

<https://www.facebook.com/maciek.dachowiec>

INTERWJU

czyli, co dzieje się za kulisami rozmów o pracę

Copyright © 2013 Maciej Dachowiec

Katowice 2013 r.

Wydanie I

Wszelkie prawa, włącznie z prawem do reprodukcji tekstów i ilustracji
w całości lub w części, w jakiegokolwiek formie – zastrzeżone.

ISBN: 978-83-937766-0-3

Niniejsza edycja wydana została przez serwis Self-Publishing – Wydaje.pl

Wszelkie błędy techniczne proszę zgłaszać [autorowi](#).

[Strona autora](#)

Oprawa graficzna: [Jakub Malarz](#)

Spis treści

<i>Od autora</i>	4
<i>Proszę sprzedać mi ten długopis</i>	5
<i>Sprzedaż to potęga</i>	37
<i>Kryzys Panie...</i>	63
<i>A czym się Pan/i interesuje?</i>	64
<i>Jesteśmy młodzi, piękni, wkurwieni</i>	81
<i>Śmieciowa gospodarka</i>	106
<i>Brancz z kumplami z korpo</i>	130
<i>Posłowie</i>	140

Od autora

Książka na temat branży **HR**, odsłaniająca jej kulisy. Tekst skierowany jest zarówno do środowiska związanego w jakiś sposób z zasobami ludzkimi, osób szukających pracy, jak i studentów, którzy boją się o swój byt po studiach oraz oczywiście dla wszystkich osób, które chciałyby poznać kulisy działania *haerowych wyroczni*.

E-book pisany jest na podstawie doświadczeń moich, moich znajomych i współpracowników z największych polskich agencji rekrutacyjnych oraz z działów HR największych przedsiębiorstw. Historie są prawdziwe, ale wszelka zbieżność nazwisk i nazw, wykorzystanych tutaj jest przypadkowa. Czasami, gdzie miało to sens (albo gdzie sensu nie zatracą) zamieniłem kraje, miejsca, branże, stanowiska osób zaprezentowanych.

Książka nie ma na celu nikogo obrazić. Wiem, że bywam bardzo krytyczny. Chciałbym, żeby poniższa pozycja zmuszała do myślenia, refleksji. Wiele rzeczy, które opisuję nie funkcjonuje dobrze – warto o tym dyskutować i myśleć nad możliwymi sposobami zmiany, poprawy – nasza sytuacja zależy tylko od nas samych. Wiele również funkcjonuje znośnie, ale w świadomości powszechnej utarły się, jako główne źródła zła. Te też staram się wyjaśnić.

Zapraszam do lektury.

Proszę sprzedać mi ten długopis

- Co to ma być? Kogoś ty mi tutaj przysłała? On nawet nie wie, jak się nazywa?

W pokoju siedzi mężczyzna, na oko około 30 lat. Zadbany, dokładnie ogolony, o *nienagannej prezencji*. Jest wyraźnie zdenerwowany. Słyszy dokładnie ostatnie zdanie, skierowane pod jego adresem, przez *przypadkowo* niedomknięte drzwi. Jego twarz nabiera czerwonego rumieńca. Zaciska pięści, w mimowolnym geście, a jego źrenice zauważalnie się zwężają.

- Dzień dobry, Maciek Dachowiec – będę z Panem rozmawiał.
- Tomasz K-ski – ignoruję wyciągniętą do mnie rękę.
- Ile ma Pan lat?
- 32. Zamieściłem tę informację w swoim życiorysie.
- Tak, wiem – nikt tego nie czyta. Nie wiem, czy nie będzie Pan trochę za stary. Czemu chce Pan pracować dla tej firmy?
- Nie wiem, o której firmie rozmawiamy.
- Przychodzi Pan nieprzygotowany?
- Nikt mnie nie poinformował.
- Aha, aha. Co będzie Pan robił za pięć lat?
- Z uwagi na moje doświadczenie chciałbym ...
- A co Pan w ogóle robi teraz?
- Zostałem zaproszony, na rozmowę kwalifikacyjną, przez Pana. Mówimy o stanowisku dyrektora sprzedaży.
- A! Pomyliłem się, idę po inną kartkę, proszę czekać.

Wracam po pięciu minutach. Facet jest wyraźnie wkurzony. Mechanizm *fajt or flajt* działa w jego głowie pełną parą. Wiem, że muszę mu teraz trochę odpuścić.

- Przepraszam, wszystko już jasne. Myślałem, że rozmawiamy o innym stanowisku – nasza sekretarka jest do bani.
- Rozumiem, co zatem chce Pan wiedzieć? - jego ton bynajmniej nie wykazuje zrozumienia.

- Proszę opowiedzieć mi o swoim ostatnim stanowisku. Zakres obowiązków, ilość podwładnych osób, teren działania ...
- Przez ostatnie dwa lata, jak Pan widzi w moim CV zajmowałem się nadzorowaniem sprzedaży systemów teleinformatycznych w całej Europie Środkowowschodniej. *Pode mną* pracowało 12 handlowców, którzy odpowiedzialni byli za rozprowadzanie produktu w poszczególnym krajach europejskich. Do moich najważniejszych obowiązków (...) - kandydat Tomasz nieco się uspokoił. Dawno nikt nie traktował go tak obcesowo. Teraz jednak, kiedy mówi o rzeczach, na których się zna rozluźnił się i poczuł swoją przewagę. Wie, że jest idealnym kandydatem – a nawet jeśli nie, to wie, że potrafi mnie do tego przekonać. Nie da się sprawdzić umiejętności sprzedażowych na rozmowie. Bo i jak?
- Dobrze – nadzorował Pan sprzedaż, więc umie Pan sprzedawać?
- Naturalnie.
- Proszę mi sprzedać ten ołówek.
- Że co, proszę?
- No ołówek – jest Pan dyrektorem, nie muszę Pana uczyć, co? - robi wielkie oczy, ja w duchu żałuję, że nie mam aparatu fotograficznego. *I chyba odpadasz* – myślę sobie ponuro, widząc, że facet zbiera się, w duchu do wyjścia.

Ale nie. Jakaś wewnętrzna siła, spokój ducha i wszystkie łabędzie na środku jeziora usadzają go w miejscu. Krótka pauza – założę się, że liczył do 10ciu. Wdech powietrza nosem, krótki wydech. Opanował gniew.

- Musi Pan oddać raport z naszej rozmowy przełożonemu? - pyta podnosząc ołówek, którym pisałem.
- To ja tutaj zadaję pytania. Pan miał sprzedawać.
- Rozumiem, że bez ołówka będzie Pan musiał wszystko zapamiętać. Proszę go kupić za 10 zł, albo wyrzucę go do śmieci, ja go nie potrzebuję.

Jest dobry. Nie udaje mi się powstrzymać bezczelnego grymasu uśmiechu. Uśmiechu, który jest pełen podziwu – jego poprzednik trzasnął drzwiami wcześniej.

- Dobrze, widzę że był Pan w Anglii. Na zmywaku, czy nie?

- Wyjechałem w celach zarobkowych, swoją karierę w ...
- Możemy mówić po angielsku, więc? Świetnie. *What did you like in working as a dishwasher?*
- *I don't understand, why is it important.*
- Okej, komunikatywność 2 – mówię do siebie pod nosem– *What do you like about ships?*
- *Pardon me?*
- *You know ship? Sea travel? Hey ho, the bottle of rum? Pirates?*

Wstał. 13 minut. Ładny czas. Wściekły jak cholera. Czerwony na twarzy. Wydaje mu się, że zmarnował właśnie trzy godziny dojazdu z Wrocławia, żeby stać się celem kpin. Nic bardziej mylnego. Najprawdopodobniej dostał pracę.

Rozmowy z kandydatem Panem Tomaszem K-skim, zacząłem w zeszłym tygodniu. Wiedziałem, że jest idealnym kandydatem, co wynikało z jego CV. Miał odpowiednie doświadczenie zawodowe, wykształcenie i oczekiwania finansowe. Doskonale mówił po angielsku i niemiecku. Dodatkowo – miałem okazję dwukrotnie z nim rozmawiać i potwierdzić te informacje. Znałem zakres realizowanej przez niego sprzedaży i doskonale wiedziałem kim był, już na początku rozmowy.

- Panie Tomaszu ... – wstaję razem z nim i zmieniam wyraz twarzy na bardziej uprzejmy i spokojny.

Do pokoju wchodzi wysoka brunetka.

- ... oto moja koleżanka – Pani Magda C. Przepraszam za niedogodności i stres, ale właśnie pozytywnie przeszedł Pan stress interview. Rozmowę, która miała sprawdzić Pańską reakcję na stres. Pozwoli Pan, że pozostawię Państwa samych.

Uśmiechamy się oboje. Pan Tomasz trochę się uspakaja, ale grymas ma jeszcze głupawy. Nie jest jeszcze w pełni udobruchany, ale nie moja już w tym rola. Miałem odegrać złego policjanta – tak zrobiłem. Pan Tomasz da się przekonać za pomocą odpowiedniego wynagrodzenia oraz przesympatycznej Pani Magdy, z którą pracuję od trzech lat. Magda będzie miła, uprzejma i pozwoli mi się teraz trochę wygadać. Wyjaśni dokładnie na czym polega *stress interview*, a on zdenerwuje się ponownie, że ktoś grał na jego emocjach. Najpierw głośno przyzna rację

Magdzie, że praca dyrektora jest pełna stresu i rozumie nasze zadanie, powie z uśmiechem, że Pan Maciek wykonał świetną robotę, prawie doprowadzając go do szału. Nie uwierzy w ani jedno słowo. W domu przemyśli sobie sytuację i poczyta o takich metodach. Na forum HR znajdzie informację, od „sprawdzonych ekspertów” o takich sposobach przesłuchań. Uzna, że to trochę obcesowe (ciało bliższa własna koszula, czy jakoś tak), a później wykorzysta nieudolnie tę metodę przesłuchań na własnych rozmowach, podczas rekrutacji dla nowej firmy, która prawdopodobnie go zatrudni, bo przeszedł test, sprawdzający jego reakcję na pracę w trudnych warunkach. Co naprawdę sprawdził test? Nic. Jest to kolejne *haerowe* świecidełko, argument sprzedażowy dla „naszych” handlowców, którzy oferują klientom szereg testów, które niczego nie sprawdzają, ale budują wrażenie profesjonalizmu. Nam rekruterom pozwalają bezkarnie kogoś zirytować.

Dlatego nasza praca jest ciekawa. Mamy szereg narzędzi, które pozwalają bezkarnie igrać sobie z ludźmi, a ceremonia rozmowy kwalifikacyjnej daje nam blichtr profesjonalizmu. Wszystko musi być profesjonalne w dzisiejszych czasach. W społeczeństwie opartym na osądzie ekspertów, gdzie naprawdę niewiele osób stara się przejrzeć naturę kulturowej macierzy, profesjonalna musi być nawet sklepowa sprzedawczyni. Pani Henia, kasując w supermarkecie musi powiedzieć „dziękuję zapraszam ponownie”, niezależnie od tego, jak bardzo zły dzień miała. Stąd ciężko znaleźć pracę osobom bez doświadczenia – pracę w fabryce mogłaby wykonywać małpa – od pracowników wymaga się roku stażu. Ale o tym później.

W ilu rozmowach kwalifikacyjnych uczestniczyłeś drogi czytelniku? 2? 3? Czy może jesteś weteranem i miałeś ich ponad 20? Ja przeprowadziłem ich setki. Chętnie opowiem Ci, co dzieje się po drugiej stronie. Już gdzieś ścina się drzewa na stos mojego zawodowego spalania.

Ale zacznijmy z innej perspektywy.

Przychodzisz na rozmowę. To jak się tam znalazłeś, zależy tylko i wyłącznie od tego czym się zajmujesz. Podział jest prosty – albo Cię poszukują albo nie. Inaczej mówiąc, albo jest się specjalistą wąskiej specjalizacji, na których zawsze jest popyt, albo stoi się w szeregu bezrobotnych, w kolejce do zatrudnienia. W chwili obecnej jest kilka stanowisk, na które jest popyt: szuka się specjalistów IT, księgowych, z dużym doświadczeniem, dobrych handlowców o wąskiej *specjalizacji* i technologów żywności. Oczywiście można tę listę rozszerzyć o inżynierów różnych specjalizacji, kontrolerów finansowych i inne wąskie specjalizacje. Ogółem można ująć to w ten

sposób, że jeśli masz problem z wyjaśnieniem znajomym, przy jednym tylko papierosie – czym się zajmujesz, to prawdopodobnie jesteś osobą, która nie musi wysyłać CV. Powiem więcej, może spodziewać się telefonów od ludzi, którzy poszukują pracowników.

Ważnym czynnikiem jest też to czy wiesz, co chcesz robić. To wyświechtany frazes, ale bez wątplenia pozwala wiele określić. Najbardziej irytującą rozmowę z poszukującymi pracy można opisać tak:

- Dzień dobry, jest jakaś praca?
- Jest.
- A jaka?
- A jakiej Pan szuka?
- Jakiegokolwiek.

No **jakiegokolwiek** akurat **nie**. Tylko osoba, która wie co chce robić, może liczyć na korzystne oferty. Wszyscy inni mieszczą się w kategorii pracy jakiegokolwiek – pracownicy produkcji, telemarketerzy, pracownicy call center, sprzątaczkę, kasjerki, domokrażcy (ładnie nazywa się to: Sprzedawca D2D), ochroniarze, pakowacze i magazynierzy. Takich ofert będzie mnóstwo, bo nie bez powodu nikt nie chce ich wykonywać.

Nie znaczy to jednak, że łatwo i taką pracę zdobyć. Z pewnością dużo łatwiej, niż tę która jest atrakcyjna, ale i do prac niskiego szczebla kandydaci przechodzą cały szereg testów selekcyjnych. Wszystko to tylko po to, żeby po 4 miesiącach harówki zrezygnował, rozczarowany warunkami pracy i wypłatą. Dodatkowym czynnikiem utrudniającym zdobycie podobnej pracy, jest fakt, że wszyscy ci, którzy jej nie mają wysyłają tam swoje CV. Kadry mają w czym przebierać, co sprawia, że są wybredni. Jeśli więc nie potrzebują kogoś *na gwałt*, to nie zatrudnią osoby bez odpowiedniego wykształcenia (szkoła zawodowa, technikum na produkcji, średnie dla telemarketerów – wygórowane wymogi, prawda?), doświadczenia (najczęściej roczne) czy motywacji (osoby mieszkające do 10 km). Nie mówiąc już, o tym że często słyszy się o dyskryminacji kandydatów z uwagi na wiek. Wielu 50cio latków ma duże problemy ze znalezieniem pracy po przekroczeniu tej magicznej liczby. O dyskryminacji młodych ludzi na rynku pracy napiszę niżej. Kodeks pracy mówi, w tej sytuacji, że zgodnie z art.183b §2 Kp. nie można mówić o dyskryminacji ze względu na wiek, kiedy :

- niezatrudnienie pracownika z powodu wieku jest uzasadnione ze względu na rodzaj pracy, warunki jej wykonywania lub wymagania zawodowe stawiane pracownikom,
- następuje wypowiedzenie warunków pracy dotyczące wymiaru czasu pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników,
- pracodawca stosuje środki, które różnicują sytuację prawną pracownika ze względu na jego wiek lub staż pracy (np. szkolenia dla starszych pracowników, zasady zatrudniania i awansowania, itp.).

We wszystkich innych przypadkach pracownik ma prawo dochodzić swoich praw przed sądem. Sytuacja kształtuje się zresztą podobnie, jeśli chodzi o płeć – w naszym społeczeństwie dalej funkcjonuje wyraźny podział na prace typowo męskie i kobiece. Nie mi oceniać czy ta ostatnia sytuacja jest dobra czy nie – pozostawię tę kwestię szowinistycznym frontom ratowania męskości i feministycznym ruchom zazdrości o pewne stricte freudowskie kwestie.

To, do której grupy należysz będzie z oczywistych przyczyn warunkowało, jak wygląda twoja rozmowa. Jak się domyślasz, lepiej być w tej pierwszej.

Z pierwszą grupą jest inaczej. Najpierw rzeczywiście zamieszcza się ogłoszenie. Jest nawet pewna szansa na to, że natrafi się na osoby spełniające wszystkie wymogi formalne. Niewielka.

(...)

Zawsze w podobnych sytuacjach ma się mieszane uczucia, a od indywidualnego podejścia zależy, na którą stronę kładzie się większy akcent. Praca w HR jest pracą z ludźmi, a oni rozczarowują. Osoba posiadająca jednak doświadczenie w branży bierze pod uwagę takie sytuacje. Powiedzmy sobie więcej – spodziewa się również realizowania reklamacji do trzech miesięcy od zatrudnienia pracownika. Niech nas jednak nie zwiedzie nas duch humanizmu, tolerancji, wolności, równości i braterstwa. **Kandydat nie jest klientem – jest produktem.**

(...)

Kiedyś procent ludzi z wyższym wykształceniem był niższy, stąd mniejsza konkurencja wewnątrz tej grupy. Należy też wziąć pod uwagę bardzo zróżnicowaną strukturę firm w całym kraju. Może się więc zdarzyć, że pracować będziemy w firmie, w której nasze zarobki znajdą się na poziomie wysoko powyżej średniej, a przy tym zarabiamy tyle samo, co nasz szef. To jest zaletą specjalizacji. Pomimo że narzekałem na nią wcześniej, bo uważam, że doprowadziło się jej znaczenie do absurdu, nie należy nie doceniać tej cechy rynku. Ma swoje plusy. Jest po prostu rodzajem zaistniałej sytuacji, nie do końca zależnej od jednostek – można ją zaakceptować, jako pewien rodzaj rzeczywistości i starać się do niej przystosować albo narzekać na nią, bez większych możliwości na jej zmianę. Na pewno głupotą byłoby jej nie dostrzegać.

Jakie są więc perspektywy młodych ludzi na rynku pracy? Nieograniczone. Nie można niestety liczyć na proste rozwiązania. Żeby starać się zmierzyć z zaistniałą sytuacją trzeba więc najpierw zdiagnozować problem.

Głównymi zaporami dla młodych ludzi, przed wejściem na rynek pracy są:

- Wymagane **doświadczenie** w pracy na danym stanowisku
- Wymogi związane z rzadkimi umiejętnościami
- **Brak ofert pracy**, które spełniają oczekiwania finansowe osób poszukujących pracy
- Cała grupa cwaniaczków, którzy próbują dymać innych na wszystkich poziomach w firmie
- **Brak odpowiedniego zaangażowania**
- **Brak kreatywności**

(...)

Tutaj kończy się darmowy fragment. Reszta książki możliwa jest do pobrania, na portalu wydaje.pl.