

Sekundarni razgovori - ko ste v ožjem krogu kandidatov

Ker ste na delodajalca naredili sijajen prvi vtis, vas je povabil še v naslednji krog razgovorov - v ožji krog kandidatov za delovno mesto. Kaj vas čaka sedaj?

Prebili ste se torej čez dve težki oviri, prvo selekcijo kandidatov in prvi intervju. Življenje je lepo. Sedaj poznate vse ključne igralce, veste, kaj hoče podjetje, vaša samozavest je na višku. Dobro se naspite, pred intervjujem pojejte svoj zajtrk prvakov, primerno se oblecite, preletite zapiske o podjetju, ki ste jih skrbno pripravili za prvi intervju, in pojdite novim dogodivščinam naproti.

Optimizem je torej na višku, pogledjmo pa, kaj vas čaka. Sekundarni razgovor je resna zadeva, dosti bolj bo osredotočen k obravnavanju veščin kandidatov. Morali boste poudarjati vaše delovne izkušnje, poznavanje področja dela, izkušnje z vašimi preteklimi sodelavci in ponuditi primere vaših sposobnosti in ustreznost.

Če ste imeli prvi razgovor v najbližji lokalni poslovni enoti, vas bodo zdaj verjetno napotili na sedež organizacije, srečali se boste z več ljudmi. Pogovori bodo dolgotrajnejši in intenzivnejši, vključevali bodo morda tudi kosilo ali malico in ogled vseh oddelkov podjetja. Posamezno ali v skupini z drugimi kandidati se boste srečali s potencialnimi sodelavci, kadroviki, managerji in ostalimi delavci kolektiva. Tako temeljit proces razgovorov je učinkovit način, da se pod temeljitim drobnogledom oceni delovne in osebne veščine bodočega sodelavca.

Možni scenariji sekundarnih razgovorov.

Več zaporednih individualnih razgovorov

To je najbolj razširjena in uporabljena oblika obdelovanja kandidatov v drugem krogu razgovorov, vsaj v večjih in srednje velikih podjetjih. V tem scenariju vodje intervjuja zanima, ali dejansko lahko opravljate delo in dobro sodelujete z njimi. Iščejo kandidata, ki lahko pojasni, kako ga njihove sposobnosti in izkušnje kvalificirajo za delo, ugotoviti želijo, ali se boste dobro ujeli s svojimi bodočimi sodelavci.

Skupni individualni razgovori celotne skupine kandidatov

Istočasno povabilo večim kandidatom na skupni individualni razgovor. Uspeh v takšnih situacijah pogosto sloni na istih strategijah, kot so uporabljene na individualnih intervjujih, vendar pa je izziv v tem, da se kandidati sami izločujejo med seboj. Ta metoda se

ponavadi uporablja pri iskanju prodajnega kadra, ocenjujejo se vaše prodajne veščine. Kljub močnemu pritisku morate obdržati pozitivno naravnost in energičnost.

Skupinski razgovor

Nekatera podjetja opravljajo razgovore s kandidati skupaj z izbranimi člani kolektiva. Kandidat mora biti na takšnih razgovorih sposoben ustreznega očesnega kontakta z vsemi spraševalci - najprej z moderatorjem intervjuja, potem tudi z ostalimi izpraševalci.

Vaša prednost pred ostalimi, enako ustreznimi kandidati?

Poznavanje podjetja. Na prvem intervjuju boste večkrat vprašani, ali želite dodatne informacije o podjetju ali delovnem mestu. Sprašujte, zbirajte informacije. Spraševalci na sekundarnem intervjuju bodo pozitivno presenečeni, če bodo ugotovili, da zelo dobro poznate zahteve delovnega mesta, podjetje in njegovo dejavnost.

Vam bodo ponudili zaposlitev?

Kot udeleženec sekundarnega intervjuja, imate lepe možnosti, da bo delovno mesto vaše. Po razgovoru podjetju pošljite zahvalno pismo, poudarite argumente, ki so vam v prid, če čutite, da katerih informacij o sebi na intervjuju niste najbolje podali, to popravite v zahvalnem pismu. Vkolikor vam podjetje takoj ponudi zaposlitev, se ne bojte vzeti nekaj dni za premislek. Dosti boljše je, da najprej razmislite o ponudbi, kot da se prenašlo odločite za sprejem ali za zavrnitev le-te.

Naš nasvet!

- Na intervjuju bodite pozitivni, energični, tremo pustite doma.
- Zberite vse informacije o podjetju, do katerih lahko pridete.
- Imejte pripravljene železne argumente, ki govorijo v vaš prid.
- Zahvalite se osebam, ki izvajajo intervju, v pismu še enkrat poudarite vaše prednosti in uspehe.