



UŽU – MDM

DATUM: _____

VPRAŠANJA NA ZAPOSLOTITVENEM RAZGOVORU

Najučinkovitejša vprašanja na intervjujih so vezana na izkušnje in preteklo ravnanje kandidata za delovno mesto, poleg tega pa poznamo še različne tipe vprašanj glede na to, kaj hočemo izvedeti od kandidatov.

1. VEDENJSKA VPRAŠANJA

Dobro načrtovan intervju zahteva od kandidata uporabo njegovih izkušenj, veščin in značajskih lastnosti, zato dandanes večina delodajalcev postavlja vprašanja, ki so vezana na preteklo obnašanje kandidatov oz. t.i. »vedenjska« vprašanja (angl. behavioural question). To so vprašanja, ki proučujejo vedenje (ravljanje, obnašanje, izkušnost, odzivnost) kandidatov v okoliščinah, ki so podobne tistim, ki jih bodo srečali na novem delovnem mestu. Ta vprašanja so ponavadi sestavljena tako, da mora kandidat govoriti o konkretnih primerih, kaj in kako je kakšno stvar naredil v preteklosti. Vedenjsko vprašanje pogosto začnemo na sledeč način: »Povejte mi primer, ko...« ali »Ali mi lahko opišete primer, ko...«. Vprašanja, ki slonijo na proučevanju preteklega ravnanja, vam omogočajo, da bolj objektivno ocenite kandidate, saj je preteklo ravnanje dobro merilo tega, kako se bo kandidat odzival na delovnem mestu.

Sprejemljiv odgovor na vedenjsko vprašanje bi moral vsebovati:

- primer konkretne delovne situacije, ki jo je kandidat izvedel oz. doživel;
- kako je kandidat rešil oz. se odzval na delovno situacijo;
- rezultat oz. pozitivni učinek, ki ga je kandidat dosegel pri reševanju te delovne situacije.

Primeri vedenjskih vprašanj:

- Opišite primer, ko ste uspešno pripeljali delovni projekt do konca.
- Ali mi, prosim, opišete primer, ko ste učinkovito prikazali svoje strokovno tehnično znanje na delovnem mestu? Kako je bilo to vaše znanje sprejeto od drugih?
- Povejte mi primer, ko ste, kljub časovni stiski, uspešno dokončali delovno nalogo. Kako ste se tega lotili?
- Povejte mi nekaj svojih predhodnih največjih delovnih dosežkov, ki bi nas lahko prepričali, da ste pravi človek za to delovno mesto.

2. ODPRTA VPRAŠANJA

Odprti tipi vprašanj (angl. open-ended questions) so vprašanja, na katera ne more v nobenem primeru biti odgovor »da« ali »ne«, temveč zahtevajo kandidatovo širšo obrazložitev. Koristna so zato, ker prisilijo kandidata, da pove več o sebi in tako dobite več dodatnih informacij o kandidatu. Odprta vprašanja prikazujejo vašo poglobljeno zainteresiranost za kandidata in ga spodbujajo, da deli svoje zamisli in opažanja z vami. Z njimi lahko npr. ugotavljate tudi, kako kandidat na splošno razmišlja.

Primeri odprtih vprašanj:

- Kako bi opisali svoje trenutne odgovornosti in dolžnosti pri delu?
- Zakaj iščete novo delo?
- Če pogledamo vse vidike vašega zadnjega delovnega mesta, kaj ste imeli pri njem najraje? Kaj najmanj?
- Če bi vas vaši bivši sodelavci v nekaj stavkih ocenili, kako bi vas opisali?
- Povejte mi tri svoje prednosti in tri slabosti.
- Kaj menite, da so vaše šibke točke oz. zadržki pri opravljanju tega dela in kako bi lahko te slabosti v prihodnje popravili?

3. NEPOSREDNA VPRAŠANJA

Neposredna vprašanja (angl. direct questions) zahtevajo specifične informacije in se na njih odgovarja s kratkimi odgovori ali preprosto z »da« ali »ne«. Neposredna vprašanja so dragocena,

ko se želimo osredotočiti na točno določeno področje kandidata ali ko želimo pojasnilo na kakšno drugo vprašanje. Teh vprašanj se velikokrat ne da načrtovati, spomnimo se jih sproti med intervjujem.

Primeri neposrednih vprašanj:

- **Kdaj ste nazadnje opravljali tako delo?**
- **Hočete reči, da se v prihodnosti vidite na področju ____? Ste v to prepričani?**
- **Koliko ljudi ste vodili na svojem prejšnjem delovnem mestu?**
- **Ali nameravate v prihodnosti še študirati?**
- **Ste pri svojih dosedanjih delih, kjer ste bili v kontaktu s strankami, uživali? Vas delo z ljudmi veseli?**

4. NAVEZUJOČA SE VPRAŠANJA

Navezujoča se vprašanja (angl. reflective questions) prikazujejo, da ste kot spraševalec prislunili kandidatu in želite to področje, o katerem kandidat ravnokar govori, še nadalje raziskovati s postavitvijo nanašajočega se vprašanja. Uporablja se jih, da se pridobi dodatne informacije oz. pojasnila v zvezi s proučevanim področjem kandidata. Ravno tako kot neposredna vprašanja tudi navezujočih ponavadi ne načrtujemo vnaprej, ampak se jih spomnimo med intervjujem, npr. medtem ko poslušamo kandidata.

Primeri navezujočih se vprašanj:

- **Omenili ste mi, da je prišlo do konflikta v drugem oddelku. Mi lahko poveste več o tem, kaj se je zgodilo in kaj ste naredili, da ste rešili problem?**
- **Mi lahko pojasnite, kaj natančneje ste mislili, ko ste mi omenili, da se je narava vašega delovnega mesta spremenila?**
- **Povedali ste mi, katera je bila tema vaše diplomske naloge. Zakaj ste se odločili za to temo?**
- **Omenili ste, da vaš prejšnji šef ni bil preveč pošten. Mi lahko poveste primer takega njegovega ravnanja?**

5. SITUACIJSKA VPRAŠANJA

Situacijska vprašanja (angl. situational questions) so hipotetični primeri tipičnih področij, vezanih na delo. Z njimi poizvedujete, kako bi kandidat rešil posamezen delovni problem, ki bi se lahko zgodil pri delu. Z njimi lahko pridobite vpogled v to, kako motiviran je kandidat, koliko je iznajdljiv, domiseln, kakšne sposobnosti ima za timsko delo oz. delo s strankami ali kako se lahko kandidat odziva v določenem delovnem okolju in/ali okoliščinah. Medtem ko vedenjska vprašanja sprašujejo po izkušnjah iz preteklosti, pa se situacijska (hipotetična) vprašanja navezujejo na namišljene primere, ki pa so v realnosti mogoči. Ker na prihodnje ravnanje kandidata seveda vplivajo tudi pretekle izkušnje, so si vedenjska in situacijska vprašanja med sabo zelo sorodna po namenu (»Kako kandidat dela?«) in vsebini (»Povejte mi primer svojega dela.«).

Primeri situacijskih vprašanj:

- **Kaj bi naredili, če bi stranki opravili dogovorjeno delo, a bi kljub temu stranka zahtevala v tej ceni še dodatne storitve, za katere se niste dogovorili. Kako bi se na to odzvali?**
- **Predpostavite, da imate polno trgovino strank, ravno takrat pa bi bil čas, ko bi morali zapirati trgovino. Kaj bi naredili?**
- **Kaj bi naredili v primeru, da bi bilo treba nujno opraviti določeno delo, ki pa ni v vaši pristojnosti, temveč v pristojnosti vašega sodelavca, ki pa bi bil v tistem trenutku odsoten? Kako bi se odzvali?**
- **Predpostavljajte si, da _____. Kako bi rešili ta problem? Kako bi se z njim soočili?**



MOŽNA VPRAŠANJA NA ZAPOSLOTITVENEM RAZGOVORU

1. VEDENJSKA VPRAŠANJA

- Opišite primer, ko ste uspešno pripeljali delovni projekt do konca.
- Ali mi, prosim, opišete primer, ko ste učinkovito prikazali svoje strokovno tehnično znanje na delovnem mestu? Kako je bilo to vaše znanje sprejeto od drugih?
- Povejte mi primer, ko ste, kljub časovni stiski, uspešno dokončali delovno nalogo. Kako ste se tega lotili?
- Povejte mi nekaj svojih predhodnih največjih delovnih dosežkov, ki bi nas lahko prepričali, da ste pravi človek za to delovno mesto.

2. ODPRTA VPRAŠANJA

- Kako bi opisali svoje trenutne odgovornosti in dolžnosti pri delu?
- Zakaj iščete novo delo?
- Če pogledamo vse vidike vašega zadnjega delovnega mesta, kaj ste imeli pri njem najraje? Kaj najmanj?
- Če bi vas vaši bivši sodelavci v nekaj stavkih ocenili, kako bi vas opisali?
- Povejte mi tri svoje prednosti in tri slabosti.
- Kaj menite, da so vaše šibke točke oz. zadržki pri opravljanju tega dela in kako bi lahko te slabosti v prihodnje popravili?

3. NEPOSREDNA VPRAŠANJA

- Kdaj ste nazadnje opravljali tako delo?
- Hočete reči, da se v prihodnosti vidite na področju ____? Ste v to prepričani?
- Koliko ljudi ste vodili na svojem prejšnjem delovnem mestu?
- Ali nameravate v prihodnosti še študirati?
- Ste pri svojih dosedanjih delih, kjer ste bili v kontaktu s strankami, uživali? Vas delo z ljudmi veseli?

4. NAVEZUJOČA SE VPRAŠANJA

- Omenili ste mi, da je prišlo do konflikta v drugem oddelku. Mi lahko poveste več o tem, kaj se je zgodilo in kaj ste naredili, da ste rešili problem?
- Mi lahko pojasnite, kaj natančneje ste mislili, ko ste mi omenili, da se je narava vašega delovnega mesta spremenila?
- Povedali ste mi, katera je bila tema vaše diplomske naloge. Zakaj ste se odločili za to temo?
- Omenili ste, da vaš prejšnji šef ni bil preveč pošten. Mi lahko poveste primer takega njegovega ravnanja?

5. SITUACIJSKA VPRAŠANJA

- Kaj bi naredili, če bi stranki opravili dogovorjeno delo, a bi kljub temu stranka zahtevala v tej ceni še dodatne storitve, za katere se niste dogovorili. Kako bi se na to odzvali?
- Predpostavite, da imate polno trgovino strank, ravno takrat pa bi bil čas, ko bi morali zapirati trgovino. Kaj bi naredili?
- Kaj bi naredili v primeru, da bi bilo treba nujno opraviti določeno delo, ki pa ni v vaši pristojnosti, temveč v pristojnosti vašega sodelavca, ki pa bi bil v tistem trenutku odsoten? Kako bi se odzvali?
- Predpostavljajte si, da _____. Kako bi rešili ta problem? Kako bi se z njim soočili?