

سوالات مصاحبه بر اساس نقش - مدیر روابط عمومی



سوالات اصلی مصاحبه برای یک مدیر روابط عمومی

چه چیزی باعث می‌شود که یک مدیر روابط عمومی خوب عمل کند و چگونه آنها را تشخیص می‌دهید؟ این سوالات مصاحبه به شما کمک می‌کند توانایی و مهارت را در مدیر بعدی روابط عمومی شناسایی کنید. در اینجا، سوالاتی برای کمک به ارزیابی مهارت‌های سخت، هوش رفتاری و مهارت‌های نرم یک نامزد خواهید یافت.

سوالات مصاحبه مهارت‌های سخت برای مدیر روابط عمومی

برای سنجش مهارت‌های سخت برای استخدام مدیر روابط عمومی سوالات زیر را بپرسید

۱. چگونه روابط بالقوه را شناسایی کرده و با آنها ارتباط برقرار می‌کنید؟

برای موفقیت در این نقش، استخدام جدید شما باید قادر به ایجاد و حفظ روابط قوی باشد. برای مدیر روابط عمومی، آشنا شدن با پایگاه موجود روابط آشنا باشد و به دنبال راه‌هایی برای گسترش این مجموعه باشد. برای این کار معمولاً به مهارت‌های پژوهشی عالی، علاوه بر مهارت‌های بین فردی لازم برای ایجاد ارتباط نیاز است.

برای چه چیزی پاسخ را گوش کنیم:

به دنبال نمونه‌های مشخصی از زمان‌هایی که نامزد درخواست موفقیت آمیز از ایجاد روابط جدید کرده است، باشید. همچنین جزئیات روش‌های تحقیقاتی که آنها برای یافتن روابط بالقوه استفاده می‌کنند، یک سبک ارتباطی واضح و قانع کننده است.

۲. برای ما نمونه‌ایی از تجربه‌های موفق خود در یک کمپین جمع‌آوری کمک‌های مالی موفق از زمان برنامه‌ریزی تا اجرا بیان کنید.

مدیر روابط عمومی معمولاً استراتژی بخش توسعه را طراحی و اجرا می کند، که برای توانایی سازمان برای دستیابی به اهداف جمع آوری کمک های مالی حیاتی است. این استراتژی باید شامل جذب اهداکنندگان برای حمایت از مأموریت و ایجاد احساس ارزشمندی در آنها باشد. آنان همچنین باید تصمیم بگیرند که چه زمانی به کمک کنندگان نزدیک شود و خود را به آنها پرزنت کنند، یا این کار را به یک جمع آورنده کمک محول کند.

برای چه چیزی گوش کنیم

- سابقه اثبات شده هدایت موفقیت آمیز کمپین ها از ابتدا تا انتها.
- رویکردی نوآورانه و خلاقانه برای جذب سرمایه.
- توانایی تفویض اختیار به جمع آوری کنندگان کمک مالی و سایر کارکنان پشتیبانی را به طور موثر داشته باشند

۳. سطح مهارت شما در استفاده از نرم افزارهای مرتبط چقدر است؟

نرم افزارها کمک می کند تا به طور مؤثر پایگاه ارتباطی خود را ردیابی، مدیریت و سازماندهی کنند. همچنین به بخش توسعه کمک می کند تا به طور کارآمد اجرا شود و پهنای باند را برای مدیر روابط اهداکنندگان آزاد کند تا روی وظایف استراتژیک تر و تصویر بزرگتر تمرکز کند. می توانید این سؤال را با ابزارهای خاصی که تیمتان به آنها تکیه می کنند، تنظیم کنید، اگرچه مهارت در هر نرم افزار مربوطه مفید است.

برای چه چیزی پاسخ را گوش کنیم:

- تجربه کار با نرم افزار و در حالت ایده آل پلتفرمی که در محل کار از آن استفاده می کنید.
- روش های ملموسی که در آن کارجو از فناوری برای به دست آوردن بینش یا دستیابی به هدف استفاده کرده است.
- تمایل به آشنایی با ابزارهای جدید در صورت لزوم.

سوالات مهم مهارت های رفتاری که باید از مدیر روابط عمومی بپرسید

برای سنجش مهارت های رفتاری سوالات زیر را بپرسید

۱. در آخرین نقش خود، با حفظ یک رابطه کاری قوی، چگونه با اعضای هیئت مدیره وظایف محول شده را پیگیری کردید؟

بخش بزرگی از شغل مدیر روابط عمومی شامل واگذاری وظایف خاص به اعضای هیئت مدیره سازمان است. اما از آنجایی که اعضای هیئت مدیره افراد پرمشغله ای هستند و اغلب مسئولیت‌های متعددی دارند، ممکن است قبل از انجام وظایف محول شده به چند یادآوری نیاز داشته باشند. مهم است که مدیر روابط عمومی، ضمن احترام به وقت اعضای هیئت مدیره، موضوع را پیگیری کند.

برای چه چیزی پاسخ را گوش کنیم

- توانایی مدیریت روابط با طیف متنوعی از شخصیت‌ها و به دست آوردن نتایج.
- درک نقش هیئت مدیره در اداره یک سازمان.
- رویکرد محترمانه

۲. زمانی را توصیف کنید که یک طرحی را برنامه‌ریزی کرده‌اید و عملکرد ضعیفی داشته‌اید. چه چیزی از تجربه یاد گرفتید؟

قرار نیست هر رویداد، کمپین یا استراتژی‌ای که مدیر روابط عمومی اجرا می‌کند موفقیت آمیز باشد. شما باید بدانید که استخدام جدید شما می‌تواند از این تجربیات بیاموزد و آن درس‌ها را برای ساده‌سازی عملیات خود به کار گیرد - زمینه را برای موفقیت بیشتر در ابتکارات آینده فراهم می‌کند.

برای چه چیزی پاسخ را گوش کنیم:

- جزئیاتی در مورد اینکه نامزد چگونه از ابتکار شکست خورده به خوبی در جهت بهبود خود استفاده کرده است.
- نگرش فروتنانه و تمایل به اعتراف به اشتباهات.

پاسخ‌های قوی نشان می‌دهد که کاندید چگونه آموخته‌های خود را از تجربه برای بهبود استراتژی‌های توسعه بعدی به کار می‌گیرد.

۳. زمانی را توصیف کنید که شما و یک مدیر اجرایی یا یکی از اعضای هیئت مدیره در مورد نحوه اجرای یک استراتژی توسعه یا رویداد به توافق نرسیدید. چگونه آن اختلاف را حل کردید؟

رابطه مدیر روابط عمومی با مدیر اجرایی و هیئت مدیره سازمان، یک مشارکت با اهداف مشخص در جهت رشد سازمان و پیشبرد مأموریت آن است. مدیر روابط عمومی اغلب مجبور است برای دستیابی به این اهداف با مافوق خود همکاری کند، بنابراین یک رویکرد دیپلماتیک برای حل مناقشه ضروری است.

برای چه چیزی پاسخ را گوش کنیم:

- مواردی که در آن نامزد توانسته با مدیر اجرایی یا هیئت مدیره خود برای دستیابی به نتایج مصالحه موثری انجام دهد.
- استعداد متقاعدسازی، با تمرکز بر حفظ روابط.
- دیپلماسی و حرفه ای.

چگونه یک مدیر روابط عمومی را برای مهارت‌های نرم غربال کنیم

سوالاتی که برای سنجش مهارت‌های نرم مدیر روابط عمومی باید بپرسیم.

۱. چگونه تعیین می‌کنید که کدام وظایف را به تیم خود محول کنید؟

مدیر روابط عمومی معمولاً مسئولیت یک بخش را بر عهده دارند، اما آنها نمی‌توانند - و نباید - همه‌ی کارها را انجام دهند. یک رهبر کارآمد می‌تواند بخش خود را مدیریت کند و در عین حال به کارکنان پشتیبانی بخش خود اعتماد می‌کند تا وظایف محوله را بدون نظارت بیش از حد انجام دهند. در عین حال، آنها باید برای شناسایی وظایفی که باید نظارت مستقیم داشته باشند، دقت نظر داشته باشند.

برای چه چیزی پاسخ را گوش کنیم:

- مهارت‌های رهبری و نمایندگی آنان ثابت شده است.
 - پاسخ‌ها باید نشان دهنده این باشد که نامزد مدیریت جزئی ندارد.
- پاسخ‌های برتر ممکن است مواردی را ذکر کنند که نامزدها، اعضای تیم خود را راهنمایی می‌کردند تا مهارت‌هایشان را توسعه دهند.

۲. چه چیزی شما را جذب مأموریت این سازمان می‌کند؟

مدیر روابط عمومی باید نسبت به ماموریت و چشم انداز سازمان آگاه و مشتاق باشد. آنها به نوعی فروشنده هستند—فرصتی برای بهتر کردن جهان را می‌فروشند یا در یک هدف ارزشمند بدنبال روابط بالقوه هستند. این سوال همچنین نشان می‌دهد که داوطلب چقدر قبل از مصاحبه در مورد سازمان شما تحقیق کرده است.

برای چه چیزی پاسخ را گوش کنیم:

- اشتیاق واقعی برای این ماموریت - در نهایت، این پاسخ پنجره‌ای است به نحوه تعاملو روابط آنان.
- سطح مناسبی از آمادگی، برجسته کردن مهارت‌های تحقیقاتی آنها.

پاسخ‌های قوی ممکن است به برخی از برنامه‌ها و دستاوردهای خاص سازمان اشاره کند.

۳. چگونه تیم خود را برای موفقیت تشویق می‌کنید؟

اینکه چگونه یک مدیر روابط عمومی برای توسعه با تیم خود و در مورد آن صحبت می‌کند، بازتاب مستقیم سبک مدیریت و توانایی‌های رهبری آنها است. مانند هر مدیر خوبی، استخدام جدید شما باید الگوی خوبی برای افراد خود باشد، اعتماد به نفس را برانگیزد و آنها را به سمت اهداف بالاتر سوق دهد. اگر آنها مهارت‌ها و دستاوردهای تیم خود را نادیده بگیرند، ممکن است مناسب نباشند.

برای چه چیزی پاسخ را گوش کنیم:

- نمونه‌های خاصی از تکنیک‌های مدیریتی که نامزد استفاده می‌کند، مانند قدردانی از دستاوردها.
- هنگامی که در مورد تیم‌هایی که با آنها کار کرده‌اند صحبت می‌کنید.
- تاکید بر کمک به کارکنان برای توسعه مهارت‌های خود برای جذب سرمایه بهتر.