

Prehnané ambície a rifle nechajte doma

Ste mladý čerstvý absolvent, ochotný pracovať, ale nedokázate sa uplatniť v praxi. Na pohovoroch vás odmietli a vy nevíete, prečo?

Odpoveď možno nájdete v našom rebríčku dôvodov, prečo absolventi nedokážu uspieť na pohovore.

1. Chýbajúca motivácia

Veľa mladých ľudí nemá jasnú predstavu o tom, čo by chceli robiť. „Často sa stáva, že absolvent ani nie je presvedčený, že danú prácu chce alebo zvládne. Tu platí pravidlo ‚ak nie som sám presvedčený, nepresvedčím ani iných‘.

Odporúčam, aby si absolvent skutočne premyslel, akým smerom sa chce uberať, a aj v prípade, že ešte nie je rozhodnutý, zistiť si o ponúkanej práci, na ktorú sa hlási, čo najviac,“ hovorí Mária Rusková, vedúca samostatného oddelenia ľudských zdrojov OTP banky.



2. Nepripravený na pohovor

Mnohí absolventi odpovedajú na množstvo inzerátov a dúfajú, že niečo už vyjde.

Následne sa na pohovor dostatočne nepripravujú. „Improvizácia na mieste už situáciu nezachráni a uchádzača prácu nezíska,“ upozorňuje Tatiana Sýkorová, HR manažérka spoločnosti Trenkwalder.

Často zlyhávajú aj pri základných otázkach ako: Čo by ste chceli robiť? Aká je vaša predstava o plati? „Odporúčam dobre sa pripraviť na interview, zamyslieť sa a nacvičiť si sebaaprezentáciu. Dôležité je vedieť, prečo sa o pozíciu uchádzam – čo ma motivuje, čo spoločnosti prinášam – silné stránky, kde je potenciál na môj ďalší rozvoj,“ radí Marián Štermenský, HR riaditeľ spoločnosti Gebrüder Weiss Slovensko.

3. Neprimerané finančné nároky

Mladí si žiadajú toľko ako ľudia s dlhoročnou praxou. „Absolvent by si mal uvedomiť, že si nemôže vypýtať priveľa. Mal by si zistiť, aká je v danom segmente a na danej pozícii priemerná mzda, a žiadať sumu pod touto úrovňou,“ radí Tatiana Sýkorová. Pýtať viac si môže ten, kto vie svoju cenu na trhu práce doložiť napríklad študentskou praxou a aktivitami počas školy. „Ak sa však absolvent vie pochváliť len samotným diplomom, nepomôže mu odvolávať sa na to, že niekto iný dostal vyšší nástupný plat,“ hovorí Jana Palenčárová, riaditeľka odboru personálny vzťahový manažment VÚB banky.

4. Privysoké ambície

Neprimerané sú často aj ambície. Mladí ľudia chcú hneď manažovať namiesto toho, aby začali tvrdo „makať“. „Je veľmi dobré, ak je absolvent ochotný na začiatku prijať aj nižšiu pracovnú pozíciu, s perspektívou kariérneho rastu v spoločnosti,“ odporúča Mária Rusková.

5. Neupravený

Práve prvý dojem môže rozhodnúť o vašom úspechu a neúspechu. „Veľmi dôležité je sebavedomé a príjemné vystupovanie, pevný stisk ruky, primerané oblečenie a očný kontakt,“ vymenúva Igor Zeman, generálny riaditeľ spoločnosti DATALAN. Rifle, krátke sukne, hlboké výstrihy a výrazný mejkap nechajte doma. „Mladý muž by nemal prísť s náušnicou v uchu, obzerať sa po miestnosti akosi ‚nad vecou‘ a odpovedať, akoby sme ho zaťažovali otázkami,“ hovorí TARGET Executive Search.

6. Nedochvil'ny

Zle pôsobí aj neskorý príchod bez ospravedlnenia a bezdôvodné prekladanie stretnutia. „Uchádzač o voľné miesto by si mal uvedomiť, že práve on je ten, kto by mal byť vďačný za to, že vôbec dostal príležitosť predstaviť sa,“ upozorňuje Lucia Lauková, senior konzultantka v poradenskej spoločnosti Amrop Slovakia.

7. Slabá prezentácia schopností

„Pohovor je interaktívna komunikácia. Jej cieľom je zistiť aj to, ako aktívne a schopne vyjadruje svoje názory a postoje. Kandidát by mal mať na veci svoj názor a prezentovať ho slušne a vecne,“ hovorí Mária

Rusková. Naučte sa preto hovoriť o sebe a svojich schopnostiach ľahkou a pochopiteľnou formou.

8. Nedostatočné znalosti a chýbajúca prax

Bez praxe a dostatočných pracovných návykov absolventi nevládajú pracovné tempo a prácu často vzdajú. Výhodu má ten, čo sa počas štúdia zapájal do programov rôznych študentských organizácií a firiem. „Skúsenosti sa však dajú získať aj v rámci dobrovoľníckej práce, účasti na rôznych projektoch a podobne. Dôležité je, aby si študenti evidovali takéto činnosti v životope a doložili odporúčania alebo certifikáty o absolvovaných stážach,“ radí Marián Štermenský.

9. Nezáujem o pridelenú prácu

V skúšobnej lehote je pravidlom nesediť a nečakať. Buďte aktívni, pýtajte sa, no nie dokola to isté. „Nový pracovník by mal pozorovať okolie a učiť sa: aká je pracovná atmosféra, akú úlohu majú jednotliví kolegovia, ako spolu vychádzajú, aký majú vzťah k nadriadenému, akým tónom sa spolu rozprávajú, aké pracovné postupy dodržiavajú atď. Ak niečo nie je jasné, treba sa pýtať,“ radí Lucia Lauková.

10. Nevieť nič o pozícii ani spoločnosti

Uchádzači často nevedia takmer nič o pozícii, na ktorú sa hlásia. Ani o firme, v ktorej chcú pracovať. Zistite si preto aspoň základné informácie, je to prejav záujmu. „Výborné je, ak kandidát urobí viac, napríklad na pozíciu predajcu si urobí vlastný prieskum o produktoch alebo zájde na pobočky a všima si úroveň komunikácie, prípadne sleduje úspechy firmy. Tieto získané poznatky by mal potom prezentovať na pohovore,“ hovorí Mária Rusková.

Copyright Ecopress, a. s. Pri materiáloch označených značkou agentúry Copyright © prislúcha agentúre. Ecopress, a. s. je výlučným vlastníkom www.HNonline.sk a má všetky práva a povinnosti spojené s realizáciou tohto portálu. Uvedený portál je viditeľne označený a chránený na každej jeho strane copyright-om. Akékoľvek preberanie a šírenie informácií z našich publikácií, či už v printovej alebo elektronickej (digitálnej) forme, bez súhlasu Ecopress, a. s., je zakázané a v rozpore s príslušnými zákonmi. V prípade porušenia sme pripravení postupovať v konkrétnej veci právnou cestou. ISSN 1336-1996