

*- 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 skuteczną w przyszłej pracy – podkreśla Pocheć z MonsterPolska.pl.*

### 2. Efekt pierwszeństwa

Okazuje się, że kandydaci, którzy wchodzą 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 zablysnąć 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.