

TIPS & TRICKS

Kako se rade intervjui u Erste?

Kada tražiš novog/novu člana/članicu u svom timu, bilo da si već dugo menadžer/ka ili si nedavno iskusio/la menadžersku rolu, za početak, važno je da znaš da je ovo zajednički proces – tebe kao menadžera/ke i HR biznis partnera/ke ili regrutera/regruterke.

Kako bismo ti olakšali proces, spremili smo kratak vodič da se podsetiš ili doučiš na šta je bitno da obratiš pažnju pri intervjuisanju kandidata. 😊

Najčešće, ovo je struktura svakog intervjuja:

- Dobrodošlica i predstavljanje intervjuera
- Objašnjenje strukture intervjuja – vreme, vrsta pitanja koja će biti postavljena, način ispitivanja koje će sprovoditi intervjueri, mogućnost kandidata/kinje za postavljanje pitanja
- Predstavljanje kandidata/kinje: detaljnije o iskustvu, znanjima i obrazovanju
- **Intervju zasnovan na kompetencama** 😊
- Finansijska očekivanja i otkazni rok
- Pitanja i nedoumice
- Pozdravljanje i kraj intervjuja, uz smernice šta dalje (kada se javljamo kandidatu/kinji sa fidebkom, da li imamo još krugova i slično)

Najvažnije je da znaš da se vođenje intervjuja u Erste, zasniva na proveru kompetenci, veština i znanja za određenu poziciju. Zašto? Jednostavno je – želimo da osiguramo da kandidati za posao imaju potrebne veštine i znanja za uspešno obavljanje baš onih poslovnih zadataka na poziciji u tvom timu, ali i da se uklapaju u tvoj tim i Erste kulturu svojim sposobnostima, ponašanjima i ličnim osobinama. Kako ćemo ovo raditi? Dobro ćemo se pripremiti. 😊

Prvi korak jeste da sa HR biznis partnerom/kom ili regruterom/regruterkom definišeš očekivanja od novog člana/ice tima – znanja, iskustva i kompetence.

Nivo ekspertize: Budi siguran/na u svoja očekivanja i da li si realan/na u njima – ukoliko imaš otvorenu poziciju juniora, realno je da očekuješ kandidate sa završenom praksom ili nekim kraćim iskustvom. Ukoliko pak tražiš mediora, to je iskustvo od nekoliko godina i ne traži seniorsko znanje. Razmisli – šta će tvom timu dati dodatnu vrednost, a šta se brzo može naučiti. Dodatno, naš stav je da je uvek važnije da nađeš pravu osobu za svoj tim i našu organizaciju, lakše je raditi na razvoju znanja nego promeniti stava. 😊

Definicija kompetenci: Pre nego što počnemo sa intervjuisanjem, jasno ćemo izdvojiti i definisati koje su ključne kompetence potrebne za otvorenu poziciju. Mi iz HRa- smo iskusni u ovome i možeš se osloniti na nas za konkretna pitanja. Primetićeš da se u pitanjima koncentrišemo na prošla iskustva i konkretna pitanja. Budi slobodan/na da produbiš razgovor u tom smeru, kako bi razumeo/la i kako osoba razmišlja, ali i kakva su konkretna iskustva.

Priprema pitanja: Kada ti postavljaš pitanja o samom nivou znanja i iskustva, formuliši ih tako da budu konkretna, umesto opštih. Pitanje poput "Možete li opisati situaciju kada ste se suočili sa izazovom na poslu i kako ste ga rešili?" pomaže da bolje razumeš njihov pristup radu. Kada su pitanja opšta, najverovatnije ćemo dobiti socijalno poželjne odgovore i ništa karakteristično baš za tog kandidata.

Generalno izbegavamo zatvorena pitanja (tu je i logičan odgovor kandidata sa „da“ ili „ne“ koji nam ne pomaže mnogo), jer otvorenim pitanjima dolazimo do širine, primera i sveobuhvatnije procene. Imaj na umu da prethodno ponašanje predviđa buduće ponašanje i cilj nam je da dobijemo pravu sliku o kandidatu. Otvorena pitanja podstiču razgovor. Aktivno slušaj odgovore i postavljalj dodatna pitanja kako bi bolje razumeo/la kontekst situacija koje kandidat/kinja opisuje.

STAR pristup: Olakšica može biti i STAR pristup (Situation, Task, Action, Result) pri odgovaranju na pitanja. Slobodno zamoli kandidata/kinju da ti na pitanje odgovori tako da ti opiše situaciju, njegov zadatak, akciju i rezultat na kraju.

Pitanja koja se NE postavljaju: Izbegavamo pitanja koja zadiru u privatnost kandidata. Zakon o radu zabranjuje postavljanje pitanja koja mogu voditi do diskriminacije (mesto rođenja, etnička pripadnost i religijsko opredeljenje; bračno stanje, pitanje o deci i seksualnom opredeljenju; starost; invaliditet i bolesti; životni izbori).

Neki od nas diskriminatorno pomisle da će mlada ženska osoba uskoro otići na porodijsko, a u realnosti niko ne garantuje da će se muška osoba bez ove opcije zadržati u organizaciji, tako da nam je važno da ne donosimo odluke na ovaj način.

Pitanja koja treba izbegavati: Zatvorena (da li ste dobro radili kao tim?), sugestivna (pretpostavljam da ste Vi vodili projekat?), višestruki izbor (da li ste pitali svog menadžera ili ste otišli kod kolege?), dvostruka (šta mislite da je izazvalo problem i koja rešenja ste razmatrali?), hipotetička (kako biste se nosili sa klijentima da su bili zahtevni?)

Ocena kandidata: Ocenjivanje pomaže u objektivnom procenjivanju svakog/e kandidata/kinje. Postavljanje jasnih kriterijuma olakšava poređenje različitih intervjuisanih osoba – diskutovanje postavljenih kompetenci, kao i ocena znanja posla na konkretnoj poziciji. Nakon intervjua, intervjueri ostaju da iznesu svoje mišljenje o kandidatu/kinji i procene da li kandidat/kinja odgovara postavljenim zahtevima i potencijalno se uklapa kao novi član Erste ekipe.

Prilika za kandidate: Ohrabri kandidate da postavljaju pitanja kako bismo procenili njihovu motivaciju i interesovanje za posao.

Kao i uvek, tvoja podrška za sve nedoumice i dileme je HR! Zajedno prolazimo ovaj proces!

SREĆNO!