

A9 Medierea muncii

A9.1 Derularea programului de mediere a muncii

Interviul de Recrutare este despre viitor nu despre trecut

Interviul este unul dintre cele mai utilizate mijloace de selecție în ciuda potențialelor probleme legate de subiectivitate. Unii dintre cei mai evoluți și apreciați lideri de business ai lumii utilizează și folosesc interviul de recrutare ca mijloc direct de cunoaștere și selectare a candidaților de valoare. De ce? Printre altele pentru că oamenii astăzi sunt tot mai puțin definiți de trecutul lor și tot mai mult definiți de viitorul lor, de potențial, de ceea ce pot face și ce pot deveni. Din această perspectivă, și rolul interviului s-a schimbat. Sunt multe domenii care nu au trecut sau prea puțin (cybersecurity, tehnologii cloud, crypto-curencies, biotehnologii, turism spațial, etc) unde istoria profesională trecută sigur că ajută, dar alteori poate chiar încurcă, pentru că nu există expertiză directă, doar tangențială.

Interviul de recrutare este despre viitor nu despre trecut

Trebuie să privim interviul în mod flexibil și din perspectiva obiectivelor particulare ale postului pentru care se fac angajări: interviul trebuie să devină tot mai mult un instrument de descoperire a talentelor, de identificare a acelor scilipiri și potențialități încă puțin sau deloc evidente la un candidat, potențialități de care uneori nici măcar candidații nu sunt conștienți pentru că nu cunosc încă resursele și direcțiile în care poate evolua jobul lor. Dar apare întrebarea: cum descoperim potențialul? Cu certitudine nu venind cu o listă scrisă de întrebări de la care nu ne abatem pentru că trebuie bifate răspunsurile pe hârtie! Trebuie să privim candidații cu mintea deschisă și să îi apreciem pe cei curioși, care pun întrebări, care au pasiuni și hobby-uri, care pun suflet în ce fac, care își doresc să evolueze, care au mari ambiții și vor să reușească în viață, care zâmbesc și sunt optimiști, care au dovedit că au capacitatea de a crește și dorința de a învăța! Tot mai des s-a dovedit că astfel de oameni sunt mai valoroși pentru companie decât experiența și competența tehnică. Cine ești, cine vrei să devii, ce ești dispus/vrei să înveți, cum crezi că poți contribui/produce valoare, ce alte domenii/activități îți sunt de interes, cum îți imaginezi/dorești viitorul – sunt întrebări care tind să devină mai importante decât Ce ai făcut până în prezent/Ce știi să faci?

Dialog, nu checklist

Obsesia pentru selecție (adesea formulată în termenii foarte rigizi ai unor cerințe stricte) face ca mulți angajatori să piardă din vedere oameni buni și foarte buni pentru că nu se încadrează în șablon: interviul este în primul rând despre cunoaștere și dialog și abia apoi despre selecție! Uneori, totul se reduce la un fel de checklist: bifat, bifat, nebifat! Aceasta parcurs este tributar viziunii că oamenii sunt instrumentali

**Programul "Dezvoltare locală, reducerea sărăciei și creșterea incluziunii romilor"
finanțat prin Granturile SEE și Norvegiene 2014-2021**

jobului, nu contează că este vorba de Matei sau de Irina, contează că are două mâini și poate apăsa pe aceste butoane.. etc., moment în care trebuie să realizăm că nu mai căutăm candidați ci un fel de mașini biologice ale căror preocupări, interese, motivații, sentimente.. contează prea puțin! Ei bine, pentru astfel de joburi vom avea mai devreme sau mai târziu roboți, însă chiar și atunci, pentru orice post unde angajăm oameni, trebuie să îi privim ca oameni, în contextul vieții lor și nevoilor lor și resurselor lor de a crește. Și atunci oamenii respectivi vor veni cu idei noi, cu suflet, cu energie, cu sugestii etc.

Joburi pentru roboți și joburi pentru oameni

Cu certitudine migram către noi paradigme ale muncii și modului în care sunt gândite și proiectate organizațiile. Vom distinge clar între "joburi" pentru roboți și AI-uri și joburi pentru oameni. Companiile inteligente deja au înțeles acest lucru de mult și au încetat să mai angajeze oameni pentru joburi de roboți, chiar și când nu au de ales și trebuie să angajeze oameni pentru joburi aflate sub condiția umană, își tratează acei angajați ca pe oameni și le dau acestora voie să devină mai mult. Toate acestea se întâmplă încă de la interviu însă care spuneam trebuie să se desprindă de obsesia legată de selecție și să se focuseze pe efortul de a crea un dialog sincer și interesat cu candidatul, uman, natural și cald. Abia atunci devine interviul onest și abia atunci putem descoperi perle și diamante nedescoperite. Talentismul, noul curent dominant din HR arată că fiecare om este un talent, o perlă, un diamant dacă știi cum să îl privești și să îl activezi! Dar cui îi revine misiunea de a găsi mijloacele activării acestor talente (ascunse)? Evident organizațiilor!

Concluzie: interviul joacă un rol crucial, rămânând procesul fundamental prin care trec toți viitorii angajați ai companiei și trebuie să fie despre viitor, nu despre trecut! Trecutul este relevant și vorbește despre realizările, competențele și abilitățile unui om, corect, este de un imens ajutor în decizia de angajare, dar mai important este să vedem ce poate deveni candidatul în relație cu organizația noastră, dacă se integrează și care este potențialul său de creștere. Iată de ce, companiile, recrutorii, managerii operaționali implicați în recrutare trebuie să învețe să deruleze interviuri de potențial care descoperă diamante!