

## مصاحبه استخدامی



برای استخدام افراد شایسته و واجد شرایط نمی توان مصاحبه استخدامی را نادیده گرفت و آن را باید جزء حیاتی فرآیند استخدام دانست. به همین دلیل متخصصان منابع انسانی و مدیران استخدام باید در مورد نحوه‌ی انجام موثر مصاحبه ها به خوبی آگاه باشند.

در این مقاله مروری بر روش های مختلف مصاحبه ، اعم از ساختار یافته و بدون ساختار داریم. سپس به بیان انواع مصاحبه و اهداف و تکنیک های آن خواهیم پرداخت.

متخصصان منابع انسانی و مدیران استخدام با استفاده از یک مصاحبه استخدامی اصولی(انتخاب روش مصاحبه، تدوین سوالات مفید، بیان صحیح سوالات و تقویت مهارت گوش دادن) می توانند اطلاعات مورد نیاز خود را برای انتخاب فرد مناسب بدست آورند.

**مصاحبه استخدامی چیست؟**

مصاحبه استخدامی یک مرحله مهم در فرایند انتخاب کارمندان است. مصاحبه‌ی مؤثر کارفرما را قادر می‌سازد تا بتواند تعیین کند که آیا مهارت‌ها، تجربه و ویژگی‌های شخصیتی متقاضی با الزامات آن شغل مطابقت دارد یا خیر؟

همچنین به کارفرما کمک می‌کند تا ارزیابی کند که آیا متقاضی می‌تواند با فرهنگ سازمانی همخوانی پیدا کند یا خیر.

نکته‌ی دیگر این است که در صورتی که فرآیند استخدام منجر به انتخاب شایسته‌ترین فرد گردد، می‌تواند هزینه‌های گردش مالی بلند مدت سازمان را مهار کند.

از سوی دیگر مصاحبه استخدامی مؤثر برای متقاضیان کار نیز می‌تواند مفید باشد چرا که به آنها امکان می‌دهد تا برآورد کنند که آیا نیازها و علایق شغلی آنها برآورده می‌شود یا خیر؟ و به روشن شدن مسئولیت‌های یک موقعیت شغلی کمک کند.



## انواع مصاحبه استخدامی

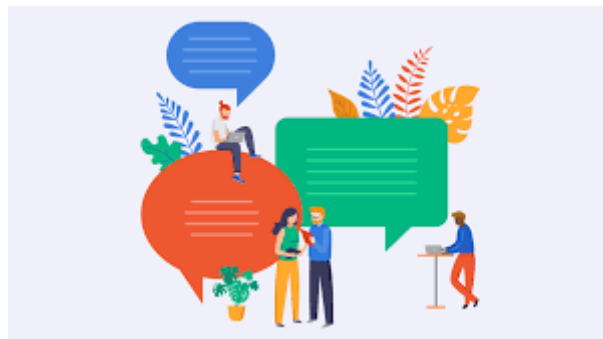
کارفرما باید از بین انواع تکنیک‌های مصاحبه یک انتخاب دقیق و کارآمد داشته باشد، و این انتخاب به ملاحظات مثل ماهیت موقعیت شغلی، نوع صنعت و فرهنگ شرکت و نیز نوع اطلاعاتی است که کارفرما از متقاضی می‌خواهد به دست آورد

## تکنیک‌های مصاحبه استخدامی

مصاحبه استخدامی می‌تواند ساختار یافته یا بدون ساختار باشد. هدف اصلی مصاحبه ساختاریافته تعیین مهارت‌های شغلی ضروری برای موقعیت است. مصاحبه‌کننده مجموعه خاصی از سؤالات را از همه متقاضیان برای موقعیت خاص می‌پرسد. این رویکرد مستقیم، ارزیابی و مقایسه عادلانه متقاضیان را برای مصاحبه‌کننده آسان می‌کند.

برخی از مصاحبه کنندگان سؤالات را با ترتیبی از پیش تعیین شده می پرسند، در حالی که برخی دیگر ممکن است که طبق دستوالعمل خاصی رفتار نکنند و ترتیب سؤالات را رعایت نکنند اما این اطمینان را حاصل کنند که مصاحبه شونده تمامی سؤالات برنامه ریزی شده را پاسخ داده است.

مصاحبه ساختاری، اطلاعات کلی مورد نیاز برای تصمیم گیری در مورد استخدام را در اختیار مصاحبه کننده قرار می دهد. همچنین می تواند مانعی مهم برای تبعیض قائل نشدن در استخدام باشد، زیرا از همه متقاضیان سؤالات یکسانی پرسیده می شود.



در مصاحبه بدون ساختار، مصاحبه گر دستور کار دقیقی ندارد، بلکه به متقاضی اجازه می دهد تا خودش سرعت مصاحبه را تعیین کند. سؤالات معمولاً باز هستند، و برعکس سؤالات بسته که نیاز به پاسخ کوتاه دارند، داوطلب را قادر می سازد تا به اندازه‌ایی که مایل است توضیح دهد. علاوه بر این، سؤالات در مصاحبه بدون ساختار می تواند با توجه به مهارت ها و سطح تجربه متقاضی تنظیم شود. عیب این تکنیک این است که، فقدان ساختار ممکن است مقایسه و رتبه بندی متقاضیان را با مشکل مواجه کند، زیرا از مجموعه سؤالات یکسانی برای آنها سوال نمی شود.



پرکاربردترین انواع مصاحبه عبارتند از:

- مصاحبه تلفنی از قبل

- مصاحبه مستقیم نفر به نفر، که می تواند یک رویکرد رفتاری، مبتنی بر شایستگی یا موقعیتی داشته باشد.
- مصاحبه آنلاین.

## رویکردهای رایج در مصاحبه استخدامی

سه رویکرد رایج در مصاحبه های استخدامی عبارتند از:

- رفتاری
- مبتنی بر شایستگی ها
- شغلی

مصاحبه رفتاری و مبتنی بر شایستگی ها هر دو با هدف کشف نحوه عملکرد مصاحبه شونده در موقعیت های خاص انجام می شود و بر این اصل استوار هستند که عملکرد گذشته، رفتار آینده را پیش بینی می کند. نحوه رفتار متقاضی استخدام در گذشته نشان می دهد که در آینده چگونه رفتار خواهد کرد.

هدف رویکرد رفتاری، بررسی تجربیات، ویژگی های شخصی و مهارت های مربوط به شغل متقاضی است. رویکرد مبتنی بر شایستگی به طور خاص بر مهارت های مورد نیاز برای موقعیت تمرکز می کند و مهارت های مرتبط با شغل معیارهایی را برای سنجش متقاضیان تشکیل می دهند.



برای روشن شدن موضوع در زیر چند نمونه از سوالات رفتاری آورده شده است:

- موقعیتی را توصیف کنید که در آن بتوانید از اقناع برای متقاعد کردن موفقیت آمیز کسی استفاده کنید تا اوضاع را همانطور که شما می خواهید ببینند.
- زمانی را توصیف کنید که در مواجهه با موقعیتی استرس زا، مهارت های مقابله ای شما را نشان می داد.
- یک مثال خاص از زمانی را به من بدهید که در حل مسئله از قضاوت و منطق خوب استفاده کرده اید.

✓ برای من نمونه ای از زمانی را بیان کنید که شما هدفی را تعیین کرده اید و توانسته اید به آن برسید.  
✓ از زمانی بگویید که مجبور شدید از مهارت‌های ارتباطی خود برای تأثیرگذاری بر نظرات دیگران استفاده کنید.

✓ مثال خاصی از زمانی را برایم بیاورید که مجبور بودید مطابق با سیاستی عمل کنید که با آن موافق نبودید.

اگر به نظر می‌رسد پاسخ‌ها نیاط به جزئیات بیشتری دارد، مصاحبه‌کننده می‌تواند سؤالات بعدی را بپرسد:

✓ دقیقاً چه کاری انجام داده اید؟

✓ نقش خاص شما در این امر چه بود؟

✓ با چه چالش‌هایی روبه‌رو شده‌اید؟

✓ چرا دقیقاً این کار را کردید؟

✓ چرا دقیقاً آن تصمیم را گرفتید؟



مصاحبه‌مبتمنی بر شایستگی‌ها می‌تواند به مصاحبه‌کننده اطلاعاتی در مورد عملکرد شغلی و نگرش متقاضی نسبت به کار را بدهد. در زیر چند نمونه از سؤالات مبتنی بر شایستگی آورده شده است:

✓ درباره زمانی بگویید که مجبور شدید دیگران را تشویق کنید تا ایده‌ها یا نظرات خود را ارائه دهند.

چگونه توانستید همه را به مشارکت دعوت کنید؟ نتیجه نهایی چه بود؟

✓ در مورد موقعیتی بگویید که در آن مهارت‌های ارتباطی گفتاری شما در نتیجه‌ی حاصل، تفاوت ایجاد کرد.

چه احساسی داشتی؟

✓ در مورد موقعیتی به من بگویید که مجبور شدید دیگران را متقاعد کنید که نظرات شما را بپذیرند در

شرایطی که آن‌ها فکر می‌کردند شما در اشتباه هستید. چگونه آنها را متقاعد کردید؟ رویکرد شما چه

بود؟ واکنش آنها چگونه بود؟ نتیجه چه بود؟

در رویکرد شغلی، یک سناریو یا رویداد فرضی را در اختیار داوطلب قرار می دهد و بر تجربیات، رفتارها، دانش، مهارت ها و توانایی های گذشته او تمرکز می کند و از او می خواهد که نمونه های خاصی از نحوه پاسخگویی را با توجه به موقعیت توصیف شده ارائه دهد. این نوع مصاحبه نشان می دهد که متقاضی چگونه فکر می کند و در شرایط خاص چگونه واکنش نشان می دهد. موارد زیر نمونه سوالات مصاحبه شغلی هستند:

☑ شما به عنوان مدیر منابع انسانی در شرکتی که ۳۰۰ کارمند دارد استخدام شده اید و برای انجام کارهای اداری منابع انسانی لازم به تنهایی در تلاش هستید. مدیر مالی شما، به شما می گوید که باید استراتژیک تر باشید. چگونه با این وضعیت کنار می آیید؟

☑ متوجه می شوید که یکی از همکاران سابق شما برای پست حسابداری در شرکت شما تقاضای استخدام داده است، شما درباره ی این فرد شنیده اید که این فرد به اختلاس در وجوه شرکت متهم شده اما اتهام کیفری برای وی در نظر گرفته نشده است. شما در واحد منابع انسانی مشغول به کار نیستید در این شرایط چه کاری انجام می دهید؟

☑ شما برای موقعیت خدمات مشتری در یک شرکت تلویزیونی استخدام شده اید. اگر یکی از تکنسین ها برای انجام تعمیرات به خانه ای مراجعه کند و پس از آن مشتری تماس بگیرد و اظهار کند که این تکنسین روی فرش جدیدش رد پای گل آلود گذاشته است، چگونه پاسخ می دهید؟