

RAZGOVOR ZA SLUŽBO: NA OBEH STRANEH OMIZJA

Vedno je bilo povpraševanje po delavcih in vedno so delavci iskali zaposlitve. Kaj narediti, da bodo delavci našli optimalno službo in da podjetja najdejo najboljše delavce za delovno mesto, ki je prosto? Kako priti do ustreznih ljudi na ustreznih delovnih mestih?

NATAŠA CENTA IN MOJCA HAFNER JEREB

Zaposlitev ustreznih ljudi na ustreznem delovnem mestu je za podjetja veliko pomembnejša od postavitve ustrezne strategije. Zato je eno najpomembnejših in tveganih opravil v podjetju zaposlovanje. Uspešnost podjetja je odvisna od kakovosti, to je strokovne usposobljenosti, pridnosti, moralnih vrednot, poštenja in sposobnosti sodelovanja v prijetnem kolektivu. Številni slabi zgledi kažejo, kako zaposleni trpijo na neustreznih delovnih mestih in hkrati vse okolje okoli njih. Po drugi strani pa je eno najtežjih obdobij v življenju neuspešno dolgotrajno iskanje zaposlitve. Hoditi na razgovore in biti znova in znova odslovljen kot »škart roba« je ponižujoče, človeku jemlje samozavest in voljo do življenja. Iskanci zaposlitve in iskanci delavcev nikakor ne smejo stati na nasprotnih si bregovih, ampak morajo iskati drug drugega kot partnerji, ki želijo skupaj preživeti pomemben del življenja. Tako delodajalci kot iskanci zaposlitve morajo v sebi pripravljati optimistično razpoloženje in drug pri drugem iskati pozitivne točke medsebojnega sodelovanja.

Iskanje dobrih delavcev je težavno in tvegano početje. Zato je prav, da si podjetja z vsemi močmi prizadevajo, da dobre delavce, ki jih že imajo, zadržijo.

Če nekdo želi imeti zaposlitev, mora vse svoje težnje usmeriti v lastnosti in kvalitete, ki jih delodajalci želijo.

Po zelo dobrih, uspešnih delavcih naj podjetja pripravijo merila za uspešnost posameznega delovnega mesta. Vsaka menjava delavcev prinese določene prekinitve in s tem stroške ter tveganje kakovosti opravljenega dela. Stroški fluktuacije so visoki. Vzroki za potrebe po novih delavcih so različni: povečan obseg dela, odpovedi, dolgotrajne odsotnosti, upokojitve ipd.

Ravno tako iz različnih razlogov ljudje iščejo zaposlitev: končali so izobraževanje, iščejo nove izzive, zahtevnejše delo, uresničiti želijo svoje ambicije, potekel jim je mandat ali so izgubili delo ipd.

V Angliji so razvili poseben računalniški algoritem, v katerem umetna inteligenca opravi »prvi razgovor«. Kandidat na video posnetek posname odgovore na vnaprej izbrana vprašanja. Program spremlja kandidatovo govorico telesa in primernost za službo opredeli na podlagi analize glasu, obrazne mimike in besedišča. Na ta način lahko delodajalec že v prvem krogu natančno pregleda in oceni veliko število kandidatov. Ocena je popolnoma nepristranska in povzame bistvene lastnosti prosilca za določeno delovno mesto.

Druga zelo pomembna stopnja pri izbiri pravih ljudi na prava mesta je psihometrično testiranje. Splošno poročilo psihometričnega testiranja pokaže osebnostne lastnosti človeka, bolj ali manj izražene kompetence, ustreznost delovnega okolja. V veliko pomoč je delodajalcu testiranje prav za določen položaj v podjetju. Če psiholog pozna že zaposlene v kolektivu, lahko z veliko prepričanostjo trdi, ali se bo neka oseba lahko vživela ali ne. Cena



psihometričnega testiranja je razmeroma nizka v primerjavi z vrednostjo izbire primerne kandidata. Velika škoda je, če prezremo in odklonimo osebo z zelo dobrimi osebnostnimi lastnostmi in bogatimi kompetencami, najhujše pa je, če zaposlimo napačno osebo.

Verjetnost, da bomo izbrali pravo, uspešno osebo za določeno delovno mesto, je s pomočjo psihometričnega testiranja kar 75-odstotna, medtem ko osebni razgovor in upoštevanje življenjepisa zagotavlja le 26-odstotno



verjetnosti za ustrezno zapolnitev delovnega mesta.

Prvemu izboru, ki v večini podjetij še vedno pomeni le hitro branje življenjepisa, običajno sledi še osebni razgovor. Za zasedbo večine delovnih mest je ta najpomembnejši. Kaj je pri tem ključno z vidika delodajalca in kaj z vidika iskalca zaposlitve? Nadaljnje razmišljanje izhaja iz prakse, iz pozitivnih primerov in analiz neuspešnih poskusov. Poglejmo najprej delodajalčevo stran.

- Vsebina razpisa naj bo natančno oblikovana. Ob slabo definiranih

delovnih pogojih in drugih okoliščinah za zasedbo delovnega mesta lahko dobimo obilico prijav delavcev, ki ne ustrezajo resničnim potrebam. Opis delovnega mesta naj bo zelo jasan, strokoven in konkreten. Razpis za službo pa naj pred objavo pregleda več ljudi.

- Če je mogoče, k prijavi povabimo osebe glede na reference in osebna priporočila. To pa ne pomeni, da take osebe zaposlimo brez resnega in temeljitega preizkusa, pogovora in psihometričnega testiranja.

- Takoj po zaključku razpisa je treba pozorno pregledati vse prispеле prijave za določeno delovno mesto. Nobene prijave ne zavržimo nepregledane, saj lahko tako zanemarimo morebitnega najboljšega delavca.
- Nikakor ne izbirajmo delavca le po poznanstvu ali osebnem priporočilu. Delodajalec išče dobrega delavca, ne rešuje težav svojih znancev. Še tako dobro priporočilo ne more nadomestiti psihometričnega testiranja in skrbnega razgovora za službo. Osebne simpatije in interesi naj ne premagajo strokovnih in osebnostnih lastnosti izbrane osebe.
- Zakonodaja in tudi bonton zahtevata, da na vsako prispelo prošnjo odgovorimo. Nekatere povabimo na razgovor, drugim se zahvalimo za poslano prijavo na razpisano delovno mesto in predvsem vse neizbrane obvestimo o izidu razpisa. Odgovor na prijavo pokaže našo resnost, doslednost, spoštovanje svojega dela in ljudi, s katerimi delamo.
- Na razgovor povabimo čim več prijavljenih kandidatov. Vnaprej ne moremo vedeti, kakšen je kdo. Prav zaradi predsodkov velikokrat izgubimo najboljše priložnosti in ljudi. Nekaj ur časa, ki ga porabimo za razgovor s kandidati, je malenkost v primerjavi z uspehom, ki nam ga prinese dober delavec. Hitra, površna izbira se pogosto maščuje. Med številnimi kandidati lažje najdemo tistega, ki najbolj ustreza potrebam delovnega mesta.
- Na razgovor se moramo pripraviti. Na spletu lahko najdemo nekaj priročnikov in razpisanih seminarjev ter usposabljanj za razgovore za službo. Tako pomembnega opravila, kot je zaposlitev novega delavca, nikakor ne smemo prepustiti neki intuiciji ali trenutnemu razpoloženju. Tisti, ki vodi razgovor, naj bo kar se da teoretično izobražen in naj ima kar nekaj prakse. Izbira novega delavca je resnično odgovorno in tvegano opravilo. Ne dojemajmo ga preveč brezskrbno.
- Pri razgovoru za službo naj bo navzočih več ljudi iz kolektiva. Vsekakor naj sodelujeta neposredni vodja in kdo od bodočih ožjih sodelavcev kandidata. Ni treba, da vsi sprašujejo, opazuje in ocenjuje pa naj čim več ljudi. Vsakdo lahko opazi



- kakšno pomembno kandidatovo lastnost.
- Takoj po opravljenem razgovoru se je treba o kandidatu iskreno pogovoriti. Katere lastnosti iščemo pri bodočem sodelavcu? Jih naš kandidat ima? Nekdo naj opažanja zapiše, da ne bomo zamešali lastnosti in oseb, s katerimi imamo razgovor.
 - Preden z neko osebo sklenemo pogodbo za nedoločen čas, je treba ponovno opraviti razgovor. Takrat naj bo usmerjen v področja, ki so nam po nekaj mesecih še vedno nejasna ali nerazumljiva. Tudi pogovor med sodelavci, vodstvom in kadrovske službe naj bo pred redno zaposlitvijo zelo temeljit.
- Enako pomemben kot za delodajalca je razgovor za službo za iskalca zaposlitve. Če nekdo želi imeti zaposlitev, mora vse svoje težnje usmeriti v lastnosti in kakovosti, ki jih delodajalci želijo. Na razgovoru za službo je nekdo povabljen, ko ima ustrezne kompetence, izobrazbo in veščine, ki jih delodajalec pričakuje. Do razgovora je kar zahtevna pot, prestati je treba več sit. Od kakovosti razgovora oziroma vtisa, ki ga bomo ustvarili, je odvisna zaposlitev. Vsekakor pa obstaja kar nekaj pravil, ki jih je treba upoštevati, če hočemo prepričati bodočega delodajalca, da bo izbral prav nas in ne koga drugega.
- Če je le mogoče, si že pred prijavo na razpis priskrbimo psihometrično testiranje. Poročilo tega testiranja bo za delodajalca zagotovo zelo zanimivo. S strokovno utemeljitvijo bo videl naše osebne lastnosti ter najbolj in najmanj izražene kompetence. S tem ko smo pripravljeno deliti rezultate testiranja, pokažemo velik interes za zaposlitev. Hkrati dokažemo, da ne skrivamo resnice o sebi, da zaupamo v svoje lastnosti in kvalitete.
 - Prijavimo se le za tisto službo, ki si jo resnično želimo. Prijavljati se, le da bi preizkusili svojo sposobnost in »privlačnost«, nato pa ponujeno delo zavrnilo, je neprimerno. Če na razgovoru ugotovimo, da delovno

- mesto ni za nas, da smo pričakovali nekaj drugega, potem to povejmo takoj in brez ovinkarjenja. Spoštujemo delodajalca, ki išče resnega delavca.
- Pripravimo natančen in dober življenjepis (Curriculum vitae). Nekaj predlog oziroma vzorcev najdemo na spletu. Prijava na razpisano delovno mesto je naš prvi stik z novim delodajalcem. Če bomo pripravili lepo oblikovan in vsebinsko bogat življenjepis, bomo delodajalcu olajšali izbiro in pokazali zanimanje. Za vsako službo naj bo življenjepis napisan posebej. Zgolj kopiranje nekaj osnovnih podatkov pokaže nezainteresiranost in pot najmanjšega truda. Prijavi dodajmo vsa zahtevana dokazila. Pomanjkljive prijave kažejo našo površnost. Dodajmo tudi dokazila o posebnih tečajih, udeležbi na seminarjih, dokazila o referencah in delih, ki smo jih opravljali. Seveda naj bodo dokazila s področij, ki jih bomo opravljali na novem delovnem mestu. Za službo kuharja ne prilagajmo dokazila za voditelja motornega čolna. Zapišimo pa, da smo pripravljali obroke za 250 otrok.
 - Ko smo povabljeni na razgovor, se za vabilo zahvalimo. Če res ni kaj izredno nujnega, predlaganega termina razgovora ne spreminjamo. Na razgovor pridemo točno! Nobeni izgovori o gostem prometu in zasedenosti parkirnih mest in »nisem našel vašega vhoda« ipd., ne pridejo v poštev. Pojdimo dovolj zgodaj, da bomo lahko pravočasno na razgovoru.
 - Na razgovor se pripravimo:
 - Bodimo skrbno urejeni, a ne vpadljivi. Ne pretiravajmo z nakitom in kakšnimi pretiranimi modnimi dodatki. Obleka naj bo preprosta, pomembno je, da se v njej dobro počutimo.
 - Na razgovor pojdimo spočiti. Ne smemo delovati utrujeno in zmedeno.
 - Na spletu in v priročnikih

- poglejmo, katera vprašanja najpogosteje postavljajo delodajalci na razgovorih za delo. Odgovorov se ne naučimo na pamet, presenečeni pa tudi ne smemo biti, ko slišimo osnovna vprašanja.
- Že prej se pozanimajmo o podjetju, kamor gremo na razgovor. Pozanimajmo se o njihovih produktih oziroma storitvah, približnem številu zaposlenih ipd.
 - Ko pridemo na razgovor, bodimo optimistični in umirjeni. Nihče ne mara človeka, ki je že vnaprej nezadovoljen, tarna in godrnja. Ne bodimo evforični, še manj pa nezainteresirani.
 - Ne govorimo o razgovorih v drugih podjetjih. O prejšnjih delodajalcih nikdar ne govorimo slabo. Sploh se vzdržimo vsakršne kritike. Vsakdo ve, da tako kot pred novim delodajalcem govorimo o drugih, tako pred drugimi govorimo o teh, pri katerih smo na razgovoru.
 - Vsi naši odgovori naj bodo resnični in iskreni. Z izmikanjem odgovorom ali celo z lažnimi odgovori bomo na slabšem.
 - Spregovorimo tudi o svojih prostočasnih dejavnostih in hobijih. V nekaterih podjetjih imajo organizirane različne športne dejavnosti. Na kratko lahko spregovorimo tudi o svojem zasebnem življenju. Nikakor pa naj ne bo to prevladujoča tema razgovora.
 - Po končanem razgovoru se še isti ali naslednji dan pisno zahvalimo za razgovor. S tem bomo opozorili nase. Pokazali bomo, da nam veliko pomeni, da službo dobimo. V vsakem primeru, ali smo izbrani za službo ali ne, naredimo analizo razgovora. Če nismo bili izbrani, premislimo, kaj je (lahko) razlog za zavrnitev. Ne recimo preprosto: »Nimam pravih zvez.« Iz vsakega poraza se lahko nekaj naučimo. Ne bodimo preveč razočarani, ker je izbran le eden, prijavljenih pa je lahko bilo več sto. Tudi na razgovor so lahko povabili več kot deset oseb. Nikdar ne obupajmo. V nečem smo zagotovo tako dobri, da bodo nekoč izbrali prav nas. Izbran je tisti, ki uspe delodajalca prepričati, da je najboljši za razpisano delovno mesto. Ko iščemo zaposlitev, z zaupanjem vsak dan razmišljajmo o svoji službi. Našla nas bo!

Zaposlitev ustreznih ljudi na ustrezna delovna mesta je za podjetja veliko pomembnejša od postavitve ustrezne strategije. Zato je eno najpomembnejših in tveganih opravil v podjetju zaposlovanje.