

## Top 10 intrebari care il pun in dificultate pe recrutor

Un recrutor bun nu e niciodata pus in dificultate de intrebarile adresate de candidati, spun specialistii in resurse umane. Cu toate acestea, exista situatii in cadrul interviurilor de angajare cand recrutorului ii sunt adresate intrebari la care nu prea stie ce sa raspunda.

**Iata 10 exemple de intrebari puse de candidati la interviurile pentru ocuparea unor pozitii, furnizate portalului [cariereonline.ro](http://cariereonline.ro) de catre consultanti din companiile de recrutare:**

1. Managerul meu direct este casatorit?
2. Exista meniu vegetarian la firma?
3. Ce anume nu a facut persoana care a ocupat postul? Care a fost motivul concedierii? (In situatia in care postul a aparut in urma concedierii unei persoane)
4. Cum este personalitatea sefului ierarhic direct? Cum este personalitatea persoanele pe care le voi avea in subordine?
5. Exista loc pentru fumat in cadrul companiei?
6. Care este limita de kilometri admisi pentru fiecare pozitie in parte?
7. Este permisa folosirea messenger-ului in timpul orelor de lucru?
8. Am aflat din piata ca in cadrul companiei pentru care recrutati exista o fluctuatie de personal foarte mare. Cum comentati acest aspect?
9. Care sunt sansele ca acest business sa nu se realizeze (in cazul recrutarii pentru un start-up)?
10. De unde aveti datele mele de contact?

### Situatii

„Cele mai dificile intrebari din partea candidatilor primite de noi au fost legate de diferite zvonuri care circulau in piata legate de compania angajatoare cu referire la atmosfera din interior, turnover sau un anumit manager despre care se auzise in piata ca ar fi extrem de incomod ca sef direct”, ne-a declarat Ana Ber, Senior Consultant in cadrul Dr. Pendl & Dr. Piswanger Romania.

„In cazul metodei direct search, inainte de a i se prezenta proiectul potentialilor candidati, cele mai frecvente intrebari care pun in dificultate persoana care ii propune proiectul sunt: «Ce pachet de compensatii si beneficii ofera compania pentru care recrutati?» sau «De unde aveti datele mele de contact?»”, afirma Beatrice Barbu, Senior Consultant la Total Business Solutions.

Uneori, intrebarile puse de unii candidati sunt dificile pentru ca sunt adresate prematur raportat la etapa in care se afla procesul de selectie, alteori raspunsurile sunt confidentiale, ne-a declarat si Catalin Ilie, consultant la Agentia de resurse umane Professional. „Putem intalni si cazuri cand candidatii adreseaza o serie de intrebari mai deosebite nu pentru ca ar fi interesati de raspunsul la acestea, ci pentru a se pune intr-o lumina favorabila”, spune Catalin Ilie.

Cateva exemple de intrebari problematice pentru recrutor sunt, afirma Mihaela Perianu, Managing

Partner la AIMS Human Capital, „Ce stil de management se practica in companie?”, „Ce planuri de dezvoltare are companie... daca are?”, „Care este motivul concedierii persoanei care a ocupat postul anterior?” sau „Care sunt indicatorii de performanta pentru aceasta pozitie?”.

„In dificultate te pot pune si intrebarile foarte tehnice legate de aspecte ale job-ului si la care doar o persoana cu pregatire si experienta pe domeniul respectiv poate raspunde - de aceea recomandarea noastra este ca la interviurile de recrutare pentru pozitii foarte tehnice sa participe si managerul de departament sau persoana care este considerata «expert» in domeniul respectiv in companie”, afirma Ana Ber.