökkenjen mindjárt az első napokban, az új munkatárs motivációja. Válasz a következő lapszámokban.

A cikk Árpádi László, cégünk munkatárs-kiválasztási szakértője ötletei alapján készült. A fentiéknél többet megtudhat a munkatárs-kiválasztásról (is), ha jelentkezik a www.emtrek.hu honlapon díjtalan konzultációra. ■