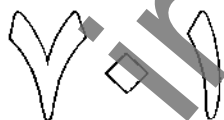


هو الفتح



سؤال مصاحبه استخدامی

نویسنده:

ویکتوریا هاود مایر

مترجم:

دکتر شهرور فرهنگ

توسعه
آموزش

سرشناسه	د. هرویسلیز، ویکتوریا، ۱۹۵۶ - م.
عنوان و نام پدیدآور	Hoevemeyer Victoria A
مشخصات نشر	۷۰۱ سوال مصاحبه استخدامی/نویسنده ویکتوریا هاوه مایر؛ مترجم شهرزاد فرهنگ.
مشخصات ظاهری	تهران: کلید توسعه آموزش مثبت، ۱۳۹۱.
شابک	۱۵۲ ص.
وضعیت فهرست‌ریسی	۹۷۸-۶۰۰-۶۶۸۹-۰۴-۲
عنوان گسترده	ذیپا
موضوع	هفت‌مقد و یک سوال استخدامی
موضوع	مصاحبه استخدامی
شناسه افزوده	روانشناسی صنعتی
ردیفی کنگره	فرهنگ بیگوند، شهرزاد، ۱۳۳۲ - مترجم
ردیفی دیویی	HF5529/5/606091391
شماره کتابشناسی ملی	۶۵۸۳۱۱۴۲
	۲۸۲۰۶۱۰۰

توسعه آموزشی

۷۰۱ سوال مصاحبه استخدامی

- ☐ نویسنده: Victoria A. Hoevemeyer
- ☐ مترجم: شهرزاد فرهنگ
- ☐ مدیر تولید و طراح جلد: مهدی سجادی
- ☐ ناشر: کلید توسعه آموزش مثبت
- ☐ شمارگان: ۵۰۰ جلد
- ☐ نوبت چاپ: اول - تابستان ۱۳۹۱
- ☐ شابک: ۹۷۸-۶۰۰-۶۶۸۹-۰۴-۲
- ☐ قیمت: ۱۳۰۰ تومان

فهرست

پیشگفتار / ۷

فصل اول: مصاحبه (آنطور که هست) / ۹

سؤالات مصاحبه‌ای سنتی / ۹

سؤالات مصاحبه‌های کاری (موقعیتی) / ۱۲

سؤالات معماگونه در مصاحبه / ۱۴

بازگشت به تصویر بزرگ / ۱۷

فصل دوم: چرا، چه وقت و چگونه مصاحبه رفتاری براساس کارایی / ۱۹

مصاحبه‌های رفتاری مبتنی بر کارایی (CBBBI) چیست؟ / ۲۰

چگونه CBBBI از دیگر شیوه‌های مصاحبه متمایز می‌شود؟ / ۲۲

تغییر به شیوه CBBBI / ۲۵

ایرادهای CBBBI / ۲۳

چرا از مصاحبه‌های رفتاری مبتنی بر کارایی CBBBI استفاده کنیم؟ / ۳۷

مزایای کلیدی استفاده از CBBBI / ۳۸

فصل سوم: سؤالات مصاحبه رفتاری مبتنی بر کارایی / ۴۰

توانایی کم‌شده‌ی «رهبری» / ۴۰

تعیین موارد منفی / ۴۱

سؤالات مبتنی بر عمل / ۴۳

ابهام (توانایی روبروی شدن با ابهام) / ۴۳

مهارت‌های تحلیلی / ۴۴

دست یافتنی بودن / ۴۴

تیزهوشی تجاری / درک کردن سازمان / ۴۵

جادطلبی شغلی / ۴۵

اهمیت دادن به گزارشات مستقیم / ۴۶

مدیریت تغییر / ۴۷

راحت بودن با مدیریت سطح بالا / ۴۷

ارتباط (زبانی یا کلامی) / ۴۸

ارتباط نوشتاری / ۴۹

شفقت / غمخواری / ۵۰

- آرامش و متانت / ۵۱
- مدیریت تضادها / ۵۲
- روبرو شدن با مشکلات، موضوعات و نگرانی‌های مسئولیت مستقیم / ۵۳
- پیشرفت مداوم / ۵۴
- همکاری / ۵۵
- شجاعت / ۵۵
- خلاقیت / نوآوری / ۵۶
- تمرکز بر مصرف‌کننده / ۵۷
- تصمیم‌گیری / ۵۹
- تعویض (واگذاری نمایندگی) / ۶۰
- خردبینی / توجه به جزئیات / ۶۱
- پیشرفت کارمندان مستقیم / ۶۱
- (فراهم کردن) راهنمایی به دیگران / ۶۲
- تنوع (ارزش‌دهی و تشویق) / ۶۳
- درک احساس / آگاهی / ۶۴
- اختیار دادن / ۶۵
- اخلاق / ارزش‌ها / یکپارچگی / ۶۶
- انصاف در مورد کارمندان مستقیم / ۶۷
- انعطاف‌پذیری / قابلیت سازگاری / ۶۸
- مهارت‌های عملی / فنی / شغلی / ۶۹
- تعیین هدف، تمرکز بر آن و دستیابی / ۷۱
- استخدام / تعداد کارمندان / ۷۲
- استفاده از شوخی و مزاح / ۷۲
- تاثیرگذاری / تشویق کردن / ۷۳
- جمع‌آوری اطلاعات / ۷۴
- سهیم شدن در اطلاعات / ۷۵
- ایستکار / ۷۵
- مهارت‌های روابط بین‌فردی / قدرت قانع کردن / ۷۷
- آموختن / کسب دانش و به کار بردن آن / ۷۸

- کوش کردن / ۷۹
- روابط مدیر / ۷۹
- مدیریت کردن و ارزیابی کارایی / ۸۰
- انگیزش / ۸۱
- مذاکره / ۸۱
- سازماندهی / ۸۲
- آگاهی و زیردستم سازمانی / ۸۳
- مشارکت (داخلی / خارجی) / ۸۴
- شکلیابی / ۸۴
- روابط با همکاران / ۸۵
- پشتکار / ۸۶
- رشد و پیشرفت شخصی / ۸۷
- ژرفبینی / ۸۸
- برنامه‌ریزی / تعیین اولویت‌ها / ۸۸
- آگاهی / فهم سیاسی / ۹۰
- مهارت‌های ارانه‌ی مطلب / ۹۱
- حل مشکل / ۹۱
- مدیریت روند / ۹۳
- مدیریت منابع / ۹۴
- (نشان دادن) احترام / ۹۴
- تکیه بر نتایج / ۹۵
- خطر کردن / ۹۶
- ایمنی در محل کار / ۹۶
- پیشرفت، آموزش و شکوفایی شخصی / ۹۷
- سرپرستی / تابعیت شرکت / ۹۸
- برنامه‌ریزی / تفکر استراتژیک / ۹۹
- مدیریت استرس / ۹۹
- مدیریت سامانه (سیستم) / ۱۰۰

تفکر سامانه‌ای / ۱۰۰

پذیرش مسئولیت / ۱۰۱

کار تیمی (تشویق و ساختن تیم) / ۱۰۱

کار تیمی (کار به عنوان یک عضو تیم) / ۱۰۳

مدیریت / بهره‌وری تکنولوژی / ۱۰۴

مدیریت زمان / ۱۰۵

اعتماد / ۱۰۵

درک (ساخت) دیگران / ۱۰۶

قدرت / نیرو / مددمنشی / ۱۰۶

فصل چهارم: سوالات جستجوگرانه یا پیگیری‌کننده / ۱۰۷

فصل پنجم: مصاحبه اولیه، گزینش تلفنی / ۱۱۳

۱- برای مصاحبه‌ی گزینش تلفنی یک فرم ایجاد کنید / ۱۱۴

۲- مصاحبه کوتاه برگزیده شود / ۱۲۲

۳- از بحث طولانی درباره‌ی شرایط شغل اجتناب کنید / ۱۲۴

۴- انجام یک مصاحبه‌ی قانونی / ۱۲۴

۵- استفاده از تجهیزات مناسب / ۱۲۵

فصل ششم: ایجاد راهنمای مصاحبه / ۱۲۶

۱- خلاصه / مرور کلی / ۱۲۶

۲- سوالات CBB / ۱۳۰

۳- معیارهای امتیازدهی / ۱۳۲

فصل هفتم: گردآوری و جمع‌بندی اطلاعات مصاحبه‌کننده / ۱۴۲

فصل هشتم: از اینجا، به کجا می‌روید؟ / ۱۴۵

مدیریت اجرا / ۱۴۵

کارکنان آزاد / ۱۴۵

برنامه‌های پیشرفت عملکرد فردی / ۱۴۸

آموزش و رشد / ۱۴۹

برنامه‌ریزی متوالی / ۱۴۹

پیشگفتار

اگر تنها یک چیز باشد که مصاحبه‌کنندگان بر سر آن توافق داشته باشند این است که کشیدن یک تکه دندان‌ها بدون بی‌حسی آسان‌تر از هدایت جریان یک مصاحبه است. خوب، احتمالاً این مدرسه هم بد نیست. اما بیشتر افراد انجام مصاحبه را دوست ندارند. یکی از دلایل دوست نداشتن مصاحبه این است که انجام آن را باری سنگین بر دوش خود می‌دانند. آنها آرزو می‌کنند کاش راهی برای حذف تمامی مراحل مصاحبه وجود داشت.

اداره مراحل استفاده یکی از مهم‌ترین وظایف یک مدیر است. متأسفانه، به عاده کمی از این مدیران برای انجام این وظیفه به نحو احسن آموزش داده شده است؛ شاید به همین دلیل است که عاده زیادی آن را دوست ندارند.

یک تصمیم بد استخدامی به طور مستقیم بر مدیر استخدام‌کننده تأثیر نمی‌گذارد، اما ممکن است اثرات بدی در سرتاسر سازمان داشته باشد. یک تصمیم بد استخدامی دست‌کم می‌تواند یکی از احتمالات زیر را در پی داشته باشد:

- بر کارهای روزانه مدیر استخدام اثر منفی بگذارد.
 - نقشی حیاتی در تعیین قابلیت تیم برای دستیابی به اهداف سالانه و سایر اهداف بازی کند.
 - در دستورات تاکتیکی و استراتژیکی اختلال ایجاد کند.
- از طرف دیگر اثرات منفی یک تصمیم بد استخدامی بر دیگر افراد را نمی‌توان و نباید نادیده گرفت. این امر می‌تواند در درون سازمان موجب تحریک یا انحراف کارکنان از مسیر درست شود و زمان آموزش اضافی را ضروری سازد. همچنین، اثر منفی بر خدمات به مشتریان دارد و حتی اثری منفی بر میزان حفظ مشتریان ثابت دارد. در این وضعیت وقت و دیگر منابعی را که برای خاتمه خدمت یک کارمند تلف می‌شوند و وقتی را که باید صرف پر کردن شغل خالی شده نمود، به حساب نیاورده‌ایم.

آرزو داشتیم بگویم که این کتاب قصد دارد تمامی سختی‌های انجام مصاحبه را از میان بردارد. یا اینکه بگویم کمک می‌کند تا هر بار یک استخدام خوب انجام شود. اما متأسفانه هیچ یک از اینها را نمی‌توانم بگویم. تنها چیزی که می‌توانم بگویم این است که این کتاب تا حدی در مراحل مصاحبه را تسکین می‌دهد. این تسکین با روش مصاحبه‌ی رفتاری بر پایه‌ی کارایی (CBI) به دست می‌آید - که برخلاف آنچه از ظاهرش فهمیده می‌شود - دشوار، پیچیده و خسته‌کننده نیست.

به طور ساده، CBI روند مصاحبه ساخت یافته است که بر جمع‌آوری نمونه‌های رفتاری ویژه‌ی شغلی و در جهان واقعی تمرکز دارد که داوطلب در مشاغل قبلی خود آن را نشان داده است. به علت تمرکز بر کارایی، CBI اثرات مربوط به تظاهر هر شخص و در نتیجه‌ی استخدام بر مبنای ادعای داوطلب را به حداقل می‌رساند. تمرکز روش CBI نه تنها بر تناسب داوطلب با مهارت‌های فنی ویژه و عملی مورد نیاز برای پست اداری است، بلکه اطمینان می‌دهد که داوطلب دارای توانمندی‌های لازم برای موفقیت در پست خود در سازمان است.

این کتاب انواع مسائل مربوط به روند استخدام مثل: مصاحبه گزینش تلفنی، تصمیم‌گیری در مورد استخدام را بررسی می‌کند، اما تمرکز آن به ویژه بر سوالات CBI است. زیرا یکی از دلایل عدم تمایل به استفاده از CBI دشواری یافتن و طرح سوالات خوب، مناسب و مرتبط با شغل است.

این کتاب مسائل مربوط به وقت، سردرگمی و پیچیدگی را از معادله خارج می‌کند. به محض تعیین ویژگی‌های لازم برای یک شغل به لیست سوالات نمونه‌ی آن مراجعه و سؤالاتی را انتخاب کنید که اطلاعات مورد نیازتان را در رابطه با آن توانایی به شما بدهد. از این طریق می‌توانید در مورد خوب و مناسب یا نامناسب بودن داوطلب تصمیم بگیرید.

بنابراین، اگر به دنبال راه‌های تازه یا بهتری برای پیش‌بینی کارایی شغلی داوطلبان هستید تا درصد «استخدام‌های بد» را کاهش دهید، یا اینکه فقط می‌خواهید توانایی خود را در مهارت مصاحبه مبتنی بر کارایی یا رفتار تقویت کنید، به جای درستی آمده‌اید.