

- Trudno ocenić kandydata jedynie na podstawie jego kompetencji, doświadczenia i certyfikatów. Często na decyzję wpływa efekt pierwszego wrażenia lub efekt podobieństwa. Warto mieć świadomość istnienia pułapek, które zniekształcają obraz rekrutacji – mówi Aleksandra Pocheć, ekspertka serwisu pracy MonsterPolska.pl.

Oto najważniejsze mechanizmy, które wpływają na ocenę innych podczas rozmowy kwalifikacyjnej.

1. Efekt pierwszego wrażenia

Pierwsze dziesięć sekund może rzutować na całą rozmowę kwalifikacyjną i proces rekrutacyjny. To w tym krótkim czasie wydajemy wstępną ocenę o kandydacie do pracy. Jeśli wrażenie podczas rozmowy kwalifikacyjnej było dobre, podświadomie szukamy w kandydacie jego mocnych stron. Utwierdzamy się w tym, że nasza pierwsza ocena była słuszna. To ryzykowne, zwłaszcza gdy osoba starająca się o pracę nie posiada wszystkich kompetencji, których wymaga dane stanowisko.

- Efekt pierwszego wrażenia może być z kolei pomocny, gdy poszukujemy osoby na stanowisko sprzedawcy, przedstawiciela handlowego, ankietera – kogoś, kto nieustannie pracuje z ludźmi. Wtedy już podczas rozmowy kwalifikacyjnej możemy słusznie podejrzewać, że dana osoba, będzie skuteczna w przyszłej pracy – podkreśla Pocheć z MonsterPolska.pl.

2. Efekt pierwszeństwa

Okazuje się, 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 zaczyna się dobrze, rekruter puści najpewniej mimo uszu potencjalne wpadki. Warto uważać na taką wybiórczość podczas rozmowy kwalifikacyjnej.

3. Efekt podobieństwa

- Działanie efektu podobieństwa może sprawić, że już podczas rozmowy kwalifikacyjnej, wręcz z miejsca, będziemy chcieli zatrudnić kandydata do pracy albo równie szybko go skreślimy. Zgodnie z efektem podobieństwa przypisujemy bowiem kandydatowi do pracy cechy osoby, którą on nam przypomina – wyjaśnia Pocheć.

Rekruter, który trafi na rozmowie na osobę o cechach nielubianej kuzynki, byłego partnera lub wścibskiej sąsiadki, musi spróbować na chłodno ocenić kompetencje kandydata. Jeśli ulegnie negatywnemu wpływowi, osobie starającej się o pracę, będzie bardzo trudno zabłysnąć przez rekruterem. I odwrotnie. Pozytywne skojarzenia mogą przyćmić realną ocenę kandydata do pracy.

4. Efekt aureoli, anielski i diabelski

Bardzo łatwo przypisać danej osobie, w której dostrzegliśmy pozytywne cechy, kolejne atuty. Wyobraźmy sobie, że kandydat jest atrakcyjny fizycznie, a my automatycznie dodajemy mu wysoką inteligencję, umiejętność pracy w zespole i pozytywne podejście do ludzi. Tak działa właśnie efekt anielski, który może przyćmić rekruterowi zimną ocenę kandydata. Niebezpieczeństwem jest także efekt

diabelski, zgodnie z którym kandydat nieatrakcyjnie fizycznie, posiadający drażniącą barwę głosu, zaczyna tracić w naszych oczach.

- *Warto mieć świadomość, że oparcie się efektowi aureoli lub diabelskiemu, jest bardzo trudne do kontrolowania. To mechanizm, który może doprowadzić do wykreślenia z czołówki na dane stanowisko, wartościowych i kompetentnych osób tylko dlatego, że wpadliśmy w sidła efektu diabelskiego* – podkreśla Aleksandra Pocheć z MonsterPolska.pl.

5. Samospełniająca się przepowiednia

Etykietowanie kandydatów do pracy zmniejsza szansę na wypracowanie o nich niezależnej opinii. Jak działa samospełniająca się przepowiednia? Otóż założmy, że na rozmowę przychodzi kandydat z polecenia, o którym słyszeliśmy, że jest bardzo kompetentny, ale nie potrafi odnaleźć się w dużym zespole. Kiedy wspomniany kandydat przychodzi na rozmowę, automatycznie przyklejamy mu etykietę *kompetentnego odludka* nie dając sobie szansy na wyrobienie własnej oceny. Takie etykietowanie jest krzywdzące, gdyż może się okazać, że dana osoba, która nie odnajdzie się w jednym środowisku pracy, w drugim poczuje się jak ryba w wodzie.

6. Selektywne słuchanie podczas rozmowy kwalifikacyjnej

Skłonność, która rodzi się wraz z pozostałymi efektami i może znacznie zniekształcić ocenę kandydata. Oznacza bowiem, że osobę, którą odbieramy pozytywnie, zaczynamy idealizować i staramy się pozytywnie interpretować to, co mówi. Z kolei, kandydatów, do których podświadomie nie poczuliśmy sympatii, będziemy próbować złapać na błędzie.

Podczas dokonywania selekcji wśród CV kandydatów, a potem podczas rozmowy kwalifikacyjnej, posługujemy się różnymi kryteriami. Jednak na każdym z etapów możemy łatwo wpaść w pułapkę i nazbyt iść za głosem intuicji. Tymczasem poleganie na własnych spostrzeżeniach i przeczuciach może być ryzykowne i zakończyć się... rekrutacyjnym fiaskiem.