

الفصل الثالث عشر:

مقابلات

الحقيقة بشأن المقابلات:

اختيار الشخص المناسب للعمل أمر مكلف. حتى وإن كانت شركة ما لا تدفع استشارة تطويع من أجل إيجادك واستخدامك، فإن عملية استئجار موظفين تتضمن كلفة كبيرة. كثير من هذه التكاليف مثبتة:

- الدور يحتاج إلى الإعلان عنه.
- أحدهم في شركة التوظيف عليه أن يراجع الطلبات.
- المقابلات ينبغي أن تخطط لها.
- المقابلة نفسها يمكن أن تستغرق 30 ثانية إلى ساعات عدة. على مدى لقاءات عدة.
- تغيير المديرين من عملهم لإجراء المقابلة واحد من أكثر النفقات المكلفة.
- إدارة العملية، والرسائل، والمكالمات، وفي بعض الحالات نفقات السفر تعني أنك، من يوم انطلاقتك لديك كلفة. مقعدك، والحاسوب، والأدوات، والجهاز، والهاتف، والنبيرة الرسمية، والعربة، جميعها ينبغي أن تكون جاهزة عندما تبدأ. الشركة لا تريد أن تمشي في هذه المسيرة ثانية دون ضرورة!

هناك أيضاً نفقات أخرى غير ملموسة. عندما يعطيك المدير أو الشركة المنصب، عليهما إلى حد ما أن يضعا سمعتهما على الخط. إنهما يقولان عملياً «نعتقد أن هذا هو الرجل المناسب للعمل». إذا كانا على خطأ، فهذا سينعكس بصورة سيئة على كيفية الحكم على قدراتهما لاتخاذ القرار.

الشركة تستثمر فيك عاطفياً أيضاً. إنهم يريدونك أن تتجح، فتجأحها يعتمد على نجاحك. من الشركات العائلية الصغيرة صعوداً إلى الشركات الكبيرة، فإنهم قد استثمروا الوقت، والمال والقدرة البشرية باستئجارك، وهم يريدون أن يستعيدوا تكاليفهم وأكثر. إنهم يعلقون آمالهم عليك، ونجاحهم يعتمد على قدرتك في التسليم هل اتخذوا القرار السليم؟

بكلمات أخرى، لديك القيمة العظمى في اليوم الذي تدخل فيه الباب، لا حاجة لأن تكون عصبياً في يومك الأول. دعهم يقومون بالإطراء الذي تستحقه. قد يكون من الصعب أن تدرك أنك لن تترك انطباعاً للضغط عليهم في اليوم الأول، فدعهم يضغطون عليك. بقدر ما تكون مرتاح الأعصاب، وكانت المعلومات - التي تلقيتها أكثر سهولة - الاستنكار بالنسبة إليك. سوف تظهر أيضاً مختصاً مهنيّاً أكثر.

موجز اليوم الأول:

- كن هادئاً - سوف تتعلم أكثر وتذكر.
- تذكر أنهم دفعوا لك، لقد استثمروا بك، آمالهم معلقة بك.
- الانطباع الذي تركته في هذه الأيام المبكرة يمكن أن يؤثر في بقية وقتك مع تلك الشركة.

ماذا تجد في المقابلة:

أنا أسف لعدم التفكير بهذا تفكيراً شاملاً عندما كنت أعمل في التجنيد. لقد أخبرت الناس ألا يحاولوا جاهدين كثيراً في المقابلة، على أساس أنك إذا لم تكن نفسك، فمن غير المحتمل أن تكون قادراً على الحفاظ على أي نوع من الشخص المزيف، والحقيقة التي فكرت فيها ضرورية «كي تكون شخصاً ما آخر»، كانت تفيد بأنك ربما لم تكن الشخص المناسب للعمل. ولكن أنت تحتاج أن تعرف ما هو أكثر».

متى ذهبت آخر مرة إلى مقابلة؟ هل تفكر في شخصية الرجل الذي سيكون في النهاية مديرك؟

هل أتاحت لك الفرصة لمقابلته أثناء المسيرة؟ بعض الشركات الكبيرة لديها عملية مقابلة تبدأ من دائرة HR أو من استشارة خارجية مأجورة. إذا افترضنا أنك قابلت رئيسك الجديد المحتمل، ماذا كنت تسأله؟

اعتدت أن أنصح الناس أن يتعلموا قدر الإمكان ما يتعلق بالشركة، وإستراتيجية النمو، والفرصة في سوقها وقضايا أوسع أخرى تتعلق بالشركة. أعتقد أنني أغفلت سمة مميزة. مع فائدة الإدراك الأخير، سوف أنصح الآن -ولا سيما إذا كان لديك رئيس مجنون- أن تضم الآتي وأنت تراجعها.

قبل كل شيء انظر إلى المرء بدقة وخذ باعتبارك:

- هل هناك أي علامات عن مزايا شخصية له؟ هل يبدو مضغوطاً، الأظافر المتآكلة يمكن أن تكون علامة على شخص متوتر مضغوط،

أما الحلقات المستديرة تحت العينين، فهي قد تعني أنه يعمل إلى ساعات متأخرة.

• لا تتفحص فقط لغة الجسد، بل انظر إلى الوجه المتعب. هل يبدو هذا الشخص متعباً من العمل الزائد؟

• هل ينظر الرئيس في عينيك؟

أو هل تتحرك العينان باستمرار بتساؤل؟

• هل يبتسم ابتسامة صادقة؟

• انظر إلى ملابسه: هل هو أنيق أم غير مرتب؟ هل قام بأي جهد من أجل اللقاء؟ إذا كان ناجحاً كما يدعون، هل تتوافق ملابسه مع هذا القول؟

• هل يصغي هذا الرئيس بانتباه إلى ما ينبغي أن تقول، أم أنه يضيع المقابلة وهو يتحدث عن نجاحاته؟

• هل يجيب على أسئلتك بوضوح؟

• هل يهاجمك؟ هل يحاول أن ينهي الكلام معك؟

هدفك الشامل هنا أن تتأكد ما إذا كان ما يقوله والانطباع الذي يتركه ملائماً. هل تضيف القصة شيئاً؟

لأنك تحتاج أن تعرف ما إذا كان العمل مع هذا الشخص سيكون تجربة سارة أم لا؛ لأنك أنت ألزمت نفسك بأن تقضي كثيراً من ساعات النشاط معه.

تستطيع أيضاً أن تلتقط معلومات مفيدة حول الشركة نفسها والثقافة التي تروجها. على سبيل المثال، كيف كنت تعامل عندما وصلت إلى المقابلة؟ وكيف تمت معالجة مسألة المقابلة؟

هل بدؤوا في الوقت المحدد؟

هل انشغلوا بالاستطرادات؟

هل قاطع مستخدمون آخرون الاجتماع؟

هل أنجزت جميع الهواتف المحمولة؟

هناك جوانب من تاريخ هذا العمل لن تشر، لذا عليك أن تجد:

ماذا حدث لأي سلف؟

لماذا ترك السلف؟

ماذا شعر؟

لماذا أخفق؟

• لماذا يستأجرون الآن؟

هل سيسمح لك بأن تقابل موظفين آخرين دونه؟

بدلاً من أن تكون عصبياً أو مضطرباً بشأن المقابلة والأمل بعمل جديد، أنصح أن تلاحظ بدقة وعناية هذا الشخص، وتخيل «إذا كان هو أو هي يجب هذا الآن، ماذا سيكون شأنهما إذا عملا على أساس يومي؟».

فكر في طرح أسئلة تتحدى العادات المتبعة لإجراء المقابلة.

الأسئلة:

• ما هي الخصال التي تعتقد أن المنظمة تلمسها فيك، عند اختيارك للترقية؟

• كم من الوقت بقيت مديراً؟

• ما هو إحساسك بأفضل المزايا لديك كونك مديراً؟

• هل سبق لك أن حصلت على أي تدريب تجاري؟

• ما هو التدريب (أو التدريب المستقبلي) الذي تعتقد أنه مفيد؟

• ما الذي جذبك إلى هذه الشركة؟

• ما هي جوانب هذه الشركة التي تجدها أكثر جاذبية/ أو أكثر تقييداً؟

• أين ستجد نفسك في غضون خمس سنوات؟ نعم، تقدم، اسأل هذا

الرجل. بعد كل شيء هناك واحد يسأل عنك دوماً. أنت لا تعرف

أبدأ، قد تحصل على إجابة حساسة!).

هل يعرف ماذا يعني بالتخطيط المتعاقب؟ (صدقني، بعضهم

لا يعرف!).

• هل يقوم بعملية مراجعة؟

• هل تتضمن هذه العملية 360 مراجعة؟

الـ (360) تعني أن الموظفين جميعاً بمن في ذلك الرئيس يراجعون من

الزوايا كافة، وذلك بواسطة زميل في المستوى نفسه، وبواسطة مديره،

وبواسطة أحدهم يرفع التقارير لهم. (بعض الشركات تطلب بالإضافة إلى ذلك من الزبائن، الذين يقابلون المستخدمين مثل هذه المراجعة) هذا الأسلوب يقدم الفرصة لتوفير عملية رسمية لتوصيل أي خلاف ملحوظ في أسلوبهم. لاحظ أن الشركات التي تعرض روتينياً «360» يحتمل أن تكون أكثر تنويراً، ولديها سياسات مبتكرة أخرى قائمة، مثل: مخاطر التقييم، وبرامج الزملاء.

(الفرد الذي يعتني بك جيداً في الثلاثة أشهر إلى الستة أشهر من الأشهر الأولى) والتجنيد والتدريب الرسميين المرشومين.

هذه المسائل أساسية في محاولة تقويم رئيسك الجديد. هل ثمة فرصة ألا يجاب عليها؟ هذا لا يعتمد، إلى حد ما على ما تسأل ولكن على كيف تسأل. كن حريصاً حقاً. بالطبع ثمة خطر أن تبدو مثل، ولكن ينبغي أن تكون قادراً على الخروج باثنتين أو ثلاثة منها.

قد يصددهم أن تطرح عليهم مثل هذه الأسئلة، لذا اجعلها سماعية بالنسبة إلى من تقرر أن تسألهم. تستطيع تخفيف هذه الأسئلة، ولا حاجة إلى أن تكون مباشراً أو فضلاً. اطلب منهم أن يصفوا أسلوب إدارتهم -كثيرون منهم لم يشكوا هذا أبداً في عقولهم من قبل. يستحسن أن تصمت عندما يفكرون- فالإجابة تستحق الانتظار.

سيكون أمراً جيداً أن يصبح طرح هذه الأسئلة ممارسة قياسية- ينبغي على المديرين أن يكونوا مستعدين استعداداً مطلقاً للإجابة. وينبغي أن تكون المقابلات طريقتاً ذات اتجاهين.

تقنيات المقابلة

المقابلة السلبية:

تبدأ هذه المقابلة مثل اجتماع تقليدي. ستطرح أنت أسئلة عامة عن خلفيتك و عما تريد أن تحققه، ومهاراتك العملية، ثم يصف من يجري المقابلة وضماً قائماً على مشكلة نموذجية يمكن أن تواجهها في دورك. يستطيعون أن يستخدموا مثلاً مشابهاً كالذي واجهه جاك في الفصل التاسع، حيث جوبه بتحد في أحداث محتملة على مستوى متزايد باستمرار من التعقيد، لا يهم أنك تملك حلاً لأي مشكلة، هناك دوماً مشكلة إضافية فرضية أبعد لا يمكن حلها.

لأن هذا هو كل صنع - الاعتقاد (غير قائم على تجربتك الفعلية) لا بد أن يأتي وقت حيث تكون غير قادر على الإجابة بأي شيء بناء. كيف تشعر وكيف يظهر هذا على هذه الصفحة هو ما يهم من تجري معه المقابلة. إنهم يريدون أن يعرفوا ماذا يحدث لك عندما تكون مضغوطاً، لتقويم عند أي نقطة تستسلم.

إلى أي حد أنت مصمم. كم هي حلولك المبتكرة؟ هل تنفذ أعصابك عند نقطة ما؟ على أي حال، كما قلت من قبل ربما لا تكون هذه طريقة عادلة على نحو خاص لتقدير الناس، وخصوصاً إذا كنت تميز أنها لعبة.

ولكن إذا لم تكن واعياً إلى أن هذه «تقنية» تستطيع بسهولة أن تستنتج أنك أخطأت الهدف، أو أنك كنت بليداً ولكنك لا تعرف لماذا. ولكنك تعرف الآن. عادلاً كفاية، ومخدرراً يعني أنك مسلح سابقاً. المعرفة قوة...

الضغط «Stressovoye»

لقد واجهت بعض التغييرات للمقابلة السلبية التي ترمي إلى دفعك إلى حدك. مثل هذه التقنيات كما يبدو شائعة على نحو خاص في أوروبا الشرقية. تبدأ المقابلة عادة بأسئلة عن خلفيتك ومهاراتك وهكذا دواليك، ولكن لسبب غير ظاهر يتغير جو الاجتماع فجأة. ويشعر من تجري المقابلة معه فجأة بالصياح على المرشح ويتهمه بالكذب بشأن خلاصته وخبرته. إنه يهين الشخص ويسأل أسئلة شخصية حميمة. بل هناك تقارير عن مرشحين أبلغوا بأنهم يستطيعون الحصول على العمل إذا كانوا مستعدين لإجراء عملية جراحية بلاستيكية.

وفي بعض الأحيان يطالبون بأن يغادر المرشح على الفور، وأحياناً في بعض الحالات يُلقى في وجهه كأس من الماء.

الشركات التي تستخدم هذه الأساليب غير المألوفة تقر بأنها تساعدكم على تقويم المرشحين بطريقة أكثر دقة. إنهم يعتقدون أن المرشح الذي يكون رد فعله عدوانياً بسبب إلقاء الماء عليه لديه قوة طبائع، ويظهر كفاءات قيادية. أولئك الذين يقبلون الإهانة، ويخفقون في رد الفعل يظهرون مذعنين ويفتقرون إلى الطموح. ما يقترح ذلك باستخدام هذه الإستراتيجية ما هو إلا فرد عدواني جداً، ينتهي به الأمر في أدوار إدارية. إذا كنت تعتقد أن التصرف بعدوانية متزايدة هو مزية مرتبطة ارتباطاً طبيعياً بقيادة جيدة، كان الله في عون الموظفين!

عليك أن تقرر على نحو واضح ما إذا كنت تريد أن تعمل ضمن شركة تختار مقابلة الناس بهذه الطريقة، هناك «حيل قدرة» يمكن أن يعبوها مع

فريق الموظفين المعين حديثاً. على المرء أن يدعو أولئك الذين انضموا إلى الشركة حديثاً بعمل زائف قدم من شركة أخرى. إذا أبدى للموظف اهتماماً فإنه يطرد لإظهاره نقصاً في الولاء للشركة. ثمة انحراف اكتشفته كان يستخدم من شركة كان عليها أن تحدث فوائض في دائرة IT. كما أجرت امتحاناً سرياً للفريق. في أيام مختلفة كان يطلب من كل شخص أن يقوم بجزء من العمل يستغرق ساعات عدة لإنجازه، قبل 15 دقيقة من موعد مغادرتهم. المرشحون المختارون زيادة عن الحاجة كانوا يختارون بحسب رد فعلهم على هذا الطلب.

معرفة هذه الخدع مفيدة إذا ما وجدت نفسك في وضع مشابه. قرر: هل تريد أن تعمل لدى مؤسسة سوف تستغل طبيعتك الطيبة، وقابليتك للانجراف، أو الخوف من فقدان العمل؟ في هذه الحالة كانت الشركة تريد أن تحدد الأفراد الضعيفين جداً في مقاومة هذا الطلب، الأفراد عرفوا أنهم في المستقبل سيضغط عليهم في ساعات عمل أطول، في إنذار قصير، حيث لا مكافآت. حسناً. يعني لا شيء!

المقعد الصامت:

ثمة خيار آخر للمقابلة السلبية هو تقنية المقعد الصامت. يمكن أن تكون في جانبك أو في جزء من مجموعة صغيرة من المرشحين، الذين يظهرون في مكتب، حيث يجلس الفرد وراء مكتب. يمكن أن ينظر إليهم بمقابلة شفوية أو عبر نصوص مكتوبة على ورق. وعندما يظهرون في المكتب يشار إليك أن تجلس على أحد المقاعد في مواجهة شخص آخر من المكتب.

الرجل الموجود خلف المكتب لا يتعرف عليك. تراقب الشركة لتري كم تستطيع أن تنتظر وأنت يجري تجاهلك.

ماذا ستفعل في النهاية أو تقول؟ هل أنت عدواني، أم أنت صابر على نحو لا يصدق؟ إذا كنت مع مرشحين آخرين هل تتفاعل معهم؟ لا أستطيع أن أخبرك كيف «يفترض» أن يكون رد فعلك، لأن هذا يعتمد حقاً على طبيعة مزاج الشركة الذي تسعى إليه. في مثل هذا النمط من المقابلات، أنا شخصياً أبقى عدة دقائق فحسب. إذا كانوا يريدون شخصاً صبوراً خاضعاً فعندئذ لن أكون مناسباً لهم على أي حال، لذا إذا جوبهت في أي وقت بواقع من هذه الأوضاع (وقد لا تتحقق على الفور ماذا يجري على وجه الدقة) عندئذ قم بما تشعر أنه مريح لك حقاً. إذا كان هذا ما تنتظر إليه، عندئذ ستكون الشخص المناسب للعمل.

«تعال إلى شراب»:

ثمة سيناريو آخر هو الدعوة إلى حدث اجتماعي. رأيت هذا كثيراً ما يستخدم، ويمكن أن يكون بارعاً جداً. تقوم بمقابلة وتبدو أنها تجري على ما يرام. اللقاء كان مقررراً في وقت متأخر بعد الظهر، أو قبل الغداء مباشرة. وفيما أنت تغادر تحصل على دعوة عرضية على ما يبدو ممن يجري المقابلة «الرفاق يتجمعون عند الحانة، هل تود أن تشاركهم نظراً لأنها مناسبة جيدة لمعرفتنا على نحو أفضل؟» أنت مسرور جداً، وهذا ينبغي أن يكون علامة على أنهم يحبونك حقاً، وهكذا فإنك ستوافق بالطبع.

هذه بداية عمل تجاري، كل شيء مصمم. إنهم لا يريدونك أن تعرفهم، إنهم يريدون أن يتفحصوك: مهاراتك في الاحتكاك الشخصي بالآخرين،

وكيف تقوم نفسك، وما إذا كنت ميالاً إلى الرقص على الطاولة بعد كأس من «بينوت غريغيو»، أو الدوران حول المائدة بعد عدة زجاجات. في الأدوار التي تريد أن ترحب فيها بالزبائن، والالتحاق بمؤتمرات وأحداث مشابهة، تحتاج الشركات إلى أن تعرف أن لديك المهارات الاجتماعية التي تواكب ذلك. لذا كن حذراً، في حين أنها علامة جيدة أن تسأل فإن هذه على وجه التحديد جزءاً من عملية المقابلة لديك بطريقة قاطعة.

لكل دور كبير جداً تأخذ بعض الشركات هذا الجزء من مزية أحدهم بصورة جدية جداً. إذا كنت متجهاً إلى أن تكون ممثلاً لمؤسسة دولية رأسمالها عدة ملايين من الدولارات، ينبغي عليك حقاً أن تتفوق في الأوضاع الاجتماعية. وقد يطلب من المرشحين الالتحاق بعملية مقابلة مقيمة لمدة يومين أو ثلاثة أيام «محددة».

سمعت عن المرشح الذي صور له فيلم عندما كان في الحانة، في وقت ظن أنه لم يكن تحت التدقيق. تذكر ذلك عندما تتقدم بطلب لدور رئيس أو مدير تنفيذي للشركة!

رعاية الزبون:

يدعي كثير من الشركات أنها مركز «للزبون» أو تركيزه. إحدى شركات الطيران اعتنقت هذا حقاً. وقررت أن تقنية المقابلة التي ستؤكد ذلك سيكون لدى طيارها المؤهلات المطلوبة لدعم هذا البيان. تقديم الطيار طلباً للحصول على وظيفة سوف يصل على الخطوط الجوية HQ حيث تستقبل من موظفة استقبال ساحرة. هذه الموظفة سوف تعتذر؛ لأن المقابلات كانت تجري بمقدار 15 دقيقة زيادة عما هو مخطط.

ثم ستقدم لهم القهوة وجولة في البناء. وسوف يسأل الطيار أن يرافق موظفة الاستقبال إلى منطقة المطبخ لتقديم القهوة.

كانت موظفة الاستقبال تعمل فعلاً تحت غطاء. كانت وظيفتها أن تتفحص كيف كان رد فعل الطيار عليها. إذا غضبت من التأخير ورفض مرافقة موظفة الاستقبال، ولم يهتم بالجولة أو كان فظاً أو غير مهذب معها فإنها لن تقدم له العمل. وتقريرها عن المرشح سوف يؤخذ في الاعتبار في عملية التوظيف. الشركة لم تكن ترغب أن توظف أشخاصاً إذا كانوا مرفوضين من موظف الاستقبال القانوني. لم يكونوا يعدون أنهم يملكون الخصائص التي تؤهل الشركة لتحقيق رغبتها بأن تكون مهتمة بالزبون أساساً. الطريقة التي يتعامل بها الطيار مع زبائنه يجب أن تكون موضع اهتمام.

السلوك الأخلاقي لهذه الأمثلة في أنك تحتاج إلى أن تكون واعياً إلى أن المؤسسات تزداد سفسطة في كيفية التعلم أكثر عنك، مما يتكشف في مقابلة تقليدية.

هدايا:

إدارة الوقت:

كي تبدو اختصاصياً ومنظماً جداً اسأل كم من الوقت لديك من أجل مقابلة. النظر إلى ساعتك طريقة ممتازة لإلغاء تقرير (ربما تريد حقاً أن تفعل هذا إذا قررت أن هذه الشركة ليست لك) بطريقة أخرى إذا كانت الساعة ليست واضحة وأنت تريد المحافظة على علاقتك، اخلع ساعة المعصم في البداية وضعها على طاولة (لوح أمامك) حيث تستطيع أن

تلمحها دون أن يلاحظ أحد ذلك. فبعد كل شيء أنت تريد أن تتأكد أن لديك وقتاً كافياً لطرح تلك الأسئلة الحاسمة.

أقل من رئيس، أكثر من بارع في سرد القصص، أو كل شيء عني!

بعض المقابلات غير مألوفة على نحوٍ مدهش، قابلت مديرين عمل يبدون أنهم ينظرون إلى الحدث كله كفرصة لإخبارك عن مهنتهم البارزة، ويحاولون بصورة عامة التأثير فيك. في هذه الحالة لا تشعر بالذعر إذا ما أخفقوا في سؤالك عن نفسك، أو أنك لا تحصل على الفرصة لطرح أي أسئلة. أومئ برأسك وابتسم بترحيب ودعمهم يمضون في ذلك. لا تقل لهذا. دعهم يقدمون مونولوجهم. لا تخاطر تحت أي ظروف في إفساد أشياء بارتكاب خطأ بمحاولة الضغط عليهم. تحدث دون انقطاع، سوف يشيعون أنك ساحر ولطيف، ويمدحون عملك. نعم سيفعلون ذلك.

بالنسبة إليّ كانت هذه خطوة من مرحلة مراجعة حيث حصلت حديثاً على مقابلة CEO كان رجلاً محبباً، ولكن الآن، هل يتكلم! لم أُلْفِظ أكثر من ثلاث كلمات أثناء الاجتماع الذي دام ساعة.

عدّ هذا الموقف فسحة سعيدة. بدلاً من العذاب بشأن خبرتك، جالساً أمام مدير لا يحب شيئاً أكثر من صوته أو صوتها قطعة من الكعك. تأمل: كيف حصلوا على العمل؟ أنا شخصياً أحب مقابلة الأفراد الرفيعين جداً أو العاديين جداً. هذا يعني أن هناك أملاً للجميع، أليس كذلك؟

لعب دور:

بعض المقابلات تتطلب منك أن تسهم في دور. هذا طبيعي في اجتماع ثانٍ أو لاحق. سوف تدعى إلى «مقابلة الفريق» وهكذا، فإن كثيراً من

الناس سيحضرون. المرة الأولى التي كنت فيها محرراً جداً... لقد بدا من المضحك أن ترى المدير يخصص الأدوار للموظفين كل واحد كان يأخذه بجدية كبيرة. في هذا الموضوع نصيحتي رقيقة كما أخشى. سوف أنصحك أن ترمي نفسك عليها فحسب، وأن تمرح. في كثير من الأوضاع يمكن للحماسة أن تعد أكثر بكثير من الاطمئنان أو خبرة عمل سابقة.

التدريب على مقابلة:

المجنّدون الجدد يدرّبون المرشحين على نحو متزايد غالباً لجعلهم مستعدين لعملية المقابلة. وهذا ليس بالضرورة أمراً سيئاً، ولكن يميز وجود برامج مختلفة على الرهان هنا. يريدون أن يقدموا أفضل إنسان ممكن إلى شركة التاجير، يريدون القيام بعملية بيع بسعر مخفض. لقد سار الأمر إلى الأسوأ أثناء تعليمك، كالبيغاء، بعض الاستجابات المطلوبة لزيادة فرص النجاح.

على أي حال أنا أحذر من التدريب الزائد من أجل مقابلة، من أجل الأسباب جميعها التي جرت تغطيتها في هذا الكتاب! أحدها، أنت منشغل جداً بالتركيز على نفسك، محاولاً الحصول على كل شيء «صحيح»، أي تتجنب علامات الدلالة للرئيس المضغوط بشدة، وتفشل في طرح الأسئلة الأساسية التي تريد إجابتها. ثانياً، إذا لم تكن على صواب حقاً بشأن الدور فأنت تلقي بنفسك في تهلكة. لا تحاول بدأ زائد. كن ذاتك، دعهم يرونك كما أنت حقاً ويقبلون بك كما أنت، وليس كما تتخيل أنهم يريدون. إذا كنت تأخذ بالاعتبار لائحة من القواعد الذهبية، فإن ذلك سيكون أمراً متميزاً بالتأكيد.

سيرتك الذاتية أم خلاصة:

الأشكال في السيرة الذاتية تذهب وتأتي، وهناك عدد ضخم من الكتب، والمجلات والمقالات الصحفية تكتب باستمرار عن أفضل طريقة لتقديم نفسك في هذه الوثيقة الغريبة، بسبب وجود كثير من المدارس الفكرية بشأن كيف يجب أن تكون، ويكاد يكون من المستحيل تقريباً إرضاء الناس كلهم الوقت كله.

بعض الناس يحبون كتابة مجموعات من الورق، ولكن بالنسبة إلى معظمهم صفحتان من المعلومات تكفيان. أنا شخصياً لا أستخدم صورة في السيرة الذاتية (CV) فقد يكون لها تأثير سلبي بقدر ما يكون لها من تأثير إيجابي. ابن المعلومات كهرم مقلوب. بكلمات أخرى، ضع المعلومات عن تجربتك الأخيرة في القمة ممتداً إلى خبرتك الأبعد والأقل صلة بالموضوع. التفاصيل الشخصية ولكن لا يوجد موظف يحتاج إلى أن يسمع أن شريكك عمره 42 سنة وأن توأميك البالغين 12 سنة من العمر يدعيان باري ولاري. أقل أكثر، هكذا يقولون.

مرة أخرى إنها مشابهة للمقابلة. مع أنه أمر جيد أن تكون اختصاصياً، اعرض الوثيقة كما ترغب أنت بطريقة أنيقة وإيجابية (تفحص الإملاء، وتجنب الثغرات في سرد التاريخ، أو ليكن لديك أسباب جيدة لها، استخدم حروفاً طباعية بسيطة، واحرص على الوقائع والتزم بها) إنها ما تزال انعكاساً لك، كيف تعمل وكيف تبدو. المحاولة بجهد كبير من أجل إرضاء مستمعين (مجهولين) قد لا ينتج فائدة. أنت لا تعرف أفضلياتهم الخاصة أو أساليبهم، لذا كن كما أنت والفرص للحصول على الند الحقيقي في رئيس سوف تزيد.

أسس النجاح:

مهما كان النجاح الذي تختار القيام به، خذ في اعتبارك بحذر جميع العواقب. بعض الناس يختار مركزاً جديداً دون التفكير ملياً بالتزامات موقعه، أو بمسائل أخرى غير متعلقة بالمستخدم. على سبيل المثال: هل تريد حقاً عملاً يستلزم القيام برحلة طويلة منهكة؟ إذا كان لديك عائلة صغيرة عندئذ من المحتمل أفضل عدم الموافقة على عمل بعيد إذا كان باستطاعتك أن تبقىها إلى جانبك.

ضع أهدافاً واقعية وسهلة الأداء. وإذا كنت لا تحصل على ما تريد كن مستعداً إلى السير بعيداً. هناك دوماً شيء أفضل، وأكثر ملاءمة لك طالما أنك تستمر في البحث. لا تدع حياتك تصبح كفاحاً مستمراً، بحيث تجد نفسك في حالة وهن، أنت أوجدتها بنفسك، ولكنك تستطيع تجنبها، ثم تتعجب لماذا...
