**W pułapce pytań**

**Kiedy rozmowa kwalifikacyjna idzie świetnie, myślisz sobie: mam tę pracę! Odpowiadasz elokwentnie na wszystkie pytania. Do czasu.**

Rekruter zadał Ci właśnie nietypowe pytanie, a Ty masz pustkę w głowie. Właśnie usłyszałeś jedno z tzw. niestandardowych pytań. Co to jest? I jak sobie z nimi radzić?

**Podobno nie ma głupich pytań, są tylko głupie odpowiedzi.**

Ale jak zareagować na specyficzne pytania zadawane przez rekruterów podczas rozmów kwalifikacyjnych? Niektóre mogą być:

- zabawne, jak np. “Jak rozwiązywałbyś problemy, gdybyś pochodził z Marsa?” (pytanie zadane podczas rekrutacji na stanowisko *Senior Recruiting Manager, Amazon*)

- dość skomplikowane np. “Porwał cię rosyjski gangster. Umieszcza on w 6-komorowym bębenku rewolweru dwie kule, tak, że znajdują się one w sąsiadujących komorach. Kręci bębenkiem, celuje w twoją głowę i naciska spust. Ciągle żyjesz. Teraz pyta cię, czy chcesz, żeby ponownie zakręcił bębenkiem i nacisnął spust, czy też wolisz, by ponownie nacisnął spust bez kręcenia bębenkiem. Jakie jest prawdopodobieństwo, że zostaniesz zastrzelony w każdej z tych dwóch opcji?” *(Internet Marketing, Facebook)*

- czy po prostu dziwne, jak np. prośba o rozwinięcie skrótu, który nie istnieje.

Takie **niestandardowe pytania** wymagają od nas szybkiej reakcji i często intuicyjnego działania. Mają sprawdzić to, czy jesteśmy kreatywni, jak reagujemy w stresujących sytuacjach, co nas motywuje do działania, co jest dla nas istotne, i co najważniejsze - czy jesteśmy gotowi do działania bez przygotowania.

Niestandardowe podejście do pytań zadawanych podczas rekrutacji narodziło się w tzw. Dolinie Krzemowej w północnej części Kalifornii, które od lat. 50 XX jest centrum amerykańskiego przemysłu tzw. “nowych technologii” (głównie przemysł komputerowy). Jednym z pierwszych pionierów był Steve Jobs. Znudzony podczas rekrutacji zaczynał udawać kurczaka i oczekiwał jak zachowa się potencjalny pracownik.

Przeglądając polskie fora branżowe, można odnieść wrażenie, że jak na razie jesteśmy negatywnie nastawieni do niestandardowych pytań podczas rozmów kwalifikacyjnych. Określane są one mianem “amerykańskiej mody”. Niektórzy mówią wprost, że zadawanie takich pytań świadczyć może jedynie o dobrym humorze i pomysłowości rekrutującego, a z pewnością nie pozwalają na dokonanie świadomej selekcji. Są rekruterzy, którzy nie widzą ich sensu, inni mówią, że powodują one niepotrzebny stres. Podają też prosty sposób na uniknięcie odpowiedzi: uśmiech i pytanie w stylu "*Ciekawi mnie w jaki sposób moja odpowiedź na to pytanie, pomoże Pani/Panu zweryfikować moje kompetencje w zakresie stanowiska, o które się ubiegam?*".

**Weronika Sierant** - HR Manager w **firmie** **Smart MBC** podpowiada, że przede wszystkim należy pamiętać o tym, iż Rekrutera zadającego niestandardowe pytanie nie zawsze interesuje treść odpowiedzi, ale to, jak poradzimy sobie w trudnej, nieoczekiwanej sytuacji. Może on sprawdzać naszą reakcję na stres, kreatywność czy umiejętność poszukiwania nowych rozwiązań. Znam sytuację, gdzie w przypadku tego typu pytania, o zatrudnieniu Kandydata zdecydowało poczucie humoru i zabawna odpowiedź na zadane pytanie. Na niestandardowe pytania nie jesteśmy w stanie się przygotować. Należy zachować spokój i pewność siebie.

**Jak najlepiej odpowiadać na niestandardowe pytania?**

Zgodnie z naszymi odczuciami. Tu nie ma złych odpowiedzi. Liczy się tylko to, co naprawdę myślimy. Nie należy więc wpadać w panikę. Dobrze jest wczuć się w absurdalną sytuację i udzielić odpowiedzi takiej, jaka przyjdzie nam na myśl. Nie musi to być nic rozsądnego. Specjaliści podkreślają, że znaczenie ma nasza pewność siebie i asertywność. Sekretem ekstremalnych pytań nie są odpowiedzi, lecz nasza reakcja. David Moyle, headhunter z Eximius Group w Londynie mówi, że **niestandardowe pytania są szansą dla kandydatów.** Mogą oni pokazać, że m. in. nie łatwo wyprowadzić ich z równowagi. Chociaż jeśli usłyszymy pytanie: “Jaka jest Twoja ulubiona postać filmowa?” warto zastanowić się, z jakim bohaterem się utożsamiamy i czy jego cechy charakteru nie zniechęcą potencjalnego pracodawcy.