

مهارت‌های مصاحبه



نویسنده: تیم هیندل

مترجمان: دکتر فتح اله نجفی، امیر توفیقی



نشر سارگل منتشر کرده است

مجموعه مهارت‌های زندگی

- تفکر مثبت
- تقویت حافظه
- اعتماد به نفس

سایر کتاب‌های مدیریتی

- مهارت‌های سرپرستی
- توسعه کارکنان
- گوش کردن اثربخش
- پیشگیری از حوادث
- استراتژی آموزش حرفه‌ای
- راهنمای تحقیقات بازاریابی
- استاندارد عملی برای ساختارهای شکست کار (چاپ دوم)
- پاکسازی درون (چاپ دوم)
- توسعه منابع انسانی (نظام آموزش بر اساس نیاز شغلی)
- توسعه منابع انسانی (نشریات و کاربردها در آموزش)
- منشی مؤثر
- رزومه نویسی
- هوش هیجانی
- روابط دیپلماتیک

مجموعه مدیران پرستار

- ارتباط مؤثر (چاپ دوم)
- بازاریابی اثربخش (چاپ دوم)
- تصمیم‌گیری اثربخش (چاپ دوم)
- تکنولوژی اطلاعات (۱۲) (چاپ دوم)

- تفویض اختیار (چاپ دوم)
- مدیریت استرس (چاپ دوم)
- مدیریت تغییر (چاپ دوم)

- مشتری‌مداری (چاپ دوم)
- مدیریت انگیزش (چاپ دوم)
- مدیریت پروژه (چاپ دوم)

- مدیریت جلسات (چاپ دوم)
- مدیریت کارکنان (چاپ دوم)
- فلون سخنرانی (چاپ دوم)

- فنون مذاکره (چاپ دوم)
- مدیریت زمان (چاپ دوم)
- مدیریت گروه‌ها (چاپ دوم)

- فروش موفق (چاپ دوم)
- روابط عمومی اثربخش
- کسب و کار الکترونیک

- تفکر خلاق
- تفکر استراتژیک (چاپ دوم)
- مربی‌گری

- توازن کار و زندگی
- ارزیابی کارکنان



مقدمه

در بستر توسعه صنعتی کشورهای پیشرو پاسخ به یک سری پرسش‌های اساسی از قبیل این که «چه فردی برای چه کاری مناسب است؟» یا «آیا با توجه به ماهیت مشاغل، تصدی آنها نیازمند افرادی خاص با ویژگی‌های جسمی و روانی خاص است؟» دغدغه اصلی مدیران هوشمند بوده و هست. این موضوع در شرایط امروزی جهان که مباحثی چون بهره‌وری، ارزش، رقابت، محدودیت منابع، مدیریت عملکرد، سرمایه انسانی، و... در ادبیات مدیریت و سازمان برجستگی خاصی یافته نیازمند توجه بیش از پیش است. از این رو می‌توان گفت توجه ویژه به شایسته‌سالاری و شایسته‌گزینی (به گزینی) به مفهوم به کارگیری مناسب‌ترین افراد در جایگاه‌های شغلی کاملاً مرتبط و همسان با ویژگی‌های شخصیتی (دانش، توانش، و نگرش) و همسو با اهداف سازمان امری حیاتی است و این مسئله در سازمان‌هایی که بر محوریت دانش و با تکیه بر آن در پی بهبود عملکرد و دستیابی به نتایج بهینه هستند از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. بدون شک درک این نقطه حساس و توجه به عمق اثرگذاری آن در بلندمدت و حتی کوتاه‌مدت، سازمان‌های هوشمند را بر آن می‌دارد که هر چه سریع‌تر نظامی را فراهم کنند که براساس آن یکی از مهم‌ترین بخش‌های توسعه و بهسازی منابع انسانی، یعنی ورود نیروی انسانی جدید به سازمان از یک سو، و جابجایی نیروی انسانی موجود در مشاغل مختلف به منظور نزدیکی و همسازی هر چه بیشتر الزامات شغلی با قابلیت‌های افراد از سوی دیگر بهبود یابد تا از این طریق بتوان از تبعات ناشی از به کارگیری نامناسب نیروی انسانی و در نتیجه از پیامدهای منفی اقتصادی و اجتماعی حاصل از آن از قبیل کم‌کاری، ایجاد ضایعات، کاهش کارایی، و... جلوگیری کرد. بر همین اساس و با توجه به اهمیت و ارزش نیروی انسانی به عنوان کلیدی‌ترین نقطه اتکای هر سازمان، امروزه مدیران منابع انسانی بر این باورند که انتخاب و انتصاب افراد شایسته متناسب با جایگاه شغلی پاسخی درخور به چنین نیازی است. در شرایط فزاینده تکنولوژیک دنیای کنونی، سازمان‌ها در تلاشی مضاعف جذب مناسب‌ترین افراد (به خصوص در رده‌های تصمیم‌گیری) و به کارگیری نیروی انسانی دانش‌محور و مهارتی را یک مزیت رقابتی می‌دانند و بر بهبود و حرفه‌ای نمودن مصاحبه‌ها تأکید فراوان دارند. شایستگی‌های سازمانی شامل دانش، مهارت‌ها، و آن دسته از توانایی‌هایی است که به همراه انگیزش‌ها و نوآوری‌ها می‌توانند سازمان را جهت نیل به اهداف خود یاری کنند. نکته مهم دیگری که باید در فرایند جذب نیرو مد نظر قرار گیرد مسئله فرهنگ سازمانی و میزان آموزش‌پذیری افرادی است که قرار است به سازمان ملحق شوند. به عبارت دیگر، این دو مقوله باید در زمره شاخص‌های جذب نیرو قرار گیرند. آن چه مسلم است به گزینی نیروی انسانی علی‌رغم بیان ساده آن امری تخصصی، و بر خوردار از فرایندی پیچیده و علمی بر پایه علوم رفتاری و مدیریتی است. به علاوه سازمان به عنوان مجموعه‌ای که از پیامدهای مثبت این مطالعه علمی بهره‌مند می‌شود نیازمند یک برنامه‌ریزی راهبردی و توجه عمیق به تحولات درون و برون خویش است، چرا که فرایند شایسته‌گزینی به صورت یک نظام بسته، محدود، و بخشی قابل انجام نیست و به سر منزل مأمود نخواهد رسید. مصاحبه یکی از ابزارهای اساسی برای شایسته‌گزینی از طریق سنجش روانی افراد است. مجموعه حاضر که با رویکردی علمی و کاربردی به معرفی مهارت‌های مصاحبه می‌پردازد بر آن است تا با نگاهی عمیق به موضوع شایسته‌گزینی از زوایای مدیریتی و روان‌شناختی به تبیین فرایند جذب نیروی انسانی در سازمان‌ها و نقش و جایگاه مصاحبه در آن بپردازد. بدیهی است با توجه به شرایط هر سازمان می‌توان به برخی عوامل به طور محدودتر و به برخی دیگر به طور گسترده‌تر توجه کرد و یا عوامل جدیدی را به آنها افزود. در خاتمه بر خود لازم می‌دانیم که از عنایت ویژه نشر سارگل به موضوع منابع انسانی و توسعه حرفه‌ای‌گری در این عرصه قدر دانی نماییم. امید است که این مجموعه گامی باشد هر چند کوچک در راه توفیق سازمان‌های ایرانی، به ویژه، آنهایی که برای توفیق در بازار کسب و کار جدید به دنبال رهیافت‌های علمی و مبتنی بر دانش هستند.

دکتر فتح اله نجفی - امیر توفیقی

تحلیل مصاحبه

- ۵۴ ثبت برداشت‌ها
- ۵۶ تهیه فهرست کوتاه
- ۵۸ دعوت به مصاحبه‌های بعدی
- ۶۰ تطبیق کاندیداها با شغل
- ۶۲ ارائه پیشنهاد نهایی
- ۶۴ شیوه برخورد با متقاضیان ناموفق
- ۶۶ مهارت‌های خود را ارزیابی کنید

۲۶ تعیین مکان مصاحبه

۲۸ انتخاب استراتژی

۳۰ تهیه سؤالات

۳۲ پرورش مهارت‌های شنیداری

۳۴ آماده کردن خود

اداره کردن مصاحبه

۳۶ آغاز کردن مصاحبه

۳۸ ارزیابی متقاضی

۴۲ کنترل مصاحبه

۴۴ درک تن گفتار

۴۸ استفاده از آزمون

۵۲ ختم جلسه مصاحبه



مقدمه

خواه مصاحبه کردن با کارجویان جزو وظایف اصلی و روزمره شما باشد و خواه بخش کوچکی از وظایف شما که هر از گاه با آن سر و کار دارید، در هر صورت فرایندی پیچیده و وقت گیر، و مستلزم برنامه ریزی و دقت فراوان است. کتاب حاضر به شما کمک می کند تا با طراحی یک استراتژی مناسب بر مشکلات موجود در فرایند مصاحبه فائق شوید و بتوانید مناسب ترین فرد را استخدام کنید. با کمک اطلاعات روشن و شفاف این کتاب می توانید در مراحل مختلف این فرایند، از تعریف اولیه الزامات شغل مربوطه گرفته تا تصمیم گیری در مورد نحوه استخدام و اداره و اجرای جلسات مصاحبه، به شکلی کاملاً مؤثر عمل کنید. توصیه های عملی ارائه شده در کتاب حاضر شما را در تشخیص فرد واجد شرایط و اتخاذ رویه ای مناسب برای پیگیری های بعدی یاری می کنند. علاوه بر این، ۱۰۱ نکته کلیدی در سرتاسر کتاب گنجانده شده اند که در یک نگاه اطلاعات خیلی مهمی را در اختیارتان قرار می دهند. با استفاده از خودآزمایی انتهایی کتاب می توانید میزان پیشرفت خود در انجام انواع مصاحبه را ارزیابی کنید.

