

## مدیران جوان! بدون استرس مصاحبه کنید

مصاحبه های شغلی برای متقاضیان استخدام رویدادی دلهره آور است. معمولا در این جلسات مصاحبه کننده با پرسیدن سوالات پیاپی داوطلب را بمباران می کند و طبیعی است که داوطلب نیز آرزو می کند که ای کاش جای آنها با هم عوض می شد. با این حال نباید فراموش کنید که صدای دهل شنیدن از دور خوش است؛ شاید در ظاهر اینگونه به نظر برسد که مصاحبه با چندین داوطلب و انتخاب یک نفر از بین آنها ساده است اما اصلا اینگونه نیست.

نباید فراموش کنیم که مصاحبه کننده مسئول انتخاب نیروی کار ماهر برای شرکت است و در صورت عدم موفقیت در این زمینه مهارت و توانایی های حرفه ای او زیر سوال می رود. با جستجوی ساده در اینترنت هزاران توصیه را برای موفقیت داوطلبان استخدام در مصاحبه شغلی پیدا



می کنید. با این حال در این مقاله ما قصد داریم طرف دیگر میز را مخاطب قرار داده و توصیه هایی را برای برگزاری بهتر مصاحبه های استخدامی از دید مدیران ارائه کنیم.

یک مدیر تازه کار حین گفتگو با داوطلب استخدام احتمالا به اندازه او اضطراب دارد. در ادامه این مقاله به منظور کمک به این دسته از مدیران پیشنهادهای ارائه شده که در برگزاری هرچه بهتر نخستین مصاحبه های استخدامی نقشی موثر خواهد داشت.

### اجرای مصاحبه ای موفق – نکاتی برای مصاحبه کننده:

در صورتی که از مدیران درباره میزان استرس آنها حین شرکت در مصاحبه استخدامی به عنوان متقاضی و مصاحبه کننده سوال کنید، بعید نیست که گزینه دوم را به عنوان روزی با اضطراب بیشتر انتخاب کنند.



مشاهده استرس در چهره فرد متقاضی تا حدودی قابل قبول است اما داشتن ظاهری آشفته برای مدیر استخدام صورت خوشی نخواهد داشت. بنابراین بهتر است با دنبال کردن راهکارهای زیر قدم اول را در استخدام کارکنان محکم بردارید.

آنچه می خواهید بدانید را از قبل مشخص کنید:

مصاحبه کننده باید بداند که به دنبال اطلاع از کدام ویژگی هایی متقاضیان است. آگهی استخدام تمام مهارت های مورد نیاز برای شغل را مشخص می کند و طبیعتاً متقاضیان تا حدودی از مهارت ها و مدارک مورد نظر برخوردار هستند. با این حال برخی از آنها نسبت به دیگران مزایایی دارند که به عملکرد بهتر در شغل مورد نظر منجر می شود.



این دسته از قابلیت ها معمولا روی کاغذ مطرح نمی شوند اما با فرهنگ سازمانی هماهنگ هستند. مصاحبه کننده حتما باید از این قابلیت ها اطلاع داشته باشد و بدین منظور باید ماهیت شغل و نقش آن در سازمان را درک کند. آگاهی از جزئیات ظریف شغل که در آگهی ذکر نشده اند، در استخدام فرد مناسب برای تصدی آن پست حیاتی است.

### **روش آب کردن یخ ها:**

از آنجا که هر دو طرف مصاحبه کمی استرس دارند، شروع مصاحبه با صحبت هایی که به آب کردن یخ ها منجر شود برای هر دو طرف مفید خواهد بود. از داوطلب بخواهید خود را به صورت مختصر معرفی کند و سپس ویژگی ها و صفاتی که از خود نشان می دهد را یادداشت کنید. این یادداشت در انتخاب نامزدهای مناسب به شما کمک خواهد کرد.



شما هم می توانید توضیحی خلاصه درباره سازمان و ویژگی های شغل مورد نظر ارائه کنید. این امر به شما اجازه می دهد پیش از رفتن سراغ اصل مطلب تا حدودی آرامش خود را به دست آورید.

### سناریوی جلسه مصاحبه را از پیش آماده کنید

تمرین برای مصاحبه استخدامی تنها وظیفه داوطلب نیست و شما هم به عنوان مجری این فرایند می توانید سناریویی را از سوالات مورد نظر و چگونگی اجرای کل این رویداد تهیه کنید.

روش مدیریت جلسه بعد از آب شدن یخ ها را روی کاغذ بیاورید. فهرستی از سوالات از قبل آماده شده و پاسخ های مورد انتظار تهیه کنید. حتی می توانید خطوط قرمزتان را هم از قبل تعیین کنید. در صورتی که بعدا بین انتخاب دو داوطلب تردید داشته باشید، این موارد در انتخاب آسان و سریع به شما کمک خواهند کرد.

با در اختیار داشتن برنامه ای که قبلا جواب داده، فرایند مصاحبه به صورتی روان و سیستماتیک پیش خواهد رفت. علاوه بر این بدون نیاز به طول دادن بیش از حد مصاحبه می توانید به بهترین بازدهی دست پیدا کنید. در

نهایت پس از آنکه داوطلبان را از جنبه های مختلف بررسی کردید، با اعتماد به نفس بالا گزینه های مورد نظر را از میان متقاضیان انتخاب خواهید کرد.

مذاکره درباره حقوق

پس از انتخاب داوطلبان برتر در دور قبل که توانایی و مهارت های خود برای تصدی در یک منصب خاص را نشان داده اند، حالا نوبت به مذاکره درباره حقوق رسیده است. خوشبختانه در این مرحله تعداد نامزدها به مراتب کمتر از دور قبل است و تنها چند بار جلسات را برگزار می کنید.



با این حال همین محدود بودن تعداد نامزدها باعث می شود که در صورت عدم توافق با آنها تمامی هزینه و زمان صرف شده برای برگزاری آزمون و مصاحبه های استخدامی به هدر برود. بنابراین مذاکره برای متقاعد شدن طرفین بسیار ضروری است.

حقوق از نظر کارکنان فاکتوری بسیار مهم است و از سوی دیگر نیز سازمان یا شرکت نمی تواند بار پرداخت حقوق بیش از حد یا استخدام نیروی کار مازاد را تحمل کند. از این رو برجسته کردن بخش های جانبی حقوق نظیر مزایا، پاداش ها و استفاده از تسهیلات سازمان برای داوطلب به گونه ای جذاب از اهمیت بالایی برخوردار است.

شایان ذکر است که گفتگو درباره حقوق فرایندی پیچیده است و دستیابی به بهترین توافق با مناسب ترین داوطلب به تجربه بالا نیاز دارد. برای کسب نتیجه بهتر می توانید از مدیران ارشد کمک بگیرید. در صورتی که این کار را از مراحل اول به درستی پیاده سازی کنید با کسب تجربه می توانید مهارت خود را در آینده بهبود ببخشید.

در نهایت به یاد داشته باشید که برگزاری مصاحبه استخدامی نباید باعث هراس شما یا داوطلب شود. مصاحبه هایی از این دست در جذب نیروی کار ماهر و مستعد برای افزایش ارزش و جایگاه سازمان در آینده نقشی اساسی دارند، بنابراین در تمامی دوران حرفه ای خود هوشیار، متمرکز و با اعتماد به نفس باشید. توصیه های ارائه شده در شروع کار به شما کمک خواهند کرد و با پیروی از این پیشنهادات و تمرین آنها مصاحبه ای موفق را برگزار کرده و نیروهای مستعد را به خدمت خواهید گرفت.