



# 3 TIPP SIKERES VEZETŐI ÁLLÁSINTERJÚHOZ

## Miként nyűgözze le a munkaadókat és körözze le versenytársait?

A munkáltatók magabiztos vezetőket keresnek, akik önmagukat és másokat is képesek hatékonyan menedzselni. Olyan, eredményeket felmutatni tudó emberekre várnak, akik rugalmasan reagálnak a piaci változásokra, folyamatosan újszerű ötletekkel állnak elő, és sorolhatnék még egy sor elvárást, amit állásinterjújuk vizsgálnak.

Kránitz Éva vagyok, egyéni vezetőfejlesztéssel és karrierváltás-tanácsadással foglalkozom. 2004 óta készítetek fel vezetőket arra, hogy elérjék a céljaikat, és megfeleljenek a velük szemben támasztott elvárásoknak.

Évekig dolgoztam egy amerikai tanácsadó cégnél, ahol értékelő központokat vezettem közép- és felső vezetők kiválasztása vagy fejlesztése céljából. A kelet-közép-európai régió országaiából, szinte minden iparágból és vezetői szintről küldtek hozzánk vezetőket, így bőséges alkalmam nyílt arra, hogy gyakorlatot szerezzek az interjúzás egészen kifinomult módszereit illetően is.

Megtanultam, hogy ahány cég és vezetői szint, annyi kompetenciabeli elvárásnak kell megfelelniük a vezetőknek kimondva, kimondatlanul. Ha ön vezetői állásra pályázik, például egy jó nevű céghez, akkor bizony jó, ha alaposan felkészül.

Ebben fogom most önt segíteni!

Az állásinterjú sikere számtalan dolgon áll vagy bukik. Könyvet írtam erről **Állásinterjú haladóknak** címmel. Az alábbiakban három olyan témát emelek ki a könyvből, amire érdemes vezetőként odafigyelni az állásinterjújuk.

### 1. Vezetői teljesítményét konkrétan mutassa be

Vezetői eredményei konkrét bemutatásán azt értem, hogy pontosan határozza meg a főbb feladatai, tevékenysége kimenetét ahelyett, hogy egyszerűen csak annyit mond: „Csökkentettük a selejtelek számát”, „Határidőre befejeztük a projektet”, „Csapatommal kimagasló eredményeket értünk el az értékesítésben”, „Jó vezetőnek tartom magam”.

Konkrétumot többféleképpen lehet kifejezni, például:

- abszolút értékben (pl. forintban, százalékban, darabszámokban, időben),
- fajlagosan (pl. egy főre jutó árbevétel, önköltség, termékmennyiség),
- célelérési arányszámmal (pl. terv/tény eltérés, változás a bázishoz képest) vagy
- megoszlással (pl. piacrészesedés, korösszetétel).

Gondolja át az üzleti teljesítménymutatókat. Keressen olyanokat, melyek az árbevétel növelésével, másokat, melyek a hatékonyságjavítással vannak összefüggésben. Elképzelhető, hogy a korábbi munkakörökben nem határoztak meg célértékeket, így ezek teljesülését sem mérték. Ettől függetlenül érhetett el eredményeket, melyek reálisan megbecsülhetők.

Egy másik könyvemben, a **Szakmai önéletrajz haladóknak** címűben **50 üzleti teljesítménymutatót és 34 kompetenciabeli erősség részletes kifejtését találja**, melyekből inspirációt gyűjthet saját eredményei bemutatásához és hiteles alátámasztásához.

**A munkája eredményét nem az határozza meg, hogy hány órát tesz bele, hanem azok az eredmények, amelyeket kivesz belőle!**

## 2. Készüljön fel kompetenciaalapú interjútechnikából

Kutatások szerint a kompetenciaalapú, vagy másnéven strukturált viselkedésalapú kérdéstechnika ma az egyik legnagyobb határfokú kiválasztási eszköz. Álláskeresőként ön is találkozhat vele, mivel nálunk is egyre elterjedtebb. Az **Állásinterjú haladóknak** c. könyvben két fejezetet is szántam ennek a módszernek: az egyiket célzottan vezetőknak írtam.

A kompetenciaalapú interjúkérdésekkel azt mérik fel, hogy birtokában van-e olyan általános és vezetői kompetenciáknak, amelyek alkalmazására feltétlen szükség van ahhoz, hogy eredményesen teljesítsen. Az állásinterjún látott teljesítmény természetesen nem okozója a majdani jó munkateljesítménynek, de – más tényezőkkel is számolva – segít előre jelezni, hogy egy munkakörben hogyan teljesít.

Ha azt szeretnék megtudni, hogy önnek milyen a problémamegoldó készsége, akkor megkérhetik önt például, hogy beszéljen arról a legutóbbi helyzetről, amikor egy olyan problémát kellett megoldania, amely alapos elemzést és sok gondolkodást igényelt:

- „Mi volt a probléma vagy helyzet?”
- „Hogyan oldotta meg? Azaz mit tett?”
- „Mi lett a végeredmény?”

Egy profi interjúvezetőnél a kompetenciaalapú interjúkérdések teszik ki a kérdések döntő többségét, így az interjúra szánt idő nagyobb részét is. Ezekkel a kérdésekkel múltbeli helyzetekre, viselkedésekre és eredmények bemutatására kéri önt.

A válaszokból, egyedi történetekből sokrétű következtetéseket vonnak le. Például az ön készségeire (melyek viselkedésformákon alapulnak), hozzáállására, eredményeire, gondolkodásmódjára és a személyiségbeli jellemvonásaira vonatkozóan.

**„A viselkedésalapú kérdések következetes és megbízható alapot szolgáltatnak ahhoz, hogy az egyszerűen jó jelöltek közül ki tudjuk szűrni az igazán kiválóakat, mert a kiválóknak sokkal, de sokkal jobb példáik lesznek, és a tetteiket is jobban meg fogják indokolni. Világosan látszik majd a kiválók és átlagosak közötti különbség.”**

A fenti idézetet a Google ex-HR-vezetőjének, Laszlo Bocknak a Google-titok c. könyvéből vettem. Valóban, ezekkel a kérdésekkel a tapasztalatok mélyére lehet ásni, és könnyen meg lehet győződni azok igaz voltáról is.

Ahhoz, hogy az interjún a lehető legjobbat hozza ki magából, alaposan át kell gondolnia a tapasztalatait, hogy megtalálja a saját, legjobb példáit.

Az **Állásinterjú haladóknak** c. könyvben megtanítom önnek, hogyan válaszolja meg ezeket a kérdéseket magabiztosan. És elmagyarázom, miért teszik fel ezeket a kérdéseket, és pontosan mit is akar (és mit nem akar) megtudni az interjúvezető öntől.

A könyvben megtalálja a leggyakrabban előforduló általános és vezetői kompetenciákra vonatkozó kérdéseket. Tippeteket olvashat a megválaszolásukhoz, a mintaválaszokból pedig inspirációt meríthet.

## 3. Legyen felvállalható őszinte válasza a fejlesztendő területeit illetően

Minden interjúvezetőt foglalkoztat, hogy a vezetői teljesítményt milyen tényezők hátráltathatják, illetve miben kell fejlődnie a vezetőnek. Az erre irányuló kérdésekben általában van némi provokáció, hiszen azt feltételezik, mintha ön fejlődni szeretne bármi-  
ben is.

Az átlagos jelentkezők általában felhoznak egy példát, helyzetet a múltból, amikor valamiben gyengének érezték magukat, és elmondják, mit tettek, hogyan oldották meg, és eljutnak oda, hogy a gyengeség, probléma ma már nem is igazán az. Vagy olyan gyengeséget neveznek meg, ami valójában erősség. Ezeket a sablonos válaszokon, javasolom, lépjen túl!

### Olyan fejlődési területről beszéljen, ami kapcsolatban áll a rövid vagy hosszú távú karriercéljaival!

Számos inspiráló példát olvashat az egyik legnehezebb interjútéma, a fejlesztendő területek kifejtéséhez az **Állásinterjú haladóknak** c. könyvben. A könyvet elsősorban vezetői munkakörre pályázóknak és karierváltóknak írtam abban a reményben, hogy jó szolgálatot teszek a tapasztalataim átadásával.

A könyvvel, ami egyedülálló módon 150 állásinterjú-kérdést és 250 mintaválaszt is tartalmaz, teljesen felkészülhet az állásinterjúra. Bőségesen talál ötleteket ahhoz, hogy megtalálja a saját legjobb válaszait a leggyakoribb interjúkérdésekre.





## Miért lehet hasznos önnek az **Állásinterjú haladóknak c. kézikönyv?**

- Egyedülálló módon **150 kérdést és 250 mintaválaszt olvashat** 14 témakörben, melyet a saját hazai és külföldi interjúvezetői gyakorlatom alapján írtam.
- Megtudhatja, **hogyan válaszoljon a legnagyobb kihívást jelentő kérdésekre**, például a strukturált viselkedésalapú és feltevésen alapuló kérdésekre.
- Ha ön vezető, vagy vezetői munkakört szeretne elnyerni, a **Vezetői stílus és készségek fejezetet** különösen értékesnek fogja találni.
- Ha ön szakterületet váltana, **20 átvihető készség** hatásos bemutatásához talál segítséget.
- **40 olyan különleges jó tanácsot** gyűjtöttem össze, melyekkel az állásinterjú sikere garantáltan erősíthető.
- **Fizetési igénye érvényesítéséhez** egy külön fejezetben nyújtok segítséget.
- **Részletes útmutató** segíti a felkészülését az interjút megelőző héttől kezdve az utánkövetésig.
- Megtudhatja azokat az **erős kérdéseket, melyeket mindenképpen javaslok feltenni az interjún.**
- **Önellenőrzési és interjúkérdés-lista** segítségével ellenőrizheti, hogy minden szempontból felkészült-e.
- Az interjútapasztalatok rögzítéséhez **interjúemlékeztető** sablont készítettem önnek, amit a könyv mellékletében talál.

Rendelje meg az **Állásinterjú haladóknak c. kézikönyvet!** Nyűgözze le az interjúvezetőket, és körözze le versenytársait!

## Megvásárolom az **Állásinterjú haladóknak c. kézikönyvet!**

Meggyőződésem, hogy az interjútechnika a vezetői készségtár egyik legfontosabb eleme. Éppen ezért arra ösztönzöm a vezetőket, akikkel együtt dolgozom, hogy tegyenek szert gyakorlatra, és váljanak erős interjúvezetővé. Az emberek a legfontosabb erőforrásaik, így azok kiválasztásában hozzáértően vegyenek részt. Nemcsak arról van szó, hogy fel tudjanak tenni néhány sablonos kérdést, hanem arról, hogy jó kérdéseket tegyenek fel, és ami ennél lényegesebb, képesek legyenek megfelelően értékelni a kapott válaszokat.

**Az Állásinterjú haladóknak c. könyv önt nemcsak álláspályázóként segíti, hanem akkor is hasznát veheti, amikor majd az asztal másik oldalán ül, interjúvezetőként.**



Kránitz Éva vagyok. Matematikai és közgazdasági tanulmányokat végeztem. MBA diplomámat a Case Western Reserve Universityn szereztem. 2004 óta foglalkozom egyéni vezetőfejlesztéssel, és 2009 óta karrierváltás-tanácsadással nagy megelégedésemre, miután többször váltottam szakterületet.

**Ügyfeleimet a vezetővé válásban és szakmai életútjuk kiteljesítésében segítem.**

Karrierem első 15 évében több száz állásra pályáztam, és mindhárom állásomat pályázat útján nyertem el, egyiket kilenc interjúkört követően.

Több százszor ültem az asztal másik oldalán is interjúvezetőként, így nagy gyakorlatra tettem szert, különösen az egyik legnagyobb hatásfokú kiválasztási technikában: a kompetenciaalapú kérdések alkalmazásában.

A profi interjúszereplés készség kérdése is, ami gyakorlással elsajátítható. Érdemes szakemberrel gyakorolni, aki konstruktív visszajelzéseket tud adni. Különben hordozza a hibás berögződéseket interjúról interjúra.

Örömmel állok a rendelkezésére állásinterjú készsége fejlesztésében. Tudjon meg többet a **Karrierszolgáltatásaimról, díjaimról** és **Jelentkezzen próbainterjúra a kranitz. eva@allasinterjutechnika.hu** email címen vagy a 70 6363 538-as telefonszámon.

Várom a jelentkezését!

Kránitz Éva  
vezetőfejlesztési & karrierváltás-tanácsadó