

Posiadasz certyfikaty, świetne kwalifikacje, a Twoje doświadczenie zawodowe jest kolejnym atutem? To nie wszystko. Osoba, która rekrutuje Cię do pracy nie jest maszyną, a człowiekiem z wewnętrznymi przekonaniem i osobistymi opiniami...

Serwis rekrutacyjny *MonsterPolska.pl* przedstawia 6 efektów psychologicznych, które mogą zadziałać na korzyść kandydata... Albo sprawić, iż nie dostanie on wymarzonej pracy.

Efekt pierwszego wrażenia

Tak naprawdę pierwsze dziesięć sekund Twojej rozmowy kwalifikacyjnej może kosztować Cię posadę, na którą aplikujesz. To właśnie wtedy rekruter często wydaje wstępną ocenę o Twojej kandydaturze. Jeśli udało Ci się stworzyć podczas rozmowy kwalifikacyjnej dobre wrażenie, osoba przeprowadzająca proces rekrutacyjny będzie podświadomie Ci kibicować i spojrzeć bardziej przychylnie podczas ostatecznego podejmowania decyzji. Jest to często krzywdzące, zwłaszcza, kiedy wypadłeś/aś średnio, a osoba o niższych kwalifikacjach zyskała uznanie w oczach rekrutera, bo z jakiegoś powodu wypadła „lepiej”.

Efekt pierwszeństwa

Badania podają, że kandydaci, którzy wchodzi na rozmowy kwalifikacyjne jako jedni z pierwszych, mają większe szanse na bycie zapamiętanymi. Ten efekt w połączeniu z efektem pierwszego wrażenia może sprawić, że rekruterowi umkną wartościowi kandydaci, zwłaszcza ze środka kolejki. Efekt pierwszeństwa odpowiada także za zapamiętywanie rozmów, a dokładnie ich początku. Jeśli spotkanie udało się zacząć dobrze, rekruter puści najpewniej mimo uszu Twoje potencjalne wpadki.

Efekt podobieństwa

Efekt podobieństwa może sprawić, że podczas rozmowy kwalifikacyjnej, zostaniesz dość szybko skreślony/a, albo wręcz przeciwnie – rekruter z miejsca zapala do Ciebie niewyjaśnioną sympatią. Zgodnie z efektem podobieństwa rekruter może przypisać Ci bowiem cechy osoby, którą mu przypominasz.

Jeżeli będziesz przypominać osobie rekrutującej nielubianą kuzynkę, byłego partnera albo wścibską sąsiadkę, może się wydarzyć tak, iż nie dostaniesz tej posady. Jest to oczywiście podejście krzywdzące i dobry rekruter nie pozwoli na to, żeby osobiste powody przysłały mu Twoją realną wartość.

Powinieneś/powinnaś jednak liczyć się z możliwością, kiedy rekrutujący/a ulegnie negatywnemu wpływowi i będzie Ci trudno mu/jej zaimponować. Działa to jednak też na odwrót: może być Ci łatwiej, jeśli posiadasz cechy ulubionego wujka albo dawnej nauczycielki, którą osoba rekrutująca ceniła. Takie sytuacje rzadko są do przewidzenia, dlatego warto postawić na pełen profesjonalizm i zaprezentować swoje najlepsze strony, które nie pozostawiają wątpliwości, dlaczego dana posada powinna zostać powierzona właśnie Tobie.

Efekt aureoli, anielski i diabelski

Kiedy rekruter dostrzegł w Tobie pozytywne cechy, zechce przypisać Ci automatycznie kolejne atuty. Jeżeli uzna Cię za osobę atrakcyjną, podświadomie może dodać Ci także wysoką inteligencję, umiejętność pracy zespołowej oraz pozytywne podejście do innych ludzi, czy też komunikatywność. Takim działaniem charakteryzuje się efekt anielski, który często może przyćmić rekruterowi ocenę Twojej kandydatury na chłodno.

Efekt diabelski zaś jest kolejnym niebezpieczeństwem, bo jeśli w oczach rekrutera jawisz się jako osoba o drażniącej barwie głosu lub niskim poziomie atrakcyjności, może on/ona uznać Cię za kandydata, który się nie nadaje. Oparcie się efektowi aureoli, czy diabelskiemu jest niestety trudne do kontrolowania. Mechanizm ten może doprowadzić do wykreślenia Cię z czołówki na dane stanowisko tylko dlatego, że

Kategoria: Styl życia

Opublikowano: piątek, 26, styczeń 2018 09:00

Dawid Kulpa

Odsłony: 5594

rekruter wpadł w sidła efektu diabelskiego...

Efekt przepowiedni

Jak działa samospełniająca się przepowiednia? Wyobraź sobie, że zostałeś/aś zaproszony/a na rozmowę, ponieważ poleciła Cię Twoja koleżanka. Opisując Twoją postać rekruterowi, scharakteryzowała Cię jako osobę bardzo kompetentną, aczkolwiek pracującą mniej efektywnie w dużym zespole. Następnie przychodzisz na rozmowę. Nie zdążyłeś/aś powiedzieć jeszcze ani słowa, ale w świadomości rekrutera funkcjonujesz już z etykietką „kompetentny odludek”. Takie etykietowanie jest bardzo krzywdzące, gdyż może się okazać, że jesteś osobą, która sprawdzi się w tej firmie idealnie. To, że nie odnajdujesz się w jednym środowisku nie oznacza wcale, że nie poczujesz się jak ryba w wodzie w innym otoczeniu. Podobnie jak z efektem podobieństwa, rekruter o dobrych kompetencjach będzie unikał takiego szufladkowania i da Ci szansę na zaprezentowanie się, marginalizując zdanie koleżanki, która Cię poleciła.

Efekt selektywnego ucha

Jest to skłonność, która rodzi się wraz z pozostałymi efektami i może znacznie zniekształcić ocenę kandydata. Efekt selektywnego ucha charakteryzuje się bowiem tym, że jeżeli rekruter odebrał Cię z jakichś powodów pozytywnie, będzie skłaniał się ku idealizowaniu Twojej osoby, a co za tym idzie – starał się także interpretować w sposób pozytywny to, co mówisz. Z drugiej strony, kiedy nie zrobiłeś/aś zbyt dobrego wrażenia na Twoim rozmówcy, będzie on próbował przyłapać Cię na błędzie.

Przychodząc na rozmowę kwalifikacyjną, dobrze jest mieć w podświadomości fakt, iż nasz rozmówca także jest człowiekiem, z całą gamą swoich przekonań oraz nabytych opinii. Podczas rozmowy nie masz wpływu na pewne rzeczy lub zachowania swojego rekrutera, ale pamiętaj zawsze, aby być przygotowanym, schludnie ubranym i komunikatywnym. Słuchaj także uważnie słów osoby przeprowadzającej wywiad. I uwierz w siebie! Intuicja rekrutera to jedno, ale kiedy posiadasz odpowiednie kompetencje, nie pozwoli on sobie na odrzucenie Twojej kandydatury z pobudek osobistych.

Źródło: monsterpolska.pl