



„Twoja Perspektywa”

Rozstrzygnięcie ogólnopolskiego konkursu dla studentów

27 maja 2009 roku w Warszawie, podczas uroczystej gali finałowej, ogłoszono wyniki I edycji ogólnopolskiego konkursu „Twoja Perspektywa” organizowanego przez Grupę TP wraz z Polskim Stowarzyszeniem Zarządzania Kadrami oraz Business for Society. Przez dwa miesiące najlepsi studenci z całej Polski konkurowali o nagrodę główną.

Konkurs organizowany w ramach programu edukacyjnego „Twoja Perspektywa” rozgrywany był od 23 marca do 27 maja 2009 r. Spośród 630 uczestników eliminacji do etapu półfinałowego zakwalifikowało się 32 półfinalistów, którzy najlepiej rozwiązali 30-minutowy test online z trzech dziedzin do wyboru: *IT i telekomunikacja, marketing i zarządzanie oraz ekonomia i finanse*.

W II etapie półfinaliści rozwiązywali case study z dziedziny wybranej podczas eliminacji. Do finału zakwalifikowało się 10 uczestników. Polegał on na 20-minutowej prezentacji rozwiązania zadania przed kapitułą konkursu, w skład której weszli eksperci z trzech konkursowych dziedzin oraz przedstawiciele firm organizatorów: Telekomunikacji Polskiej, PTK Centertel, Polskiego Stowarzyszenia Zarządzania

Kadrami oraz Business for Society.

Zwycięzciną konkursu „Twoja Perspektywa” została Aleksandra Warzecha, studentka Szkoły Głównej Handlowej w Warszawie, zdobywając nagrodę główną w wysokości 10 000 zł.

Możliwość wzięcia udziału w konkursie „Twoja Perspektywa” była niesamowitą okazją do sprawdzenia swojej wiedzy i umiejętności w kierunku, z którym chciałabym związać swoją przyszłość zawodową. Cieszę się, że firmy doceniają nie tylko wiedzę akademicką, ale również umiejętność rozwiązywania problemów i praktycznych zadań – powiedziała Aleksandra Warzecha, zwyciężczyni konkursu.

Kapituła konkursu wyłoniła także czterech laureatów oraz pięciu finalistów konkursu „Twoja Perspektywa”. Laureaci otrzymali nagrody w wysokości 2 000 zł, a finaliści – 500 zł każdy. W gronie laureatów i finalistów znaleźli się studenci SGH w Warszawie, Uniwersytetu Warszawskiego, Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu, Politechniki Warszawskiej oraz Politechniki Gdańskiej. Zgodnie z zasadami konkursu zwycięzca oraz laureaci i finaliści konkursu będą mogli odbyć praktyki

w wybranych firmach należących do Grupy TP.

Fakt, że w konkursie „Twoja Perspektywa” wzięło udział tak wielu studentów z całej Polski świadczy o tym, że praca w branży telekomunikacyjnej jest atrakcyjna dla młodych ludzi u progu ich kariery zawodowej. Ogromne zainteresowanie konkursem, a także warsztatami prowadzonymi w uczelniach w ramach programu „Twoja Perspektywa” jest dowodem na to, że studenci są świadomi tego, że nabywanie nowych kompetencji jest konieczne do znalezienia atrakcyjnej pracy – mówi Jacek Kowalski, dyrektor Pionu Zarządzania Kompetencjami i Rozwoju Pracowników Grupy TP.

Marcin Kasperek, członek Zarządu Polskiego Stowarzyszenia Zarządzania Kadrami, podkreśla, że uczestnicy konkursu musieli się wykazać przede wszystkim kompetencjami biznesowymi, a nie akademickimi – *Studenci uczestniczący w konkursie wykazali bardzo dużą dojrzałość biznesową. Potrafili w znakomity sposób wykorzystać wiedzę nabytą podczas studiów do rozwiązania przykładu sytuacji biznesowej. Absolwentów o takich właśnie kwalifikacjach poszukują liderzy na rynku pracy, tacy jak Grupa TP.*

Więcej na stronie www.twojaperspektywa.pl
Agnieszka Krawczyńska

Pułapki rekrutacji

Poradniki i strony internetowe pękają w szwach od wskazówek dotyczących poprawnego pisania dokumentów aplikacyjnych i zachowania na rozmowie kwalifikacyjnej. Natomiast niewiele jest informacji dotyczących błędów rekrutacyjnych popełnianych przez pracodawców. Do opisania poniższych uwag przyczynili się zarówno studenci SGH, chętnie dzielący się swoimi doświadczeniami rekrutacyjnymi, jak i liczne obserwacje autorki.

Spróbujmy zatem, wypunktować te najczęstsze przewinienia ze strony pracodawcy lub osoby rekrutującej.

Niestaranne ogłoszenia rekrutacyjne

1. Niestaranność dotyczy brakujących, a istotnych dla przyszłego pracownika informacji, np. nazwy stanowiska pracy lub

formy zatrudnienia. Bardzo rzadko można też znaleźć informacje dotyczące wysokości wynagrodzenia, choć w wielu krajach jest to standard. U przyszłych kandydatów poszukujących pracy pewien niepokój budzą także ogłoszenia anonimowe (bez podania nazwy firmy). Możliwą przyczyną takiej strategii rekrutacyjnej może być ochrona przed konkurencją, choć równie prawdopodobne wydaje się podejrzenie, że nasz pracodawca właśnie chce wymienić kadry aktualnie pracujące na nowe.

2. Jedno jest pewne, łatwiej przygotować się do rozmowy kwalifikacyjnej, jeśli wiadomo, gdzie aplikujemy.

3. Niestaranność w treści ogłoszeń przejawia się najczęściej stereotypem wymagań kompetencyjnych wobec kandydatów, szczególnie w zakresie cech osobowości. Łatwo zauważyć, że większość pracodawców stosuje ten sam zestaw wy-

maganych kompetencji kandydata, ignorując rodzaj stanowiska, co jest oczywistym brakiem profesjonalizmu. Do stereotypowego zestawu należą: wysoka komunikatywność, umiejętność pracy zespołowej, kreatywność, zdolności liderские, zdolności analityczne, samodzielność. Banałem jest stwierdzenie, że każde stanowisko pracy można opisać zestawem pewnych specyficznych cech, których posiadanie ułatwia pracę i podnosi jej efektywność. Jednak ten banał nie jest już tak oczywisty dla wielu pracodawców. I tak, wymaga się od księgowych kreatywności, co jak wiadomo, źle skończyło się dla wielu firm, a także dla gospodarki światowej. Na stanowiskach indywidualnych, np. analityk finansowy, wymaga się wysokiej komunikatywności, choć ci pracownicy głównie kontaktują się z cyframi i komputerem. Trudnym

problemem dla wielu doradców i psychologów, na co dzień pracujących ze studentami i absolwentami, jest stwierdzenie u kogoś niskiej komunikatywności, czyli introwersji. Bowiem można przewidywać, że ta osoba, mimo wysokich kompetencji zawodowych, będzie miała poważne trudności ze znalezieniem atrakcyjnej pracy, gdyż tego typu skłonności są przez wielu pracodawców postrzegane w kategoriach nieomówionej psychicznej. Jak wiadomo, wielu sławnych i genialnych ludzi było introwertykami, co nie ograniczyło ich wielkich osiągnięć.

– Rada jest jedna, nie udawać na siłę kogoś, kim się nie jest i szukać pracodawców, którzy potrafią „oddzielić ziarno od plew”.

„Rekruterzy amatorzy”

Wielu osobom wydaje się, że rekrutacja jest prostym zajęciem, wystarczy coś poczytać, zadać standardowe pytania i gotowe. Gdyby tak w istocie było, nie mielibyśmy tak wielu przypadków źle dobranych osób do stanowisk, nieefektywnych pracowników i zjawiska fluktuacji w firmach. Oczywiście, takie amatorskie rekrutacje nie mogą być skuteczne. Najgorsze jest jednak to, że wielu rekrutujących eksperymentuje na żywym człowieku, wprowadzając swoje, pozał się Boże, twórcze metody, czyniąc innym zwyczajną krzywdę. Proceder ten, niestety, dotyczy zwłaszcza ludzi młodych, wchodzących na rynek pracy, bez doświadczenia i dystansu. Kończy się silnym stresem i zachwianiem poczucia własnej wartości. Oto kilka przykładów „nietypowych” pytań i zachowań w trakcie rozmowy kwalifikacyjnej (przykłady z życia wzięte, przekazane mi na warsztatach przez studentów naszej Uczelni).

1. *Idziesz w góry na wycieczkę z żoną i dzieckiem, nagle ziemia się osuwa i tylko ty masz stały grunt pod nogami. W jednej ręce trzymasz żonę, w drugiej dziecko, ale długo tak nie wytrzymasz, musisz wybrać, kogo puścisz?*

– Pytanie z gatunku trudno wyobrażalny thriller! I natychmiast kojarzy się film „Wybór Zofii” z Meryl Streep, tylko, że wtedy była wojna, a wybór postawił psychopatyczny nazista. Możliwe, że pomysłodawca chciał sprawdzić zachowanie kandydata w tzw. sytuacji trudnej, jednak ewidentnie przesadził, gdyż każda odpowiedź na takie pytanie jest zła i jak to się właściwie ma do zadań zawodowych? W tego typu pytaniach nie widzę jakiegokolwiek sensu, poza skutecznym wyprowadzeniem kandydata ze stanu równowagi psychicznej. Może

mamy do czynienia z psychopatycznym rekrutującym/pracodawcą?

2. *Co poświęciłbyś dla firmy?*

– Nie bardzo wiem, jaka odpowiedź byłaby satysfakcjonująca: każdą minutę, rodzinę, zdrowie, a może życie?

3. *Czy planuje pani w najbliższym czasie urodzić dziecko?, Jakie są pani plany macierzyńskie?*

Te pytania wcale nie są rzadkie i należy je zaliczyć do grupy pytań niestosownych lub w złym guście. Oczywiście naganne są wszystkie próby wkraczania pracodawcy w sferę życia osobistego kandydata, jego poglądów religijnych, politycznych itp., bowiem nie są to informacje bezpośrednio wpływające na ocenę przydatności kandydata do wykonywania obowiązków zawodowych.

– Jeśli już takie pytania padną, radzę wymyślić jakąś dowcipną i niezobowiązującą ripostę, ale jest to trudne w sytuacji stresu. Czasami też warto zachować się bardziej asertywnie, należy jednak pamiętać, że reakcja odbiorcy może być różna.

Stosowanie nieodpowiednich metod pomocniczych, głównie testów, badających kompetencje psychologiczne kandydata

Każdy student psychologii wie, że jedną z koniecznych cech testów jest tzw. normalizacja, czyli najogólniej mówiąc, ustalenie zależności statystycznej między wynikami uzyskanymi przez daną osobę, a wynikami średnimi w danej populacji. Nie można, zatem, oceniać cech człowieka na podstawie metod przenoszonych „żywcem” z innych kultur, bowiem ten sam poziom danej cechy u Polaka należy interpretować inaczej niż np. u Amerykanina. Częstym „grzechem” jest używanie w procesach rekrutacyjnych testów „zagranicznych” (skandynawskich, amerykańskich itd.) nienormalizowanych w polskiej populacji. Wnioskowanie i ocena kompetencji kandydatów na tej podstawie jest niewiarygodna, a konsekwencją takich praktyk jest mylne przekonanie kandydata, że prezentuje określone cechy (dla czego miałby nie wierzyć profesjonalistom?), co oczywiście nie odpowiada prawdzie. Kilkakrotnie zdarzyło mi się weryfikować tego typu oceny, na prośbę studenta, który miał słusne podejrzenie, że coś jest nie tak. W takich przypadkach nieprawdziwe przekonanie, co do własnych kompetencji, skutkuje rezygnacją z aplikowania na często atrakcyjne oferty pracy.

– Proponuję zachować dystans wobec takich ocen, nie polecam też bezkrytycz-

nie „badać się” online (w internecie można znaleźć sporo różnych testów psychologicznych), gdyż każda diagnoza psychologiczna wymaga omówienia jej z fachowcem, celem uniknięcia nieporozumień i błędnych interpretacji.

Testy odporności na stres

Tutaj niektórzy rekrutujący wyróżniają się sporą fantazją, ale też niestety skłonnością do sadyzmu. Określam te zachowania mianem „czarnej rekrutacji”. Spotkałam się z dwiema formami sprawdzania wytrzymałości psychicznej kandydata. Pierwsza polega na ignorowaniu kandydata: kandydat jest zaproszony na rozmowę, wchodzi do pokoju, siada i... nic. Osoba rekrutująca nie zadaje pytań, czyta coś, przekłada papiery na biurku, sprawdza telefon itp., a czas mija, kandydat jest coraz bardziej niespokojny i nie bardzo rozumie, o co chodzi. Inna wersja tej samej scenki – rekrutujący wychodzi z pokoju i długo nie wraca.

– Co zrobić? Jeśli to „gra w asertywność”, skrytykuj kulturalnie takie zachowanie, a jeśli powód jest inny, to zastanów się, czy chciałbyś pracować w firmie, która tak traktuje potencjalnego pracownika, co zatem z tymi, którzy już tu pracują?!

Jest wiele sposobów oceny odporności człowieka na stres, chociażby testy psychologiczne, czy symulacje, gdzie w trakcie gry lub dyskusji grupowej można ocenić tę cechę. Niektórzy specjaliści od rekrutacji argumentują, że zastosowanie takiej techniki jest dopuszczalne wobec kandydatów na wysokie stanowiska kierownicze, które często są związane z silnym stresem. Dlaczego zatem stosuje się je wobec przyszłych specjalistów? Z rozpedu, czy wygody? A może przyszły szef jest osobą konfliktową?

W każdej sytuacji życiowej każdemu człowiekowi należy się szacunek i godne traktowanie, nawet w tak nietypowej, jak proces rekrutacyjny. Opisane zjawiska są, na szczęście, marginalne, jednak się zdarzają i warto o tym wiedzieć. W związku z kryzysem gospodarczym i pogorszeniem sytuacji na rynku pracy mogą teraz występować częściej, a ten tekst należy traktować, jako ostrzeżenie. Najlepszą receptą na opisane sytuacje i ostrożność w wyborze pracy, a przede wszystkim świadomość, że osoba poszukująca pracy nie jest petentem, jest potencjalnym źródłem zysków dla pracodawcy, zatrudnienie, zatem, winno wiązać się z korzyściami obu stron.

Iwona Bernaciak

Absolwent na rynku pracy

Raport z badań Kampanii Społecznej „Start w karierę”¹

Polskie Stowarzyszenie Zarządzania Kadrami w ramach II edycji Ogólnopolskiej Kampanii Społecznej „Start w Karierę” 2008 przeprowadziło badania kompetencji absolwentów szkół wyższych. W badaniu wzięło udział 348 dyrektorów personalnych, menedżerów, specjalistów oraz praktyków zajmujących się zarządzaniem zasobami ludzkimi, pracujących na terenie całej Polski. Oto wyniki.

1. Czynniki decydujące o zatrudnieniu absolwenta

Okazało się, że największym atutem studenta starającego się o pracę jest znajomość języka obcego, zdolności komunikacyjne, umiejętność pracy w zespole (pierwsze miejsca w rankingu). Wiedza kierunkowa jest dopiero na czwartej pozycji, a plany rozwoju są ważniejsze niż np. doświadczenie w branży. Szczegóły ilustruje poniższy wykres.



Źródło: opracowanie własne.

2. Po jakich kierunkach studiów najchętniej przyjąłbyś pracownika do (odpowiedzi specjalistów poniżej):

A) Departamentu sprzedaży i marketingu:

- absolwent zarządzania i ekonomii (I miejsce),
- absolwent psychologii (II miejsce),
- absolwent socjologii (III miejsce),

B) Działu obsługi klienta i HR:

- absolwent psychologii (I miejsce),
- absolwent zarządzania (II miejsce),

– absolwent socjologii (III miejsce),

C) Działu finansów i księgowości:

- absolwent zarządzania, finansów (I miejsce),
- absolwent informatyki (II miejsce),
- absolwent prawa (III miejsce),

3. Preferowane uczelnie

Ważny jest nie tylko kierunek, ale i uczelnia, którą kandydat ukończył. Idealnie byłoby, gdyby:

– psycholog i socjolog byli absolwentami Uniwersytetu Warszawskiego (szkoły publiczne) lub Collegium Civitas (niepubliczne);

– specjalista od zarządzania był absolwentem Szkoły Głównej Handlowej lub Akademii Leona Koźmińskiego,

– informatyk był absolwentem Politechniki Warszawskiej lub Polsko-Japońskiej Wyższej Szkoły Technik Komputerowych.

4. Minusy absolwentów

Kompetencje i kwalifikacje, których najbardziej brakuje absolwentom wg specjalistów od kadr (w proc.) przedstawia poniższy wykres.



Źródło: opracowanie własne.

Iwona Bernaciak

¹ Polskie Stowarzyszenie Zarządzania Kadrami, www.pszk.org.pl; Ogólnopolska Kampania Społeczna Start w Karierę. PL, www.startwkarierę.pl

Strona internetowa Stowarzyszenia

Stowarzyszenie Wychowanków SGH istnieje również w internecie – na stronie głównej SGH (www.sgh.waw.pl) po lewej stronie, na samym dole widnieje zakładka „Dla Absolwentów”. Tutaj znajdują się informacje Centrum Karier i Fundraisingu, Uniwersytetu Trzeciego Wieku oraz Naszego Stowarzyszenia.

Ze względu na coraz większą dostępność do internetu oraz jego popularność, SW SGH wyszło naprzeciw oczekiwaniom swoich członków i sympatyków, zamieszczając w sieci historię powstania, statut oraz aktualny skład władz.

Znajdą się tutaj również informacje, jak

można zostać członkiem SW SGH – wystarczy pobrać elektroniczną wersję deklaracji członkowskiej, wypełnić ją, wydrukować i przesłać na adres Stowarzyszenia.

Ponadto na stronie internetowej można znaleźć terminy kolejnych spotkań Zarządu SW SGH. Natomiast w zakładce „Aktualności” zamieszczane są informacje dotyczące bieżących wydarzeń oraz imprez okolicznościowych.

Ze stron www można również pobrać elektroniczną wersję naszego miesięcznika „Absolwent”, zamieszczonego w postaci pliku PDF.

Zaprezentowane są również inicjatywy

Stowarzyszenia: Karta Absolwenta SGH, umożliwiająca skorzystanie z wielu atrakcyjnych rabatów i promocji oraz „Księga SGH”, której drugi tom jest właśnie w przygotowaniu.

Jeżeli mieliby Państwo jakieś zapytania lub chcieliby się podzielić z nami swoimi refleksjami, serdecznie zapraszamy do skorzystania z elektronicznego formularza (zakładka „Kontakt”), za pomocą którego można wysłać do nas e-mail. Tutaj również znajdują się wszystkie dane teleadresowe oraz informacje o godzinach pracy sekretariatu SW SGH.

Serdecznie zapraszamy do surfowania po naszych stronach!

Anna Matysiak

Curriculum Vitae

Dzisiaj w naszym cyklu o tym, jak przygotować życiorys. Musimy pamiętać, że CV jest wizytówką kandydata i należy dołożyć wszelkich starań, aby jego wygląd zachęcił osobę rekrutującą do spotkania się z nim. W skrócie możemy powiedzieć, że życiorys powinien:

- być zbiorem informacji o kandydacie, na podstawie których potencjalny pracodawca oceni, czy profil kandydata pasuje do profilu poszukiwanego pracownika;

- zachęcić pracodawcę do spotkania się z kandydatem, czyli być precyzyjnie dopracowany (szata graficzna, brak błędów ortograficznych i stylistycznych, umieszczenie na początku życiorysu osiągnięć, które mogą zainteresować potencjalnego pracodawcę).

Prawidłowo napisany życiorys powinien zawierać następujące elementy:

- dane osobowe,

- AKTUALNE dane kontaktowe,
- wykształcenie,
- doświadczenie zawodowe (także praktyki i staże),
- dodatkowe informacje (znajomość języków obcych, dodatkowe uprawnienia, ukończone kursy).

Czego nie należy zawierać w CV? Nieprawdziwych informacji (np. biegła znajomość języka włoskiego, podczas gdy jest to tylko znajomość podstawowa), informacji, które nie mają związku z pracą. Radzę używać prostej czcionki (Arial, Tahoma), ponieważ jest przejrzysta i łatwo się ją czyta (musimy pamiętać, że osoby rekrutujące mają do czynienia z setkami życiorysów i czcionki z zawijasami nie zachęcają do czytania). Należy używać jednego rodzaju czcionki, nie przesadzać z kolorami, podkreśleniami lub pogrubieniami w tekście.

Warto zwrócić uwagę na zdjęcie, które zamieszczamy w życiorysie. Dokumenty

aplikacyjne mają styl formalny, zatem nie umieszczamy w nich naszych zdjęć z wakacji, z imprez rodzinnych.

Przed wysłaniem życiorysu warto sprawdzić, czy podane dane kontaktowe są poprawne, czy nie ma błędów ortograficznych lub stylistycznych, czy umieściliśmy dodatkowo uprawnienia, które mogłyby okazać się pomocne w otrzymaniu pracy. Warto również wspomnieć o działalności w organizacjach społecznych. To stawia kandydata w pozytywnym świetle; jest istotne zwłaszcza w przypadku tych osób, które jeszcze nie mogą pochwalić się doświadczeniem zawodowym.

Dobrze jest poprosić znajomego, przyjaciela, kogoś z rodziny o przeczytanie naszego życiorysu. Osoba postronna szybciej zauważy błędy, które umknęły naszej uwadze.

Roma Głowacka
Menedżer ds. Komunikacji
i Public Relations Randstad

Telefoniczna rozmowa rekrutacyjna

W ostatnim okresie pracodawcy coraz bardziej zwracają uwagę na to, aby proces rekrutacji kandydata przebiegał szybko i efektywnie. Co więcej, to aktualne warunki rynkowe wymuszają konieczność przyspieszenia dynamiki tego procesu. Osoba poszukująca pracy może spotkać się z różnymi metodami przeprowadzania rozmowy rekrutacyjnej. Poza znaną wszystkim indywidualną rozmową rekrutacyjną, o której już pisaliśmy, możemy wymienić również:

- telefoniczną rozmowę rekrutacyjną,
- grupowe spotkanie rekrutacyjne,
- wideorozmowę rekrutacyjną.

Dzisiaj przedstawię kilka porad dotyczących rozmowy telefonicznej z potencjalnym pracodawcą. Zaletą rozmowy telefonicznej jest to, że jest ona mniej stresująca niż spotkanie twarzą w twarz. Natomiast jej wadą jest m.in. to, że nie możemy przewidzieć, kiedy pracodawca do nas zadzwoni. Dlatego ważne jest, aby odbierając telefon, zachowywać się grzecznie i poważnie. I tak np. widząc nieznaną numer telefonu, lepiej jest powiedzieć: *Słucham* niż np. *Stę ma* lub *Czego?* Nie zawsze pracodawca zadzwoni się do kandydata za pierwszym razem. Często nie mogąc się z nim skontaktować, zdecyduje się na zostawienie wiadomości na sekretarce. Warto więc zastanowić się, czy nagranie na naszej sekretarce jest odpowiednie. Przykładowo nagranie: *Nazywam się Bond, James Bond. Jeśli chcesz bym wykonał dla ciebie jakąś misję, zostaw swoje nazwisko i numer telefonu lub Dzień*

*dobry. Tu niebo. Mówi Pan Bóg. Zostaw swoje nazwisko, numer telefonu i prośbę. Odpowiadam na wszystkie prośby. Ale czasem odpowiedź brzmi NIE, może spodobać się przyjaciółom i znajomym, którzy docenią nasze poczucie humoru, ale niekoniecznie zrobi dobre wrażenie na pracodawcy. Może się również zdarzyć, że pracodawca zadzwoni do nas w momencie, gdy znajdujemy się w tramwaju, sklepie, barze itp. Nie zalecamy podejmowania próby rozmowy z pracodawcą i przekrzykiwania hałasu lub rozmowy w stylu, *Tak, pracowałam... tak, z frytkami i sałatką. Ile płacę? ... W tej firmie trzy lata.* Zdecydowanie lepiej jest zaproponować rozmówcy, aby zadzwonił w momencie, kiedy znajdziemy się w spokojniejszym miejscu. W czasie rozmowy telefonicznej dobrze jest robić notatki, zadawać pytania, parafrazować wypowiedzi rozmówcy, aby mieć pewność, że dobrze zrozumieliśmy to, co powiedział. W kontakcie telefonicznym skupiamy się bardziej na treści rozmowy, dlatego też ważne jest, aby odpowiadać całymi zdaniem (unikajmy krótkich odpowiedzi w stylu, *tak* lub *nie*). Warto zastanowić się, jakie pytania może zadać nam pracodawca i przygotować sobie wcześniej odpowiedzi. A o co może nas pytać? O doświadczenie, wykształcenie, co spowodowało, że chcemy zmienić pracę, co nas motywuje do działania. Również podczas rozmowy telefonicznej powinniśmy dawać rozmówcy sygnały, że go uważnie słuchamy. Wystarczy, że będziemy używać zwrotów, takich jak:*

oczywiście, rozumiem, tak lub zadawać pytania, parafrazując wypowiedzi rozmówcy. Na koniec rozmowy warto zapytać pracodawcę, jakie będą kolejne kroki w procesie rekrutacyjnym. Jeżeli deklaruje on, że skontaktuje się z nami ponownie, dobrze jest ustalić termin następnego kontaktu. A jeżeli nie jest to możliwe, warto zapytać, kiedy może on nastąpić.

Pamiętajmy przede wszystkim, że celem kandydata podczas telefonicznej rozmowy rekrutacyjnej jest przekonanie potencjalnego pracodawcy, że warto się z nim spotkać. Zaś celem pracodawcy jest selekcja i odrzucenie słabszych kandydatów. Mamy więc nadzieję, że wyżej przedstawione porady pomogą kandydatom, przejść przez taką rozmowę z sukcesem i przekonać pracodawcę do spotkania indywidualnego.

Roma Głowacka
Menedżer ds. Komunikacji
i Public Relations Randstad

ABSOLWENT

Miesięcznik Stowarzyszenia
Wychowanków SGH

redaktor naczelny
Piotr Wachowiak

redaktor prowadzący

Anna Matysiak
tel. 22 564 98 36
e-mail: swsgh@sgh.waw.pl

Adres redakcji

Stowarzyszenie Wychowanków SGH
„Absolwent”
al. Niepodległości 162, pok. 133
02-554 Warszawa