

به نام آن که جان را فکرت آموخت

۱۰۰۰ پرسش
در
مصاحبه شایستگی محور
(CBI)

تألیف:

مسعود بینش



سرشناسه : بینش، مسعود، ۱۳۳۹ -
 عنوان و نام پدیدآور : ۱۰۰۰ پرسش در مصاحبه شایستگی محور (CBI) / مسعود بینش
 مشخصات نشر : تهران: فدک ایستاتیس، ۱۴۰۰.
 مشخصات ظاهری : ۱۵۹ ص: ۱۴/۵×۲۱/۵ س.م.
 شابک : ۴۰۰۰۰۰ ریال ؛ ۴۱۹-۵-۱۶۰-۶۰۰-۹۷۸
 وضعیت فهرست نویسی : فیبا
 یادداشت : کتابنامه: ص. [۱۵۸].
 عنوان گسترده : هزار پرسش در مصاحبه شایستگی محور (CBI).
 موضوع : کارکنان -- گزینش و انتصاب
 موضوع : Employee selection
 موضوع : مصاحبه استخدامی
 موضوع : Employment interviewing
 موضوع : کارکنان -- ارزشیابی
 موضوع : Employees -- Rating of
 موضوع : کارکنان -- نگرش‌ها
 موضوع : Employees-- Attitudes
 رده بندی کنگره : HF۵۵۴۹/۵
 رده بندی دیویی : ۶۵۸/۳۱۱
 شماره کتابشناسی ملی : ۸۴۳۴۶۴۲

۱۰۰۰ پرسش
در
مصاحبه شایستگی محور
(CBI)



تألیف : مسعود بینش
 مدیر تولید : رضا کرمی‌شاهنده
 نوبت چاپ : اول- ۱۴۰۰
 تیراژ : ۵۰۰
 قیمت : ۴۰۰۰۰ تومان
 شابک : ۴۱۹-۵-۱۶۰-۶۰۰-۹۷۸

دفتر انتشارات : تهران - خیابان انقلاب - خیابان اردیبهشت - بین لایفی‌نژاد و جمهوری - ساختمان ۱۰
 تلفن: ۶۶۴۸۱۰۹۶ - ۶۶۴۸۲۲۲۱
 فروشگاه یزد: میدان آزادی (باغ ملی) - ابتدای خیابان فرخی - جنب مجتمع ستاره
 تلفن: ۳۶۲۲۷۴۷۵ - ۳۶۲۲۶۷۷۱ - ۳۶۲۲۶۷۷۲ - ۰۳۵

ایمیل و وبسایت: www.fadakbook.ir - fadakbook@yahoo.com

کلیه حقوق و حق چاپ متن و عنوان کتاب که به ثبت رسیده است؛ مطابق با قانون حقوق مولفان و مصنفان مصوب ۱۳۴۸ محفوظ و متعلق به انتشارات فدک ایستاتیس می‌باشد. هرگونه برداشت، تکثیر، کپی‌برداری به هر شکل (چاپ، فتوکپی، انتشار الکترونیکی) بدون اجازه کتبی از انتشارات فدک ایستاتیس ممنوع بوده و متخلفین تحت پیگرد قانونی قرار خواهند گرفت.

فهرست مطالب

مقدمه ۱

پرسش‌های آغازین ۹

پرسش‌های رفتاری ۱۵

پرسش‌های شایستگی محور ۲۷

شایستگی‌های فردی ۳۱

انگیزه ۳۱

شکلیابی ۳۲

صفات شخصی ۳۲

ثبات قدم ۳۳

شفقت ۳۳

تسلط بر نفس ۳۴

اهداف کارراهه شغلی ۳۴

توسعه فردی ۳۴

مهارت ارائه ۳۵

انعطاف‌پذیری ۳۵

شوخ طبعی ۳۵

تأثیرگذاری ۳۶

- ۶۹ "ایجاد روابط"
- ۶۹ "مشارکت جویی"
- ۷۰ "حل تعارض"
- ۷۱ "درک سازمانی"
- ۷۳ "اثرگذاری بر خود"
- ۷۴ "اعتماد به نفس"
- ۷۵ "ابتکار عمل و پاسخگویی"
- ۷۶ "هدف گذاری"
- ۷۶ "خوش بینی"
- ۷۷ "انعطاف پذیری"
- ۸۰ "اثرگذاری بر دیگران"
- ۸۱ "رهبری دیگران"
- ۸۲ "ایجاد محیط کاری مثبت"
- ۸۳ "دستیابی به نتایج از طریق دیگران"
- ۸۴ "تسلط بر هدف و چشم انداز"
- ۸۵ "درک هدف و ارزش ها"
- ۸۵ "عامل بودن نسبت به هدف و ارزش ها"
- ۸۶ "اصالت داشتن"

۸۹ پرسش های تعیین تناسب

- ۹۱ کاربلدی
- ۹۲ تعهد به کیفیت
- ۹۲ تناسب و همخوانی با فرهنگ سازمان
- ۹۳ اشتیاق به کار
- ۹۵ شخصیت
- ۹۶ انعطاف پذیری

تمایل به پذیرش انتقاد سازنده ۹۷

سبک مدیریت ۹۷

پرسش‌های اخلاقی ۹۹

فصل

بازی‌های فکری ۱۰۵

فصل

پرسش‌های پایانی ۱۱۷

فصل

پرسش‌های غیرقابل قبول ۱۲۱

فصل

عمومی ۱۲۳

وضعیت خانوادگی ۱۲۴

محل سکونت ۱۲۴

ملیت ۱۲۵

سلامتی ۱۲۵

کار ۱۲۶

جنسیت ۱۲۶

مسائل مالی ۱۲۷

اعتقادات/مذهب ۱۲۷

حقوق و مزایا ۱۲۸

پرسش‌های احتمالی مصاحبه‌شوندگان ۱۳۱

فصل

درباره شغل ۱۳۲

درباره مدیریت ۱۳۳

درباره شرکت ۱۳۴

درباره فرهنگ ۱۳۵

درباره مصاحبه‌گر ۱۳۶

پرسش‌های مصاحبه خروج ۱۳۹



منابع و مراجع ۱۴۵

www.ketab.ir

تمرکز کتاب حاضر صرفاً بر پرسش‌های "مصاحبه شایستگی محور"^۱ است و به چگونگی فرایند کلی استخدام یا نحوه تعیین مدل شایستگی یا ویژگی‌های لازم برای مصاحبه‌گرها یا روش‌ها و انواع مصاحبه و مانند این مسائل نمی‌پردازد. اما قبل از طرح پرسش‌ها در مراحل مختلف مصاحبه و برای شایستگی‌های گوناگون، ضروری است به چند نکته درباره اهمیت گفتگو در ارتباطات سازمانی، نقش و تأثیر پرسش و پرسشگری در سازمان، هنر مصاحبه‌های سازمانی، محور بودن مدل شایستگی در مصاحبه و به‌طور کلی در انتخاب و آموزش و توسعه و نگهداشت منابع انسانی، و آمادگی مصاحبه‌گر در تدوین و طرح پرسش‌های مناسب در مصاحبه‌های سازمانی اشاره شود:

۱. گفت‌وگو پایه ارتباطات انسانی و تعاملات رو در روی سازمانی است. گفت‌وگو مبنای فهم نظرات و عقاید و انتظارات و مطالبات افراد است. پرسشگری موتور محرک گفت‌وگو و دریچه ورود به دنیای دیگران و زمینه تفکر و تأمل برای حل مسائل و ارتقای عملکرد و بهبود شیوه‌های مدیریت سازمان است. هر چه روحیه پرسشگری در سازمان بیشتر باشد انگیزه افراد برای طرح نکات بدیع و فتح حوزه‌های نوپدید و تفکر عالمانه و خلاقانه درباره مسائل سازمانی بیشتر است. بنابراین در انداختن پرسش‌های مفید و ژرف و راهگشا در سازمان مسئولیت همگان و به‌ویژه مدیران است. یکی از مواردی که جایگاه و نقش پرسش را به‌روشنی در موضوع‌های سازمانی نشان می‌دهد "مصاحبه‌های سازمانی" است که توسط مدیران در جنبه‌های مختلف کاری انجام می‌شود. این نوع

1. Competency-based interview (CBI)

مصاحبه‌ها از آغاز استخدام افراد در سازمان تا مراحل توسعه و ارتقای آنها و حتی به هنگام ترک سازمان جریان دارد. بنیان همه این مصاحبه‌ها بر پرسش‌هایی است که باید به صورت حرفه‌ای تعیین و تدوین شوند.

۲. مصاحبه کردن بیشتر یک هنر است تا یک دانش و حتی مهارت. انتخاب پرسش‌های مناسب و مرتبط ضروری است و پس از آن است که باید به آنچه متقاضی^۱ استخدام می‌گوید و نمی‌گوید گوش داد. بنابراین در حین پرسیدن یک پرسش و شنیدن پاسخ متقاضی و طرح پرسش پیگیرانه و تداوم روند گفت‌وگو، باید علاوه بر گوش دادن مؤثر و توجه کامل به نحوه پاسخ، به زبان بدن و لحن کلام و تن صدای متقاضی نیز توجه کرد. مصاحبه‌گر^۲ نیز باید در طرح پرسش‌ها، جملات و واژگان مناسب انتخاب کند و به زبان بدن خود توجه داشته باشد و همزمان با گوش دادن به پاسخ‌های متقاضی و اختصاص حدود ۸۰ درصد وقت مصاحبه به او، هر جا احساس می‌کند که متقاضی بی‌جا سکوت اختیار کرده و یا پاسخ روشنی به پرسش نداده یا پاسخ او مربوط و مفید نیست مداخله کند و او را به مسیر مناسب بحث برگرداند. اگر متقاضی در مسیر درست پاسخ به پرسش‌ها پیش می‌رود، مصاحبه‌گر با تکان دادن سر یا به کار بردن جملات کوتاه او را به ادامه سخن خود تأیید و ترغیب کند.

۳. آماده نبودن مصاحبه‌گر یا تیم مصاحبه‌گر برای مصاحبه شغلی، بذر ویرانی تلاش‌های جمعی سازمان را می‌کارد. بهتر است مصاحبه سازمانی "ساختاریافته"^۳ باشد یعنی از همان ابتدا، طرح اولیه و نقشه راهی برای چگونگی انجام آن وجود داشته باشد. استفاده از مدل "مصاحبه‌های رفتاری"^۴ برای طرح پرسش‌هایی که نحوه رفتار متقاضی را در گذشته نزدیک در یک موقعیت مشخص نشان می‌دهد می‌تواند ساختار مصاحبه را

1. Applicant

2. Interviewer

3. Structured

4. Behavioral interview (BI)