



Cesta nahoru X. - Jak nejlépe zvládnout pohovor

Můžeme s klidem říci, že jedním z klíčových prvků jakéhokoli plánu na zrychlení ekonomického růstu je rozvoj lidských zdrojů. Bez talentovaných, motivovaných a zručných lidí, kteří uskutečňují podnikatelské strategie, bychom v oblasti inovace a růstu asi moc nepokročili. Vzdávám hold panu Martinu Jahnovi, bývalému vicepremiérovi a dnešnímu členu představenstva Škody Auto, a dalším, kteří zaměřili pozornost České republiky na lidský kapitál.

Rád bych se však na tuto problematiku podíval z poněkud jiného úhlu. Z vlastní zkušenosti vím, že v České republice je mnoho talentovaných lidí. Otázkou však je: "Jak si jich všimnout?", "Jak mohou zvýšit šance, že po absolvování pohovoru dostanou to správné místo?" Předpokládejme tedy, že jste chytrý, talentovaný člověk a čekáte na den D. Předkládám vám návod, jak zvýšit pravděpodobnost, že se ho dočkáte.

Nedávno jsem se v Praze setkal s několika personalisty a položil jim otázky: "Jaké tři nejdůležitější věci byste na základě vlastních zkušeností poradili uchazečům?" Na co by si měli dát pozor a co zlepšit, aby zvýšili šanci, že místo dostanou?"

Zde jsou jejich odpovědi.

1. Faktor mrknutí.

Ve své poslední knize nazvané Blink (Mrknutí) Malcolm Gladwell říká, že se často rozhodujeme samovolně, bez přemýšlení. Ať už je to dobře, nebo ne, názor na věci a lidi si někdy uděláme během nanosekund - první dojem se nám vryje do mozku a většinou neprochází filtrací logiky, chápání a inteligence, prostě se to stane. Je proto velmi důležité vzít tuto skutečnost v úvahu hlavně tehdy, když jdete na první schůzku s někým, kdo může mít přímý a důležitý vliv na váš život.

Teď posuďte českou verzi faktoru mrknutí očima těch, kdo budou příště posuzovat možná i vaši žádost o místo. Když před pohovorem promýšlíte svůj "vzhled", pečlivě zvažte, s kým budete jednat a v jakém podnikovém prostředí. Pravidlem je, že nesmíte dovolit, aby ani jediná věc na první pohled nepůsobila negativně.

Nejčastěji naši personalisté jmenovali následující: účes a barvy, délka šatů (příliš krátké), délka pánských kalhot (příliš krátké), ponožky kolem kotníků, pánské nátělníky, tělesný zápach, příliš nápadné hodinky, prsteny a náhrdelníky, výrazy tváře (milý úsměv je bezpodmínečný), podání rukou (je pevné?), postoj (skutečně máte o schůzku zájem?).

Další důležitý moment, který personalisté v rozhovorech zdůrazňovali, je skutečnost, že nezáleží na tom, kolik utratíte za oblečení, boty, účes, klenoty, atd. Ale na tom, jak váš "vzhled" odpovídá podnikové kultuře a pozici, o kterou máte zájem. Stále si nejste jisti, jak vypadat co nejvhodněji?

Můj tip: běžte se podívat na místo pohovoru v době, kdy do práce přijíždí nejvíc lidí. Získáte tím představu o tom, co je v dané podnikové kultuře vhodné a co ne.

2. Příprava na pohovor.

Na tu si personalisté často stěžují. To, jak dobře se na pohovor připravíte, ukazuje nejen na váš zájem a inteligenci, ale také na to, jak budete přistupovat k práci po přijetí. Dobré je

prokázat u pohovoru, jaký máte přehled o firmě, jejích službách, produktech, místu působení, pozici na trhu a zákaznících.

Nedávné články některého ze zaměstnanců nebo o některém ze zaměstnanců, nedávné rozhovory se členy vedení, trendy na trhu, důvody, proč máte zájem o práci v dané společnosti. A teď jste připraveni formulovat otázky a předložit poznatky, které na personalisty zapůsobí.

3. Přirozená inteligence.

Během pohovoru bude personalista hledat klíčová slova nebo fráze, jež ukážou na vaši pružnost, pokoru, empatii, humor, selský rozum a zájem o druhé. Bylo mi řečeno, že se to týká hlavně mladších profesionálů, kteří po kariérním žebříčku šplhali hodně rychle, nezažili selhání, a tak vykazují známky arogance nebo pocitu, že na všechno mají odpovědi, že podřízení jsou nahraditelní a všechno je "černobílé". Zaměstnavatele ale neohromí "mistři světa". Když věnujete přípravě dostatek času, váš příští pohovor bude úspěšný.

Pepper de Callier, předseda Bubenik Partners