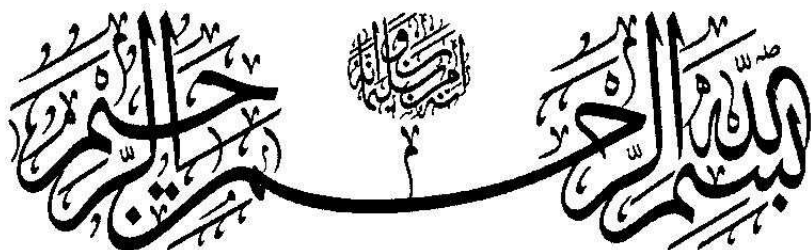


۱۴۰۰ / ۱۱ / ۴



تقدیم به همسر و فرزند عزیزم

پرسش و پاسخ‌های استخدامی

در یک نگاه

تألیف

پت کریستو و دی فانک هاور

ترجمه و تدوین:

سید سعید عربی زنجانی



انتشارات سرافراز

پرسش و پاسخ‌های استخدامی در یک نگاه

- ✱ تالیف: پَت کریسیتو و دی فانک هاووزر
- ✱ ترجمه و تدوین: سید سعید عربی زنجانی
- ✱ ناشر: سرافراز
- ✱ تعداد صفحات: ۲۳۹ صفحه
- ✱ نوبت چاپ: اول - ۱۳۹۹
- ✱ شابک: ۹۷۸-۶۰۰-۴۲۰۳۲۸-۳
- ✱ طرح روی جلد: مهرداد مؤیدی
- ✱ ویراستار: شیدا محمدطاهر
- ✱ شمارگان: ۲۰۰ جلد
- ✱ قیمت: ۶۵۰۰۰ تومان

کلّیه مقوق برای مترجم محفوظ است.

سرشناسه	کریسیتو، پَت - ۱۹۵۳ م. - Criscito, Pat, 1953-
عنوان و نام پدیدآور	پرسش و پاسخ‌های استخدامی در یک نگاه/تالیف پَت کریسیتو، دی فانک هاووزر؛ ترجمه و تدوین سید سعید عربی زنجانی.
مشخصات نشر	کرج: سرافراز، ۱۳۹۹.
مشخصات ظاهری	۲۳۹ ص.
شابک	978-600-328420-3
وضعیت فهرست نویسی	فیا
یادداشت	عنوان اصلی: Interview answers in a flash, 2006.
یادداشت	کتابنامه.
موضوع	مصاحبه استخدامی
موضوع	Employment interviewing
شناسه افزوده	فانک هاووزر، دی
شناسه افزوده	Funkhouser, Dee
شناسه افزوده	عربی زنجانی، سیدسعید، ۱۳۴۸ - مترجم
رده بندی کنگره	۵۱۶/۵۵۴۹HF
رده بندی دیویی	۱۴۴/۶۵۰
شماره کتابشناسی ملی	۶۱۴۵۶۶۸

کرج - رجائی شهر - بلوار مؤذن شرقی - روبروی بانک ملی دانشگاه آزاد - پلاک ۳۲

تلفن: ۰۲۶-۳۴۴۲۱۵۹۵

مقدمه مترجم

زندگی بشر از زمانی که خود را شناخته، همواره با واژه گزینش و انتخاب آمیخته بوده، به طوری که در همه مراحل زندگی و در تمامی اوقات دائماً در حال تصمیم‌گیری و انتخاب است. به طور کلی بشر برای دستیابی به اهداف متعدد خود، اعم از کوچک و بزرگ، دست به انتخاب می‌زند. از تهیه مسکن، خوراک و پوشاک تا انتخاب شغل و... همگی با انتخاب و گزینش همراه است. در فرایند استخدامی، کارشناسان استخدامی برای داشتن انتخابی مناسب، ناچار باید موارد موجود را بسنجند و نسبت به انتخاب بهترین گزینه اقدام کنند، مگر این که با محدودیت انتخاب مواجه باشند. با توجه به محدود بودن فرصت‌های شغلی و افزایش نیروی کار در جامعه، از یک طرف سازمان‌ها قدرت انتخاب بیشتری یافته‌اند و از طرفی رقابت جویندگان کار برای کسب جایگاه شغلی بهتر موجب شده گزینش به وسیله‌ای متداول برای استخدام نیروی انسانی تبدیل شود.

در بسیاری از سازمان‌ها، به‌ویژه در واحدهای خدماتی، نیروی انسانی اصلی‌ترین دارایی و سرمایه آن سازمان محسوب می‌شوند و می‌بایست از سوی سرپرستان و مدیران خود کنترل و نظارت شوند. بنابراین هر سازمانی برای دستیابی به اهداف خود در تلاش است از مناسب‌ترین افراد برای این منظور استفاده کند. ملاک‌های اجراء صلاحیت در مرحله گزینش در سازمان‌های مختلف یکسان نیست، ولی در بیشتر سازمان‌ها هنگام جذب نیروی انسانی به ملاک‌هایی از قبیل دانش و تخصص، توانمندی، کارایی، تعهد و مسئولیت‌پذیری افراد توجه ویژه‌ای می‌شود. این ویژگی‌ها با شرح جزئیات کامل در کتاب بیان شده است.

یکی از ابزارهای گزینش افراد، همان‌طور که در ادامه مطالب بیان شده، روش مصاحبه است. تا واحد منابع انسانی سازمان که تقریباً تمامی مسئولیت جذب نیروی انسانی کارآمد را بر عهده دارد، بتواند از میان گزینه‌های موجود بهترین گزینه را انتخاب کند.

با تجربه ۳۰ ساله‌ای که در سازمان‌های خصوصی و همچنین کار در واحدهای مختلف سازمانی داشته‌ام، بنا به ضرورت کاری، بارها، هم در جایگاه مصاحبه‌شونده و هم در جایگاه مصاحبه‌کننده قرار گرفته و تجربیات بی‌شماری را طی این سال‌ها کسب کرده‌ام و بر این باور هستم که جذب نیروی انسانی کارآمد یکی از حساس‌ترین و مهم‌ترین وظایف هر سازمانی است.