

7. Co oprócz interview?

Rozmowa rekrutacyjna to oczywiście najbardziej popularna metoda selekcji kandydatów. Nie jest to jednak jedyne narzędzie stosowane przez rekruterów. Często przy projektach przeznaczonych studentom zanim dojdzie do decydującego spotkania kompetencje kandydatów oceniane są w na różne, inne sposoby.

Coraz bardziej popularnym elementem rekrutacji jest rozmowa telefoniczna. Zwykle jest to pierwszy etap i ma na celu zweryfikowanie najważniejszych, z reguły bardzo konkretnych informacji. Chodzi przede wszystkim o to, by już na tym wczesnym etapie wykluczyć osoby nie spełniające podstawowych kryteriów. Mogą zatem paść pytania – o to dlaczego chcesz pracować w danej firmie? Jakie masz certyfikaty? W jakich projektach z danego zakresu brałeś/aś udział? Możliwe, że zostanie sprawdzony poziom znajomości języka, gotowość do podróżowania, często także dyspozycyjność i oczywiście oczekiwania finansowe.

Rozmowa taka może mieć dwie formy: będzie poprzedzona zapowiadającym telefonem, albo będzie się odbywać z tzw. „marszu”. Zwykle będzie trwała 10-15 minut, chyba, że jest to pogłębione interview (wtedy powinno być raczej zapowiedziane z góry i może potrwać nawet do 30-45 minut). Bez względu jednak, którą formę będzie chciał Ci zaproponować pracodawca – musisz zadbać o swój komfort. Rozmowa telefoniczna nawet jeśli jest krótka jest bardzo ważnym elementem procesu rekrutacyjnego, więc nie wolno jej lekceważyć. Jest nawet trudniejsza od zwykłej rozmowy na żywo, ponieważ masz mniej czasu na przekonanie do siebie pracodawcy, a dodatkowo nie masz okazji na bieżąco obserwować reakcje pracodawcy na to co mówisz. Tym bardziej trzeba podejść do niej z pokorą. Jak wyżej – zadbaj o swój komfort. Jeśli pracodawca będzie chciał rozmawiać od razu, a Ty nie masz do tego dobrych warunków – przenieś rozmowę. Musisz mieć możliwość dobrej koncentracji na pytaniach i odpowiedziach, a nie na np. na prowadzeniu samochodu czy robieniu zakupów w tym samym czasie. Najlepiej, żeby być samemu lub ostatecznie w otoczeniu zaufanych osób – bardzo często padają pytania o oczekiwane wynagrodzenie, zaplanuj to więc tak, żeby np. nie musieć szeptać w tramwaju pełnym ludzi. Mów wyraźnym i pewnym siebie głosem, postaraj się rozmawiać energicznie i wesoło – to naprawdę słychać przez słuchawkę. Jeśli zrobisz dobre wrażenie, to nawet jeśli nie będziesz spełniać jakiegoś kryterium – pracodawca być może da ci szansę na spotkanie, choćby „z ciekawości” – a to już bardzo duży sukces. O to tak naprawdę chodzi – by dostać się do kolejnego etapu.

Studentów często rekrutuje się poprzez różnego rodzaju testy. Najczęściej są to testy w formie elektronicznej – do wypełnienia w domu, albo u pracodawcy. Cały czas popularna jest także wersja papier-ołówek. To szczególnie dobra forma do rekrutacji specjalistów z dziedzin ścisłych, w tym także IT. Wszędzie tam, gdzie szuka się konkretnej wiedzy łatwo zastosować tego typu narzędzie. Testuje się więc umiejętności matematyczno-analityczne (można też werbalne); logicznego myślenia, kreatywnego myślenia, ocenia osobowość, dopasowanie do kultury organizacyjnej pracodawcy, sprawdza znajomość języków obcych, reagowanie pod presją czasu czy wreszcie umiejętność programowania w dowolnym języku. Są to kwestie, które dość łatwo sprawdzić za pomocą właśnie testów i pracodawca zyskuje od razu potwierdzony poziom twoich umiejętności. Sposób na zdanie testu? Ćwiczenie, ćwiczenie i jeszcze raz ćwiczenie. O ile angielski/C++ czy inne „twarde” – konkretne umiejętności po prostu się nabyło wcześniej lub nie, to pozostałe kompetencje się ma lub się ich nie ma. Ćwiczenia i rozwiązywanie testów pomagają oswoić się trochę ze specyfiką zadań testowych

i nabrać wprawy. A że testy mają swoją specyfikę to im więcej ich wypełnisz tym lepiej zdążysz ją poznać. Poza tym na pewno warto się wyspać, przyjść z pozytywnym nastawieniem, maksymalnie skoncentrować i dać z siebie wszystko.

Na dalszych etapach rekrutacji być może będzie okazja do uczestnictwa w sesji tzw. Assessment Center (AC) lub mini scenkach. AC to zestaw kilku (-nastu) ćwiczeń, które mogą mieć różną formę: odgrywania scenek, prezentacji, rozwiązywania i analizowania problemów. Mogą one odbywać się pojedynczo, w parze z rekruterem lub innym kandydatem lub w większej grupie. Kandydatów oceniają zwykle kilka osób jednocześnie. Celem jest sprawdzenie kandydatów w sytuacjach jak najbardziej zbliżonych do przyszłych zadań w miejscu pracy. Ponieważ jednak jest to dość droga i czasochłonna forma rekrutacji, pracodawcy stosują ją raczej dla wyselekcjonowanej już wstępnie (telefonicznie lub/i testowo) grupy kandydatów, głównie na stanowiska, które wymagają dużej interakcji z klientem, gdzie pracuje się w zespole, gdzie konieczne są specyficzne kompetencje – np. liderские, organizacyjne lub sprzedażowe. AC to zwykle bardzo ciekawe doświadczenie samo w sobie, warto wziąć w nim udział, gdyż zwykle po takiej sesji można liczyć na jakąś informację zwrotną na swój temat. Jest to też bardzo dobry sposób na sprawdzenie siebie w nietypowej sytuacji, swojej reakcji na duży stres (Assessment'y zwykle bardzo stresują kandydatów) i potencjalnych problemów z jakimi później przyjdzie się mierzyć. Jak go zaliczyć? Przede wszystkim trzeba być sobą i to powinno wystarczyć. Nie warto grać czy udawać kogoś innego. Po pierwsze nigdy nie wiadomo co tak naprawdę ocenia pracodawca i jakie są preferowane przez niego zachowania, a po drugie i tak raczej nie uda się udawać przez całą sesję AC (a taka trwa zwykle 4-6 godzin), bo już sam AC jest sam w sobie dość dużym wyzwaniem. Jeśli ten pierwszy się nie powiedzie, cóż na pewno zostaniesz z bardzo cennym doświadczeniem. A kolejny raz będzie łatwiejszy.

I referencje – o nich już wspomniano w poprzednich artykułach. To też metoda rekrutacji, coraz bardziej popularna w Polsce. Nie chodzi tutaj tylko o przedstawianie listów referencyjnych, choć z pewnością warto je mieć. Pracodawcy coraz chętniej chcą poznać opinię poprzednich przełożonych na temat swojego potencjalnego przyszłego pracownika. Przygotuj zatem wcześniej listę osób, które mogą udzielić (najlepiej pozytywnej) opinii na twój temat. Pracodawcy często stosują również swoje kontakty i mogą niezależnie także sprawdzić opinię na twój temat. Szczególnie w IT, gdzie branża nie jest duża, a kontakty są dość ograniczone. Dlatego od pierwszych doświadczeń zawodowych buduj swoją dobrą opinię na rynku pracy, dbaj o dobre kontakty, kreuj swoje nazwisko i nie pal za sobą mostów. A na pewno opłaci ci się to w przyszłości.