

How to succeed at interviews

Understanding the common reasons for rejection in the assessment and selection process can prime you for interview success. Fiona Beddoes-Jones explains.

Surprisingly, 85 per cent of organisations report experiencing recruitment difficulties with the most common complaint being that although recruits have the potential to grow, they don't currently have all the skills and experience that the employer requires. So what do employers want? Employers want “someone who is academically able, is proactive without being hasty, can understand and solve complex problems effectively by 'thinking outside the box' without going completely off at a tangent, someone who can switch quickly between taking an operational or a strategic approach, a person who is self-confident without being arrogant, resilient without being insensitive, and someone who is able to be both practical and theoretical as the situation demands it.

They also want emotionally mature and responsible individuals who have the 'right attitude' to be able to adapt to the organisational ethos, particularly multi-nationally, and who, whilst working collaboratively across cultural, social and organisational boundaries can slip easily into a leadership role wherever necessary without alienating anyone”.

Not a bad job description for a CEO actually. And how many senior executives do you know who can consistently live up to this ideal? Probably not many. Unfortunately for employers, the brain doesn't finish maturing until about the age of 25, therefore it's both unrealistic and unreasonable to expect a 21 year old graduate to be as responsible and mature as a 35 year old who has had the benefit of ten years work experience. Regrettably though, it seems that this is just what employers do expect, on top of which it is no longer enough to have a first class honours degree, employers now want a first class honours degree and relevant work experience in their specific

Überraschenderweise berichten 85% der Organisationen über Probleme bei der Personalbeschaffung. Die häufigste Klage ist, dass Bewerber zwar Verbesserungspotenzial aufweisen, jedoch nicht alle vom Arbeitgeber verlangten Kenntnisse und Erfahrung besitzen. Und so stellt sich die Frage, was Arbeitgeber wollen. Wie wir bereits letztes Jahr identifiziert haben (den vollständigen Artikel finden Sie in Eurograduate 2005) wollen Arbeitgeber „jemanden mit akademischen Fähigkeiten, der proaktiv ist, ohne überstürzt zu handeln, der komplexe Probleme durch innovatives Denken effektiv lösen kann, ohne vom zentralen Thema abzuschweifen, jemanden, der schnell zwischen betrieblichen und strategischen Ansätzen hin- und herwechseln kann, jemand der selbstbewusst ist, ohne arrogant zu sein, robust ohne gefühllos zu sein, und jemand, der je nach Situation sowohl Praktiker als auch Theoretiker sein kann. Arbeitgeber suchen außerdem emotional reife und verantwortungsbewusste Personen mit der „richtigen Einstellung“, um sich an den Unternehmensethos, insbesondere auf multinationaler Ebene, anzupassen. Sie sollten auch über die Fähigkeit verfügen, sowohl über kulturelle, soziale und organisatorische Grenzen hinweg kollaborativ zusammen zu arbeiten, als auch bei Bedarf reibungslos eine Führungsrolle übernehmen zu können, ohne dadurch andere Mitarbeiter zu befremden.“

Insgesamt eine ziemlich gute Stellenbeschreibung für einen CEO. Und wieviele obere Führungskräfte kennen Sie, die ein solches Ideal laufend erfüllen? Wahrscheinlich nicht sehr viele. Bedauerlicherweise für Arbeitgeber ist der Reifeprozess des menschlichen Gehirns erst etwa im Alter von 25 Jahren abgeschlossen. Die Erwartung, dass ein 21-jähriger ebenso reif und verantwortungsbewusst sein soll wie ein 35-jähriger mit bereits zehn Jahren Arbeitserfahrung, ist daher unrealistisch und

Wie hat man Erfolg bei Bewerbungsgesprächen?

Informationen über die allgemeinen Ablehnungsgründe bei der Beurteilung und Auswahl bereiten Sie auf erfolgreiche Vorstellungsgespräche vor. Eine Erläuterung von Fiona Beddoes-Jones.



At interview you are likely to be asked to identify your strengths and weaknesses. Know them.



industry before some are even willing to shortlist a candidate. No wonder they report recruitment difficulties.

There is lots of advice available via employers, recruiters and the internet about how to succeed at Assessment Centres. There is even advice about what not to do. What your research probably won't tell you however are the real reasons that potential employers actually reject candidates. This article will.

So assuming that you are a smart, responsible and mature graduate, once you have made it on to the shortlist and subsequently to the Assessment Centre, what are the most common 'derailers'?

Those behaviours, attitudes or thinking styles that are guaranteed to get you overlooked by employers.

I will tell you the five most common reasons for rejection, but first, let's focus on some key points to remember that you may not have considered before.

It's important to remember that although the Assessment Centre environment is an artificial one and the other participants are not your colleagues, you will be expected to act and behave with them as if they are.

übertrieben.

Bedauerlicherweise ist das jedoch genau, was Arbeitgeber erwarten. Zudem reicht es heute nicht mehr aus, ein First

Class Honours Diplom zu haben. Arbeitgeber erwarten nicht nur ein First Class Honours Diplom sondern auch relevante Arbeitserfahrung in ihrer spezifischen Branche, bevor ein Kandidat überhaupt in die engere Wahl gezogen wird. Kein Wunder klagen sie über Probleme bei der Personalbeschaffung.

Arbeitgeber, Personaleinsteller und das Internet bieten eine Menge Informationen darüber, wie man in Beurteilungszentren erfolgreich sein kann. Es werden sogar Tipps gegeben, was man nicht tun sollte. Was Ihre Nachforschungen jedoch sehr wahrscheinlich nicht ergeben werden, sind die echten Gründe, aus denen potentielle Arbeitgeber Bewerber ablehnen. Sie finden diese in diesem Artikel. Angenommen, Sie sind ein intelligenter, verantwortungsbewusster und reifer Hochschulabsolvent und haben es im Bewerbungsprozess in die engere Wahl und damit in das Beurteilungszentrum geschafft. Was sind die häufigsten Stolperfallen? Es sind Verhaltensweisen, Einstellungen oder Denkstile, die garantieren, dass Sie von Arbeitgebern übersehen werden. Ich werde Ihnen die fünf häufigsten Gründe für eine Ablehnung nennen, aber möchte zuerst einige wichtige Punkte aufwerfen, die Sie vielleicht noch nicht in Betracht gezogen haben.

Bedenken Sie, dass das Umfeld des Beurteilungszentrums zwar ein „künstlich“ geschaffenes ist und die anderen Teilnehmer nicht Ihre Kollegen sind, es jedoch erwartet wird, dass Sie sich so verhalten, als wären sie das. Vergessen Sie auch nicht, dass die Personaleinsteller vielbeschäftigte Leute sind und daher rein aufgrund der von ihnen

...recruiters will make all sorts of assumptions about you based only on the behaviours that they see...



Over-dominant behaviour and impulsiveness are common reasons for graduates being rejected.

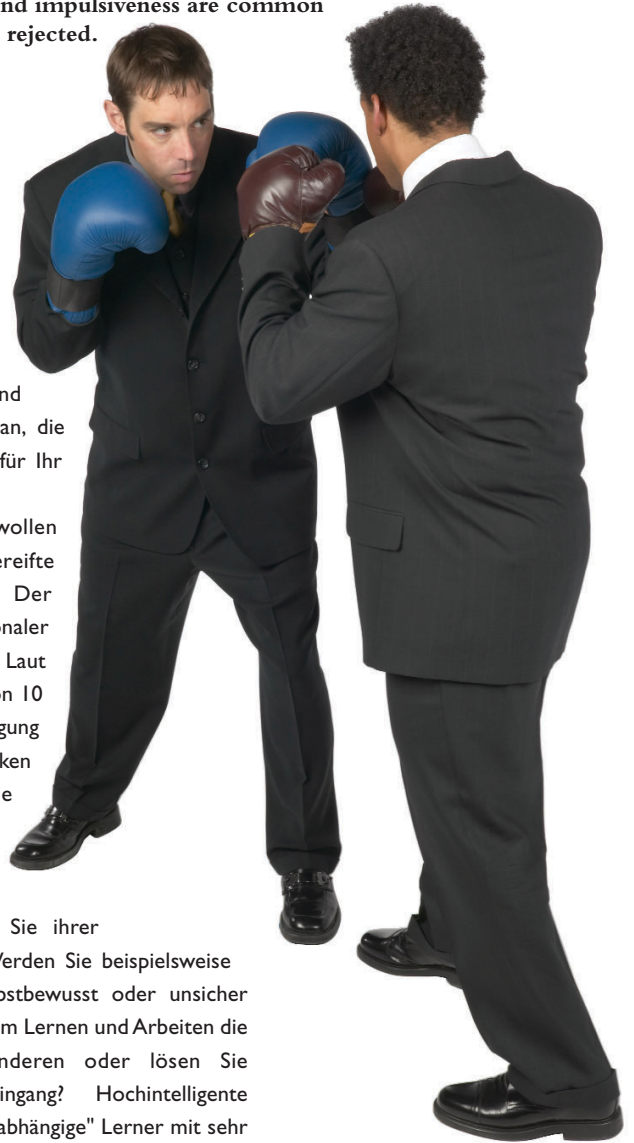
Remember also that the recruiters are busy, therefore they will make all sorts of assumptions about you based only on the behaviours that they see. They will take everything at face value and are not interested in understanding your underlying motivations or the reasons for your behaviour.

Employers want emotionally mature graduates. The first step to emotional maturity is self-awareness. According to research by Gallup, when asked, as many as 7 out of 10 people cannot identify their strengths. Know yours. Ask friends and family what they think your strengths and weaknesses are – do you come across as self-confident, over-confident or unconfident, for example? Are you collaborative when learning and working or do you prefer to solve problems independently? Highly intelligent people are often 'field independent' learners who are very task focused. This means that they prefer to learn and work independently of others in their own way and in their own time.

Translate this to an Assessment Centre and you will be perceived as being a loner who is not a team player. The 'winners' will be the 'field dependent' learners who like to learn collaboratively with others, discussing things and problem solving together. They might not be as

beobachteten Verhaltensweisen alle möglichen Schlüsse ziehen. Sie nehmen was sie sehen für bare Münze und haben kein Interesse daran, die Motivation oder Gründe für Ihr Verhalten zu verstehen.

Arbeitnehmer wollen emotional gereifte Hochschulabsolventen. Der erste Schritt zu emotionaler Reife ist Selbsterkenntnis. Laut Gallup-Studien waren 7 von 10 Personen bei einer Befragung nicht in der Lage, ihre Stärken zu benennen. Machen Sie sich über Ihre bewusst. Fragen Sie Freunde und Familienmitglieder, welche Stärken und Schwächen Sie ihrer Meinung nach besitzen. Werden Sie beispielsweise als selbstbewusst, zu selbstbewusst oder unsicher angesehen? Suchen Sie beim Lernen und Arbeiten die Zusammenarbeit mit anderen oder lösen Sie Probleme lieber im Alleingang? Hochintelligente Leute sind oftmals „feldunabhängige“ Lerner mit sehr



Collaborative skills can help you get the job.



A balance of the right behaviours will bring you success.

bright as you are, but their interpersonal skills will be perceived as being better than yours and remember that 'everyone loves a team player'.

If you are confident and tend to believe that you are usually right about things be careful not to come across as being over-dominant. Sometimes, particularly for men, an over-focus on the achievement of tasks reduces their people focus and 'soft skills' to such an extent that they can be perceived as bullies. Make sure that you maintain that balance and flexibility so you don't come across as being aggressive.

If your cognitive style preference is to challenge information in order to be able to understand it, then you need to be aware that you will be perceived as being challenging by others, possibly confrontational and possibly even difficult to work with. Organisations say that they want people who will 'think outside of the box' but they naively fail to understand the personality traits which accompany that, namely an aversion to boundaries and rules and a propensity to ask both 'why?' and 'why not?'

Here are the top 5 reasons employers reject potential graduate recruits, how many of them are you guilty of?

1. Not being a team player; working independently and not listening to, supporting or acknowledging others' contributions.
2. Impulsive behaviour; not reading the brief carefully enough and jumping in as soon as you think you've got the gist of the task.
3. Being too strategic; overlooking those details that are critical to the successful completion of the task.
4. Focusing too much on the detail; getting bogged down and losing sight of the overview.
5. Over-dominant behaviour; bullying.

hoher Aufgabenorientierung. Das bedeutet, sie bevorzugen es, unabhängig von anderen auf eigene Weise und zu eigenem Tempo zu arbeiten und lernen. In einem Beurteilungszentrum wird ein solcher Mensch als Einzelgänger eingeschätzt, der nicht gut in Teams arbeitet. Die Erfolgreichen sind „feldunabhängige“ Lerner, die beim Lernen gerne mit anderen zusammen arbeiten und Probleme gemeinsam besprechen und lösen. Diese mögen vielleicht weniger intelligent sein als Sie, aber deren interpersonellen Fähigkeiten werden besser eingeschätzt als die Ihren. Vergessen Sie nie, wie beliebt Personen mit Teamfähigkeit sind.

Wenn Sie selbstbewusst sind und überzeugt sind, dass Sie normalerweise recht haben, sollten Sie vorsichtig sein, nicht als zu dominant zu erscheinen. Besonders Männer sind manchmal bei einer Aufgabe zu sehr auf das Erreichen des Ziels konzentriert, wodurch ihr Personenfokus und die sogenannten „Soft Skills“ so sehr leiden, dass sie leicht als Drangsalierer angesehen werden können. Zeigen Sie Ausgeglichenheit und Flexibilität, so dass Sie nicht als aggressiv erscheinen.

Wenn Ihr bevorzugter kognitiver Stil ist, Informationen herausfordernd zu betrachten, um diese zu verstehen, müssen Sie sich darüber bewusst sein, dass man Sie anderen gegenüber als herausfordernd und möglicherweise konfrontativ und schwierig in der Zusammenarbeit ansehen wird. Unternehmen sagen, dass sie Personen mit innovativer Denkfähigkeit wollen, verstehen aber naiverweise meist nicht, welche Charakterzüge diese Fähigkeiten häufig begleiten: Eine Aversion gegenüber gesteckten Grenzen und Vorschriften und eine Neigung zum Hinterfragen.

Nachstehend finden Sie die 5 häufigsten Gründe, aus denen Arbeitgeber potentielle Kandidaten ablehnen. Welche von diesen erkennen Sie bei sich?

1. Kein Teamgeist, arbeitet unabhängig von anderen, achtet, unterstützt oder schätzt die Beiträge Anderer nicht.
2. Impulsives Verhalten, liest Anweisungen nicht sorgfältig genug und stürzt sich sofort auf eine Aufgabe, sobald er glaubt, das Wesentliche verstanden zu haben.
3. Ist zu strategisch; übersieht Details, die für die erfolgreiche Ausführung der Aufgabe kritisch sind.
4. Konzentriert sich zu sehr auf Details; verzettelt sich und verliert den Überblick
5. Zu dominantes Verhalten; Hang zum Drangsalieren

Fiona Beddoes-Jones ist eine Unternehmenspsychologin, die mit Teams und Führungskräften, speziell mit höchst leistungsfähigen, jedoch dysfunktionalen Personen, arbeitet. Sie ist Autorin des psychometrischen Instruments Thinking Styles www.cognitivefitness.co.uk

Fiona Beddoes-Jones is a business psychologist who works with teams and executives, particularly high performing but dysfunctional ones. She is the author of the psychometric instrument, Thinking Styles. Web: www.cognitivefitness.co.uk