

Pohovor od A do Z.

Kterých zásad byste se měli držet?

Správný pohovor nemá jen jeden mustr. Vplatí se však dodržet pár zásad:

- Zvolte vhodné prostředí, pozvěte včas všechny účastníky a na pohovor se připravte.
- Vytipujte si předem věci, na něž se chcete zeptat, včetně bílých míst a nejasností v CV. Pozor na diskriminační otázky, které na pohovor nepatří (týkající se např. víry či plánování těhotenství).
- Na začátku představte svou pozici ve firmě, aby kandidát přesně věděl, s kým mluví.
- Délka pohovoru záleží na konkrétní pozici, obecně stačí na podstatná témata a otázky obou stran 30 až 45 minut. U manažerů ale může jít o hodiny a v případě top managementu může celé výběrko trvat i dny až měsíce.
- Nezapomeňte probrat základní prvky pracovní smlouvy, systém odměňování, firemní kulturu a provoz firmy, který bude kandidáta případně čekat, aby se i on mohl zodpovědně rozhodnout, zda nabídku přijme.
- Ptejte se, ale nezapomeňte i naslouchat a dát prostor kandidátovi.
- Nenechte bez povšimnutí ani detaily, jako jsou tyto: jak kandidát během celého náboru komunikuje, zda zaslal na první pokus všechny podklady vyžádané v inzerátu a přišel na pohovor včas. Kandidát by měl dodržovat základy etikety, jako je včasný příchod, a měl by umět dobře podat ruku (nenabízet „leklou rybu“).
- Zajímejte se o dovednosti kandidáta, o to, zda splňuje podstatná kritéria, ale i zda zapadne do týmu.
- U každého uchazeče si запиšte důležité informace, klíčové body, aby vám po pohovorovém maratonu lidé nespĺyvali.
- Přesně se s kandidátem domluvte, co a v jakém časovém horizontu bude následovat po pohovoru, a to i v případě, že dostane domácí úkol. Nemusíte dát všem bleskově vědět, pokud nejde o pozici, kde jdou lidé na dračku (třeba v IT), stačí dodržet domluvený časový horizont.
- Po rozhovoru je důležité dát kandidátovi zpětnou vazbu. Je dobré říct těm, kteří místo nezískali, proč neprošli. Věnovali vám čas a zaslouží si vědět, proč to neklaplo. Zpětná vazba je navíc může posunout.
- Talenty nenechte odejít. Pokuste se najít pro kvalitního kandidáta, který přesně nezapadá na původní pozici, ve firmě jiné místo. I logistik se může uplatnit třeba v nákupu.
- A jeden tip na konec: Řiďte se při výběru nových zaměstnanců přístupem, že berete takové kandidáty, s nimiž byste klidně šli na druhé kafe.