

## ضعف سؤالات مصاحبه

هر فردی که تاکنون مطالعه‌ای در خصوص مصاحبه داشته باشد درمی‌یابد مصاحبه‌های کنونی یکی از ضعیف‌ترین ابزار ارزیابی برای استخدام می‌باشند. تحقیقات نشان داده حدود ۳۰ مشکل متفاوت در مصاحبه‌های استاندارد کنونی به چشم می‌خورد. یکی از نکات ضعف موجود این است سؤالات مصاحبه که معمولاً مورد استفاده قرار می‌گیرند بر شرایط تمرکز دارند که در شرکت دیگری رخ داده است. اما آنچه شما نیازمند دانستن آن هستید نحوه عملکرد فرد در حال حاضر و در شرکت شما است. این امر نیازمند آن است تا از فرد بخواهید رویکرد حل مشکل در شغل پیش رو را شرح دهد. اغلب سؤالات مصاحبه از قبل قابل پیش‌بینی بوده و فرد مصاحبه‌شونده می‌تواند پاسخ‌های مورد نظر را از قبل آماده نماید که در این صورت چندان معتبر نخواهند بود. چنانچه قصد انجام مصاحبه با افراد حرفه‌ای و متخصص را دارید در ادامه به ۱۲ مورد سؤال اشاره‌شده است که به کمک آن‌ها می‌توانید بهترین و مناسب‌ترین داوطلب را انتخاب نمایید. ۱۲ سؤال مورد نظر در ۴ گروه متمایز قرار می‌گیرند. در این مقاله به‌صورت سؤالات مصاحبه بیان شده‌اند اما می‌توان آن‌ها را در قالب پرسش‌نامه نیز تهیه نمود، که در این صورت داوطلب زمان بیشتری برای فکر کردن خواهد داشت و هم در وقت ارزشمند مدیر صرفه‌جویی می‌شود.

**دسته اول: سؤالات مرتبط با شناخت و حل مشکلات واقعی هستند**

این دسته سؤالات به‌عنوان سؤالات مفهومی - محتوایی شناخته می‌شوند و از آنجاکه واقعاً مفهوم آن شغل را می‌رسانند، معتبر هستند. همچنین برای داوطلب این امکان را فراهم می‌آورد تا مهارت‌های خود در حل مشکلات را نشان دهد. چنانچه با این نظر موافق هستید که بهترین انتخاب این است که فرد ابتدا قادر به شناخت صحیح مشکل و سپس حل و رفع آن باشد، این دسته سؤالات مؤثر خواهند بود. در ادامه به ۳ سؤال اشاره‌شده است که برای تشخیص اولیه داوطلب تا بتواند مشکل را به‌سرعت درک نموده و سپس در کوتاه‌بازه زمانی برای آن راه‌حل ارائه نماید، مناسب هستند.

**چگونه اقدام به شناخت مشکلات و فرصت‌ها در شغل خود می‌کنید؟**

«یک فرد مناسب به‌سرعت شروع به شناخت مشکلات احتمالی در شغل جدید می‌نماید. از این‌رو باید در هفته‌های نخستین حضور در شغل مهم‌ترین مسائل و مشکلات موجود و همچنین هرگونه فرصت‌های احتمالی در شغل جدید را بشناسد.»

**مشکلات احتمالی در این روند چه مواردی خواهند بود؟**

«کارمند مورد نظر باید بتواند به‌سرعت مشکلات موجود در روند، سیستم یا محصولات کنونی را بشناسد. از این‌رو با توجه به روند کنونی به ۳ نکته یا مورد که احتمال بروز مشکل جدی در آنان وجود دارد اشاره نمایم.» (کارفرما می‌تواند در یک برهه روند یا سیستم کنونی مرتبط با شغل را شرح داده و از فرد بخواهد مشکل احتمالی را بپایاند)

**یک مشکل واقعی پیش رو را حل نمایید**

«از آنجاکه کارفرما می‌خواهد قابلیت و توانایی فرد در حل مشکلات واقعی پیش رو در شغل را بداند. کارفرما می‌تواند در یک برهه به چند مورد مشکل اشاره نماید و از داوطلب بخواهد یک مورد را انتخاب نموده و مراحل رفع آن مشکل را با جزئیات شرح دهد.»

**دسته دوم: سؤالاتی که بیانگر میزان تمایل فرد به پیشرفت و ترقی هستند**

چنانچه شرکت در محیط در حال تحول دنیای کنونی فعالیت دارد لذا نیازمند کارمندی است که خوهان پیشرفت بوده، برای آینده برنامه‌ریزی کرده و از آن پیشی بگیرد. سؤالات ذیل کمک به شناخت این قبیل داوطلب می‌نمایند.

**می‌توانید سیر کاملی این شغل را پیش‌بینی نمایید**

«کارفرما می‌تواند این‌گونه بیان نماید از آنجاکه شرکت و مشاغل به‌طور دائم در حال تغییر و تحول هستند، برای موفقیت در این زمینه داشتن روحیه ترقی‌خواهی ضروری است. از این‌رو در شغل مورد نظر تا آن حدی که در ۵ مورد متفاوت اشاره نماید که در ۳ سال آینده به‌واسطه تغییر و تحولات کسب‌وکار و فناوری دچار تغییر و تحول می‌گردد و شرایطی با نوآوری بیشتر را فراهم می‌آورد.»

**می‌توانید سیر کاملی این صنعت را****پیش‌بینی نمایید**

«از آنجاکه صنایع به‌سرعت در حال تغییر و تحول هستند، داشتن روحیه ترقی‌خواهی، برنامه‌ریزی برای تغییرات صنعتی پیش رو و پیشی گرفتن از آن برای کارمندان امری ضروری به‌حساب می‌آید. چقدر به آینده این صنعت فکر می‌کنید؟ ۵ تغییر احتمالی را پیش‌بینی نموده و اینکه شرکت‌های برتر در این زمینه طی ۳ الی ۵ سال آینده چگونه خود را با این تغییرات - فناوری جدید، نیاز به افزایش سرعت و نوآوری - وفق خواهند داد؟»

**آشنایی با**

## نحوه تشخیص برترین داوطلبان در مصاحبه‌های استخدامی

**■ اشاره :**

اگرچه مصاحبه‌های استخدامی یکی از اصلی‌ترین مراحل در روند جذب نیرو است، اما روند مصاحبه سنتی به اندازه کافی برای مصاحبه‌شونده نباید جذابیت نداشته باشد و بهترین مصاحبه‌کننده به‌جای آنکه صرفاً در گذشته کنکاش نموده و در مورد آن صحبت

نماید، از مذاکراتی استفاده خواهد کرد که مشکلات واقعی سخن بگوید. با این روش است که میزان تمایل به ترقی و پیشرفت و راه‌حل برای مسائل آتی مشخص می‌گردد. داوطلبان برتر معمولاً روند مصاحبه‌های استاندارد را نمی‌پسندند زیرا ارزش آنان خسته‌کننده و قابل پیش‌بینی است. طراحی اغلب

دارد. سپس با شرح جزئیات بیان نمایید چگونه اقدام به یادگیری و تداوم آن خواهید نمود. روش دیگر این است از داوطلب بخواهید شرح دهید چگونه دانش و اطلاعات تخصصی خود را در شغل کنونی حفظ کرده است.)

خلاصت کارمندان جدید را بدانیم. از این‌رو میبخت مهمی را در این شغل انتخاب نموده و مرحله به‌مرحله نحوه بروز خلاقیت خود را شرح دهید. یا مبحثی از شغل قبلی خود انتخاب نموده و نحوه ارائه نوآوری و به عمل رساندن آن را شرح دهید)

**دسته چهارم: مطالبی در راستای شناخت هر چه بیشتر خودتان ارائه نمایید**

برخی از سؤالات مصاحبه که به توانایی‌ها و نحوه عملکرد فرد مربوط می‌شود مستلزم آن هستند تا داوطلب پاسخ‌های خود را از مهم‌ترین موارد تا کم‌اهمیت‌ترین دسته‌بندی نمایند. در راستای حصول اطمینان از انتخاب برترین فرد، داوطلب در پاسخ به سؤالات فاکتورهای طبقه‌بندی‌شده‌ای را بیان می‌نماید که در تصمیم‌گیری‌اش برای پذیرش شغل تأثیر گذار است.

سؤال دیگری که پاسخ‌های داوطلب رابطه‌بندی می‌نماید به اولویت‌های وی مربوط می‌شوند، چه مواردی موجب انگیزش او می‌شوند؟ نقاط قوت و بهترین راه‌ها برای مدیریت آن‌ها چیست؟

**فاکتورهای مورد نظر برای پذیرش شغل را طبقه‌بندی نماید**

در جایگاه یک کارفرما اعلام نمایید: « می‌دانم شما حق انتخاب دارید و چنانچه پیشنهادی ارائه گردد باید نیازهای شما را برآورده سازد، از این‌رو تمایل داریم فاکتورهای مورد نظر شما را بدانیم (از قبیل دستمزد، وظایف شغلی، رابطه با مدیر، سطح مسئولیت‌ها) تا مشخص گردد شغل مورد نظر برای شما مناسب است یا خیر. به ۵ فاکتور برتر در ارزیابی و پذیرش یک فرصت شغلی به ترتیب اولویت اشاره نمایم.»

**محرک‌های شغلی خود را طبقه‌بندی نماید**

«از آنجاکه قصد داریم محرک‌های شغلی لازم برای هر داوطلب را در نظر بگیریم، ۵ فاکتور برتر که بیشترین انگیزه را در شما ایجاد می‌نمایند را به ترتیب اولویت بیان نمایید.»

**مؤثرترین رویکرد در بهبود عملکرد شما چیست**

«از آنجاکه می‌خواهیم هر کارمند جدید بهترین شانس برای موفقیت را داشته باشد. برای رسیدن به این هدف هر فرد باید مؤثرترین روش و رویکرد مختص به خود را بیان نماید. چه رویکرد و مواردی موجب بهبود عملکرد شما می‌گردد (انتقاد، پاداش، نظارت، رویکرد ارتباطی و اولویت رهبری) مؤثرترین رویکرد برای بهبود کارایی و عملکرد خود را بیان نمایید.»

**قابلیت‌هایی که همراه خود وارد این شغل می‌نمایید را به‌صورت طبقه‌بندی نمایید**

« شناخت نقاط قوت هر نیروی کار جدید و نحوه تطبیق او با شغل بسیار حائز اهمیت است. لذا با در نظر گرفتن ۴ مورد دانش، تجربه، تحصیلات و مهارت به ترتیب اولویت به ۵ مورد از برترین قابلیت‌های خود در هر زمینه اشاره نمایید که به‌واسطه آن‌ها بهترین عملکرد در شغل را خواهید داشت.» (چنانچه نگران نقاط ضعف هستید می‌توانید سؤال را بدین‌صورت بیان نمایید، با در نظر گرفتن ارزیابی مدیر قبلی خود در چه زمینه‌هایی نیازمند ارتقاء و تمرین بیشتر هستید؟)

**سخن آخر**

مدیران استخدام‌کننده باید به این نکته واقف باشند که امروزه به‌واسطه رسانه‌های اجتماعی سؤالات مصاحبه به‌راحتی در دسترس همگان قرار می‌گیرد. بدین معنا که هر داوطلب پیش از حضور در جلسه مصاحبه از سؤالات مصاحبه که قبلاً مطرح شده‌اند آگاهی داشته و بهترین پاسخ‌ها را برای آن‌ها آماده می‌نماید. اگر بر سؤالات معمول مصاحبه توجه دارید باید پاسخ‌های مورد نظر را به‌طور کامل بررسی نمایید. در مقابل سؤالاتی که در این مقاله بدان‌ها اشاره شد روند بررسی را دشوارتر می‌سازند تا بهترین داوطلب در درک و حل مشکلات پیش رو شناخته شود. اگر این قبیل سؤالات از یک داوطلب سطح متوسط پرسیده شود چنانچه با نگاه مبہوت او روبرو شدید جای تعجب ندارد. طرح سؤالات خوب تنها بخش ابتدایی از روند ارزیابی را تشکیل می‌دهد و فرد مصاحبه‌کننده باید پاسخ‌ها را نیز دسته‌بندی نماید از پاسخ قوی تا پاسخ ضعیف تا بتواند داوطلب را ارزیابی نماید. از طریق سؤالات قوی می‌توان داوطلبان برتر و حرفه‌ای را شناخت زیرا این سؤالات بر مبنای ۱. مشکلات واقعی ۲. شغل پیش رو و ۳. شرکت هدف طراحی شده‌اند.

ترجمه : الناز طلب‌زاده

### دعوت به همکاری

یک شرکت صنعتی واقع در تهران نیاز به تخصص‌های ذیل با حداقل سه سال سابقه کار مفید دارد.

| عنوان                      | شرایط کار  |
|----------------------------|--|
| <b>کارشناس مهندسی فروش</b> | دارای مدرک تحصیلی لیسانس با گرایش برق (قدرت) یا علوم مرتبط با مهندسی فروش و بازاریابی آشنایی کامل با اصول و تکنیک‌های مهندسی فروش و بازاریابی صنعتی، امور قراردادهای و مناقصات، زبان انگلیسی |
| <b>کارمند مهندسی فروش</b>  | مسلط به نرم‌افزارهای Office , photoshop و زبان انگلیسی آشنایی با امور اداری، بایگانی و نگهداشت اطلاعات   |

متقاضیان می‌توانند رزومه خود را حداکثر ظرف ۴ روز به پست الکترونیکی [sale.exp@gmail.com](mailto:sale.exp@gmail.com)

### دعوت به همکاری

شرکتی فعال در زمینه تولید و واردات تجهیزات برای صنایع نفت - گاز - پتروشیمی جهت تکمیل کادر بازرگانی و مهندسی خود در شمال شهر تهران از افراد با شرایط ذیل دعوت به همکاری می‌نماید

(۱) **مدیر بازرگانی** مسلط به زبان انگلیسی ۱۰ سال سابقه کار مرتبط در زمینه فعالیت شرکت

(۲) **مدیر فروش** با ۱۰ سال سابقه کار در زمینه فعالیت شرکت

(۳) **کارشناس فنی** ابزار دقیق ۵ سال سابقه کار در زمینه فعالیت شرکت

(۴) **کارمند فروش** با ۵ سال سابقه کار در زمینه فعالیت شرکت

از واجدین شرایط درخواست می‌گردد شرح کاملی از سوابق تحصیلی خود را به آدرس الکترونیکی ذیل ارسال نمایند. ضمناً ارسال رزومه غیر مرتبط با موضوع درخواستی جدا خودداری شود.

**Instrument1394@gmail.com**

متقاضیان با قابلیت اخذ نمایندگی از سازندگان معتبر در اولویت می‌باشند.

**استخدام**

یک شرکت بازرگانی جهت تکمیل کادر پرسنلی خود افراد واجد شرایطی را که دانش آموخته مؤسسات عالی معتبر می‌باشند به همکاری دعوت می‌نماید.

| سمت              | مدرک                             | شرایط احراز   |
|------------------|----------------------------------|---|
| <b>تکنسین IT</b> | کارشناسی کامپیوتر یا علوم وابسته | <input checked="" type="checkbox"/> آشنایی کامل با پروتکل‌های شبکه و سخت‌افزار<br><input checked="" type="checkbox"/> تجربه کاری در زمینه پشتیبانی از کاربران سیستم‌های ویندوز<br><input checked="" type="checkbox"/> علاقه به فراگیری ابزارهای جدید و دانش روز<br><input checked="" type="checkbox"/> داشتن مهارت در روابط عمومی و صبوری در رفع مشکلات کاربران |

واجدین شرایط می‌توانند رزومه خود را به آدرس پست الکترونیکی زیر ارسال فرمایند.

[Ec.employee@yahoo.com](mailto:Ec.employee@yahoo.com)

**دعوت به همکاری**

**مهندس برق** با سابقه کار اتوماسیون ساختمان یک شرکت مهندسی دانش‌بنیان از دانش‌آموختگان گرایش‌های مختلف مهندسی برق یا رشته‌های مرتبط با ۵ سال سابقه کار در زمینه اتوماسیون ساختمان یا تأسیسات برق و مکانیک ساختمان، مسلط به اتوکد و سایر نرم‌افزار ابزارهای عمومی مرتبط، دعوت به همکاری می‌نماید.

[HA.FF.1394@gmail.com](mailto:HA.FF.1394@gmail.com)

**دعوت به همکاری**

**۱- نیروی فنی آقا:** تحصیلات حداقل کاردانی مکانیک با سابقه کاری مفید تسلط به زبان انگلیسی - حداکثر سن ۳۵ سال - جهت نصب و راه‌اندازی تجهیزات پزشکی

**۲- مهندسی پزشکی یا مکانیک:** جهت فروش دستگاه‌های هواساز پزشکی - تسلط کامل به زبان انگلیسی - تسلط کامل به کامپیوتر حداقل ۳ سال سابقه کاری مفید و مرتبط حداکثر سن ۳۵ سال

**۳- نیروی خانم:** جهت امور پشتیبانی فروش - با حداقل ۳ سال سابقه کاری - آشنایی با تایپ و امور کامپیوتر - امور دفتری و بایگانی

[hr@mempjs.com](mailto:hr@mempjs.com)

**استخدام**

شرکت توسعه خدمات دریایی و صنعتی سینا (سهامی عام)

**شرکت توسعه خدمات دریایی و بندری سینا در نظر دارد جهت تکمیل کادر خود پس از برگزاری آزمون و مراحل گزینش از بین افراد واجد شرایط با تخصص‌های زیر استخدام نماید:**

**۱- متخصص برنامه نویسی در محیط NET، به تسلط بر SQL با مدرک کارناسی و کارشناسی ارشد.**

**۲- ۲ نفر مسلط به زبان انگلیسی برای کار در واحد بازرگانی با حداقل ۳ سال سابقه در زمینه کشیرانی، تر جیبا آقا.**

خواهشمند است متقاضیان واجد شرایط بند ۱ رزومه و درخواست استخدام خود را به آدرس [job@pesw.ir](mailto:job@pesw.ir) و متقاضیان بند ۲ به آدرس [job@spmco.co](mailto:job@spmco.co) ارسال نمایند.

شرکت توسعه خدمات دریایی و بندری سینا

**تلفنی آگهی‌های پذیرد**

تلفن: ۰۲۱۶۹۰۳۶۴۹ **دورنما:** ۰۲۱۶۹۰۵۱۱۵

[www.bazarekar.ir](http://www.bazarekar.ir)

بازارکار

