

# 10 greseli in selectarea unui candidat

MARTI, 26 FEBRUARIE 2008 17:41 LUIZA PIRVULESCU

Esti fata in fata cu unul dintre candidatii la postul vacant in compania ta. Poate este deja a "N-a" persoana pe ziua respectiva. Sa nu ii mai luam in considerare pe cei de ieri, dar si pe cei care vor urma. Probabil ca rabdarea ta deja nu este ca la inceput si, desi era unul dintre punctele tale forte, risti sa treci pierzi din unele elemente esentiale care sa te ajute sa faci alegerea cea mai buna- suntem oameni cu totii!

Indiferent ca este prima data cand faci un interviu de selectie, sau deja ai in spate o experienta vasta, exista cateva greseli pe care le poate face oricine destul de usor:

## 1. X este mai bun ca Y!

Avem intentia sa comparam candidatii unul cu celalalt, desi in mod normal ar trebui sa ii comparam cu profilul creat de noi pentru jobul respectiv. Cand spunem "ca X este mai bun ca Y" poate fi adevarat. Dar asta nu inseamna ca este mai potrivit pentru ceea ce caut eu! Deci, intotdeauna ai ca si cadru de referinta specificatia facuta pentru jobul pentru care recrutezi!

## 2. Efectul hallo!

Sau prima impresie care.. doar ea conteaza. Inca de la prima intrebare, ai primit un raspuns corect si pe placul tau, asa ca ce mai conteaza ca la urmatoarele bate campii.. inca iti staruie in minte cat de bine a putut raspunde la prima intrebare! Ai grija sa nu cazi in aceasta capcana! Fiecare intrebare trebuie sa aiba in planul tau un anumit punctaj si doar totalul acestora conteaza!

## 3. Asteptari preconcepute!

In momentul in care ai inceput procesul de selectie, ti-ai stabilit niste asteptari mai mult sau mai putin realiste. Asa ca in timpul interviului incerci mereu sa ti le confirmi sau ti se pare ca nu sunt implinite suficient. Insa recrutarea si selectia nu are a face cu asteptarile tale, ci cu postul pentru care cauti un om potrivit pentru el si pentru companie.

## 4. Stereotipia

Inca din primele minute ai decis unde se incadreaza candidatul in functie de similaritati sau lipsa acestora in raport cu candidatul si backgroundul lui. Fereste-te sa incadrezi oamenii in tipare si ia-l asa cum se prezinta el in fata ta in acel moment, bazandu-te pe rezultatele obtinute in timpul interviului tau.

## 5. Decizi bazandu-te pe un singur element

Prestatia candidatului din timpul interviului buna, dar trecutul sau slab. Sau invers. Asa ca decizi sa iei in calcul fie unul, fie celalalt element care il caracterizeaza.

Revin la ideea cu punctajul. Acesta nu se face doar pe baza unui element (experienta sau prestatie in timpul interviului sau studii). Ci trebuie sa fie o analiza a tuturor elementelor ce il definesc pe acel candidat in raport cu ceea ce cauti tu. {mospagebreak}

## **6. Asumarea intentiei**

Intotdeauna foloseste intrebari de control pentru a fi sigur ca ceea ce a spus candidatul si ceea ce ai inteles tu sunt unul si acelasi lucru. Poti avea intentia sa interpretezi vorbele in functie de asteptarile tale si sa crezi ca a dat un raspuns corect cand de fapt nu este asa, sau invers!

## **7. Cine se aseamana se aduna!**

De obicei, in mod inconstient, exista intentia de a favoriza candidatii care au elemente comune cu intervievatorul. Ai grija ca acest lucru sa nu depaseasca limita normalului.

## **8. Ignorarea cadrului de referinta a celorlalte persoane**

Desi stii ca tu esti capabil sa iti stabilesti cel mai bine ce cauti, nu ezita sa iei in calcul si opiniile celorlalti implicati mai mult sau mai putin in proces.

## **9. Neimplicarea clientilor interni**

Pe tot parcursul procesului de recrutare si selectie trebuie sa colaborezi cu clientii interni adica cu cel/cei care au trimis cererea de necesar. Pana la urma, ei sunt ei care vor lucra zi de zi cu noul angajat. Asa ca, nu lua decizia singur deoarece risti sa dai gres.

## **10. Decizii ne-etice sau ne-legale**

Refuzi candidat bazandu-te pe religia, etnia, sexul sau pur si simplu pentru ca sunt diferiti de tine. Este o capcana in care se poate cadea usor, insa care poate avea urmari destul de serioase. Asa ca, gandeste de 2 ori inainte!

Acestea sunt doar 10 dintre posibile erori. Daca aveti completari, astept comentariile voastre (lista ramane deschisa).

*- Acest articol a fost realizat pe baza materialului "Standarde profesionale in recrutare si selectie" – Corporate Dynamics.*