



Valerija Buzėnienė.goodlife.lt nuotr.

Darbo pokalbį galima lyginti su pardavimo procesu, kurio pardavėjas yra darbdavys, o klientas - kandidatas. Šiuo metu rinka diktuoja tokias sąlygas, kad pranašumą įgyja kandidatai, o darbdaviai turi stengtis sudominti jį ir parduoti savo įmonę jau pirmo pokalbio metu. Apie pagrindines darbdavių daromas klaidas ir sėkmingo darbo pokalbio modelį kalbamės su personalo paieškos įmonės „[CVO Recruitment](#)“ ir laikinojo įdarbinimo įmonės „[Simplika](#)“ direktore Valerija Buzėniene.

Pagrindinės klaidos

Pašnekovė pasakoja, kad šiuo metu dėl geriausių darbuotojų yra didelė konkurencija, o darbo pokalbis tampa itin svarbia kandidato pritraukimo priemone. Taigi darbdavys, lygiai taip pat kaip kandidatas, turi labai kruopščiai ruoštis darbo pokalbiui, kad potencialus darbuotojas pasirinktų būtent jo siūlomą poziciją. Anot V. Buzėnienės, vyrauja kelios pagrindinės darbdavių klaidos darbo pokalbio metu.

- **Netinkamas nusiteikimas.** Svarbu, kad darbo pokalbį vedantis asmuo būtų nusiteikęs ne tik rasti darbuotoją, bet ir stengtis sudominti

kandidatą, pateikti priežastis, kodėl dirbti jūsų įmonėje yra įdomu ir kuo kandidatui ši patirtis bus naudinga. Patartina nevengti ir asmeninės patirties – papasakoti, kaip ir kodėl pradėjote dirbti šioje įmonėje, kokių emocijų ir galimybių jums suteikia darbas.

- **Neadekvatūs klausimai.** Gana dažnas kandidatų nusiskundimas po darbo pokalbio – su darbo pozicija visiškai nesusiję klausimai, kurie juos tam tikra prasme žeidė. Labai svarbu užduoti adekvačius, reikiamus ir tinkamai suformuluotus klausimus, o jei klausiate ko nors asmeniškiesnio ar įmantresnio, būtinai argumentuokite ir paaiškinkite kandidatui, kodėl šis klausimas ir jo atsakymas yra aktualūs.
- **Nepagarbus elgesys.** Tai paprastas, tačiau labai svarbus aspektas. Kandidatas turi jausti, kad yra gerbiamas ir svarbus, todėl darbdavys turi elgtis etiškai ir rodyti pagarbą.
- **Nemaloni aplinka.** Darbo pokalbio metu svarbu, kad į darbuotojų paieškos procesą įsitrauktų visa įmonė, o ne tik pokalbį vedantis asmuo. Svarbu, kad atėjęs kandidatas jaustų draugišką ir malonią aplinką, kurioje norėtų dirbti. Kartais pasitaiko atveju, kai visą atranką veda tinkamai pasiruošęs asmuo, tačiau paskutiniame etape prisijungia daugiau žmonių, pavyzdžiui, vadovai, kurie taip pat turi sudaryti gerą ir tinkamą įspūdį kandidatui.
- **Per trumpas pokalbio laikas.** Dažnai pasitaikanti situacija, kai darbdavys jau pirmomis pokalbio minutėmis supranta, kad kandidatas yra netinkamas, ir tada nutraukia darbo pokalbį. Tačiau toks elgesys, pasak V. Buzėnienės, yra neetiškas ir nepagarbus kandidato atžvilgiu. Be to, jei žmogus siekia jūsų siūlomos darbo vietos, vadinasi, jis domisi pačia įmone, taigi, net jei ir nebus priimtas į norimą poziciją, galbūt bus potencialus jūsų klientas – stenkitės palikti gerą įspūdį.
- **Nesutariama dėl tolesnių veiksmų.** Užbaigiant darbo pokalbį, labai svarbu aptarti tolesnį planą: kada bus apsvarstyta kandidatūra, kokie tolesni veiksmai, pokalbiai ir kada tikėtis įdarbinimo. Veiksmų neaptarimas gali sukurti situaciją, kai kandidatas praras motyvaciją ir norą dirbti jūsų įmonėje dėl nežinojimo, kada ir ko tikėtis.

Sėkmingo darbo pokalbio receptas

V. Buzėnienė pabrėžia, kad sėkminga darbuotojo paieška prasideda nuo darbo aprašymo, kuris turi būti parengtas atsakingai ir kruopščiai, kad būtų lengviau atsirinkti potencialius kandidatus. Tada svarbu apsibrėžti, kokių savybių bei kompetencijų ieško įmonė, ir pagaliau formuluoti klausimus, kurie padėtų išsiaiškinti, ar kandidatas šias savybes turi, ar ne. Taip pat darbdavys turi tiksliai žinoti, ką nori išsiaiškinti ir kaip vertins gautą

atsakymą kiekvieno klausimo atveju.

„Laikai pasikeitė ir taip jau niekas nebeveikia.“

V. Buzėnienė.

Laikinojo įdarbinimo įmonės direktorė primena kelis paprastus, tačiau labai svarbius aspektus, kuriuos turite aptarti darbo pokalbio metu. Anot jos, būtina išsiaiškinti kandidato motyvaciją. Tai svarbu bet kokiai pozicijai, nes tik motyvuotas darbuotojas gali atsakingai ir sėkmingai dirbti. Verta sužinoti kandidato atlyginimo norus, aptarti, kada planuojama darbo pradžia, ir detalizuoti darbo vietą bei paminėti kitas galbūt aktualias smulkmenas.

Pašnekovė pasakoja, kad vis dar pasitaiko atvejų, kai darbdavys mano, kad renkasi būtent jis ir dėl darbo pokalbio sėkmės turi rūpintis kandidatas. „Tokių atvejų darbo pokalbis pasmerktas nesėkmei dar neprasidėjęs. Laikai pasikeitė ir taip jau niekas nebeveikia“, – tikina V. Buzėnienė.