

## Oto 8 najczęściej zadawanych pytań rekrutacyjnych. Jak na nie odpowiedzieć?



**Pytania o wady i zalety, motywację do pracy w danej firmie czy o powód rezygnacji z obecnego miejsca zatrudnienia stale powtarzają się na rozmowach kwalifikacyjnych. Mimo to, wielu kandydatów wciąż nie wie jak dobrze na nie odpowiadać. Oto 8 wskazówek eksperta LeasingTeam, który radzi w jaki sposób udzielać odpowiedzi na najczęściej zadawane przez rekrutera pytania.**

Rozmowa kwalifikacyjna to zwykle pierwsze spotkanie kandydata z pracodawcą. W czasie wywiadu rekrutacyjnego uczestnik procesu chce pokazać się z jak najlepszej strony, a podobno pierwsze wrażenie można zrobić tylko raz. Co powiedzieć, aby rozmowa z potencjalnym przełożonym nie była ostatnią? Oto 8 pytań, które kandydat może usłyszeć podczas spotkania i wskazówki naszego eksperta, który na co dzień prowadzi rozmowy z kandydatami, jak na nie odpowiedzieć.

### 1. Jakie są twoje zalety?

Większość kandydatów jest w stanie bez problemu wymienić swoje pozytywne cechy w czasie rozmowy kwalifikacyjnej. Kandydat nie powinien jednak popadać w samozachwyty, ponieważ może to zostać



negatywnie odebrane przez rekrutera. Warto pamiętać o kilku cenionych przez pracodawców cechach, które należy wymienić. Po pierwsze samodzielność. W czasach optymalizacji wszelkich procesów, czas jest rzeczą priorytetową. Mimo że pracodawca zwykle wprowadza nowych pracowników w ich obowiązki, już od początku oczekuje od nich dużej samodzielności. Dlaczego? Ponieważ chciałby, aby pozostałe osoby mogły skupić się na powierzonych im zadaniach i nie musiały ciągle nadzorować „nowych”.

Pracodawcy chcą zatrudniać specjalistów, którym będą mogli nie tylko zaufać, ale również nie będą tracili zbyt wiele czasu na sprawdzanie czy poprawianie ich pracy - komentuje Adrian Stolarski, Team Leader Sales&Logistics w Dziale Rekrutacji, LeasingTeam Group.

## 2. Jakie są twoje wady?

To pytanie z rodzaju niewygodnych i dodatkowo trudnych, ponieważ w czasie rozmowy kandydat zawsze chce pokazać się z jak najlepszej strony, a wymaga się od niego informacji mogących negatywnie wpłynąć na przebieg rekrutacji. Warto wystrzegać się odpowiedzi w stylu „Jestem zbyt dokładny, wszystko sprawdzam dwa razy i na początku zajmuje mi to więcej czasu”, ponieważ większość rekruterów i pracodawców słyszało to wielokrotnie i użycie akurat tego przykładu może zostać źle odebrane. Zatem jakie wady, wymienione w czasie rozmowy kwalifikacyjnej, nie wyeliminują kandydata z procesu? Warto wskazywać cechy, które nie są kluczowe dla stanowiska, na które dana osoba aplikuje. Na przykład nieśmiałość będzie dużą wadą, jeśli praca polega na codziennym kontakcie z klientem, a problemy kandydata z obsługą programu Excel mogą przekreślić jego kandydaturę, jeśli jednym z zadań na danym stanowisku jest codzienna analiza danych.

Mówiąc o swoich negatywnych cechach kandydat powinien powiedzieć, w jaki sposób je niweluje np. „Czasem za późno chodzę spać, więc rano czuję się zmęczony, ale szybki spacer do pracy połączony z poranną kawą od razu stawia mnie na nogi”. Można również podać cechę, która nie ma wpływu na pracę np. „Nauka języków przychodziła mi raczej z trudnością, dlatego dobrze znam tylko język angielski” – twierdzi Adrian Stolarski z LeasingTeam Group.



## 2. Gdzie chciałbyś się znaleźć za 5 lat?

Udzielenie odpowiedzi: „Na pani lub pana miejscu” na pewno nie zostanie dobrze odebrane przez osobę prowadzącą rekrutację. W zależności od stanowiska, na które aplikuje kandydat, może powiedzieć, że interesuje go rozwój, chciałby piąć się po szczeblach kariery i kiedyś zająć seniorską bądź menedżerską pozycję. Wraz z rozwojem

firmy, do którego z pewnością się przyczyni, chciałby się rozwijać i mieć coraz więcej ciekawych, bardziej odpowiedzialnych obowiązków.

W miarę możliwości, warto wcześniej prześledzić, jak wygląda ścieżka kariery w danej organizacji. To pozwoli poznać praktyki firmy w tym zakresie i ułatwi kandydatowi podjęcie świadomej decyzji o zmianie pracodawcy - uważa Adrian Stolarski z LeasingTeam Group.



#### **4. Dlaczego chciałbyś pracować w tej firmie?**

Dobrze przemyślana odpowiedź na to pytanie daje kandydatowi szansę na wykazanie się. Warto powiedzieć, że branża, w której działa firma jest nam dobrze znana, ponieważ mamy w niej doświadczenie, interesujemy się tą tematyką, znamy rynek, posiadamy kierunkowe wykształcenie. Możemy

wspomnieć jak nasze doświadczenie mogłoby zostać wykorzystane w firmie.

Warto prześledzić historię organizacji, poznać orientacyjną liczbę oddziałów oraz państwa, w których działa. Można również wspomnieć o największych sukcesach firmy. Pracodawca zauważy i z pewnością doceni fakt, że dobrze przygotowaliśmy się do rozmowy – radzi Adrian Stolarski.

#### **5. Dlaczego chcesz zrezygnować z obecnej pracy?**

Udzielając odpowiedzi na to pytanie, kandydat powinien wystrzegać się mówienia źle o obecnym pracodawcy. Jest to wysoce nieprofesjonalne i stawia uczestnika procesu w złym świetle. Lepiej powiedzieć, że w obecnej pracy nie ma możliwości dalszego rozwoju i odpowiednio to uargumentować. Inne aspekty, które tłumaczą rezygnację to chęć pracy w większej firmie, w środowisku międzynarodowym, spróbowania swoich sił na nowym stanowisku lub w nieco innej branży.

#### **6. Czym była spowodowana przerwa w zatrudnieniu?**

W przypadku, gdy powodem były przyczyny losowe takie jak problemy zdrowotne bądź rodzinne, kandydat powinien o tym szczerze powiedzieć. Rekruter nie powinien dopytywać o szczegóły, ponieważ byłoby to nietaktowne. Może ewentualnie pojawić się pytanie, czy kandydat obecnie będzie mógł w pełni wykonywać swoje obowiązki, bez narażania zdrowia i czy miejsce pracy będzie musiało być odpowiednio przygotowane.

Czasami przerwa w zatrudnieniu wynika z chęci realizacji pasji np. uczestnik rekrutacji odbył „podróż życia” albo poświęcił się innej ważnej sprawie, a teraz chciałby już w pełni oddać się pracy. Warto aby kandydat zapewnił pracodawcę, że w najbliższej przyszłości nie będzie już miał podobnych planów – komentuje Adrian Stolarski z LeasingTeam – Natomiast jeśli dostał wypowiedzenie lub jego stanowisko zostało zlikwidowane, powinien szczerze wyjaśnić, jakie były tego przyczyny i zaznaczyć, że było to podyktowane np. złą sytuacją w firmie i zwolnieniem kilku osób jednocześnie. Warto również wspomnieć, że bardzo selektywnie wybiera oferty, na które odpowiada, a te nie pojawiają się zbyt często, stąd też dłuższa przerwa w zatrudnieniu – dodaje ekspert.

## **7. Co możesz zaoferować firmie czego nie mogą inni kandydaci?**

To pytanie sprawdzające kreatywność kandydata. Możliwości jest wiele, natomiast ważne, aby pamiętać, jak obecnie wygląda rynek pracy i co aktualnie jest cenione przez pracodawców. Po pierwsze warto stawiać na innowacyjne pomysły umożliwiające nie tylko rozwój firmy oraz samego kandydata, ale także pozostałych pracowników. W dzisiejszych czasach, w których pracodawcy walczą o pracowników, ważnym aspektem jest lojalność. Warto, aby kandydat wspomniał, że zdaje sobie sprawę, że rozwój pracownika w organizacji to kilkuletni proces i, że chciałby związać się z firmą na dłużej – uważa Adrian Stolarski z LeasingTeam Group.

## **8. Jakie są 3 rzeczy, które twój poprzedni szef, chciałby u ciebie udoskonalić?**

To zagadnienie o nieco podobnym charakterze jak pytanie o wady. Jego celem jest sprawdzenie, jak kandydat radzi sobie w trudnych sytuacjach i dlatego odpowiedź na to powinna być nieco inna, bardziej niestandardowa. Zamiast mówić o niedociągnięciach, kandydat może powiedzieć o rzeczach, w których jest dobry, choć to wcale nie oznacza, że nie mógłby być jeszcze lepszy.

W zależności od stanowiska, na które aplikuje, kandydat może powiedzieć o takich cechach jak np. umiejętność dotarcia do nowych rynków sprzedaży, po maksymalnej eksploatacji tych już znanych, czy natychmiastowe reagowanie na problemy pojawiające się w zespole. Niezależnie od stanowiska, na jakie aplikuje kandydat, powinien przedstawiać cechy, które może jeszcze udoskonalić, a nie takie, których powinien się pozbyć. W końcu od mistrzów świata trenerzy również wymagają, żeby poprawiali swoje wyniki - twierdzi Adrian Stolarski z LeasingTeam Group.

Źródło: <https://serwisy.gazetaprawna.pl/praca-i-kariera/artykuly/980483.pytania-w-trakcie-rekrutacji.html>