

4. Anar a una entrevista de feina i proves de selecció



L'entrevista personal és una eina que s'utilitza en tots els processos de selecció de personal per tal que l'entrevistador/a i el o la candidata intercanviïn informacions sobre una oferta de treball determinada.

La seva finalitat és conèixer al candidat/ta que aspira al lloc de treball i esbrinar si les seves característiques personals i professionals responen al perfil que es demana per ocupar la plaça que s'ofereix.

L'entrevista personal normalment és el punt i final del procés de selecció. És important que, com a candidat/ta, mostris la teva motivació i el teu interès per trobar trobar feina i per aprendre.

El tipus d'entrevista variarà depenent de l'estructura empresarial. Hi ha grans empreses que tenen un departament de Recursos Humans que s'encarrega de seleccionar els candidats. De vegades hi ha empreses que aquesta tasca la posen en mans de consultors o d'empreses de selecció de personal, i n'hi ha en què és el mateix gerent o director de departament el que finalment decideix quin candidat serà el més idoni per treballar a la seva empresa.

A continuació t'indiquem alguns aspectes que es valoren **positivament** en una entrevista:

- * Ser agradable
- * Ser tolerant a la tensió
- * Capacitat d'organització i planificació
- * Capacitat per resoldre problemes i plantejar solucions
- * Tenir iniciativa
- * No ser excessivament agressiu
- * Tenir confiança en un mateix
- * Tenir flexibilitat mental

També has de tenir en compte alguns aspectes que es valoren **negativament** en una entrevista. Te'ls indiquem a continuació:

- * Ser passiu, indiferent
- * Tenir una preparació inadequada al nivell que s'exigeix
- * No saber estar, prestar poca atenció
- * Ser problemàtic
- * Aparença descurosa
- * Presentar nerviosisme, ansietat, evadir-se
- * Despendre aire d'arrogància o excessiva confiança
- * No mirar a l'interlocutor, estar a la defensiva

- * Interessar-se més pel sou que per la feina en qüestió
- * No realitzar preguntes sobre les característiques de la feina, funcions, tasques, empresa.

Les proves de selecció es poden classificar en tres grups: proves de coneixements professionals, proves psicotècniques i simulacions.

* **Proves de coneixements professionals.** Serveixen a l'empresa per comprovar si una persona coneix les tasques pròpies de la feina a desenvolupar. Consisteixen en un seguit de preguntes amb les quals es valora els coneixements que té el candidat/a respecte al lloc de treball que ha d'ocupar.

* **Proves psicotècniques.** Es coneixen com a "test". Es tracta de proves pensades per mesurar tant les aptituds com els trets de personalitat dels candidats. N'hi ha de tres tipus: d'aptitud intel·lectual, de personalitat i d'intel·ligència.

* **Simulacions.** En aquest cas, el que es fa és una prova que reproduïx a la pràctica allò que cal fer en el lloc de treball al que s'aspira.