

نحوه استفاده از تکنیک پاسخ مصاحبه STAR



روش مصاحبه STAR تکنیکی است که می‌توانید از آن برای آماده شدن برای سوالات مصاحبه رفتاری و موقعیتی استفاده کنید. STAR مخفف موقعیت، وظیفه، اقدام و نتیجه است. مدیران استخدام سوالات رفتاری مصاحبه را می‌پرسند تا مشخص کنند آیا شما برای یک شغل مناسب هستید یا خیر. این روش به شما کمک می‌کند تا با استفاده از مثال‌های واقعی، پاسخ‌های واضح و مختصر را آماده کنید. در این مقاله، استراتژی STAR را مورد بحث قرار می‌دهیم، نمونه‌هایی از اجزای آن را ارائه می‌دهیم و مراحل و نکاتی را برای کمک به شما برای پاسخ دادن به سوالات مصاحبه‌کننده ارائه می‌کنیم.

روش STAR چگونه کار می‌کند؟

متد STAR به شما کمک می‌کند تا یک داستان ساده با تضاد و وضوح ایجاد کنید. در اینجا معنای هر بخش از تکنیک آمده است:

موقعیت

با به اشتراک گذاشتن زمینه در مورد موقعیت یا چالشی که با آن روبرو هستید، زمینه را برای داستان آماده کنید. در بیشتر موارد، بهتر است موقعیت‌های کاری مرتبط را توصیف کنید. ممکن است بتوانید تجربه‌تان را به صورت مستقیم بیان کنید، در غیر این صورت بحث در مورد پروژه‌های دانشگاهی یا کار داوطلبانه نیز مناسب باشد. همچنین ضروری است که در مورد یک نمونه خاص به جای مسئولیت‌های کلی خود صحبت کنید.

شما باید کمترین زمان را برای این بخش از پاسخ خود صرف کنید زیرا مصاحبه‌کنندگان بیشتر به اقداماتی که انجام داده‌اید و نتایجی که به دست آورده‌اید توجه دارند. با شناسایی دو یا سه بخش مهم از اطلاعات لازم در مورد موقعیت مقدار مناسبی از جزئیات مرتبط را با مصاحبه‌کننده به اشتراک بگذارید.

مثال: «در آخرین نقشم به‌عنوان طراح اصلی، زمانی بود که تیم من کم کار بود و با حجم قابل توجهی از کار مواجه بود. مدیران مالی ضرب‌الاجل‌های غیرواقعی تعیین می‌کردند که باعث استرس برای تیم من شد و بر روحیه من تأثیر گذاشت.»

وظیفه

مسئولیت یا نقش خود را در موقعیت یا چالش شرح دهید. به عبارت دیگر، در مورد هدف یا وظیفه‌ای که برای شما تعیین شده است صحبت کنید. این بخش به حداقل زمان مشابه با مولفه موقعیت نیاز دارد. باز تأکید می‌کنیم، فقط یک یا دو نکته را در نظر بگیرید که به بهترین شکل وظیفه‌ای را که باید انجام دهید، نشان می‌دهد.

به عنوان مثال: "به عنوان یک رهبر تیم، نقش من نه تنها این بود که مطمئن شوم تیمم ضرب‌الاجل ما را رعایت می‌کند، بلکه همچنین پهنای باند را به بخش‌های دیگر منتقل کنم و تیمم را با انگیزه نگه دارم."

اقدام

اقدامات خاصی را که برای مدیریت موقعیت یا غلبه بر چالش انجام داده‌اید، توضیح دهید. این بخش از پاسخ شما به عمیق‌ترین توضیحات نیاز دارد زیرا این چیزی است که تا حد زیادی نشان دهنده آمادگی شما برای یک نقش است. چند تا از تاثیرگذارترین قدم‌هایی که برای رسیدن به موفقیت برداشته‌اید را شناسایی کرده و در مورد آنها صحبت کنید.

اغلب، چالش‌های محل کار توسط یک تیم بررسی می‌شود. با این حال، استفاده از کلمه "ما" برای توصیف اینکه چگونه در طول مصاحبه به اهداف خود دست یافته‌اید، یک دام رایج است. در هر صورت، مهم است که روی کاری که در موقعیت انجام داده‌اید تمرکز کنید. یادآوری این نکته می‌تواند مفید باشد که قصد کارفرما این است که شما را برای این نقش به جای تیم شما استخدام کند، بنابراین باید از کلمه "من" برای برجسته کردن مشارکت‌های خاص خود استفاده کنید.

مثال: «من یک فرآیند درخواست خلاقانه رسمی از جمله برآوردهای جدول زمانی پروژه برای ایجاد انتظارات بهتر تنظیم کردم. جلسات هفتگی را با مدیران حساب برنامه‌ریزی کردم تا در مورد پهنای باند تیمم بحث کنم و به روزرسانی‌های پیشرفت را به اشتراک بگذارم. من همچنین تیمم را در جریان فرآیندهای جدید قرار دادم، بنابراین آنها می‌توانند با دانستن اینکه مسائل در حال رسیدگی است، آرامش خاطر داشته باشند.»

نتیجه

نتیجه‌ای که با اقدامات خود به دست آوردید چه بود؟ این نیز بخش مهمی از پاسخ شما برای تمرکز بر آن است. شما باید فقط کمی کمتر از اقدامات خود زمان صرف بحث در مورد نتایج کنید. تصمیم بگیرید که دو تا سه نتیجه تاثیرگذار چه بوده است و در مورد آنها صحبت کنید.

موفقیت خود را کمی تعیین کنید یا در صورت امکان نمونه‌های ملموسی از اثرات تلاش‌های خود ارائه دهید. علاوه بر این، درباره چیزهایی که یاد گرفتید، چگونه رشد کردید و چرا به دلیل تجربه، کارمند قوی‌تری هستید، صحبت کنید.

مثال: «با ایجاد شفافیت بیشتر در فرآیندهای تیمم و ایجاد انتظارات بهتر با مدیران حساب، ما توانستیم لیست کارهای تیم طراحی را مجدداً اولویت‌بندی کنیم و همه چیزهای عقب مانده خود را تکمیل کنیم. من این آموخته‌ها را گرفتم، به استفاده از این ساختار ادامه دادم و در نتیجه، در سه ماهه بعدی، میانگین زمان پروژه خود را دو روز کوتاه کردیم. همچنین یاد گرفتم که برقراری ارتباط شفاف بین تیم‌ها چقدر مهم است.»

نحوه استفاده از روش STAR در آماده شدن برای مصاحبه

در حالی که شما سوالات مصاحبه را از قبل نمی‌دانید، اکثر مصاحبه‌های رفتاری بر چالش‌های مختلف مرتبط با کار تمرکز می‌کنند که تفکر انتقادی و حل مسئله را نشان می‌دهد و موقعیت‌هایی که مهارت‌های رهبری، حل تعارض و عملکرد تحت فشار را نشان می‌دهد. در اینجا چند پیشینه اضافی در مورد سوالات رفتاری و چند نکته برای کمک به شما در استفاده از روش STAR در هنگام پاسخ دادن به آنها آورده شده است.

نمونه سوالات مصاحبه STAR

در اینجا چند نمونه از سوالات رفتاری رایجی که ممکن است در طول مصاحبه از شما پرسیده شود آورده شده است:

از زمانی که در محل کار با مشکل سختی روبرو شده‌اید نمونه‌ای را به اشتراک بگذارید. چگونه این مشکل را حل کردید؟

آیا تا به حال مجبور شده‌اید تصمیمی را که دوست نداشته‌اید بگیرید؟ چگونه این موضوع را مدیریت کردید؟

زمانی را توصیف کنید که در محل کار تحت فشار زیادی بودید. چه واکنشی نشان دادید؟

از اشتباهی که مرتکب شده‌اید بگویید. چگونه آن را مدیریت کردید؟

مثالی از زمانی که مجبور به گرفتن یک تصمیم دشوار بودید را به اشتراک بگذارید. چه کار کردید؟

موقعیتی را توضیح دهید که از داده یا منطق برای ارائه یک توصیه استفاده کرده‌اید.

از زمانی که من بگویم که با رئیس خود اختلاف نظر داشتید. چطور آن را حل کردید؟

زمانی را توصیف کنید که مجبور شدید خبر بدی را ارائه دهید. چطور انجامش دادید؟

درباره زمانی که برای تکمیل یک پروژه با بخش‌های دیگر کار کردید به من بگویید.

مثالی از زمانی که شکست خوردید را به اشتراک بگذارید. چه چیزی از آن تجربه یاد گرفتید؟

از زمانی به من بگویید که هدف خاصی را تعیین کرده‌اید و به آن رسیده‌اید.
در مورد زمانی به من بگویید که مجبور شدید کسی را برای انجام کاری متقاعد کنید.
زمانی را توصیف کنید که با همکار خود درگیری داشته‌اید. چگونه این را مدیریت کردید؟
آیا تا به حال مجبور شده‌اید به دیگران انگیزه دهید؟ چطور انجامش دادید؟