

همگام با فناوری‌های نوین و عصر ارتباطات، شدت رقابت و تخصصی شدن مشاغل به اوج رسیده و انتخاب نیروی کارآمد و با تجربه به دغدغه‌ای اساسی برای مدیران تبدیل شده است. مدیریت مکانیزه امروز حتی دیگر سبک‌های جذب نیرو و مصاحبه شغلی پیشین را نمی‌پذیرد و همواره به دنبال الگوهای جهانی است. در واقع هماهنگ شدن و پیروی از سبک‌های مدیریتی موفق بهانه‌ای است تا مدیران امروزی فراتر از همتایان نسل‌های گذشته با تکیه بر فناوری اطلاعات، تلفیقی از دانش و تجربه را در به کارگیری منابع انسانی کارآمد با سبک‌های نوین ارزیابی کنند. از این منظر ارسال رزومه، دعوت برای مصاحبه شغلی و درنهایت استخدام، فرآیندی است که به آگاهی و انتخاب مناسب نیاز دارد. قطعا مصاحبه شغلی به پیش‌نیازها و آموخته‌هایی برای اجرا وابسته است.

کارجویان نیز با فرآگیری نکات و سبک‌های متفاوت می‌توانند احتمال موفقیت خویش را در آزمون‌های شغلی و مصاحبه افزایش دهند.

نظم، نخستین پیش نیاز اجرای مصاحبه شغلی

حضور به موقع و آمادگی در هنگام اجرای فرآیند مصاحبه شغلی جزو نخستین پیش نیازها و شاید مهم‌ترین اقداماتی است که کارجویان باید همواره مدنظر داشته باشند. همیشه یک شروع خوب، گفتمان سالم و بی‌حاشیه و برقراری ارتباطی هدفمند با رعایت اصول اولیه و حضور به موقع شکل می‌گیرد. بنابراین برای متفاوت بودن و کسب بالاترین امتیاز نسبت به سایر رقیبان از اصول اولیه پیروی کنید.

تحقیق

تا چه اندازه به حضور در جمع همکاران شرکت و همکاری با آنان اندیشیده‌اید؟ چقدر خودتان و توانایی‌هایتان را باور دارید؟ آیا انتخاب شغل با علاقه و به درخواست خودتان انجام شده است یا بر اثر فشار والدین و یا شرایط نامناسب مالی صورت گرفته‌است؟ همانطور که می‌دانید؛ تک تک این عوامل زمینه‌ساز بسترهای موفقیت و یا شکست شغلی شما خواهند شد. در واقع هیچ‌کس و یا هیچ عاملی به جز تلاش و انگیزه خودتان نخواهد توانست شرایط ارتقای شغلی‌تان را فرآهم آورد.

تاثیر ارتباط حضوری در مصاحبه شغلی

هیچ‌گاه تاثیر ارتباط حضوری و گفتمان هدفمند را در مصاحبه شغلی از یاد نبرید. اگرچه مصاحبه‌های تلفنی می‌توانند تا حدودی شرایط حضوری موفق را در عرصه پرالتهاب اشتغال فرآهم آورند، هیچ‌گاه به جاذبه و تاثیربخشی نخستین برخورد نخواهند رسید. در واقع نخستین برخوردها، بسترهای مناسبی را برای گفت‌وگویی مناسب ایجاد می‌کنند و به واسطه صحت پاســـخ‌ها و جلب اعتماد مصاحبه‌کنندگان، ارتباط هدفمند شکل می‌گیرد و توانمندی‌ها به اثبات می‌رسد.

تجربه‌ها و توانمندی‌های خودتان را بازگو کنید

نخســـتین پرسش‌های مصاحبه‌کننده درباره وضعیت، سوابق شغلی و تحصیلی کارجویان در ســـه سال اخیر خواهد بود. آنان تمایل دارند شرح کاملی از وظایف، مسئولیت‌ها و عناوین شغلی پیشین کارجویان را بدانند، بنابراین با آرامش سوابق شغلی و تحصیلی خودتان را بازگو کنید. درباره خلاقیت‌ها، طرح‌ها و برنامه‌های خودتان صحبت کنید و جریان مصـــاحبه را با تیزهوشی در جـــهت صلاحیت‌هـــای شـــخصی به پیش ببرید.

مثبت‌گرا باشید

حاشیه‌پردازی و ذکر خاطرات تلخ و منفی گذشته نزد مصاحبه‌کننده و مدیر نه تنها فضای کار و مصاحبه را مسموم می‌کند؛ دیدگاه آنان را نیز تغییر خواهد داد. قطعا با بدگویی نسبت به مدیران پیشین و شرایط نامناسب کاری، مصاحبه‌کننده و مدیر نسبت به شخصیت و مسئولیت‌پذیری شما احساس و تصور مناسبی نخواهد داشت. برای اینکه بتوانید شرایط بهتری برای ادامه همکاری ایجاد کنید؛ فضای بحث را با تغییر و تحول شغلی و یافتن فضایی حرفه‌ای‌تر آغازکنید. تشخیص موضوع بحث و عنوان کردن مسائل شغلی، فضای کار و نحوه عملکرد سازمانی، از جمله عواملی هســـتند که قطعا بر روند گفتمان تاثیر خواهند گذاشت.

از این منظر شخصیت مثبت و برون‌گرا می‌تواند با برنامه‌ای هدفمند، مطاالعه دقیق و در نهایت تحقیق درباره شرکت دعوت‌کننده بستر مناسبی برای جلسه مصاحبه به وجود آورد.

مصاحبه را جدی بگیرید

بسیاری از کارجویان به رغم حساسیت جلسه مصاحبه شغلی آن را امری ساده می‌پندارند. در صورتی که مصاحبه جریانی است پویا که به گفتمانی دو طرفه و پرسش و پاسخ مناسب نیاز دارد. دقت در حضـــور به موقع و تحقیق درباره شـــرکت نیروپذیر از جمله اقداماتی هستند که نیاز به برنامه‌ریزی دارند.

ارتباط رشته تحصیلی و شغلی نیز همواره جزو دغدغه‌های کارجویان بوده است. تا هنگامی که در شغلی به مهارت کافی دست نیافتید و به تجربه حضور خود مطمئن نشدید؛ صفحات رزومه را ارسال نکنید. قطعا در جلسه مصاحبه و در هنگام پاسخگویی به پرسش‌های مصاحبه کننده با مشکلات جدی روبرو خواهید شد. در واقع به بیان دیگر شرط حفظ آرامش و اعتماد به نفس، اطمینان از مهارت و تجربه است.

انتخاب شغل متناسب با توانمندی‌ها

پیش از تکمیل صفحات رزومه و ارسال آن، باید کمی به گذشته تحصیلی و اهداف دوران دانشجویی خود بنگرید، قطعا اهداف متناسب با زمان و وقایع مختلف متحول می‌شوند و به سبکی ایده‌آل‌تر گرایش می‌یابند. تحقیق و تامل، هم‌اندیشی و مشاهده نیز از عواملی هستند که دستیابی به ایده‌آل‌ها را مطلوب‌تر خواهند کرد. قطعا برنامه‌ریزی و اهداف کوتاه و بلندمدت راهکار مناسبی برای اتخاذ تصمیم‌های مهمی مانند انتخاب شـغل خواهد بود. برخی از مهم‌ترین موارد افزایش احتمال موفقیت در مصاحبه‌های شغلی به شرح زیرند:

• چرا قصد دارید تا در شرکتی صاحب‌نام همکاری کنید؟

فعالیت در شرکت‌های معتبر نه تنها بر تجربه و سوابق شغلی‌تان تاثیر فراوان می‌گذارد، موجب ارتقای مهارت و افزایش بهره‌وری و خلاقیت‌تان نیز خواهد شد. در واقع شرکت‌های بین‌المللی همچون سکویی مطمئن دستیابی به اهداف شغلی را آسانتر خواهند کرد. هر شرکت قوانین و معیارهای خاص خود را دارد. باید بتوانید ارتباطی منطقی میان مهارت‌ها و وظایف‌تان ایجاد کنید.

• تا چه اندازه به مهارت و توانمندی‌هایتان اطمینان دارید؟

شناخت مهارت و خلاقیت‌های فردی دستیابی به مسیر موفقیت را راحت‌تر می‌کند. اطمینان و اعتمادبه نفس در مصاحبه‌های شغلی به واســطه مهارت، علاقه و انگیزه، راه‌یابی به مراحل بالاتر را امکان‌پذیرمی‌کنند.

• استعدادها و خلاقیت‌هایتان را بشناسید و پرورش دهید

شاید مهارت در یک رشته، حرفه و هنر بتواند جرقه‌ای برای ظهور یک استعداد جدید باشد. این خلاقیت‌های به ظاهر ساده و سطحی در دنیای کسب و کار می‌توانند به راهکارهای بسیار متنوع و جدیدی برای خلق طرح‌های اشتغال باشند.

کیفیت پرسش‌های مصاحبه تا چه اندازه در روند استخدام کارجویان تاثیرگذار است؟

اغلب پرسش‌ها در مصاحبه شغلی از پیش تعیین شده‌اند. اگر چه پرسش‌ها صحت فرآیند مصاحبه را، تا حدود زیادی تضمین می‌کنند، به مصاحبه‌کننده، امکان پیگیری پاسخ‌های جالب را نمی‌دهد و مانع بروز خلاقیت مصاحبه‌کننده و کسب اطلاعات جامع‌تر می‌شود . بنابراین، کسب اطلاعات جامع از مصاحبه شونده، در این نوع مصاحبه‌ها با محدودیت مواجه است.

در برخی دیگر از مصاحبه‌ها که امکان آزادی عمل بیشتری به مصاحبه‌شونده داده می‌شود با طرح پرسش‌های مختلف که بر حسب موضوع، در طول مصاحبه مطرح می‌گردد، وی می‌تواند آزادانه و حتی بدون محدودیت زمانی، در محیط دوستانه پاسخ دهد. این روش، قابلیت اعتمادش پایین‌تر از مصاحبه سازمان‌یافته است.

معمولا مصاحبه‌کنندگان، ترکیبی از پرسش‌های مستقیم و غیر مستقیم را در مصاحبه به کار می‌برند. این روش، از قابلیت اعتماد بیشتری برخوردار است.

با توجه به ترکیب تعداد مصاحبه‌کنندگان و مصاحبه‌شوندگان، گاهی اوقات از تیم مصاحبه‌کنندگان استفاده می‌شود.

در این روش معمولا سه تا پنج مصاحبه‌کننده به صورت مستقیم و حضوری فرآیند مصاحبه را به اجرا درمی‌آورند.

این‌گونه مصاحبه‌ها برای شرکت‌ها و سازمان‌های بین‌المللی و صاحب نام اجرا می‌شود.

مدیران به دلیل اهمیتی که برای جذب منابع انسانی خـــود قائل هستند، از مصاحبه گروهی استفاده می‌کنند.

جریان مصاحبه توسط یک روان‌شناس هدایت می‌شود و طرح هر پرسش به منزله بررسی چندین خصوصیت و رفتار سازمانی تلقی خواهد شد. ارزیابی داوطلب نیز، به شیوه مشاهده عملکرد افراد در گروه انجام می‌شود.

منبع: حسابدار بوشهر