

## **9 Najczęstszych pytań i odpowiedzi podczas rozmowy kwalifikacyjnej**

### **Metoda STAR budowania odpowiedzi na pytania rekrutera**

## **Poznaj 9 Najczęstszych Pytań i Odpowiedzi na Rozmowie Kwalifikacyjnej i Posiadź tą Umiejętność, a Dzięki Niej Przestaniesz Martwić Się o Pracę**

**oraz**

### **Zdobądź Umiejętność Budowania Skutecznych Odpowiedzi na Jakiegokolwiek Dodatkowe Pytanie Rekrutera**

Odpowiedzi na pytania na rozmowie rekrutacyjnej to jest umiejętność, którą wielu ludzi chciałoby posiadać, jako coś naturalnego, lub jak kto woli urodzić się z tym:)

Śmieje się, bo uważam, że można jej się nauczyć, a jedyne czego potrzebujemy to chęci i instrukcji jak tego dokonać. Dzięki tej umiejętności mamy większy luz na co dzień, bo zaczynamy dostrzegać, że tak naprawdę mamy wybór na rynku pracy.

Czy kiedykolwiek byłeś lub byłaś w sytuacji z takimi ciężkimi pytaniami, wręcz zabójczymi? Czy znasz to uczucie, gdy mając suchość w buzi, w głowie pustkę usta otwierały się, lecz nic inteligentnego z nich nie wychodziło?... Ja tak miałem nie raz, a najczęściej w momencie, gdy na danej pracy mi zależało i chciałem wypaść jak najlepiej.

I wiesz co? Po jednej z takich sytuacji w ogóle porzuciłem chęć zmiany pracy. Przerwa w poszukiwaniu pracy trwała około 2-3 lata.

Powróciłem do tego. Tylko tym razem zmieniłem strategię. Zacząłem myśleć zadaniowo.

Powiedziałem sobie, zacznij się uczyć pisania podań o pracę, a później etapu rozmowy kwalifikacyjnej. Przecież tyle osób zna tą umiejętność, że na 100% zostało to gdzieś zapisane i trzeba tego tylko poszukać.

Wtedy zrozumiałem, że dobrze jest mieć instrukcję, a później według niej praktykować. Chociaż informacji na ten temat w internecie jest mnóstwo, aż czasem sam nie wiedziałem kogo i gdzie słuchać, to jednak stworzenie takiej instrukcji proste nie było.

I jeszcze jedno.

W pewnym momencie dostrzegłem zupełnie inną rzecz. Ja polubiłem poszukiwanie pracy, chcę testować nowe formy i praktykować je. Jednocześnie obecnej pracy nie zmieniłem. Wiem, dziwne.

Jednak dzięki świadomości w głowie, że mam wybór na rynku, zacząłem dostrzegać, że tym bardziej podoba mi się w obecnej. Bo do wielu spraw, zadań, projektów podchodzę z większym opanowaniem i spokojem.

Cieszę się, bo dzięki temu nie będę miał tak szybko siwych włosów:) Jak będzie dalej to nie wiem:)

W tym raporcie otrzymasz ode mnie pierwsze wskazówki i to co warto przeczytać, zanim wylądujesz na rozmowie kwalifikacyjnej.

Jako początek drogi obrałem zdobycie umiejętności odpowiedzi na najczęstsze pytania, z którymi tak często mamy problemy.

Wiem, że po przeczytaniu tego raportu poznasz jak mieć już jeden problem z głowy, a to sprawi, że na rozmowie będziesz bardziej na luzie. A dzięki takiemu podejściu lepiej odpowiadamy na pytania.

**Poniżej 9 najczęstszych pytań na które powinieneś być przygotowany, aby odpowiedzieć na rozmowie kwalifikacyjnej.**

**Ale to nie koniec, dodatkowo poznasz metodę, która sprawi, że odpowiadanie na pytania rekrutera nigdy nie była taka łatwa.**

### **UWAGA:**

Przykładowe pytania, które przedstawiam w poniższym raporcie są dla edukacyjnego przeznaczenia tylko. Nie chciałbym zachęcać Ciebie drogi czytelniku, że będziesz recytował te odpowiedzi na rozmowie o pracę słowo w słowo. Zawsze będziesz miał przewagę i osiągniesz sukces, jeśli użyjesz zniewalających spersonalizowanych odpowiedzi na rozmowie rekrutacyjnej. Poniższe pytania nakierują cię na to i pokażą, w jaki sposób można to zrobić i jaki jest ich cel.

#### **Pytanie 1 „Powiedz mi coś o sobie?”**

To pytanie nie jest po to, aby opowiadać swoją historię życiową lub opowiedzieć o swoim całym CV. W kilku zdaniach opisz swoje główne mocne strony, motywację i doświadczenia, które podkreślają te umiejętności.

Następnie połącz te swoje cechy charakteru do swoich specyficznych celów i co możesz zrobić dla zatrudniającej Cię firmy.

Poniżej przedstawiam Ci przykładowy skrypt, który zawiera potrzebne informacje do przekazania. Tak jak wyżej wspomniałem zacznij od rozmowy o doświadczeniach z przeszłości i sprawdź się w osiągnięciu sukcesu:

*„Pracowałem w branży obsługi klienta, w ciągu ostatnich pięciu lat. Moje ostatnie doświadczenia związane były z obsługą połączeń przychodzących w branży high-tech. Umiejętność obsługi klientów doprowadziła do 30-procentowego wzrostu sprzedaży w ciągu kilku miesięcy.”*

#### **Następnie, warto wspomnieć o swoich siłach i umiejętnościach:**

*„Jestem dumny z siebie, że potrafię dotrzymać zaplanowanych terminów. Podczas, gdy zobowiązuję się do zrobienia czegoś, to upewniam się, że zostanie to wykonane na czas.”*

#### **Zawrzeć z oświadczeniem o aktualnej sytuacji:**

*„To co szukam to firma, która ceni relacje z klientami, w których mogę dołączyć do silnego zespołu i mieć pozytywny wpływ na utrzymanie klienta i sprzedaży.”*

***Powyższą konstrukcję wytłumaczę Tobie w późniejszej części raportu i to, w jaki sposób jest zbudowana i jak ją wykorzystać w procesie sprzedaży na rozmowie kwalifikacyjnej.***

Musisz sobie zdać sprawę, że tak naprawdę Ty uczestniczysz w tym procesie, sprzedajesz swoje umiejętności, a Firma ma to kupić.

I tym będziemy się zajmować, a ja pomogę Ci przebrnąć przez te często trudno wyglądające pytania.

**Pytanie 2 „Jakie są Twoje mocne strony?”**

Podaję również to pytanie, ponieważ często występuje. Jest ono bardziej sprecyzowane, aniżeli powyższe, choć de facto możesz odpowiadać podobnie. To pytanie odnosi się głównie do tego, jakie umiejętności masz dać przyszłemu pracodawcy.

Musisz mieć dwie wersje w głowie:

- a) **Odpowiedź zorientowana na doświadczenia.** Większość rekruterów uważa, że przeszłe doświadczenia osiągnięć są najlepszym wskaźnikiem do przyszłych sukcesów, a więc nie tylko, że masz odpowiednie umiejętności, ale daj dodatkowo przykłady, które to potwierdzają. Czytaj dalej, a niebawem poznasz tą metodę.
- b) **Odnies swoje odpowiedzi do potrzeb organizacji.** Posiadanie wielu mocno opartych na doświadczeniach odpowiedzi nic nie da, jeśli nie pasują do tego, co pracodawca poszukuje. Zrób odpowiednie poszukiwania przed rozmową i dowiedz się, co pracodawca poszukuje i skoryguj swoje mocne strony do potrzeb.

**Pytanie 3 „Przejdźmy przez Twoje CV”.**

Tylko nie mó o każdym detalu w swoim CV. Wymień główne punkty, które sprzedają Twoje najmocniejsze umiejętności do przyszłego pracodawcy. Różnica w porównaniu z poprzednim pytaniem jest taka, że tutaj opiszesz doświadczenia, które masz ujęte w CV i odniesienie do nich, aniżeli doświadczenia zdobyte w inny sposób.

**Pytanie 4 „Jakie są Twoje najsłabsze strony”?**

Zaraz po tym, jak opowiesz o swoich mocnych stronach, możesz usłyszeć pytanie o najsłabsze. .

Najgorszą rzeczą jaką możesz zrobić to mówienie, że ich **nie posiadasz** i powiedzenie dodatkowo coś w stylu „*po prostu pracuję baaardzo ciężko*” albo, że jesteś „*po prostu zorientowany zbyttnio na detalach*”.

**To jest stek bzdur**, wiesz o tym i profesjonalna osoba z HR też o tym wie.

Bardziej korzystnie jest, jeśli skupisz się na umiejętnościach, których jeszcze nie miałś szans rozwinąć. Np., jeśli rekrutujesz się na pozycję, która zawiera

posiadanie umiejętności publicznego przemawiania, spróbuj powiedzieć coś w rodzaju:

*„Do tej pory nie miałem zbyt wielu okazji, jakich mógłbym mieć, aby rozwinąć swoje umiejętności publicznego przemawiania. Pomimo tego chcę rozwijać tę umiejętność, bo zrozumiałem jak bardzo jest potrzebna w życiu zawodowym. Postanowiłem się zapisać do grupy Toastmasters, aby praktykować przemawianie publiczne. To powoduje, że chcę przemawiać więcej, bo tylko praktyka pomoże mi być coraz lepszym.*

Zadając to pytanie rekruter ma nadzieję, że opowiesz o swoim ogromnym błędzie, który będzie mógł Cię wykluczyć z kandydatów na dostanie tejże pracy.

### **Pytanie 5 „Dlaczego opuściłeś ostatnią pracę”?**

Odpowiedź na to pytanie może być troszkę podchwytliwa, biorąc pod uwagę to, że odszedłeś, ponieważ miałeś problemy z *niekompetencją szefa, nie zrozumieniem i brakiem kooperacji ze współpracownikami* i wiele innych, które de facto nie mają związku i nie odnoszą się do samego naszego przedstawienia. A jeśli wyjmiesz je na rozmowie kwalifikacyjnej to automatycznie jesteś źle odebrany.

Udzieleniem prawidłowej odpowiedzi na to pytanie jest podanie, że jedynym powodem, przez który opuszczasz poprzednią firmę jest aspekt związany z Tobą, że decyzję podjąłeś, ponieważ chcesz *„bardziej poszerzyć swoją wiedzę”* oraz *„rozwinąć nowe umiejętności”* aniżeli skupiać się na oskarżeniach swojej firmy.

### **Pytanie 6 „Jak spędzasz wolny czas”?**

To pytanie jest typowym nieformalnym pytaniem, główny jego cel jest sprawdzenie czy aby nie jesteś totalnie nudną osobowością. Kluczem odpowiedzi na to pytanie jest szczegółowy opis i odniesienie tego do swoich doświadczeń, aby pokazać, że jesteś osobą aktywną. Bądź gotowy do podania 2-óch do 3-ech aktywności. Czasem rekruterowi wystarczy odpowiedź o jednej aktywności i po niej przejście do następnych pytań.

Każdy może odpowiedzieć poprawnie na to pytanie. Nawet, jeśli jesteś mocno zajęтым rodzicem, który tylko jak wejdzie do domu, gra z dziećmi, gotuje kolację i ogląda troszkę telewizji przed pójściem spać, możesz odpowiedzieć:

*„Mam dwójkę dzieci. Marianna ma 5 i Marek ma 7 lat. Naprawdę lubię poznawać ich lepiej i lepiej i przez to zabieram je na rowery do parku.”*

*„Również urządzamy sobie razem artystyczne gotowanie, uczę je jak za pomocą trików kuchennych wykonać krem kalafiorowy wraz z ziemniakami, lub dodać sok marchwiowy do pomarańczowego.”;*)

W powyższych sytuacjach masz szczegółowy opis, czyli tak naprawdę poprzez sytuację pokuzujesz rekruterowi jak spędzasz czas. Opisujesz sytuację, a oczywiste jest, że sytuacja kreuje obraz w głowie rekrutera. A następnie poprzez

tą sytuację rekruter poznaje Ciebie jako osobę posiadającą odpowiednie cechy lub nie na dane stanowisko.

### **Pytanie 7 „Jakie są oczekiwania jeśli chodzi o zarobki”?**

Bądź ostrożny - dyskusja o finansowych oczekiwaniach w trakcie rozmowy rekrutacyjnej daje korzyść rekruterowi, nie Tobie!!!

Jako główna zasada, najlepszy czas na podjęcie negocjacji finansowych jest wtedy, gdy przedstawiana jest Ci oferta pracy, zademonstrowanie firmy, że chce Ciebie w ich zespole.

To daje Tobie znacznie więcej przewagi do negocjacji.

Przeanalizuj poniższe przykłady, które pomogą odciągnąć Ci dyskusję w czasie do momentu, jak będziesz w lepszej pozycji (to taka gra:))

- *„Jestem elastyczny, jeśli chodzi o zarobki, ale wolałbym przedyskutować to później, kiedy będzie na to czas”,*
- *„Jestem otwarty do podyskutowania o zarobkach później, ale wolałbym dowiedzieć się więcej, na czym ta praca polega zanim określimy w szczegółach, jaką ofertę mielibyśmy przedyskutować”,*
- *„Moje ostatnie stanowisko tak naprawdę nie ma relacji do tego gdzie aplikuje u Państwa, z tego powodu nie czuję się komfortowo dyskutując na temat moich obecnych zarobków. Ale naprawdę mogę odpowiedzieć na każde pytanie, które dotyczy moich umiejętności oraz kwalifikacji w celu sprawdzenia, czy jestem odpowiednią osobą na to stanowisko i jestem pewien, że jeśli tak to będziemy mogli przejść do porozumienia w sprawie zarobków i oferty. Jestem naprawdę podekscytowany możliwością pracy w Państwa firmę.”*

Staraj się omijać rozmowy na temat pieniędzy, jak długo tylko będziesz mógł (z tego też powodu nigdy nie wychodź z takową propozycją od siebie). Chcesz, aby oni Ciebie polubili i widzieli w Tobie kandydata na stanowisko, dzięki temu masz większe możliwości w późniejszych negocjacjach.

Nikt nie chce mówić sumy, jako pierwszy. Jednak jest kilka sposobów, aby poradzić sobie z tym pytaniem. Generalnie rozmowa o zarobkach powinna się pojawić wtedy, gdy masz ofertę przed sobą. Głównym Twoim celem powinno być opóźnienie tego procesu.

Lub możesz odwrócić to pytanie: *„Jakie są widełki zarobków, które oferujecie na to stanowisko”,* jeśli odpowiedzą Tobie, powiedz: *„Jestem kompletnie usatysfakcjonowany takim przedziałem”.*

Oczywiście często spotkasz się z sytuacją, w której podasz tą sumę. Zapewne częściej, niż w powyższym przykładzie. Można po prostu poćwiczyć z powyższymi przykładami i zobaczyć co z nich wyjdzie.

Zawsze pamiętaj podawaj widełki zarobkowe (czyli min i max). Taka sytuacja często występuje, gdy agencja świadcząca usługi dla firmy przeprowadza nabór na stanowisko.

### **Pytanie 8 „Czy ma Pan/i jakieś pytanie do nas”?**

Powinieneś mieć zawsze jakieś pytania. To jest okazja, aby dowiedzieć się więcej na temat firmy i stanowiska. Dobre pytania rozpoczynają się od: „*Jakie duże projekty mają być realizowane przez grupę?*” lub „*Jakie mają Państwo najlepsze doświadczenia zdobyte dzięki pracy dla tego zakładu?*”.

***Nigdy, przenigdy nie pytaj o zarobki, korzyści lub wakacje.***

### **Pytanie 9 „Ile piłeczek golfowych zmieści się w autobusie szkolnym”?**

W końcu bądź otwarty na tego typu pytania, które były stworzone przez Google’a HR zespół w 1990 roku. Celem tego pytania nie jest, abyś był zdeterminowany odnośnie specyficznych wzorów, które pamiętasz - jest po to, aby sprawdzić Twój tok myślenia. Jeśli otrzymasz takowe pytanie w ciągu twojej rekrutacji, zastanów się chwilę, a potem powiedz osobie rekrutującej o procesie, przez który przejdiesz, aby uzyskać odpowiedź. Nawet, jeśli nie dasz końcowego wyniku, zademonstrujesz swoją zdolność do kreatywnego, wyraźnego, elastycznego myślenia podczas wyzwania – a to już jest **główny kapitał do każdej organizacji**.

Jeśli posiadasz zdolności analityczne myślenie możesz dodatkowo odpowiedzieć w następujący sposób: Mianowicie, nie używając skomplikowanych wzorów, posłuż się wizualizacją.

*Wyobraź sobie np. autobus 15 metrów długi, 2 metry szeroki i 2 metry wysoki oraz piłeczkę golfową o średnicy 5 centymetrów. Na tylnej ścianie zmieści się 40 x 40 piłeczek (przeliczając metry na centymetry mamy 200 cm/5 cm jeden rząd na szerokość, czyli 40 piłeczek kładziemy na podłodze i do tego musimy jeszcze nimi zapełnić wysokość, gdzie zmieści się 40 rzędów. Wzór taki sam 200 cm/5 cm = 40). Trzeba to pomnożyć przez 300 (długość 15 m, czyli 1500 cm i to podzielone przez średnicę piłeczki, czyli 5 cm, co daje nam 300 rzędów dodatkowych wzdłuż autobusu). Mamy, więc 1600 (40 x 40 na tylnej ścianie autobusu) x 300, czyli 480 000 piłeczek. Od tego można odjąć jakieś 10% – 20%, ponieważ nie cała przestrzeń w autobusie jest pusta (fotele, szafki, półki, itp.).*

W każdym razie możesz obejść kombinowanie z wpisywaniem kuli w sześcian, wzorem na objętość kuli itp. Zależało mi tutaj, aby pokazać pewną kreatywność. To pytanie jest z serii dla Managera Produktu.

### **Powyżej podałem przykłady najczęstszych pytań i obszernie wytłumaczenie ich.**

Niektóre są bardzo zbliżone, jak silne strony, powiedz coś o sobie, czy nawet Twoje CV. Jednak moją ideą jest zrozumienie ich aniżeli wykłuwanie na blachę.

Powróćmy do pytań, ponieważ problem ze 101 pytaniami jest takowy, że masz wszystkie odpowiedzi w głowie, jednak, co się wydarzy, jeśli na rozmowie dostaniesz pytanie, na które nie znasz odpowiedzi??

Pokażę Tobie system, metodę, technikę, dzięki której zniknie problem i zastanawianie się „*Nie znałem takiego pytania*”?

Ten system jest odmienny. Przypisano jej nazwę **STAR (z angielskiego GWIAZDA)**.

Pamiętaj, aby odpowiadać na pytania kierując się zasadą:

**„Udowodnij nam, że to Ty jesteś najlepszą kandydatką na to stanowisko”.**

***Każda odpowiedź, której potrzebujesz musi odpowiadać na to pytanie/punkt.***

Piękno tego konceptu leży w tym, że daje Tobie możliwość do przygotowania świetnych odpowiedzi na pytania jeszcze przed rozmową. Pomyśl chwilę i poszukaj przykładów ze swojej kariery zawodowej, które pokazują, co możesz wnieść na stanowisko na które aplikujesz.

To spowoduje, że przyszły pracodawca wyobrazi sobie Ciebie, jako **idealnego kandydata** do objęcia tegoż stanowiska

Wyobraź sobie, że wkraczając na rozmowę, masz odpowiedzi nie tylko na pytania rekrutera, ale też na takie, które demonstrują wartość dodaną dla firmy.

Mamy dużo typów rozmów rekrutacyjnych, od rozsypanych do sformalizowanych, ale jedno, co pewnie Cię nie ominie to stawienie czoła pytaniom opartym o Twoje kompetencje. Te pytania są bardzo popularne w dużych organizacjach i w sektorze publicznym, więc warto poznać i nauczyć się tej techniki.

Do których pytań najczęściej używać metody **STAR**:

- Do pytań behawioralnych oraz pokazujące nasze kompetencje. Przykłady: **rozwiązanie problemu, umiejętności przywódcze, trudne sytuacje, praca zespołowa, obsługa klienta, umiejętności techniczne**

Do powyższych pytań została stworzona.

Ja polecam ją używać dodatkowo do wielu innych sytuacji, nie tylko podczas rozmowy kwalifikacyjnej. Raz zrozumiesz metodę STAR i zaczniesz ją używać. Im



częściej będziesz ją praktykować tym szybciej dostrzeżesz jej efekty w postaci bardziej skutecznej komunikacji.

Wszystko, co musisz zrobić to odnieść się do zbioru odpowiednich doświadczeń. Czyli wyjaśnienie tych doświadczeń, **jako sytuacji i/lub zadania, dalej podjętych akcji, i na koniec uzyskanych rezultatów**. To wszystko. To doprowadzi do tego, że będziesz gotowy odpowiedzieć na wiele różnych typów pytań na rozmowie kwalifikacyjnej.

### **Przechodzimy do konkretów.**

Pytanie rekrutera często zaczyna się od następującego wyrażenia: „*Powiedz mi o...*”. Z początku to może brzmieć, jako proste pytanie, ale w trakcie rozmowy i jak jesteśmy zdenerwowani możemy udzielić odpowiedzi nieuporządkowanej, a to doprowadzi do ominięcia kluczowych szczegółów.

Poniżej przykłady jak można to ominąć i użyć techniki STAR. Dyrektor Marketingu może zostać zapytany: „Opowiedz mi o projekcie, zadaniu, który miał napięty harmonogram, a dodatkowo należało rozwiązać problemy z dostarczeniem go na czas”. Oto jak powinna być uporządkowana Twoja odpowiedź:

- **Sytuacja (SITUATION)** - daj zawartość dla swojej opowieści. Np: *„Byliśmy w trakcie dostarczenia prezentacji dla 30 klientów zainteresowanych naszym nowym produktem Marek, osoba, która miała to zaprezentować, utknął w pociągu z Warszawy.*
- **Zadanie (TASK)** - co było wymagane od Ciebie. Np: *Ja byłem odpowiedzialny, aby znaleźć alternatywę do tej sytuacji. Priorytetem byli oczywiście klienci i nie mogliśmy ich zawieść. Chcieliśmy wypaść, jak najlepiej na tej prezentacji, bo widzieliśmy dużo korzyści związanych z tą współpracą.*
- **Aktywność (ACTIVITY)** - co tak naprawdę zrobiłeś. Np: *Skontaktowałem się z Kasią, członkiem naszego zespołu, czy mogłaby wejść w ten projekt i poprowadzić prezentację. Ona się zgodziła, odłożyła swoje dotychczasowe zajęcia i udała się na wydarzenie.*
- **Rezultaty (RESULTS)** - jak dobrze została sytuacja rozegrana. Np, *Marek nie mógł dotrzeć na prezentację na czas, ale wyjaśniliśmy całą sytuację delegatom. Kasi prezentacja wyszła pomyślnie. Marek, mimo wszystko dał radę dotrzeć na ostatnie 15 min przed zakończeniem, aby odpowiedzieć na dodatkowe pytania. W wyniku zdobyliśmy kilkanaście dobrych kontaktów, a dwóch klientów zakupiło nasze produkty.”*

Teraz parę punktów podsumowania.

Bardzo ważne w tej metodzie jest, aby być szczegółowym i konkretnym, aniżeli mówić ogólnikowo.

Warto określać ilościowo swoje sukcesy. W powyższym przykładzie wspomnieliśmy o 30 delegatach, ludzi zaangażowanych oraz zdobytych 2

kontraktach. Z perspektywy słuchającego, ta opowieść jest bardziej interesująca i daje możliwość im zmierzyć twój sukces.

Natomiast nieokreślone liczby i niezdefiniowane sukcesy dają odpowiedź mniej przekonującą i mniej czują ją rekruterzy.

W końcu najważniejsze jest, aby całą swoją historię zakończyć w pozytywnym świetle, co daje całemu przekazowi mocy.

W drugim przykładzie, kandydat do obsługi klienta zostaje zapytany: „Opisz sytuację, kiedy musiałeś dostarczyć doskonałą obsługę klienta w związku ze skargą, reklamacją”?

- **Sytuacja:** „Klient zadzwonił ze skargą, że oczekuje już dwa tygodnie na odpowiedź z naszego działu sprzedaży odnośnie produktu.
- **Zadanie:** Musiałem odnaleźć pytanie klienta i sprawdzić, co poszło źle i nie według standardowych procedur,
- **Aktywność:** Przeprosiłem go, zdobyłem szczegóły i przekazałem je do naszego szefa sprzedaży, dodatkowo poinformowałem klienta, że odezwiemy się w przeciągu godziny. Następnie zbadalem, dlaczego na pytanie nie odpowiedziano. Odkryłem, że było to połączenie złego numeru telefonu i emaila, który nie został sprawdzony. Poinformowałem o tym klienta i zaoferowałem rabat przy zakupie następnego produktu,
- **Rezultat:** Klient nie tylko kontynuował zakupy u nas, ale również wydał pozytywną opinię na nasz temat.”

Używaj tej metody w jej najlepszym wydaniu, struktura STAR nie jest widoczna dla słuchającego i po prostu przychodzi, jako dobrze wyartykułowany przykład. Stwórz wiele odpowiedzi w tym stylu, aby zaznajomić się bliżej z tą metodą, a nie dzień przed rozmową kwalifikacyjną.

*Następny Przykład:*

### **Pytanie: Czy kiedykolwiek byłeś liderem jakiegoś zespołu wcześniej?**

To jest następny powód, dlaczego ta metoda jest tak mocna. Powyższe pytanie jest zamkniętym pytaniem.

Możesz odpowiedzieć „tak plus jakieś suche zakończenie zdania i przejść szybko do następnego pytania.

Ale przywództwo jest bardzo ważną umiejętnością, i nie możesz odpuścić szansy, aby zabłysnąć.

Wielu odpowie na to pytanie w najprostszy sposób i szybko, ale ty masz możliwość, aby zaimponować

To zbudujmy to zdanie naszą metodą:

- **Sytuacja:** „Tak, istotnie. Przykład możemy wziąć z mojej ostatniej firmy, gdzie początkowo byłem programistą, w zespole 6-cio osobowym

*odpowiedzialnym za opracowanie nowego modułu finansowego dla naszych podstawowych produktów.*

- **Zadanie:** *Projekt był bardzo ważny, ponieważ data uruchomienia miała się wiązać z dużą sprzedażą i wysokimi nakładami marketingowymi. Dodatkowo nasz projekt był opóźniony w momencie, kiedy lider projektu zachorował, i pozostawił go.*
- **Akcja:** *Postanowiłem zgłosić, aby poprowadzić ten projekt do końca. Na studiach oraz w szkole średniej wybierano mnie na kapitana różnych drużyn, a mnie to się podobało i spełniałem się w tej roli, ponieważ bardzo lubiłem wyzwania i odpowiedzialności przywódcze. Dalej, dzięki umiejętnościom technicznym zauważyłem błędy w kodzie, które musieliśmy naprawić, a wiadomo, że czas nas gonił i prezentacja zbliżała się dużymi krokami. Aby nie doprowadzić do opóźnienia postanowiliśmy pracować również wieczorami, a czasem przez część nocy.*
- **Rezultat:** *Ostatecznie projekt został dostarczony na czas z budżetem przekroczonym o 1,5% w stosunku do założonego. Projekt został uznany jako duży sukces, nawet przy przekroczonych kosztach, które były niczym w porównaniu do kosztów jakie byśmy ponieśli z powodu opóźnień. Nasz zespół otrzymał bonusy za osiągnięty sukces, a ja zostałem oficjalnie promowany jako lider zespołu.”*

Jeżeli nigdy wcześniej nie odpowiadałeś na pytania w taki sposób, to powinieneś kilkakrotnie powtórzyć sobie co chcesz przekazać.

Podam Ci metodę jaką ja często stosowałem.

Pisałem sobie na kartce doświadczenie z pracy, które pokazywało moją mocną stronę, np praca w zespole. Opisałem tą sytuację, a następnie na głos ją czytałem. To mi zajmowało dziennie z 10 - 15 minut.

Dodatkowo, jeżeli chcesz jeszcze lepiej to wykonać, to polecam nagraj się na video (użyj telefonu lub aparatu) i obejrzyj później siebie. Ja nie mogłem często na siebie patrzeć:) To jak wypadamy przed lustrem, a jak inni nas widzą lub słyszą to dwie różne sytuacje.

Namawiam Cię do wypróbowania, sprawdzenia i przetestowania tej techniki. Później oceń ją i to wszystko. Jak Ci się to przydało to super.

***I pamiętaj przestań się uczyć tych 101 pytań. Ułatw sobie ten proces.***

I na koniec parę dodatkowych przykładów z krótkim rozwinięciem, a zakończenie dopisz samodzielnie. To tak dla utrwalenia Tobie tej metody, przetestuj ją wpierw na brudno napisz i odpowiedz sobie na kilka pytań:

- Jakbyś opisał/a siebie?
- Dlaczego chcesz zmienić pracę?
- Jakie są Twoje aspiracje kariery?
- Powiedz mi o swoich mocnych stronach?

Każde z tych pytań może być odpowiednio używając przykładów jak zilustrowane poniżej:

- Opisałbym siebie, jako osobę bardzo komunikatywną, np...i opisujesz historię metodą STAR...
- Chcę zmienić pracę, ponieważ preferuje pracę z klientem w 4 oczy, np...
- Mam aspirację kariery do pracy w środowisku, gdzie się realizuje wyzwania, np kiedy Ja...
- Jedną z moich silnych stron jest empatia, np...

Często szczegóły są omijane biorąc pod uwagę poszukiwania (badania) na temat rozmów o pracę. Dlatego warto nauczyć się tej metody, po to i tylko po to, aby nie zapominać o szczegółach.

### ***Dodatkowe Przykłady, gdzie z powodzeniem możesz zastosować metodę STAR:***

#### **KOMUNIKACJA**

- Podaj konkretny przykład czasu, kiedy współpracownik krytykował Twoją pracę w obecności innych. Jak zareagowałeś? W jaki sposób to wydarzenie ukształtowało sposób komunikowania się z innymi?
- W jaki sposób możesz nas zapewnić, że ktoś rozumie, to, co do niego mówisz?

#### **PODEJMOWANIE DECYZJI**

- Podaj nam przykład, kiedy musiałeś podjąć trudną decyzję.
- Opisz konkretny problem, który rozwiązałeś lub rozwiązałaś dla pracodawcy. Jak podszedłeś lub podeszłaś do tego problemu? Jakie zadania mieli inni pracownicy? Jaki był wynik?
- Podaj nam przykład, podczas, gdy poświęcenie Twojego czasu na podjęcie decyzji się opłaciło?

#### **INICJATYWA**

- Co zrobiłeś lub zrobiłaś, aby przygotować się do rozmowy kwalifikacyjnej?
- Podaj nam przykład sytuacji, która nie mogła być zrealizowana z powodzeniem bez Twojej osoby?

#### **PLANOWANIE I ORGANIZACJA**

- Proszę opisać sytuację, kiedy musiałaś lub musiałeś prowadzić wiele projektów jednocześnie. Jakie kroki podjęłaś lub podjąłeś, aby zostały one wszystkie ukończone?

- Jak określasz priorytety w planowaniu swojego czasu? Podaj nam przykład.

### **ELASTYCZNOŚĆ**

- Opisz czas, kiedy musiałeś przenieść swoje potrzeby na bok, aby pomóc współpracownikowi zrozumieć zadania. Jak jej lub jemu pomogłeś?

### **PRZYWÓDZTWO**

- Opowiedz nam o czasie, kiedy wyniki projektu zależały od Ciebie jako osoby, sprawującej rolę przywódczą?
- Podaj nam przykład, kiedy zaangażowałeś innych w podejmowaniu decyzji.

### **ZARZĄDZANIE CZASEM**

- Opowiedz nam o czasie, kiedy nie udało się Tobie dotrzymać terminów realizacji zadań. Które sprawy Ci się nie powiodły? Jakie były reperkusje z tym związane? Czego się nauczyłeś?
- Opowiedz nam o czasie, kiedy byłeś szczególnie skuteczny w ustalaniu priorytetów zadań i ukończeniu projektu zgodnie z harmonogramem.