

مصاحبه استخدامی



مصاحبه گروهی چیست

مصاحبه گروهی متفاوت از یک مصاحبه‌ی یک به یک است. زیرا این مصاحبه توسط جمعی از افراد انجام می‌شود. رمز موفقیت در مصاحبه‌ی گروهی این است که بدانید دقیقاً از این مصاحبه چه انتظاری دارید.

این نوع مصاحبه استخدامی یکی از اضطراب‌آورترین انواع مصاحبه هاست. چون در این روش باید به سوالات چندین مصاحبه‌کننده پاسخ دهد.

انواع مصاحبه گروهی

دو نوع مصاحبه گروهی وجود دارد:

- یک گروه کاندید
- یک گروه پانل.

مصاحبه استخدامی گروهی کاندیدا

در مصاحبه گروهی کاندیداها، یک کاندیدا در اتاقی به همراه سایر متقاضیان شغل که برای موقعیت مشابهی درخواست داده‌اند قرار می‌گیرد. هر کاندید به اطلاعات مربوط به شرکت و موقعیت شغلی گوش می‌دهد و سپس

از او درخواست می شود تا به سوالات پاسخ دهد یا در تمرینات گروهی شرکت کند. مصاحبه های گروهی کاندیداها کمتر از مصاحبه های پانل رایج است.

مصاحبه استخدامی گروهی پانل

در مصاحبه گروهی از پانل، یک نامزد به صورت جداگانه توسط هیئت دو یا چند نفر مصاحبه می شود. این نوع مصاحبه گروهی معمولاً به صورت یک جلسه پرسش و پاسخ برگزار می گردد، اما ممکن است از داوطلب خواسته شود تا در یک تمرین یا آزمون شرکت کند. مصاحبه های پانل می تواند ساختار یافته یا بدون ساختار باشد. اگر مصاحبه ی پانل به درستی سازماندهی شود، می تواند تصویر جامع تری از نامزد ترسیم کند تا یک مصاحبه تک به تک. مصاحبه های پانل می تواند به مصاحبه کنندگان تازه کار و کارمندان کم تجربه کمک کند تا در فرآیند استخدام شرکت کنند.



پنل نباید بیش از چهار یا پنج نفر باشد چون تعداد بیشتر برای مصاحبه شونده ممکن است ترسناک و استرس زا باشد. یک مصاحبه کننده باید به عنوان رهبر عمل کند و سایر شرکت کنندگان باید در نقش های حمایتی فعالیت کنند. در حالی که همه مصاحبه کنندگان باید در طول مصاحبه شرکت کنند، تفاوت این دو نقش باید کاملاً مشخص باشد.

آماده شدن برای مصاحبه شغلی

آماده شدن برای مصاحبه شغلی سبب می شود تا از اعتبار و اثربخشی مصاحبه اطمینان حاصل شود. قبل از اجرای فرایند مصاحبه برای یک پست مشخص، متخصص منابع انسانی که سوالات را مطرح می کند باید موارد زیر را آماده سازد:

- عوامل مهم موفقیت در کار را تعیین کند.
- رتبه بندی - با توجه به ویژگی های آن شغل - مهمترین ویژگی ها، تجربیات، تحصیلات و ویژگی هایی که یک نامزد موفق باید از آن برخوردار باشد.

- ✓ لیستی از این ویژگی‌ها، مهارت‌ها و انواع تجربیات مورد نیاز برای تکمیل رزومه و مصاحبه شغلی را تهیه کنید.
- ✓ سؤالات خاصی را انتخاب کنید تا مشخص شود آیا فرد متقاضی دارای عوامل کلیدی موفقیت است یا خیر.
- ✓ در مورد نوع فرایند مصاحبه تصمیم‌گیری کند.
- ✓ قبل از مصاحبه رزومه هر نامزد مورد مصاحبه را مرور کند.
- ✓ یک جلسه برنامه ریزی با حضور افراد مرتبط برگزار نماید.
- ✓ تعیین کند که چه کسی با نامزدها مصاحبه خواهد کرد.
- ✓ برای مصاحبه و روند پیگیری آن برنامه‌ریزی‌های لازم را انجام دهید
- ✓ در مورد سؤالات غربالگری متقاضی در هنگام مصاحبه‌ی گزینشی تلفنی تصمیم‌گیری کنید.
- ✓ سؤالات مناسب برای ارزیابی پس از مصاحبه متقاضیان توسط هر مصاحبه‌کننده را مشخص کنید.



نکات کلیدی در مصاحبه استخدامی

مصاحبه‌کنندگان باید این نکات کلیدی را بدانند چگونه اطلاعات مورد نظر خود را از میان سخنان متقاضی دریافت شغل استخراج کنند. این امر نیازمند تکنیک پیچیده‌ای نیست. اما نیازمند چیزی فراتر از پرسش در مورد داشتن مهارت‌ها و ویژگی‌های مورد نیاز کسب آن شغل است. جدیدترین متدها در مورد نحوه انجام مصاحبه‌های شغلی توصیه می‌کنند که کارفرمایان از متقاضیان در مورد پیشامدهای خاص در محل کار بپرسند. بنابراین، سؤالات باید طوری طراحی شوند که نشان دهنده‌ی میزان مهارت فرد در مواجهه با آن شرایط خاص در طول فعالیت حرفه‌ای خود باشد. پاسخ به چنین سؤالاتی می‌تواند نگاهی اجمالی به تجربیات واقعی متقاضیان ارائه دهد.

سؤالات مصاحبه استخدامی

برای این که هم کارفرما و هم متقاضی بتوانند از مصاحبه بیشترین بهره را از سوالات مصاحبه استخدامی ببرند. باید نوع سؤالاتی را که باید پرسیده شود با دقت انتخاب گردد. علی رغم اهمیت تهیه سوالات از قبل، کارفرما نباید لیستی از پاسخ های ایده آل را در ذهن داشته باشد. بهتر است به جای در نظر گرفتن پاسخ های ایده آل، ویژگی های فرد ایده آل را در نظر داشته باشید.



سؤالات مصاحبه باید توانایی داوطلب را در انجام کار مؤثر روشن کند. بسیاری از کارشناسان می گویند بهتر است سؤالات باز پرسید (مثلاً در مورد رابطه خود با مدیر قبلی خود بگویید؛ چگونه می توان آن را بهبود بخشید؟) به جای سؤالات بسته که فقط به پاسخ های کوتاه نیاز دارند (مثل: چند نفر شما را تأیید کرده اند؟). مصاحبه با سؤالات باز پاسخ شناخت شما را از هوش هیجانی فرد افزایش می دهد.

سؤالات باز داوطلبان را تشویق می کند تا پاسخ های طولانی تری ارائه دهند و دانش، نقاط قوت و تجربیات شغلی خود را بیشتر شرح دهند. برای مصاحبه کنندگان، چنین سؤالاتی می تواند بینش بیشتری از شخصیت متقاضی ارائه دهد. آنها همچنین می توانند به کارفرمایان در ارزیابی توانایی متقاضی در بیان تجربه کاری، میزان انگیزه، مهارت های ارتباطی، توانایی حل مشکلات و میزان علاقه به شغل کمک کنند.