ఇంటర్వ్యూలు

రెండు వారాల క్రితం నాకో ఈమైల్ వచ్చింది. ఆంధ్రభూమిలో ఎన్నారై కబుర్లు నచ్చాయనీ, అలరించాయనీ, ఆకట్టుకున్నాయనే కాకుండా మీరు అందిస్తున్న సమాచారం అయనలాటి వారికి ఉపయోగపడుతున్నదని వ్రాశారు. అదే కాకుండా రెస్యూమే(సివి) తయారుచేయటం ఉద్యోగాలు సంపాదించటం, దరిమిలా పోగొట్టుకోవటం గురించి వ్రాశారే కానీ, అమెరికాలో ఇంటర్వ్యూలెలా వుంటాయో కూడా చెబితే బాగుంటుంది కదా అని అన్నారు అ పాఠకుడు.

ఆఁ! ఎందుకులే అనుకున్నాను. తర్వాత అనిపించింది అది వ్రాయటం అవసరం అని. నా బాధ్యత అని. సీనియర్ మేనేజ్‌మెంట్‌లోనూ ఎగ్జిక్యూటివ్ మేనేజ్‌మెంట్‌లోనూ అమెరికాలో ఇరవై ఏళ్ళ పైన అనుభవంలో, చాల ఇంటర్వ్యూలకి వెళ్ళటం, ఎంతోమందిని ఇంటర్వ్యూ చేయటం వల్ల, కనీసం నాకు తెలిసిన విషయాలు చెప్పాలనిపించింది. అందుకే కొంత ఆలస్యమైనా ఈ విషయం గురించి వ్రాస్తున్నాను. ఎవరికైనా ఉపయోగపడితే అంతకన్నా కావలసిందేముంది.

* * *

నేను ఏనాడో త్రివేంద్రంలో ఇండియన్ స్పేస్ రీశెర్చ్ ఆర్గనైజేషన్‌లో ఇంటర్వ్యూకి వెళ్ళినప్పుడు ఇంటర్వ్యూలు ప్రొద్దున్న ఎనిమిదింటికి మొదలై సాయంత్రం దాకా జరుగుతాయని చెప్పారు. ఏడున్నరకల్లా అక్కడికి వెళ్ళాను. ఒక్కొక్కళ్ళనీ పేరు పెట్టి పిలుస్తున్నారు. అంటే అక్షర క్రమంలో పిలుస్తున్నారన్న మాట. పదకొండున్నర కల్లా అప్పుకుట్టన్ నాయర్, అయ్యప్పన్, అప్పారావు, అశోక్ బెనర్జీ, భాస్కరన్ ఇంటర్వ్యూలు పూర్తిచేసుకుని వెళ్ళిపోయారు. స తో మొదలయే పేర్లు వచ్చేసరికీ, సాయంత్రం నాలుగయింది. స అన్న మొదటి అక్షరం ఎంతోమందికి వుంటుందని నాకు అప్పటి దాకా తెలీలేదు. నా ఇంటర్వ్యూ పూర్తయేసరికీ రాత్రి ఎనిమిదిన్నరయింది. ఇంకా నయం ఆ రోజే అయిపోయింది. తిరుమలరావు, విశ్వనాథన్‌లలాగా మర్నాడు రమ్మనలేదు. అప్పుడే అనుకున్నాను, మా పిల్లల పేర్లు అ తో మొదలయేటట్టు పెట్టాలని. నిజంగా ఆ పనే చేశాను కూడాను.

నేను మొట్టమొదట హ్యూస్టన్‌లో ఇంటర్వ్యూకి వెళ్ళినప్పుడు ఆ విధానం చూసి ఆశ్చర్యం వేసింది. అదొక మాన్యుఫాక్చరింగ్ కంపెనీ. చిన్న కంపెనీ. ఇరవై ముప్పై మిలియన్ డాలర్ల ఆదాయం. జానీ అనబడే హైరింగ్ మేనేజర్ ముందుగా నన్ను కూర్చోబెట్టి, ఆ ఉద్యోగ విషయాలు, ఏం చేయాలి, వాళ్ళు నా ద్వారా ఏ ఫలితాలు చూద్దామని అనుకుంటున్నారో చెప్పాడు. వాళ్ళకంపెనీ గురించీ, ప్రాడక్ట్‌ల గురించీ, కష్టమర్ల గురించీ చెప్పాడు. అంతా అయాక నాగురించీ, నేనా జాబ్‌కి ఏ విధంగా ఉపయోగపడగలను, ఆ ఉద్యోగ నిర్వహణలో నా ప్లస్‌లూ, మైనస్‌లూ ఏమిటి చెప్పమన్నాడు. అని బుగ్గ మీద చేయి వేసుకుని వినటానికి సిద్ధంగా కూర్చున్నాడు. మొదటినించీ నాకు అన్నీ పరిశీలించటం (ఎనలైజింగ్), తార్కికంగా ఆలో

చించటం, ఒక పద్ధతిలో క్రమప్రకారం చెప్పటం అలవాటు కనుక, ఆ పద్ధతి నాకు ఎంతో నచ్చింది. ఆయనకూడా వినటానికి కూర్చున్న పద్ధతి చూస్తే నేను చెప్పబోయేది జాగ్రత్తగా వినటానికి కూర్చున్నాడనీ నేను చెప్పే ప్రతివిషయం సీరియస్‌గా తీసుకుంటాడనీ తెలుస్తూనేవుంది. అందుకే హడావిడి పడకుండా ఆలోచిస్తూనే పది నిమిషాలు ఆయన అడిగినవన్నీ చెప్పాను. ఎక్కడా ఏమాత్రం అడ్డురాకుండా, ఊఁ కొట్టకుండా అంతా విన్నాడు. (అమెరికన్లకి మనవేపులాగా ప్రతిమాటకీ ఊఁ కొట్టటాలు, ఒకళ్ళు మాట్లాడుతున్నప్పుడు ఇంకొకళ్ళు అడ్డురావటాలూ ఇష్టంవుండదు. మనం మాట్లాడుతున్నప్పుడు వాళ్ళూ అంతే) ఫలానావి చేయగలను అని చెప్పినా, ముఖ్యంగా ఫలానా విషయాల్లో నాకు అనుభవం లేదు అని చెప్పి ఆపేయకుండా, ఆ అనుభవం ఎలా సంపాదించుకోవాలనుకుంటున్నానో కూడా చెప్పిన తీరు ఆయనకి నచ్చింది. తరువాత ఇంకో ఇంజనీరింగ్ మేనేజరూ, ఫైనాన్స్ వైస్ ప్రెసిడెంటూ కాసేపు అవీ ఇవీ మాట్లాడారు. నా ఉద్యోగానుభవం, చదువు గురించీ మాట్లాడారు. తర్వాత హైరింగ్ మేనేజర్ జానీ మాన్యుఫాక్చరింగ్ ఏరియాకి తీసుకువెళ్ళి అవన్నీ చూపించాడు. సమయం ప్రొద్దున్న పదకొండున్నర అవటం వల్ల, "లంచ్‌కి వెడదాం. అక్కడ మాట్లాడుకోవచ్చు" అని నన్నూ, ఇంకో మేనేజర్‌నీ కూడా కారులో ఎక్కించుకుని, ఒక చైనీస్ రెస్టారెంట్‌కి తీసుకువెళ్ళాడు. అక్కడ మాటలు మామూలు విషయాలమీదా, ఆఫీసు విషయాలమీదా సాదాగానే జరిగినా, వాళ్ళిద్దరూ నన్ను పరిశీలిస్తున్నారని తెలుసు కనుక నా జాగ్రత్తలో నేనుండి మాట్లాడాను. ఏ ప్రశ్నలడిగినా ఆ ఉద్యోగ సంబంధంగానే వుండటం, స్వంత విషయాల్లోకి అసలు వెళ్ళకపోవటం ఇక్కడ మామూలే.

రెస్యూమే ప్రయోజనం ఉద్యోగం తెప్పించటం కాదు ఇంటర్వ్యూలు తెప్పించటం మాత్రమే, ఉద్యోగాలు తెప్పించేవి ఇంటర్వ్యూలనీ ఇంతకు ముందు అనుకున్నాం. అంటే మన రెస్యూమే వాళ్ళకి ఎంతో గొప్పగానూ, అవసరమైన పదాలు కనపడేటట్టుగా, మన మీద ఒక విధమైన కుతూహలం కలిగించేలా వుండాలనీ అనుకున్నాం. అలా వుంటే కనుక, ముందు ఫోన్ ఇంటర్వ్యూ జరగటం సర్వసాధారణం. హ్యూమన్ రీసోర్సెస్ మేనేజరయితే త్వరగానూ, హైరింగ్ మేనేజరయితే మామూలుగా కనీసం ఒక గంటసేపు ఈ ఫోన్ ఇంటర్వ్యూ జరుగుతుంది. అక్కడ మీరు వాళ్ళకి నచ్చితే, అసలు ఇంటర్వ్యూకి పిలుస్తారు.

నేను హ్యూస్టన్‌నించీ ఆస్టిన్‌కి ఇంటర్వ్యూకి వచ్చినప్పుడు, ఇంటర్వ్యూ అయాక హైరింగ్ మేనేజర్ వూళ్ళో ఎక్కడెక్కడ ఏమున్నాయో. ముఖ్యంగా స్కూళ్ళూ, అమ్మకానికి ఇళ్ళు వున్న ప్రదేశాలు చూపించాడు. అలా చేస్తున్నారు అంటే, మనకి ఆ ఉద్యోగం రాబోతున్నది అని ఒక సంకేతం.

ఈ ఇంటర్వ్యూల్లో కొన్ని ఆ ఉద్యోగాన్ని మనం ఎలా చేయగలమో అడిగేవయితే కొన్ని, కేస్ ఎనాలిసిస్‌తో మన పరిష్కార పద్ధతి ఎలా వుంటుందో పరీక్షించేవి వుంటాయి. అంటే ఉద్యోగంలో ఎదుర్కొనే ఒక సంఘటనని మనకి చెప్పి, ఆ సందర్భంలో మన ఆలోచనా విధానం పరిష్కార సరళి ఎలావుంటుందో చూస్తారు.

సరదాగా అందరికీ అర్థమయే ఒక చిన్న ఉదాహరణ తీసుకుందాం. మీరు ప్రాజెక్ట్ మేనేజర్ ఉద్యోగానికి ప్రయత్నిస్తున్నారనుకుందాం. మీ హైరింగ్ మేనేజర్ చిన్న కథ చెబుతాడు.

మీ ప్రాజెక్ట్‌లో మైక్ అనే అతను అందరికీ ఇన్‌ఫర్‌మేషన్ సరిగ్గా ఇవ్వడు అతన్ని ఎన్నోసార్లు అడగాలి. ముఖ్యంగా ఫలానా విషయం కావాలి అని చెబితే కానీ ఇవ్వడు. డగ్ ఇంకో రకం. అతను మంచి పనిమంతుడే కానీ చాలా నెమ్మది పర్‌ఫెక్షనిష్టు. ప్రతిదీ మూడు నాలుగుసార్లు చెక్ చేసుకుని కానీ ఇవ్వడు. అతనిలో పని చేస్తే ప్రాడక్ట్ క్వాలిటీ బాగుంటుంది కానీ సమయానికి ఏదీ పూర్తవదు. లిండా అసలు టీమ్ ప్లేయరే కాదు. తను పట్టిన కుందేలుకి మూడే కాళ్ళు అంటుంది. మన మార్కెటింగ్‌వాళ్ళేమో ఈ ప్రాడక్ట్ అనుకున్న సమయానికన్నా ముందే రిలీజ్ చేయమనీ, లేకపోతే మన మార్కెట్ షేర్ పోతుందనీ అంటున్నారు. నువ్వే ప్రాజక్ట్ మేనేజరువయితే ప్రాజెక్ట్‌ని ఎలా మేనేజ్‌చేస్తావ్? అని చెప్పి అక్కడవున్న నలుగురూ మీ కథ వినటానికి సిద్ధంగా కూర్చుంటారు. మీరు చెప్పే పరిష్కారమే మీకు ఉద్యోగం రావటానికి దోహదం చేసే అవకాశాలు ఎక్కువ.

అలాగే ఇంటర్వ్యూల్లో కొన్ని ప్రశ్నలు, చట్టరీత్యా అడగకూడదు. అది నేరం కూడాను. ఉదాహరణకి, ఆ వ్యక్తి వయసు, పెళ్ళి అయిందా లేదా, ఏ దేశం వాడు ఏ జాతివాడు మొదలైనవి. వాళ్ళంతట వాళ్ళు చెబితే ఫరవాలేదుకానీ మనం అడగకూడదు. నిజంగా వాటికి జవాబులు కావాలంటే తెలుసుకోవటం పెద్ద కష్టం కాదు. నా రెస్యూమేలో ఇండియాలో ఆంధ్రా యూనివర్సిటీలో చదివానని వుండనేవుంటుంది. కానీ ఎవరూ అడగకూడదు.

దాదాపు పదేళ్ళనించీ అమెరికన్ ఇంటర్వ్యూల్లో ప్రాముఖ్యం వహిస్తున్నదింకొకటున్నది. దాన్ని బిహేవియరల్ ఇంటర్వ్యూయింగ్ అంటారు. ఇంటర్వ్యూకి వచ్చిన అభ్యర్థి రకరకాల సందర్భాల్లో ఎలా ప్రవర్తిస్తాడని చూడటం అన్నమాట. టీమ్ వర్క్, ఉద్రిక్తమైన పరిస్థితుల్లో పనిచేయటం, ఇలాటివి ఒక పది రకాల దాకా వుంటాయి. వాటిలో ఉద్యోగావసరాన్ని బట్టి, ఏ నాలుగో ఐదో తీసుకుని అభ్యర్థిని పరీక్షిస్తుంటారు. ఈ మధ్య నేనొక పుస్తకం చదివాను. దానిపేరు, "పనిచేయటం తెలియటానికీ, నిజంగా పనిచెయటానికీవున్న తేడా" అని తెలుగులోకి తర్జుమా చేసుకోవచ్చనినుకుంటాను. పనిచేయటం తెలిస్తే ఏమిటి లాభం? నడుం వంచి, బుర్ర పెట్టి పని చేస్తాడా లేదా అని అది బిహేవియరల్ ఇంటర్వ్యూల్లో చాలవరకూ బయట పడుతుంది. కనుక మీరు బల్లకి ఇటువేపునవుంటే, అది గుర్తుపెట్టుకోవటం అవసరం.

ఫలానా పని చేయగలవా అని అడిగితే, నూటికి తొంభైమంది "గలను" అంటారు దాన్ని క్లోజ్‌డ్ ఎండ్ ప్రశ్నలంటారు. అవి అడిగితే ఏమీ తెలుసుకోలేం. అందుకని ఓపెన్ ఎండెడ్ ప్రశ్నలడగాలి అంటే ఫలానా పని ఎలా చేస్తావని అప్పుడు తెలిసిపోతుంది అభ్యర్థి పనితనం, అనుభవం అందుకని ఇంటర్వ్యూలకి వెళ్ళేటప్పుడు, ఇలాటివాటికి సిద్ధమవటం అవసరం.

* * *