

EINES PER A LA RECERCA DE FEINA.

COM PASSAR UNA ENTREVISTA DE FEINA AMB ÈXIT?

➤ Tipus d'entrevista

Existeixen diferents tipus d'entrevista de feina: entrevista per telèfon, dinàmica de grups, entrevista de selecció per competències, entrevista individual, etc.

Entrevista individual

Consisteix en una conversa formal, dissenyada per avaluar la idoneïtat de la persona per cobrir un determinat lloc de treball. Ofereix la possibilitat d'avaluar aspectes que no es veuen amb altres tècniques de selecció, com la capacitat de comunicació, la motivació i flexibilitat, i la comunicació no verbal (expressions facials i corporals, aspecte físic, etc.).

Entrevista grupal

La persona candidata és entrevistada per diferents persones. Cada entrevistador/a l'avaluarà segons els seus propis criteris i, un cop acabades les entrevistes, s'unificaran criteris i es prendrà una decisió en comú sobre la idoneïtat de la persona candidata.

Entrevista estructurada o preparada

L'entrevistador/a es guia per un qüestionari tipus i fa preguntes al candidat/a. En aquest tipus d'entrevista s'esperen respostes molt concretes. No intentis estendre't, respon amb concisió i aporta la informació que et demanen. L'utilitzen aquelles empreses que necessiten cobrir molts llocs de treball i no poden invertir massa temps en el procés de selecció.

Entrevista lliure o no estructurada

L'entrevistador/a fa preguntes obertes, sense un ordre preestablert, semblant a una conversa, demanant a la persona entrevistada que respongui i/o parli sobre les seves opinions respecte determinats assumptes, sobre les seves preferències, etc. És convenient que preguntis si volen saber alguna cosa en particular i si et diuen que parlis d'allò que vulguis, és millor seguir el guió del teu historial professional.

Entrevista mixta o semiestructurada

És una combinació de les dos anteriors i sol ser la més freqüent. Et pregunten sobre determinats temes: vida personal, historial laboral, etc. No convé estendre's molt en els temes personals sobre tot si tens tendència a aprofundir. Intenta concretar i relacionar les teves respostes amb el lloc de treball al que optes.

Entrevista de dinàmica de grup

Es dóna quan s'ha de seleccionar un gran nombre de persones. Són proves que es realitzen en grup, generalment després de realitzar unes proves psicotècniques.

Es reuneix un grup de 6-8 persones i es planteja una situació fictícia que cal resoldre entre els participants; o bé es proposa un tema de discussió. El seleccionador no hi participa, es queda al marge tot escoltant. L'objectiu d'aquesta prova és determinar la personalitat dels candidats, el seu grau de participació, seguretat, fluïdesa verbal, raonament, criteris, expectatives, etc.

En aquest tipus de prova el millor és pensar abans de parlar; no monopolitzar la discussió; no guardar silenci durant aquesta; no polemitzar en excés; no marxar del tema i no criticar les preguntes, així com, tenir en compte altres punts de vista.

Entrevista de xoc o tensió

Mitjançant aquesta entrevista es procura veure la forma d'actuar del candidat/a en situacions de tensió. Avalua la capacitat de mantenir la calma i la serenitat davant de situacions d'incomoditat i pressió tot veient si és capaç de treballar i reaccionar favorablement en aquests moments.

S'utilitza fonamentalment en les entrevistes per a cobrir aquells llocs que s'hagin de desenvolupar en condicions de gran tensió.

Hi ha diferents mètodes per induir a situacions de tensió:

- Criticar les opinions de l'aspirant sobre alguns temes
- Interrompre a la persona entrevistada
- Guardar silenci durant un llarg període de temps després que la persona candidata hagi acabat de parlar

Entrevista per competències

Les competències són comportaments observables i habituals que possibiliten l'èxit d'una persona en la seva activitat o funció, i que diferencien les persones amb resultats superiors en els seus llocs de treball. És a dir, són característiques que presenten les persones que realitzen el seu treball de forma excel·lent.

L'entrevista per competències se sustenta en el supòsit bàsic de què la millor forma de predir l'exercici futur d'una persona és el seu exercici passat. El que interessa, doncs, és esbrinar els motius, habilitats i coneixements que realment té i usa la persona entrevistada per saber si exercirà amb èxit el seu treball.

➤ **Aspectes importants a tenir en compte davant d'una entrevista**

Abans de l'entrevista:

- Assegurar-se de saber el lloc i l'hora, i el nom de la persona que farà l'entrevista.
- Si no es coneix el lloc de l'entrevista, es pot anar a veure abans i calcular també el temps del trajecte.
- És important reunir informació sobre l'empresa i el sector per poder afrontar possibles preguntes relacionades amb el lloc de treball ofert i les expectatives professionals a l'empresa.
- Cal ser puntual; si no, la persona que fa l'entrevista ho tindrà en compte. Si no s'arriba a l'hora s'ha de procurar trucar per telèfon per avisar.
- S'ha de tenir cura de la manera de vestir i la higiene personal.
- S'ha de portar el currículum i alguna llibreta per prendre notes.
- Repassar el currículum presentat ja que la persona que fa l'entrevista es basarà en la informació que hi ha obtingut. Es poden preparar respostes per possibles preguntes que pugui formular la persona que realitza l'entrevista.

Durant l'entrevista. Pautes de comportament:

- La salutació ha de ser educada i natural. S'ha de mirar als ulls de la persona que realitza l'entrevista i estrènyer-li la mà amb seguretat. La primera impressió moltes vegades és la decisiva.
- Cal adoptar una postura correcta i natural.
- S'ha d'evitar el tuteig.
- S'ha de transmetre una imatge de naturalitat i confiança (cal prestar especial atenció a l'expressió facial i el somriure).
- Cal evitar fumar i menjar.
- El telèfon mòbil ha d'estar apagat.
- Cal tenir cura del llenguatge i parlar amb claredat.
- Les respostes han de ser concretes, sinceres i reflexionades.
- S'ha de mostrar una actitud positiva.
- Cal interessar-se pel lloc de treball, per l'empresa i per la plaça vacant.
- Davant preguntes sobre defectes o limitacions, s'han de mostrar aspectes de poca importància i en positiu i ser constructius.
- S'ha de justificar coherentment canvis d'empreses sense criticar.

Al final de l'entrevista:

- Cal exposar els possibles dubtes.
- S'ha de preguntar per la següent etapa del procés de selecció.
- És important donar les gràcies.
- S'ha d'acomiar cordialment.

Un cop fora, s'ha d'intentar fer una valoració de la impressió que ha causat l'empresa i el lloc de treball i valorar si compleix les expectatives generades. També s'han de valorar els punts positius i negatius de l'entrevista.

➤ **Preguntes que et poden fer a l'entrevista**

1. Preguntes sobre la formació i els estudis

- a. Què va estudiar? I per què va estudiar això?
- b. Ha rebut formació complementària? La veu necessària?

2. Preguntes sobre l'experiència professional

- a. Quina ha estat la seva trajectòria professional?
- b. Què va aprendre de la seva darrera feina?
- c. Quines funcions desenvolupava?
- d. Quin ha estat el treball que ha desenvolupat que menys li ha agradat? Per què?
- e. Es veu amb alguna limitació?
- f. Per què ha canviat de feina? Desitja continuar en aquest sector?
- g. Com s'imagina el seu futur professional? Què busca a la nostra empresa?
- h. Per què creu que l'hauríem de contractar? Què pot aportar-nos?
- i. Com es veu d'aquí uns anys?

3. Preguntes personals

- a. Com es definiria? Quines són les seves aficions preferides?
- b. Quines coses positives destaca de vostè i quines negatives?
- c. Amb qui conviu actualment?

4. Preguntes sobre condicions laborals

- a. Acceptaria viure en una altra ciutat per raons de treball? I la família?
- b. Estaria disposat/disposada a viatjar sovint?
- c. Acceptaria un contracte (en pràctiques, obra i servei, substitució, etc.)?
- d. I un salari inicial de...euros? (més baix que el de la darrera feina)

També pots consultar:

[Mapa de vídeos del Servicio Público de Empleo Estatal \(SEPE\)](#)

[Entrevista: Concertar una cita](#)

[Preparar l'entrevista](#)

[Entrevista Desenvolupament](#)