

THE ART OF THE JOB INTERVIEW IN HUMAN RESOURCES

ARTA INTERVIULUI ÎN RESURSELE UMANE

CALALB Djulieta, studentă, specialitatea: Business și Administrare

Academia de Studii Economice din Moldova, Republica Moldova,

Chișinău, str. Bănulescu-Bodoni 61, www.ase.md

e-mail autor: calalb.djulieta@ase.md

Abstract. This report is about the importance of the interview in the recruitment process within human resources. The research points to peak all the methods, and ethics considered in conducting job interviews. The types of interviews, necessary preparation, verbal and nonverbal communication, and handling difficult situations are being analyzed. The research is based on theoretical analysis and practical examples from the field. The results show the significance of wellplanned selection processes adapted to the needs of the company.

Keywords: Human Resources, Interview, Recruitment, Communication, Evaluation, Ethics

JEL CLASSIFICATION: M52, M12

INTRODUCERE

Interviul de angajare este o etapă semnificativa în procesul de selecție a personalului. Într-o piață a muncii tot mai competitivă, abilitatea specialiștilor în resurse umane de a organiza un interviu eficient devine crucială. Scopul acestei cercetări este de a scoate în evidență importanța interviului ca element de selecție și de a analiza cele mai bune practici pentru desfășurarea sa. Analiza tipurilor de interviuri, metodele de comunicare, provocările și standardele etice care trebuie respectate sunt incluse în cercetare.

CONȚINUTUL DE BAZĂ

1. Analiză succintă a surselor bibliografice în domeniul problemei cercetate

Tema interviurilor în resursele umane a fost analizată profund. Potrivit Managementului Societății Resurselor Umane (SHRM, 2023), interviurile structurate oferă o mare obiectivitate. De asemenea, Goleman (2006) accentuează importanța inteligenței emoționale în analiza candidaților. Metoda STAR este larg recunoscută ca tehnică eficientă de interviuare comportamentală. Studii recente arată că feedbackul post-interviu contribuie la reputația angajatorului și la îmbunătățirea proceselor interne (LinkedIn Talent Blog, 2023).

Exemplu de răspuns STAR:

Întrebare: „Ai întâmpinat momente în care a trebuit să rezolvi conflicte la locul de muncă?”

Răspuns STAR:

- **Situație:** Eram o echipă de 5 persoane; două colegi aveau păreri diferite în privința modului de a termina un proiect.
- **Sarcină:** Ca lider de echipă, aveam responsabilitatea de a controla conflictul și de a menține colaborarea eficientă.
- **Acțiune:** Am organizat o discuție clarificatoare, am ascultat ambele părți și am propus o soluție care a combinat ideile principale ale ambelor.
- **Rezultat:** Conflictul s-a încheiat amiabil, proiectul a fost trimis la timp, iar atmosfera din echipă sa îmbunătățit.

2. Descrierea metodelor de cercetare utilizate

Pentru realizarea acestei lucrări au fost folosite metode calitative, și observația indirectă a interviurilor simulate. Au fost studiate ghiduri de practici publicate de organizații de specialitate și articole academice care abordează aspectele legate de comunicare, evaluare și etică în cadrul interviurilor

Tabelul 1. Tabel comparativ: Tipuri de interviuri

Tip interviu	Avantaje	Dezavantaje
Structurat	Obiectiv, comparabil, predictibil	Lipsa de flexibilitate
Nestructurat	Conversație liberă, relație naturală	Subiectiv, greu de comparat candidatii
Comportamental	Bazat pe fapte reale, evidențiază competente	Necesita experiența în formularea întrebărilor
Situațional	Testează reacții în scenarii ipotetice	Nu reflectă întotdeauna comportamentul real
Panel(multi evaluator)	Diversitate de opinii, evaluare colectivă	Poate intimida candidatul

Sursa: Datele și caracteristicile sunt sintetizate din sursele analizate; adaptare după <https://www.shrm.org/>
<https://www.indeed.com/>

Exemple de întrebări și răspunsuri la un interviu:

1. Povestește-mi despre tine.

Ce urmărește recrutorul: să vadă cum te prezinți profesional, dacă ești clar(ă).

Răspuns așteptat: un rezumat profesional – experiență, competențe, obiective.

Exemplu bun: „Sunt licențiată în economie și am 2 ani de experiență în recrutare. În ultima perioadă am lucrat la proiecte de selecție în retail și m-am specializat în interviuri STAR.”

De ce vrei acest job?

Ce urmărește recrutorul: motivația ta – să vadă dacă ești interesat(ă) real de job și dacă te potrivești companiei.

Răspuns așteptat: fă legătura între valorile firmei și ce te atrage la job, nu spune doar „pentru bani”.

Exemplu bun: „Îmi place interacțiunea directă cu oamenii, iar acest post în HR oferă ocazia de a contribui activ la construirea unei echipe. Cultura companiei mi se pare deschisă și colaborativă.”

2. Care sunt punctele tale forte? Ce urmărește recrutorul:

să vadă cât de bine te cunoști și ce poți aduce în echipă.

Răspuns așteptat: oferă exemple concrete care să susțină fiecare calitate menționată.

Exemplu bun: „Sunt organizată – în internshipul anterior am restructurat baza de date a candidaților, reducând timpul de selecție cu 20%.”

3. Care este cel mai mare defect al tău?

Ce urmărește recrutorul: sinceritate, autocunoaștere și dorință de dezvoltare.

Răspuns așteptat: alege un „defect bun” și explică cum lucrezi la el.

Exemplu bun: „Tind să fiu prea perfecționistă, dar învăț să prioritizez și să nu pierd timp cu detalii inutile.”

4. Unde te vezi peste 5 ani?

Ce urmărește recrutorul: ambiția ta, direcția profesională, dacă ești o investiție pe termen lung. **Răspuns așteptat:** un obiectiv realist, conectat cu domeniul sau cu poziția dorită.

5. Ai întrebări pentru noi?

Ce urmărește recrutorul: dacă ești interesat(ă) cu adevărat, dacă ai spirit critic și curiozitate.

Răspuns recomandat: întreabă despre cultura echipei, provocările rolului sau planuri de dezvoltare profesională.

6. Descrie o situație în care ai eșuat. Ce ai învățat din ea?”

Ce testează: capacitatea de autoanaliză, reziliență și dorință de învățare.

Răspuns așteptat: sincer, dar orientat pe lecții și soluții. Nu învinovăți alți oameni.

3. Rezultatele obținute

Cercetarea a demonstrat că interviul este un proces semnificativ în selecția personalului, iar eficiența sa depinde de structura interviului, pregătirea recrutorului și contextul organizației. Comunicarea concisă, ascultarea și respectarea etice sunt elemente de bază pentru succesul unui interviu. Se recomandă integrarea feedbackului candidatului după evaluare.

CONCLUZII/RECOMANDĂRI

Pe baza cercetării, concluzionez că interviul de angajare este o unealtă decisivă în alegerea candidaților perfecți, nu doar din perspectiva abilităților profesionale, ci și a compatibilității cu valorilor companiei. Astfel, integrarea interviurilor structurate, și a metodelor comportamentale contribuie semnificativ la obiectivitatea procesului de selecție într-o companie.

Câteva recomandări pentru îmbunătățirea interviurilor sunt:

- Formarea recrutorilor în domeniul comunicării;
- Aplicarea tehnicilor validate (STAR, întrebări situaționale);
- Asigurarea unui mediu etic și transparent;
- Analiza feedbackului, atât din partea candidaților, cât și a interviatorilor din procesul de recrutare.

REFERINȚE:

1. Goleman, D.(2006). *Inteligenta Emotională: Why It Can Matter More Than IQ*.
2. Indeed Editorial Team. (2024). *Metoda STAR: Definiție și Exemple*. <https://www.indeed.com/career-advice/interviewing/star-interview-method>
3. LinkedIn Talent Blog. (2023). *De ce feedback-ul candidaților este esențial pentru marca de angajator*. <https://www.linkedin.com/business/talent/blog/talentengagement/candidate-feedback-employer-brand>
4. Managementului Societății Resurselor Umane (SHRM). (2023). *Ghidul Interviului Structurat*. <https://www.shrm.org/resourcesandtools/tools-and-samples/hrforms/pages/structured-interview-guide.aspx>

Coordonator științific: BĂIEȘU Marina, dr., conf. univ.,
Academia de Studii Economice din Moldova
Republica Moldova, Chișinău, str. Bănulescu-Bodoni 61, www.ase.md
e-mail: baiesu.m@ase.md