

به نام ایزد منان

جلسه دوم مصاحبه شغلی

مدرس: آقای دکتر باغبان

تدوین گزارش: خانم ملیحه قاسمی

شروع کانون ارزیابی و توسعه در دنیا به سال ۱۹۲۰ در ارتش آلمان بر می گردد که افراد را بر اساس یک سری معیارهایی انتخاب می کردند و پس از آن، روند این کار در موسسات، سازمان ها و غیره رو به افزایش است. در این رابطه انواع مصاحبه ها برای استخدام مطرح هستند مانند مصاحبه حضوری، مصاحبه تلفنی و مصاحبه گروهی. همچنین در مصاحبه استخدامی به دو روش مبتنی بر شایستگی و مبتنی بر تخصص اشاره می شود. در مدل مبتنی بر شایستگی مولفه هایی در نظر گرفته می شود مانند تعهد شغلی که ارزیابان سعی می کنند از طریق طرح سوالاتی در این باره به سنجش تعهد فرد بپردازند؛ مانند اینکه به نظر شما مهم ترین مأموریت سازمان چیست؟ اگر سازمان دیگری به شما حقوق بالاتری پیشنهاد کند قبول می کنید؟ شما ۵ سال آینده خود را چگونه می بینید؟ و سوالاتی از این قبیل. همچنین برای سنجش همت و سخت کوشی سوالاتی مطرح می شود مانند اینکه آیا حاضرید روزهای تعطیل هم برای سازمان فعالیت داشته باشید؟.

به طور کلی مدل شایستگی به مجموعه شایستگی هایی که سازمان برای کارمندان خود در نظر می گیرد؛ گفته می شود. سازمان ها برای سنجش این شایستگی ها از یک سری ابزارهایی استفاده می کنند مانند تست های روانشناختی (نئو، هالند، هوش هیجانی، تفکر تحلیلی، DISC، و MBTI)؛ که هر کدام از این تست ها یک بازخورد و تحلیل از شخصیت فرد ارائه می دهد که موجب آگاهی از ویژگیهای شخصیتی می شود و این امر هم برای فرد و هم سازمان مفید و مهم تلقی می شود.

یکی از نکاتی که در مصاحبه باید مد نظر قرار گیرد، سبک تصمیم گیری افراد است. در این زمینه ۳ سبک تصمیم گیری مطرح می شود که شامل الف) تصمیم گیری مبتنی بر احساس است که در آن افراد برنامه ای از پیش تعیین شده ای ندارند و بر حسب شرایط و موقعیت و بر مبنای احساسات تصمیم گیری می کنند. ب) تصمیم گیری مبتنی بر منطق است که در آن افراد بر مبنای دستور العمل مشخص و یا برنامه ای از پیش تعیین شده، تصمیم گیری می کنند و خیلی تحت تاثیر شرایط و موقعیت قرار نمی

گیرند و ج) تصمیم‌گیری بر مبنای عرف و فرهنگ است که در آن افراد بر اساس گروه‌ها، شرکت‌های رقیب و مواردی از این قبیل، تصمیمات خود را اتخاذ می‌کنند. نکته قابل توجه این است که با هر کدام از این افراد باید برخورد مناسبی داشته باشید. برای این کار بهتر است صبر کنید تا مصاحبه‌کننده صحبت را آغاز کند. به عنوان مثال هنگام صحبت با فرد احساسی بهتر است از زندگی شخصی صحبت کنید زیرا برای این افراد احساس تعلق بسیار مهم است. در مواجهه با فرد منطقی بهتر است به صورت رسمی صحبت کرده و به ذکر مهارت‌ها و توانمندی‌های مربوط به حیطه شغلی بپردازید؛ زیرا این افراد بر خلاف آدم‌های احساسی که از تعریف خوششان می‌آید، ترجیح می‌دهند مصاحبه‌شونده درباره خدمتی که می‌تواند برای سازمان انجام دهد، صحبت کند. بنابراین آنچه مشخص است، این است که مصاحبه‌نوعی مذاکره است. مذاکره نیز از انواعی برخوردار است که می‌توان به دو دسته تلفیقی و توزیعی اشاره کرد. مذاکره تلفیقی بر مبنای همکاری پیش می‌رود و نمونه‌ی بارز آن، مصاحبه‌ی شغلی است؛ زیرا جنس مصاحبه استخدامی بر مبنای تعامل و همکاری است. اما مصاحبه توزیعی بر مبنای رقابت جلو می‌رود.

در جلسه مصاحبه شغلی؛ سوالاتی مطرح می‌شوند که بر مبنای آن سنجش و گزینش صورت می‌گیرد. هر کدام از این سوالات در جای خود مهم می‌باشند. به عنوان مثال یکی از مهم‌ترین سوالات این است که دو تا از ویژگی‌های مثبت و دو تا از ویژگی‌های منفی خودتان را مطرح کنید. در اینجا مطرح کردن ویژگی‌های منفی در کنار ویژگی‌های مثبت می‌تواند نشان‌دهنده صداقت و حسن نیت شما باشد. پس بهتر است که این مورد را در نظر بگیرید. از دیگر سوالات مهم این است که چرا شغل قبلی‌تان را ترک کرده‌اید. پاسخ به این سوال نیز بسیار مهم است؛ به عنوان مثال ذکر مواردی مانند حقوق پایین یا تعدیل نیرو به علت شرایط کرونا و ... می‌تواند موارد مناسبی باشند. از سوالات مهم دیگر پرداختن به این نکته است که احساس شما از کار قبلی‌تان چگونه است. در این رابطه تعریف کردن و مطرح کردن حس خوب می‌تواند بسیار موثر باشد. در پاسخ به این سوال که آیا در کار قبلی‌تان اشتباهی داشته‌اید یا نه، صادقانه به آن پاسخ دهید. اینکه اشتباه خود را پذیرفته‌اید و آن را جبران کرده‌اید. در رابطه با اینکه پرسیده می‌شود، ۵ سال آینده‌ی خود را چگونه می‌بینید. پاسخی که نشان‌دهنده‌ی مهاجرت شما باشد باعث می‌شود که از موارد استخدامی کنار گذاشته شوید. بدین صورت پاسخ مناسب، پاسخی است که نشان‌دهنده‌ی رشد شما در سازمان باشد. از دیگر موارد مهم تعریف کردن از سازمان و نگاه ریزبینانه داشتن به آن است. به عنوان مثال مشاهده امکاناتی که سازمان برای کارمندان خود در نظر گرفته است و تعریف کردن از آنها در زمان مصاحبه می‌تواند بسیار موثر باشد. مهارت دیگری که در زمان مصاحبه بسیار کاربرد دارد استفاده درست و به جا از زبان بدن است. در این رابطه بهتر است در هنگام ورود به جلسه مصاحبه، چند ثانیه‌ی اول تماس چشمی با مصاحبه‌کننده برقرار شود، البته نه به صورت خیره شدن، بلکه نگاهی که توأم با نگاه کردن به سایر

فضای اتاق باشد. در رابطه با نحوه دست دادن، همیشه از سمت مسئول بالاتر انجام می شود و مصاحبه شونده نباید در دست دادن پیش قدم شود. در صورتی که در هنگام مصاحبه میز بین مصاحبه کننده و مصاحبه شونده قرار داشته باشد، بهتر است دست ها بر روی میز قرار گیرند؛ زیرا نشان دهنده ی صداقت و اعتماد است. از موارد دیگر پوشش مناسب و خوش بو بودن است. بهتر است در انتخاب لباس ها از رنگ های سورمه ای، قهوه ای و سفید استفاده شود. استفاده از شال و روسری، همچنین آرایش زیاد برای خانم ها توصیه نمی شود. نکته بسیار مهم تقلید از زبان بدن طرف مقابل است که می تواند احساس خوبی ایجاد کند. پس بهتر است در این زمینه، گفتار و حرکات بدن مصاحبه کننده رو تقلید کنید. بدین صورت به دنبال پیدا کردن شباهت بین خود و مخاطبتان باشید، زیرا شباهت؛ بیشتر از دوست داشتن، جذابیت فیزیکی و کاریزما داشتن موثر است. اگر بتوانید یک وجه مشترک بین خودتان و مصاحبه کننده پیدا کنید، بسیار در شکل گیری ارتباط موثر موفق عمل کردید. در این رابطه شنود موثر نیز بسیار مهم است. رفتارهای مانند تایید کردن، صحبت طرف مقابل را قطع نکردن و گوش دادن به صحبت های مخاطب تا زمان پایان آنها، نیز بسیار موثر هستند. یکی از موارد کلیدی در رابطه با زبان بدن این است که ۵۵ درصد ارتباط را زبان بدن تشکیل می دهد؛ ۳۸ درصد لحن و تن صدا و تنها ۷ درصد از ارتباط به کلام مربوط می شود. بدین صورت آشنایی با زبان بدن و لحن صدا می تواند بسیار کمک کننده باشد.