



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI

MINISTERUL
EDUCAȚIEIFondul Social European
POSDRU 2007-2013Instrumente Structurale
2007-2013**Investește în oamenii**

Proiect cofinanțat prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013

AXA PRIORITARĂ nr 2 - „Corelarea învățării pe tot parcursul vieții cu piața muncii”

DOMENIUL MAJOR DE INTERVENȚIE 2.3 - „Acces și participare la formare profesională continuă”

Titlu proiect: „FPC – Formare pentru competitivitate”

Numărul de identificare al proiectului: POSDRU/182/2.3/S/154499

Beneficiar: Fundația Lumina Instituții de Învățământ

Newsletter 17

Ce spun specialiștii despre... promovarea pe post a unui angajat

Newsletter-ul de față vizează publicarea de articole provenite, în mare parte, de la specialiști în domeniul forței de muncă și care pot fi utile angajatorilor și angajaților-grup țintă din proiectul FPC.

Un prim exemplu, este acesta: potrivit recrutorilor de la agenția de recrutare ManpowerGroup, candidații la diverse posturi, într-o instituție ori companie, adresează întrebări spontane intervievatorului în circa jumătate din cazuri sau chiar mai rar. Dacă sunt însă invitați să pună întrebări, majoritatea candidaților vor adresa întrebări. Totuși, există destui candidați care nu formulează nicio întrebare, ceea ce este o oportunitate ratată de a arăta ce îi preocupă la postul respectiv și aspectele de care sunt interesați și de a dezvălui mai multe despre motivația lor de a obține locul de munca la care candidează.

1. Care sunt așteptările pe care le aveți față de persoana care va ocupa acest post?**2. Ce apreciați cel mai mult la un angajat?****3. In funcție de ce criterii promovați intern un angajat?**

"Aceste întrebări denotă un interes real al candidatului de a cunoaște cultura organizațională, modul de funcționare în cadrul unei echipe, poziționarea față de colegi, deschiderea companiei de a fructifica și dezvolta talentele și angajații implicați din organizație, ceea ce contează în stabilirea motivației și potențialului candidatului", susține Andreea Zagarin, consultant de recrutare la agenția Manpower filiala din Sibiu.

4. Cum ați descrie o zi de lucru obișnuită pentru aceasta poziție?

"Un candidat motivat încearcă să descopere cu adevărat natura locului de muncă, ce urmează să facă și cum sunt repartizate, ca importanță și încărcare, sarcinile postului. Interesul față de conținutul jobului este un indicator al motivației candidatului", spune Andreea Sima, consultant recrutare la agenția Manpower filiala din Ploiesti.

5. Mă puteți ajuta cu câteva sfaturi utile pentru următorul interviu/ pentru îmbunătățirea CV-ului sau a scrisorii de intenție?

Deși ești tentat să crezi că printr-o astfel de întrebare recunoști că nu ești candidatul potrivit pentru postul respectiv, în fond ești foarte avantajat "Printr-o astfel de întrebare observ atât interesul candidatului pentru postul respectiv, cât și dorința lui de a se dezvolta. În plus, ar fi o solicitare nu foarte întâlnită în rândul candidaților (există posibilitatea ca majoritatea să nu îndrăznească să adreseze această întrebare, nu neapărat să nu își dorească sfaturi). Acest tip de întrebare este potrivit pentru discuția cu o companie de recrutare, nu neapărat cu un recrutor intern, care nu are și rolul de îndrumător, pe care consultanții din companiile specializate îl înglobează adesea", argumentează Adela Bobeica, consultant recrutare la agenția Manpower filiala din Ploiesti.

Alte întrebări esențiale la un interviu de angajare sunt, potrivit Eugeniei Dabu, manager recrutare la compania Lugera:



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



MINISTERUL
EDUCAȚIEI
CERCETĂRII ȘI
TIC-ului



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



FUNDAȚIA LUMINA
INSTITUȚIE DE ÎNVĂȚĂMÂNT

Investește în oameni!

Proiect cofinanțat prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013

AXA PRIORITARĂ nr 2 - „Corelarea învățării pe tot parcursul vieții cu piața muncii”

DOMENIUL MAJOR DE INTERVENȚIE 2.3 - „Acces și participare la formare profesională continuă”

Titlu proiect: „FPC – Formare pentru competitivitate”

Numărul de identificare al proiectului: POSDRU/182/2.3/S/154499

Beneficiar: Fundația Lumina Instituții de Învățământ

6. Care sunt obiectivele rolului în cadrul companiei, atât la nivel de departament, cât și ca impact organizațional, în primul an?

7. Care este strategia companiei angajatoare de îmbunătățire a rezultatelor obținute până în acest moment și care poate fi input-ul meu?

8. Care este istoricul poziției în cadrul companiei? (dificultăți anterioare, relațiile de cooperare și subordonare, motivul pentru care poziția este deschisă)

9. Care este stilul de management existent în companie și cum se manifestă valorile companiei în activitatea angajaților (obiceiuri, bune practici existente în cadrul organizației)?

10. Care este planul de carieră și care sunt oportunitățile de dezvoltare existente (training-uri, certificări etc)?

25 iulie 2015

Citiți mai mult, pe linkul: <http://www.wall-street.ro/articol/Careers/185660/cele-mai-bune-intrebari-pe-care-sa-le-adresezi-la-interviul-de-angajare.html#ixzz3eYdDDakG>

Follow us: @WallStreetRo on Twitter | WallStreetRo on Facebook