

## ۲۷ سوال و جواب متداول در مصاحبه های استخدامی

اگر می خواهید با برخی از متداول ترین سوالات استخدامی و بهترین پاسخ های آنها آشنا شوید، بهتر است این مطلب را از دست ندهید، چرا که در ادامه لیست جامعی از این موارد توضیح داده شده است.

اگرچه برخی ارگان های خاص از سوالات عجیبی در مصاحبه های استخدامی استفاده می کنند، در بیشتر موارد کارفرماها از سوالات مشابهی برای ارزیابی متقاضیان استخدام بهره می برند. در ادامه ۲۷ مورد از این سوالات و بهترین پاسخی که می توان برای آنها ارائه داد، شرح داده شده اند.

### ۱. از خودت بگو

توجه داشته باشید که مصاحبه کننده باید از قبل رزومه و معرفی نامه متقاضی را خوانده و حتی با مطالعه شبکه های اجتماعی از قبیل فیسبوک، لینکداین، توییتر و جستجو در اینترنت به جزئیات دقیقی نیز دست پیدا کرده باشد.

بنابراین هدف از طرح این سوال تعیین سطح توانایی های متقاضی برای انجام وظایف یا به عبارت دیگر دیگر ارزیابی مهارت ها و نگرش های وی در انجام امور محوله است.

آیا این شغل به رهبری با حس همدلی نیاز دارد؟ از متقاضی در این باره بپرسید.

اگر شما متقاضی هستید درباره دلایل علاقه به این شغل صحبت کنید. راجع به دلایل انتخاب یک دانشگاه خاص یا ترک شغل قبلی صحبت کنید. حتی می توانید راجع به دلایل رفتن به دانشگاه، مرخصی گرفتن برای رفتن به دور دنیا و تجارب قبلی صحبت کنید.

با پاسخ دادن به این سوالات به یکپارچگی رزومه می افزایشید چرا که حالا طرف مقابل علاوه بر نکات ذکر شده در رزومه به چرایی آنها نیز آگاه شده است.

### ۲. بزرگترین نقاط ضعف شما شامل چه مواردی است؟

هر کاندیدی می داند چگونه به این سوال پاسخ دهد؛ کافی است یک ضعف تئوری را انتخاب کرده و آن را با قدرت بیان به یک نقطه قوت پنهان تبدیل کند.

برای مثال بزرگترین ضعف من این است که آنقدر به کار جذب می شوم که از زمان غافل خواهم شد، تا جایی که سرم را برمی گردانم و می بینم که همکارانم به خانه رفته اند. می دانم که باید حواسم به ساعت باشد اما زمانی که کار مورد علاقه ام را انجام می دهم نمی توانم به هیچ چیز دیگری فکر کنم.

بدین صورت بزرگترین ضعف شما انجام کار بیشتر نسبت به بقیه می شود!

اما روش بهتر انتخاب یک نقطه ضعف واقعی است که در حال تلاش برای رفع آن هستید. هیچ کس کامل نیست اما نمایش صداقت و تمایل به ارزیابی واقعی از خود به نظر گزینه بسیار بهتری می رسد.

۳. مهم ترین نقاط قوت شما چه مواردی را در برمی گیرد؟

نمی دانم چرا کارفرماها این سوال را می پرسند چرا که رزومه شما نقاط قوت شما را باید به روشنی بیان کرده باشد.

با این حال در جواب این سوال یک پاسخ محکم و دقیق را در آستین داشته باشید. اگر در حل مساله توانایی داشته یا یک رهبر با هوش عاطفی بالا هستید، آنها را به همین سادگی بیان نکنید، در عوض با ارائه چند مثال مختصر توانایی خود را در این زمینه ها ثابت کنید. به عبارت دیگر به جای ادعای برخورداری از یک توانایی خاص، آن را با ارائه مثال نشان دهید.

۴. پنج سال دیگر خود را در چه موقعیتی می بینید؟

متقاضیان معمولاً به دو روش به این سوال پاسخ می دهند. دسته اول سعی می کنند با ارائه پاسخ هایی نظیر من این شغل را می خواهم، جاه طلبی خود را نشان دهند و دسته دوم نیز از خود فروتنی و کم توقعی بروز داده و می گویند: افراد با استعداد زیادی اینجا هستند. من تمام تلاش خود را انجام داده و در آینده مشخص می شود چقدر استعداد داشته ام.

این نوع جواب ها شما را بعنوان کارفرما به جایی نمی رساند، بنابراین بهتر است سوال خود را اینگونه مطرح کنید: دوست دارید چه کسب و کاری را شروع کنید؟

این سوال در تمام سازمان ها کارایی دارد چرا که کارکنان تمامی بخش ها باید از ذهنیت کارآفرینی برخوردار باشند.

نوع کسب و کاری که یک نفر علاقه به راه اندازی آن دارد اطلاعات بسیاری را درباره اهداف، آرزوها، علایق و مهارت های او افشا می کند؛ بنابراین پس از مطرح کردن این سوال به صندلی تکیه داده و به دقت گوش کنید.

۵. چرا باید از میان این همه متقاضی شما را استخدام کنیم؟

از آنجایی که فرد نمی تواند خود را با متقاضیان دیگری که نمی شناسند مقایسه کند شروع به بیان مسائلی در مورد اشتیاق، تعهد و امیال خود می کند که در واقع می توان آن را دست و پا زدن برای تصدی آن شغل به حساب آورد.

در این حالت بسیاری از کارفرماها دست به سینه منتظر نشسته و با زبان بی زبانی از متقاضی می خواهند آنها را متقاعد کند، در صورتی که درچنین شرایطی اطلاعات واقعی به دست نخواهند آورد.

بنابراین بهتر است سوال بالا را اینگونه مطرح کنید: به نظرت درباره چه چیزی صحبت نکرده ایم که دانستن آن لازم است؟ یا اگر می توانستی یکی از سوالات را به گونه دیگر پاسخ دهی چه می گفتی؟

به ندرت پیش می آید که متقاضیان از نتیجه مصاحبه استخدامی کاملا راضی باشند، چرا که ممکن است روال آن بر اساس انتظارات آنها پیش نرفته باشد، یا مصاحبه کننده روی یک جنبه از توانایی آنها تمرکز کرده و موارد کلیدی دیگر را نادیده گرفته باشد. حتی ممکن است مصاحبه را در حالی که مضطرب و عصبی بوده اند شروع کرده اند و حالا که به جو عادت کرده اند بخواهند سوالات را به گونه دیگری پاسخ دهند.

علاوه بر این هدف شما به عنوان یک مصاحبه کننده درک بهتر متقاضیان است، بنابراین بهتر نیست برای اطمینان از این مساله به آنها یک شانس دوباره دهید؟

در این بخش از مصاحبه اجازه ندهید داوطلب متکلم وحده باشد و سعی کنید آن را مثل یک گفتگو پیش ببرید. به جای گفتن ممنون با شما تماس خواهیم گرفت سوالاتی را در ارتباط با گفته های داوطلب مطرح کرده و از او بخواهید مثال هایی را ارائه کند.

هدف از این طرح این سوال باید روشن کردن زوایایی باشد که در طول مصاحبه نامشخص باقی مانده اند.

#### ۶. چگونه از این آگهی استخدامی مطلع شدید؟

اغلب افراد آگهی های استخدام را در روزنامه ها، سایت های خبری، کاریابی ها و غیره مشاهده می کنند بنابراین ذکر این نکته در مصاحبه خط قرمز محسوب نمی شود. اما کاریابی که آگهی ها را از چنین منابعی پیدا می کند، احتمالاً شغل خاص یا کار در سازمان خاصی را دنبال نمی کند. در واقع او تنها دنبال یک کار است و چندان فرقی نمی کند که چه باشد.

بنابراین به مجای ذکر دقیق منبع آگهی، طوری وانمود کنید که از طریق همکاران، یکی از کارکنان فعلی شرکت یا حتی بولتن های آن سازمان از آگهی استخدام مطلع شده اید، بدین ترتیب کارفرما پی می برد که شما به کار در آنجا علاقه مند هستید.

کارفرماها به استخدام کسانی که نوع شغل یا نام شرکت برای آنها تفاوتی ندارد، تمایل چندانی ندارند، در عوض آنها کسانی را انتخاب می کنند که به کار در سازمان آنها علاقه دارند.

۷. چرا می خواهید در این پست مشغول به کار شوید؟

حالا زمان آن رسیده که تعمق بیشتری به خرج داده و علاوه بر دلایل اهمیت اشتغال در سازمان، درباره دلایل مطابقت این شغل با اهداف کوتاه مدت و بلند مدت خودتان صحبت کنید.

اما اگر از دلایل تناسب شغل با ویژگی های خودتان آگاهی ندارید بهتر است جای دیگری دنبال کار باشید چرا که زندگی کوتاه تر از آن است که فکر می کنید.

۸. بزرگترین موفقیت حرفه ای که به دست آورده اید چه بوده است؟

پاسخ این سوال باید کاملا متناسب با شغل مورد نظر باشد. برای مثال اگر پاسخ شما افزایش ۱۸ درصدی بازدهی طی شش ماه است اما شغل مورد نظر مدیریت منابع انسانی باشد، علی رغم عملکرد خوب شما در منصب قبلی، پاسختان با این شغل تناسبی نخواهد داشت.

در چنین شرایطی بهتر است درباره کمک به کارمندی که کارایی کمتر از حد انتظار داشته، چگونگی حل و فصل مناقشات بین دپارتمان مختلف یا رضایت رؤسا از گزارشات مستقیم صحبت کنید.

در مجموع باید به گونه ای به این سوال پاسخ دهید که مصاحبه کننده بتواند شما را در این شغل تصور کرده و از موفقیتتان اطمینان حاصل کند.

۹. درباره آخرین باری که مشتری یا همکاران از شما عصبانی شد صحبت کنید

علی رغم توانمندی ها نقاط ضعف نیز وجود دارد و هیچ کس کامل نیست، بنابراین در هر سازمانی بین کارکنان یا ارباب رجوع مناقشه پیش می آید.

در این میان فردی که به دنبال سرزنش دیگران است و همیشه خود را بدون تقصیر قلمداد می کند، گزینه مناسبی برای استخدام نیست. اغلب مدیران به دنبال استخدام کسانی هستند که به جای یافتن مقصر به دنبال پرداختن به مشکل و حل و فصل آن هستند.

کسب و کار موفق به کسانی نیاز دارد که هنگام اشتباه آن را پذیرفته، در راستای جبران قدم برداشته و مهم تر از آن تجربه کسب کنند.

۱۰. شغل رویاییتان را توصیف کنید

برای پاسخ به این سوال سه نکته را فراموش نکنید: ارتباط، ارتباط، ارتباط. با این حال نباید جواب را از خودتان سرهم کنید.

بدین منظور از مهندسی معکوس استفاده کرده و ویژگی های مشابه میان شغلی که برای آن مصاحبه می کنید و کار رویایی را شناسایی کرده و برای توصیف شغل جدید از آنها استفاده کنید. کارفرما انتظار ندارد شما تا ابد برای او کار کنید بنابراین از بیان اینکه ممکن است روزی به کمپانی دیگر رفته یا حتی کسب و کار خودتان را راه اندازید، هراس نداشته باشید.

#### ۱۱. چرا می خواهید شغل فعلیتان را ترک کنید

اجازه دهید با جواب های نادرست یا اگر مصاحبه کننده هستید با آنچه که خط قرمز محسوب می شود شروع کنیم.

برای پاسخ به این سوال نباید به مسائلی از قبیل سخت گیر بودن رییس، کنار نیامدن با همکاران یا بدگویی از شرکت فعلی پردازید.

در عوض روی نکات مثبت این تغییر تمرکز کرده و به مواردی مانند اهداف جدید، یادگیری مسائل تازه، پیشرفت و آنچه که می خواهید به دست آورید اشاره کنید. توضیح دهید چرا این جابجایی می تواند برای شما و شرکت جدید سودمند باشد.

شکایت از کارفرمای فعلی شبیه غیبت کردن است: اگر از فرد دیگری پیش من بد می گویی، حتما این کار را پشت سر من هم انجام خواهی داد.

#### ۱۲. چه محیط کاری را بیشتر ترجیح می دهید؟

شاید ترجیح دهید به تنهایی کار کنید اما اگر شغل مورد نظر کار در مرکز تماس باشد این پاسخ چندان هوشمندانه به نظر نمی رسد.

بنابراین ابتدا درباره ویژگی های شغل و فرهنگ سازمانی شرکت به خوبی فکر کنید. اگر جدول کاری منعطف برایتان اهمیت دارد اما شرکت امکان آن را فراهم نمی کند روی چیز دیگری تمرکز کنید. اگر ترجیح می دهید شرکت همیشه روال کار را مشخص کرده و از شما پشتیبانی کند اما کارفرما به دنبال کارکنانی است که توانایی تصمیم گیری و خودمدیریتی داشته باشند، بهتر است از ذکر آن خودداری کنید.

به دنبال جوابی باشید که نشان دهد محیط کار شرکت با اولویت های شما تناسب دارد و اگر واقعا چنین چیزی حقیقت ندارد بهتر است به دنبال شغل دیگری باشید.

۱۳. سخت ترین تصمیماتی که در شش ماه گذشته گرفته اید را ذکر کنید

هدف از طرح این سوال ارزیابی توانایی استدلال، حل مساله، قضاوت و تمایل به ریسک های هوشمندانه توسط متقاضی است.

عدم پاسخ به این سوال امتیاز منفی به همراه دارد چرا که هرکس فارغ از موقعیتی که دارد گاهی اوقات ناچار به اخذ تصمیمات دشوار است. برای مثال حتی فردی که به عنوان گارسون کار می کند باید درباره نحوه تعامل با مشتریان دائمی که رفتار قابل قبولی ندارند، تصمیم گیری کنند.

پاسخ درست به این سوال ثابت می کند که توانایی اخذ تصمیمات مستدل و تحلیل شده بر اساس داده های موجود را دارید.

تصمیم گیری بر اساس داده ها اهمیت زیادی دارد اما تمام تصمیمات کاری روی دیگران نیز اثرگذار است، بنابراین بهترین متقاضی کسی است به جای جنبه های تجاری یا انسانی، تمام جوانب امر را می سنجد.

۱۴. مدل رهبری شما چگونه است؟

پاسخ به این سوال بدون رجوع به حرفهای کلیشه ای دشوار است. سعی کنید به مثال هایی از تجارب رهبری اشاره کنید برای مثال بگویید: بهترین راه برای پاسخ این است که چالش هایی که با آن مواجه بوده ام را ذکر کنم. سپس شرایطی که با یک مساله مواجه شده، به یک تیم انگیزه داده و در طی بحران ها تیم را رهبری کرده اید بیان کنید. با ذکر این نمونه ها می توانید تصویر روشنی از توانایی رهبریتان را برای مصاحبه کننده ترسیم کنید.

۱۵. آیا تا به حال با تصمیمات کاری مخالف بوده اید؟ در این شرایط چه کرده اید؟

هیچ کس با تمام تصمیمات مدیرانش موافق نیست و البته این مساله مشکلی ندارد اما عکس العملی که نشان می دهد اهمیت دارد. (همه ما افرادی را می شناسیم که در جلسات کاری متعدد از بسیاری تصمیمات حمایت می کنند اما پس از خروج از جلسه این تصمیمات را نقد می کنند).

به مصاحبه کننده نشان دهید که به شیوه ای مفید دغدغه های خود را بیان کرده و حرفه ای بوده اید. اگر تاکنون مخالفت شما باعث تغییر تصمیمات شده آن را ذکر کنید در غیر این صورت نشان دهید که حتی اگر با تصمیمی مخالف بوده اید و در صورتی که ناقض اخلاقیات نبوده به خاطر نظر جمع از آن پشتیبانی کرده اید.

همه شرکت ها به دنبال کارکنانی صادق و رو راست هستند که دغدغه ها و مسائل دیگر را به روشنی بیان کنند اما این افراد پس از اجرایی شدن طرح، حتی در صورت عدم موافقت باید از آن حمایت کنند.

۱۶. به نظر خودتان دیگران شما را چگونه توصیف می کنند

من از این سوال متنفرم و آن را بیهوده می دانم اما یک بار پس از طرح آن جواب جالبی دریافت کردم: به نظرم از نظر دیگران فرد سخت کوشی هستم و آن چه که می خواهم را به دست می آورم. اگر بگویم کاری را انجام می دهم، اینکار را می کنم. اگر به کسی قول دهم که کمکش می کنم اینکار را خواهم کرد. مطمئن نیستم که همه از من خوششان بیاید اما همه می دانند که می توانند روی حرف من حساب کنند.

از این بهتر نمی شود به این سوال پاسخ داد.

۱۷. در سه ماه اول چه انتظاراتی می توانیم از شما داشته باشیم؟

در حالت عادی کارفرما باید جدولی از برنامه ها و انتظارات داشته و به این سوال پاسخ دهد. اما اگر به عنوان یک متقاضی این سوال از شما پرسیده شد، برای پاسخ دادن از چارچوب عمومی زیر استفاده کنید:

برای تعیین چگونگی ایجاد ارزش توسط شغل به سختی کار خواهید کرد، خودتان را سرگرم حاشیه نکرده و کارهایی را که باید انجام می دهید.

چگونگی ارائه خدمات به طرف های مقابل از جمله رییس، کارکنان زیر دست، همکاران، مشتریان، تامین کنندگان و فروشندگان را یاد خواهید گرفت.

روی آنچه که تخصص دارید تمرکز می کنید - شما به خاطر مهارت هایتان استخدام شده اید، بنابراین این توانایی ها را برای دستیابی به بهترین نتیجه به کار خواهید گرفت.

با تزریق اشتیاق، تمرکز، حس تعهد و کار تیمی به کارکنان و مشتریان، به بهبود مجموعه کمک خواهید کرد.

تنها کافی است چارچوب فوق را متناسب با شغل مورد نظر تنظیم کنید.

۱۸. دوست دارید خارج از ساعات کاری چه فعالیت هایی انجام دهید؟

بسیاری از مدیران عقیده دارند که تناسب با فرهنگ سازمانی اهمیت بالایی دارد و به همین خاطر از سرگرمی های افراد در خارج از ساعت کاری به عنوان روشی برای ارزیابی تناسب آنها با فرهنگ شرکت استفاده می کنند.

برای پاسخ به این سوال نباید به سرگرمی هایی اشاره کنید که به آنها علاقه ندارید. روی فعالیت هایی تمرکز کنید که به رشد افراد منجر می شوند، برای مثال مهارت هایی که در حال یادگیری آنها هستید را با ویژگی های شخصی مرتبط سازید: من در حال اداره یک خانواده هستم بنابراین بیشتر وقتم صرف آنها می شود اما از وقت آزادم برای یادگیری اسپانیولی استفاده می کنم.

۱۹. حقوق شما در شغل قبلی چه قدر بوده است؟

این سوال بسیار سختی است. شاید بخواهید صادق و روراست باشید اما بسیاری از شرکت ها پاسخ این سوال را مبنایی برای تعیین حقوق شما قرار می دهند.

برای جواب دادن بهتر است از روش Liz Ryan استفاده کرده و بگویید: من روی مشاغلی با دستمزد تقریبی X تومان تمرکز کرده ام، آیا حقوق در نظر گرفته شده در این محدوده قرار دارد؟ (البته قبل از مصاحبه باید از حقوق شغل اطلاع داشته باشید اما این راهکار نیز بسیار مفید است).

اگر مصاحبه کننده شما را برای پاسخ دقیق تحت فشار قرار داد باید خودتان در این باره تصمیم گیری کنید. در نهایت جواب شما چندان اهمیتی ندارد چرا که اگر حقوق مطابق میل شما نباشد آن را نمی پذیرید.

۲۰. یک کرم خاکی ۳۰ سانتی متر زیر زمین قرار دارد و هر روز سه سانتی متر بالا می آید اما در شب دو سانتی پایین می رود. چند روز طول می کشد تا از خاک بیرون باید؟

به لطف فراگیر شدن اینترنت سوالاتی از این دست محبوبیت زیادی پیدا کرده اند. مصاحبه کننده لزوماً به دنبال پاسخ درست نیست بلکه می خواهد مهارت استدلال شما را محک بزند.

تنها کاری که باید بکنید این است که حین تلاش برای حل مساله منطق خود را نشان دهید. از مسخره شدن در صورت ارائه پاسخ نادرست نهراسید، چرا که گاهی اوقات مصاحبه کننده سعی دارد نحوه برخورد شما با شکست را ارزیابی کند.

۲۱. آیا سوالی دارید؟

این فرصت را از دست ندهید چرا که می توانید خود را به عنوان داوطلبی صاحب نظر نشان داده و از تطابق شرایط شرکت با موارد مدنظرتان اطمینان حاصل کنید.

گرچه شما در یک مصاحبه شرکت کرده اید اما قرار نیست تنها پاسخ دهنده باشید. در ادامه سوالاتی که می توانید از کارفرما بپرسید ارائه شده است:

۲۲. در ۹۰ روز آینده چه انتظاراتی از من دارید؟

اگر مصاحبه کننده این سوال را از شما بپرسد خودتان آن را مطرح کنید. داوطلبان موفق اشتیاق زیادی به شریک شدن در کارها داشته و به هدر دادن هفته ها و ماه ها برای آشنایی با سازمان و تمرین تمایلی ندارند. این افراد به دنبال ایجاد تغییر بوده و می خواهند در اسرع وقت خودی نشان دهند.

۲۳. از نظر شما سه ویژگی کارکنان برجسته شامل چه مواردی است؟

متقاضیان برتر به دنبال تبدیل شدن به کارکنان موفق هستند. آنها می دانند کارفرماهای مختلف معیارهای متفاوتی برای ارزیابی کارکنان دارند. ممکن است از نظر برخی ساعات کاری بیشتر نشانه سخت کوشی باشد اما برای عده ای دیگر خلاقیت از همه چیز مهم تر باشد.

از سوی دیگر برخی شرکت ها جذب مشتریان بیشتر را نسبت به روابط بلند مدت با آنها در اولویت قرار می دهند. ممکن است برای شرکت آموزش مشتریان جدید نیز از اهمیت خاصی برخوردار است.

بنابراین متقاضی موفق کسی است که به دنبال اطمینان از تناسب با شرایط شرکت و اطلاع از معیارهای کارکنان موفق باشد.

#### ۲۴. چگونه می توان به نتایج مطلوب دست پیدا کرد

کارکنان سرمایه هایی هستند که باید در برابر حقوق دریافتی، ارزش تولید کنند. (در غیر این صورت چرا باید به آنها حقوق پرداخت کرد).

در هر کسب و کاری برخی فعالیت های خاص به کسب نتایج بهتر منجر می شوند. برای مثال بخش نیروی انسانی وظیفه فراهم کردن فرم استخدام و برگزاری مصاحبه را برعهده دارد اما آنچه که واقعا از آنها انتظار می رود پیدا کردن فرد مناسب است، چرا که این کار به صرف هزینه کمتر برای آموزش و بازدهی بیشتر منجر خواهد شد.

تکنسین ها باید تعمیرات را انجام دهند اما آنچه که واقعا از آن ها انتظار می رود یافتن راهی برای حل مشکلات با کمترین هزینه و ایجاد رابطه با مشتریان است که در نهایت به فروش بیشتر منجر می شود.

داوطلب های برتر می دانند که موفقیت شرکت به معنی موفقیت آنها است بنابراین به دنبال اطلاع از مواردی هستند که به بازدهی بیشتر و بهینه سازی فعالیت های آنها کمک می کند.

#### ۲۵. مهم ترین هدف کمپانی در سال چیست و من در دستیابی به آن چه نقشی دارم؟

افراد موفق به دنبال مشاغل با اهمیت با اهداف بزرگ هستند. آنها می خواهند با افرادی کار کنند که به نقش آنها اهمیت داده و برای آن ارزش قائل می شوند.

#### ۲۶. چند درصد از کارکنان فعلی توسط کارکنان قبلی به شرکت معرفی شده اند؟

کارکنانی که از شغلشان راضی هستند معمولا به نزدیکان خود نیز توصیه می کنند که در همان شرکت به کار مشغول شوند. همین مساله برای مدیران نیز صدق می کند و آنها سعی دارند افراد مستعدی را که قبلا با آنها کار کرده اند به مجموعه خود اضافه کنند.

در صورتی که مدیران فعلی از خود رفتار صادقانه و همراه با اعتماد نشان داده باشند و کمپانی نیز توان رقابتی داشته باشد افراد مستعد نیز به شاغل شدن در آن علاقه خواهند داشت. در نتیجه با توجه به تعداد افرادی که بدین صورت استخدام شده اند می توان از شرایط شرکت یا سازمان اطلاع پیدا کرد.

۲۷. چه برنامه ای دارید اگر...؟

هر کسب و کاری ممکن است با چالش هایی از قبیل مشکلات فنی، ظهور رقبای جدید، تغییر شرایط بازار و غیره مواجه شود و در چنین شرایطی کسب و کارهای کوچک معدودی می توانند مزیت رقابتی خود را حفظ کرده و به رشد ادامه دهند.

بنابراین ممکن است برخی متقاضیان بخواهند از توان کمپانی برای رقابت بلند مدت مطمئن شوند تا اگر روزی مجبور به ترک آن شدند برای پیشرفت بیشتر باشد نه به این خاطر که کسب و کار از دور خارج شده است.

برای مثال فرض کنید به مصاحبه فروشگاهی دعوت شده اید که مراکز مشابهی نیز در اطراف آن وجود دارد، در چنین شرایطی می توانید از برنامه های مسئولان برای رقابت با مراکز مشابه سوال بپرسید یا اگر به یک مرکز پرورش دام های گوشتی دعوت شده اید راجع به برنامه های موجود برای کنار آمدن با قیمت رو به رشد غذای دام سوال کنید.

متقاضیان موفق علاوه بر اطلاع از افکار کارفرما به دنبال آگاهی از برنامه های آتی شرکت و اطمینان از تطابق با شرایط آن هستند.