**Interview Coach**

**Bywa czasochłonna, wiąże się z dużym stresem, czasami nie przynosi oczekiwanych rezultatów, a kandydat często wychodzi z niej z przekonaniem, że mógł sobie poradzić o wiele lepiej.**

Rozmowa kwalifikacyjna wielu osobom spędza sen z powiek. Aby uniknąć dyskomfortu związanego z nią, warto odpowiednio się przygotować. Jak to jednak zrobić? Najlepiej pod okiem specjalisty.

W Internecie znaleźć można porady dotyczące tego, jak odpowiednio zachować się na rozmowie kwalifikacyjnej, jakich pytań można się spodziewać od rekrutera i jakiego postępowania powinno się podczas takiego spotkania definitywnie unikać. Wszystkie te wskazówki mają jednak charakter bardzo ogólnikowy. Dotyczą typowych lub skrajnych zachowań i bardzo ciężko odnieść je do indywidualnej sytuacji kandydata. Aby uzyskać bardziej sprecyzowane informacje warto sięgnąć po najnowsze rozwiązanie umożliwiające indywidualną konsultację ze specjalistą.

Jednym z takich narzędzi jest niewątpliwie Interview Coach, który pozwala kandydatowi kompleksowo przygotować się do rozmowy kwalifikacyjnej bez konieczności wychodzenia z domu. Jedyne, co będzie mu do tego potrzebne, to komputer. Dzięki wykorzystaniu opcji wideokonferencji, konsultacje z coachem odbyć można w przyjaznym, dowolnie wybranym, komfortowym środowisku, co sprzyja wchłanianiu nowej wiedzy i w pewien sposób niweluje strach przed rzeczywistą rozmową kwalifikacyjną.

**Niezależnie od tego z kim się spotkasz…**

Przebieg procesu rekrutacyjnego w poszczególnych firmach może się od siebie diametralnie różnić, a kandydat zazwyczaj dysponuje na jego temat dość ograniczoną wiedzą. Rozmowę kwalifikacyjną przeprowadzać może zarówno rekruter, jak i headhunter, menadżer działu, czy też i sam pracodawca. Nierzadko wykorzystywanym rozwiązaniem jest również tzw. wywiad panelowy, w czasie którego kandydat spotyka się z większą ilością osób, co pozwala na bardziej obiektywną ocenę jego odpowiedzi.

**i z jaką formą przyjdzie ci się zmierzyć.**

Wielu pracodawców oczekuje również zaprezentowania odpowiedniego portfolio, przygotowania prezentacji multimedialnej lub też dokonuje praktycznego sprawdzenia umiejętności osoby aplikującej. Nierzadko rozmowę w siedzibie firmy poprzedza dość stresujący wywiad telefoniczny, który ma sprawdzić komunikatywność i kompetencje miękkie kandydata. Również sama rozmowa kwalifikacyjna może przybrać różne formy. Poza wymienionym już wywiadem panelowym dużą popularnością cieszy się wywiad behawioralny, kompetencyjny, stress interview oraz tzw. studium przypadków. Coraz częściej pracodawcy decydują się także na zapośredniczenie kontaktu z kandydatem poprzez wykorzystanie wideorekrutacji, czy też wszelkiego rodzaju audiowizualnych komunikatorów. Niezależnie jednak od tego, czy kandydat zna zwyczaje rekrutacyjne firmy, do której aplikuje, czy też otrzymał tylko bardzo ogólne wytyczne, doświadczeni rekruterzy są w stanie przygotować go na każdą możliwą ewentualność, dzięki czemu żadne pytanie ani forma nie będą dla niego zaskoczeniem.

Interview Coach to nie tylko możliwość zapoznania się i oswojenia z różnymi formami rekrutacji. Istotną rolę pełni tutaj symulowana rozmowa kwalifikacyjna. Dzięki niej rekruterzy są w stanie przeanalizować postawę oraz przykładowe odpowiedzi kandydata. Uczulą go na popełniane dotychczas błędy i podpowiedzą jak uniknąć ich w przyszłości. Zaakcentują mocne strony wystąpienia i pomogą opracować uniwersalną strategię. Należy również pamiętać o tym, że nie bez znaczenia w kontaktach z przyszłym pracodawcą pozostaje komunikacja niewerbalna. Choć niewątpliwie najważniejsza jest odpowiednio poprowadzona rozmowa, pierwsze wrażenie jest równie ważne. Nieodpowiedni ubiór, zamknięta postawa, chaotyczna gestykulacja lub niepewne podanie ręki mogą przekreślić szanse na pozytywne rozpatrzenie aplikacji. Również w tej kwestii rekruterzy służą kompetentną pomocą. Kontakt z kandydatami to ich codzienność, dlatego bez problemu podzielą się tajnikami, dzięki którym rzeczywista rozmowa kwalifikacyjna będzie jedynie przyjemną formalnością.

**Jak cię widzą, tak cię piszą.**

Aby przejść pomyślnie proces rekrutacji osoba aplikująca powinna zapoznać się z profilem firmy i zdobyć jak najwięcej informacji na jej temat. Podobnie działa to również w drugą stronę. Rekruter czasami nie zadowala się przesłanym CV i dołączonym do niego listem motywacyjnym. W XXI wieku, gdy większość osób w jakiś sposób funkcjonuje w sieci, dobrym źródłem informacji dla pracodawców są również wszelkiego rodzaju konta w mediach społecznościowych. Nim kandydat postanowi ubiegać się o posadę, warto by zwrócił uwagę na swój wizerunek w Internecie. W ramach narzędzia do coachingu specjaliści mogą pomóc osobie aplikującej nie tylko zadbać o prywatność w sieci, ale również doradzą jej, w jaki sposób, za pomocą Facebooka lub Linkedina, wypromować się i stworzyć własną, atrakcyjną dla pracodawcy markę.

Większość osób konotuje proces rekrutacji ze stresem i niepewnością. Należy sobie jednak uświadomić, że tak nie musi być. Dzięki nowoczesnym narzędziom kandydat może liczyć na odpowiednie przygotowanie. Analiza wielu scenariuszy, możliwość konsultacji w razie ewentualnych wątpliwości i trening pod okiem doświadczonego specjalisty sprawią, że nabierze on pewności siebie i pokaże się pracodawcy z jak najlepszej strony.