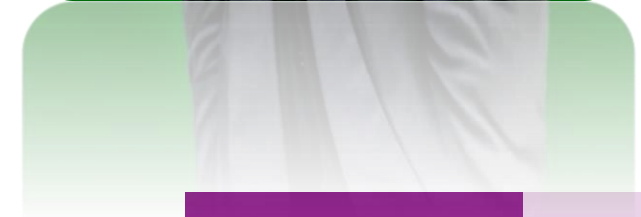




نکاتی پیرامون مصاحبه حرفه ای

دکتر اکبر عیدی (عضو هیات علمی سازمان مدیریت صنعتی ایران)

درباره من



- عضو هیات علمی سازمان مدیریت صنعتی ایران ؛
- بیش از ۱۷ سال سابقه اجرایی، مدیریتی و ارائه خدمات مشاوره ای، به ۷۰ سازمان مختلف کشور ؛
- بیش از ۱۴ سال سابقه تدریس در مقاطع کارشناسی، MBA، DBA، Post DBA ؛
- مولف ، مترجم و نویسنده بیش از ۳۰ جلد کتاب و مقاله ؛
- مدیر علمی دوره های تخصصی منابع انسانی در سازمان مدیریت صنعتی؛
- مربی برنامه ریزی و توسعه شخصی ؛
- مدرس دانشکده مدیریت دانشگاه تهران و تربیت مدرس؛

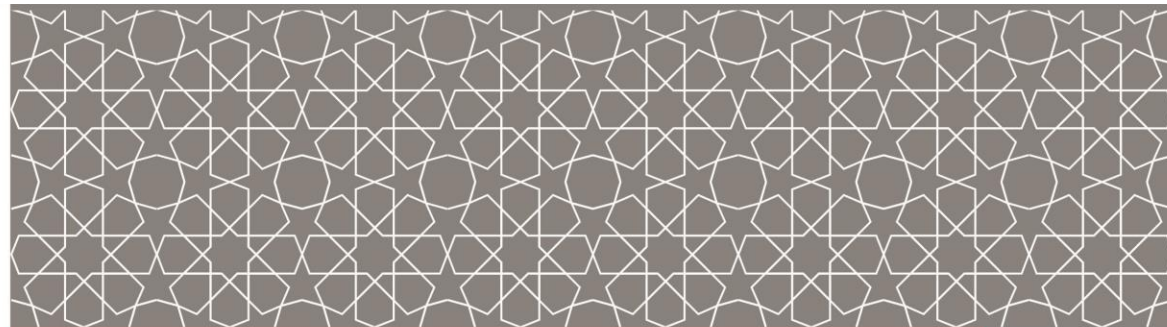
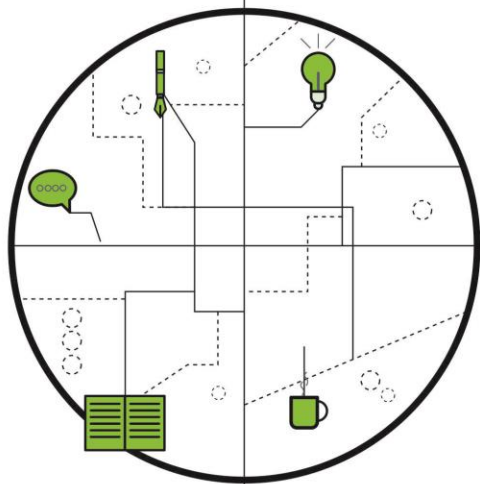
 @drakbar.eidi

 09125711080

 www.akbareidi.com



Eidi



سازمان مدیریت صنعتی
مشارع آموزشی عمیق



ISBN: 978-600-275-152-2
9 786002 751522

قیمت:
۴۱۰۰ تومان

حرفه‌ای مصاحبه کنید

حرفه‌ای مصاحبه کنید

این کتاب با معرفی به‌روزترین متدهای مصاحبه استخدامی و ارائه تکنیک‌هایی نوین به دنبال تخصصی کردن مصاحبه در فرایند استخدام است تا متخصصان جذب با استفاده از این متد، تجربیات قبل خود را به‌روز کنند و با نگرش و بینشی متفاوت، در کوتاه‌ترین زمان، با تحلیلی استاندارد از متقاضیان استخدام به نتیجه‌ای مطمئن برسند.

انتشارات اید

چاپ دوم

اکبر عیدی
عضو هیئت علمی سازمان مدیریت صنعتی
عماد فراهانی - صفورا فخرآذری

• مولف : دکتر اکبر عیدی و همکاران

• انتشارات سازمان مدیریت صنعتی

• شماره فروشگاه کتاب:

۲۲۰۴۰۴۴۰

@drakbar.eidi

09125711080

www.akbareidi.com



Eidi

TIME
for
Change

 @drakbar.eidi

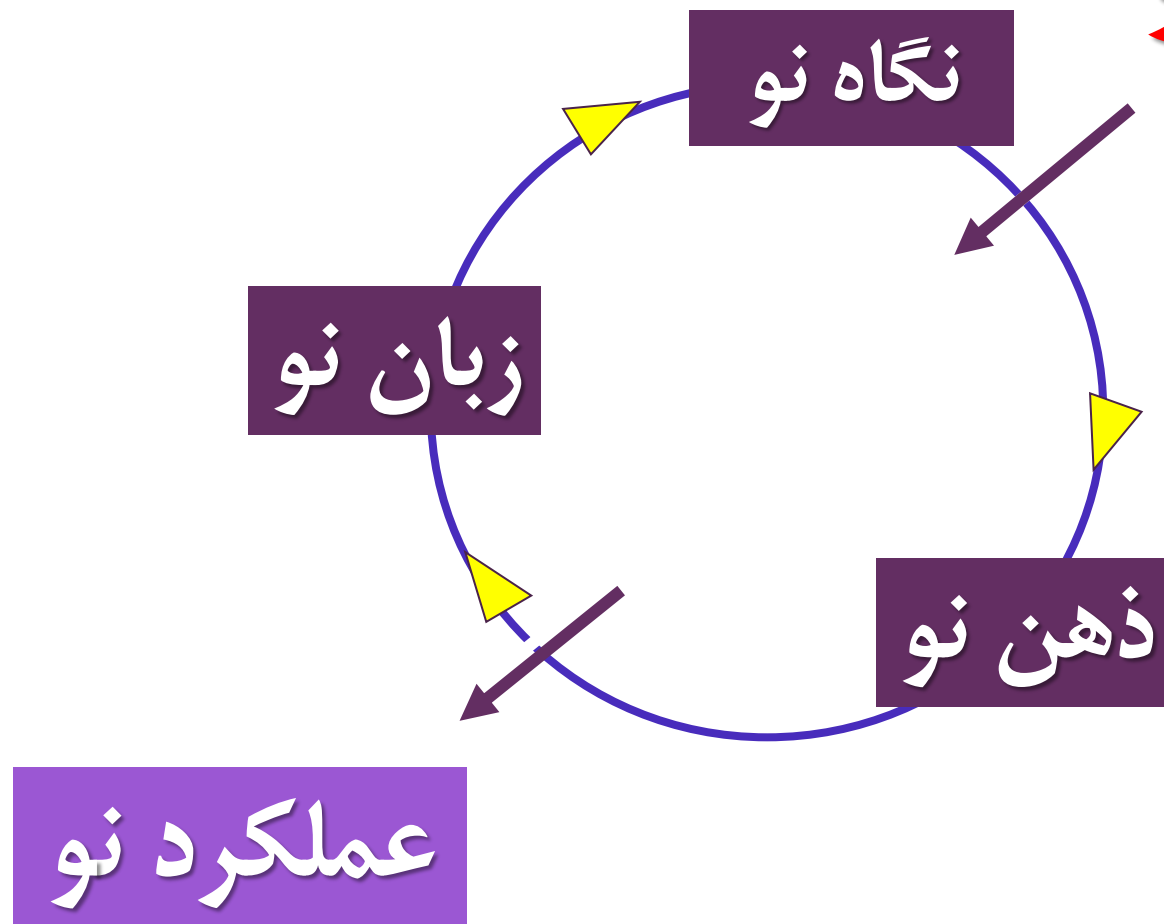
 09125711080

 www.akbareidi.com



Eidi

زمانه نو



@drakbar.eidi

09125711080

www.akbareidi.com



Eidi

Branding

Add a footer

 @drakbar.eidi

 09125711080

 www.akbareidi.com



Eidi

Visible Skills	Technical Skills	Generic Skills	Team Skills	Emotional Intelligence	Invisible Skills
	* Programming * Design * Authoring * Other..	* Time Management * Problem Solving * Setting Priorities * Other...	* Collaboration * Communication * Negotiation * Other...	* Empathy * Self-awareness * Social awareness * Other...	



@drakbar.eidi

09125711080

www.akbareidi.com



Eidi

TALENT?

Capability?

Competency?

Job?



@drakbar.eidi

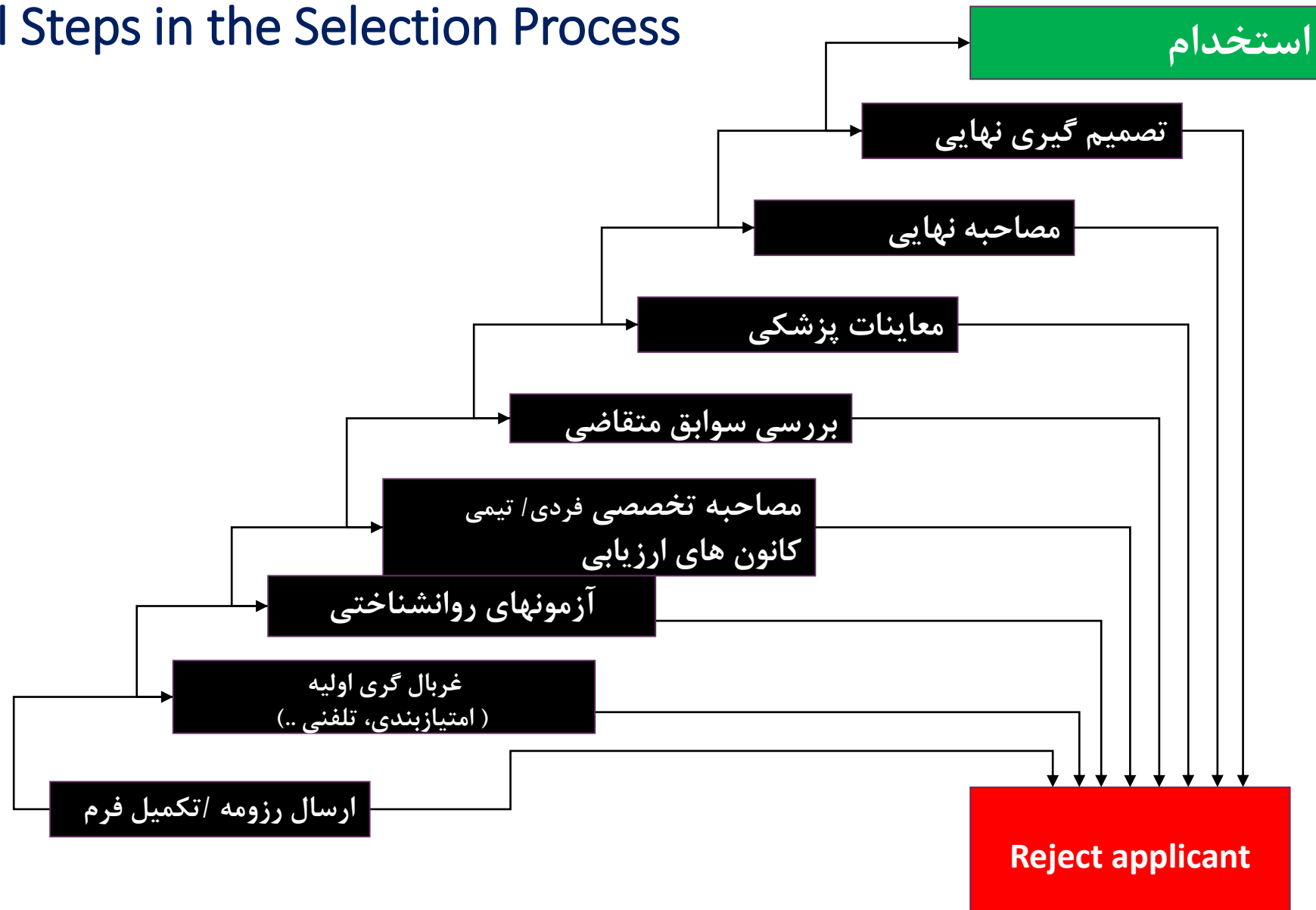
09125711080

www.akbareidi.com



Eidi

Typical Steps in the Selection Process



@drakbar.eidi

09125711080

www.akbareidi.com



Eidi

نحوه انجام مصاحبه حرفه ای

 @drakbar.eidi

 09125711080

 www.akbareidi.com



Eidi

بعضی از اشتباه های مصاحبه

نرخ بالا خطاها

مصاحبه گر های غیر
حرفه ای

نبود مدل شایستگی و
قابلیت

تاکید بیش از حد به
حس ششم

روش های نیرویابی
سنتی

و ...

تکیه بیش از اندازه به
آزمون های
روانشناختی

ارزیابی مواردی که به
شغل مربوط نیست

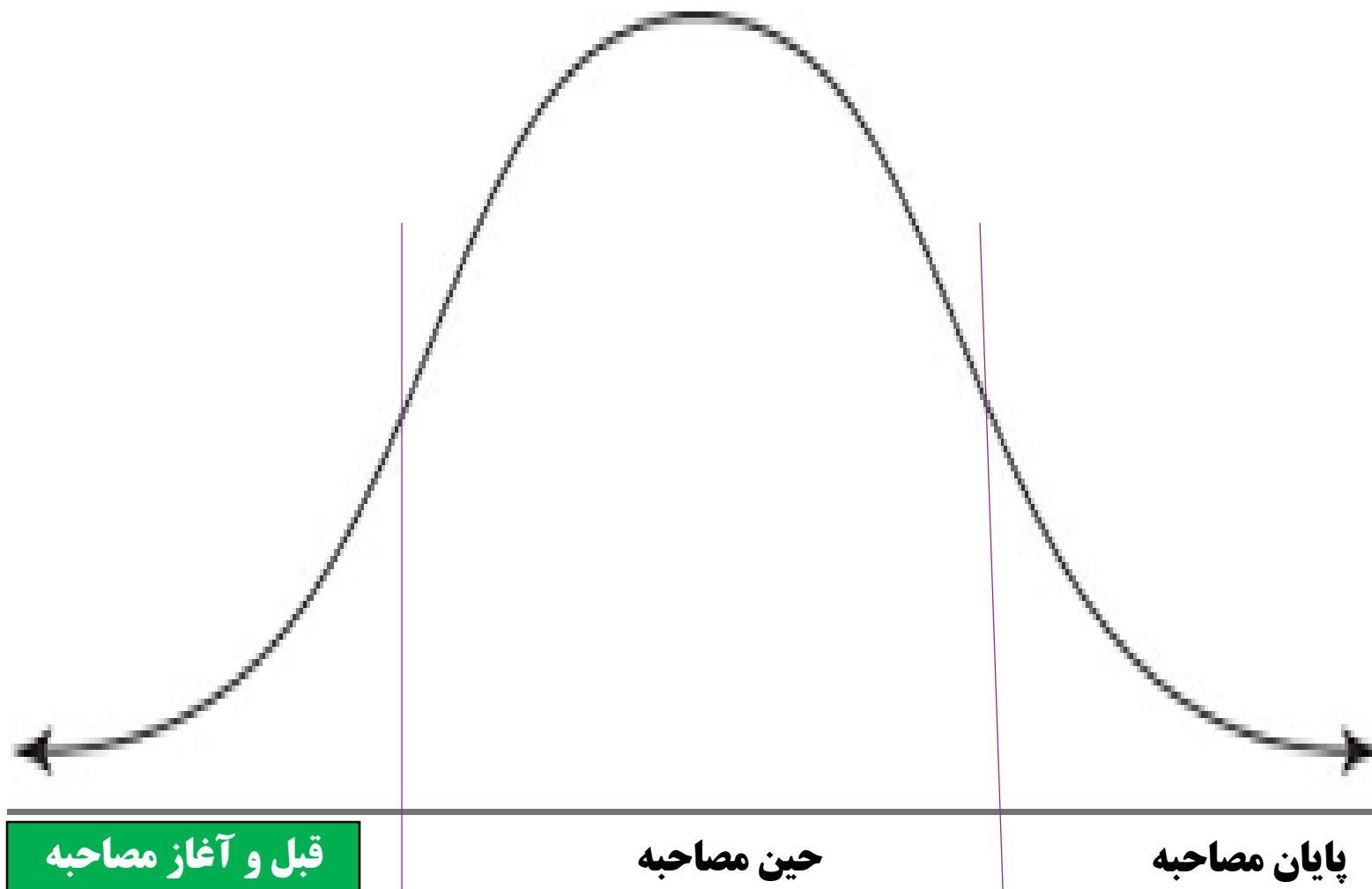
 @drakbar.eidi

 09125711080

 www.akbareidi.com



Eidi



@drakbar.eidi

09125711080

www.akbareidi.com



Eidi

- اطلاع از برنامه اجرایی مصاحبه (زمان هر مصاحبه ، مخاطبان هدف مصاحبه ، محل اجرا)
- آراستگی ظاهری متناسب با شرایط مدنظر سازمان (کت و شلوار ، اتیکت سازمان و ...)
- شناسایی نفرات همکار در پنل مصاحبه و تقسیم نقش در جریان مصاحبه
- مرور راهنمای مصاحبه (مدل شایستگی و...)
- مرور رزومه فرد متقاضی قبل از شروع جلسه مصاحبه و شناسایی کمبود های اطلاعاتی و نکات پر اهمیت در رزومه
- خوش آمدگویی اولیه و اعلام شرایط مصاحبه (قطع مصاحبه ، پاسخ به سوالات مصاحبه)
- شونده
- تصمیم گیری در خصوص شکل مصاحبه

نکات مهم در قسمت قبل و آغاز مصاحبه

@drakbar.eidi

09125711080

www.akbareidi.com



Eidi

❑ گفت و شنودی رسمی و دقیق پیرامون شایستگی های فنی شغل

❑ با شغل مصاحبه کنید و نا با شاغل

❑ بی رحمانه و بدون کوچکترین حس دلسوزی و چشم پوشی مصاحبه کنید

• آیا فرد متقاضی شغل ، صلاحیت فنی لازم برای انجام وظایف شغلی را دارد ؟

• آیا فرد متقاضی شغل ، انگیزه لازم برای تحقق وظایف شغلی مورد نظر را دارد ؟



@drakbar.eidi



09125711080

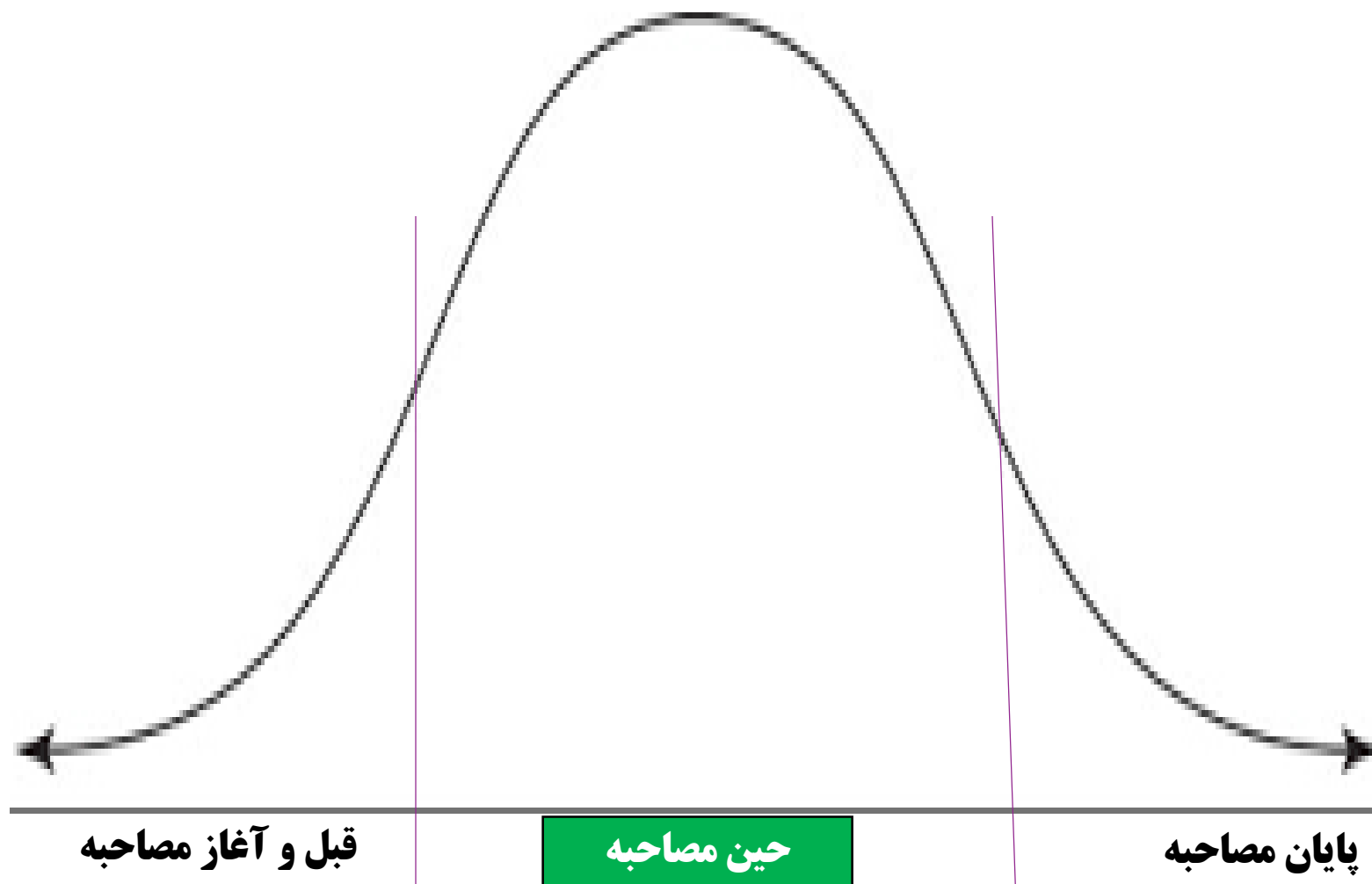


www.akbareidi.com



Eidi

- ☐ مصاحبه آنچه گذشت (رفتارهای گذشته ، چراغ راه آینده است)
- ☐ به رفتارهای و پاسخ های بدون فکر مصاحبه شونده بهاء دهید
- ☐ بر مبنای نقشه یا مدل رفتاری مصاحبه کنید
- ☐ مراقب باشید توجه به گذشته فرد شما را از توانایی های فعلی محروم نکند
- ☐ گفت و شنودی تا حدی غیر رسمی
- ☐ با شاغل مصاحبه کنید و نا با شغل
- ☐ با کمی بخشش مصاحبه کنید



@drakbar.eidi

09125711080

www.akbareidi.com



Eidi

- انتخاب سوالات از ساده به سخت
- رعایت قانون ۸۰/۲۰
- انتخاب سکوت اختیاری توسط مصاحبه گر
- پرهیز از قضاوت سریع (در اوایل مصاحبه فرد را قضاوت نکنید)
- تشویق از طریق تأیید کلامی و سر تکان دادن
- شناسایی انواع سوالات مصاحبه
- تناسب سوالات با سطح شایستگی مورد تقاضا
- توجه به پرچم های قرمز

انواع سوالات مصاحبه :

۱. سوالات سنتی

۲. سوالات فرضیه ای

۳. سوالات طوفان مغزی

۴. سوالات رفتاری

@drakbar.eidi

09125711080

www.akbareidi.com



Eidi

❑ مبهم سوال پرسید . (سرنخ برای پاسخ در اختیار مصاحبه

شونده قرار ندهید)

❑ با عبارت { ممکن است } شروع کنید

❑ با شاغل مصاحبه کنید و نا با شغل

❑ با کمی بخشش مصاحبه کنید

۱. از عدد یک تا ده، از نظر خودت چقدر عجیب و غریب هستی؟



چگونگی تفسیر نمره ، از خود نمره مهم تر است.

@drakbar.eidi

09125711080

www.akbareidi.com



Eidi



۲. خود را چگونه در یک واژه توصیف خواهید کرد؟

خودتان را در چه چیزی شاخص میدانید؟

شما در دید دیگران چگونه هستید؟

تعریفی که آنها از شما ارائه میکنند چقدر با چیزی که شما انتظار دارید مطابقت دارد؟



@drakbar.eidi

09125711080

www.akbareidi.com



Eidi

۳. ابر قدرت درون و یا حیوان درون تان چیست؟



صرف نظر از نوع پاسخ، مهم پگونگی توصیف این انتخاب است.



@drakbar.eidi



09125711080



www.akbareidi.com



Eidi

۴. دنیا به آخر رسیده است، چه خواهید کرد؟؟



این سوال مشخص میکند که در شرایط بحرانی **ارزش ها و واکنش فرد** احتمالا چگونه خواهد بود .

@drakbar.eidi

09125711080

www.akbareidi.com



Eidi

۵. در حال حاضر مشغول مطالعه چه کتابی هستید؟



@drakbar.eidi

09125711080

www.akbareidi.com



Eidi

سؤالات پیگیری تکمیل کرد. برای مثال:

- توضیح بیشتری بدهید؟
- سهم شما در این موقعیت یا موفقیت چه بود؟
- بعد چه کردید؟
- چه نتایج مثبت یا منفی عاید سازمان شد؟
- شما از این فرآیند چه آموختید؟
- جالب‌ترین بخش این تجربه برای شما کدام است؟
- اگر دوباره در این موقعیت قرار بگیرید چه می‌کنید؟

 @drakbar.eidi

 09125711080

 www.akbareidi.com



Eidi

منطق STAR در سوال کردن :

- Situation (فرد در چه شرایط و موقعیتی قرار داشته است)
- Task (در موقعیت مذکور چه سهم، نقش و وظیفه‌ای داشته است)
- Action (چه کرده است)
- Results (چه نتایجی به بار آمده است)

منطق P.A.R در جمع بندی پاسخ ها

- **P = problem**
- **A = Action**
- **R = Results**

 @drakbar.eidi

 09125711080

 www.akbareidi.com



Eidi

- به شکست‌های قبلی خود اشاره نمی‌کند.
- در گفته‌های خود اغراق می‌کند.
- در مورد رفتارهای نامناسب و یا نکات ضعف مدیران سابق خود بیش از نکات مثبت صحبت می‌کند
- دلایل منطقی برای تغییرات شغلی یا انتقالات درون سازمانی ارائه نمی‌دهد.
- به عنوان مدیر تا کنون تجربه استخدام یا اخراج فردی را نداشته است.
- از ادبیات نامناسبی استفاده می‌کند.
- دلیل بیشتر شکست‌ها و عدم موفقیت‌های خود را عوامل بیرونی و یا همکاران خود می‌داند.

توجه به
پرچم‌های قرمز مصاحبه

 @drakbar.eidi

 09125711080

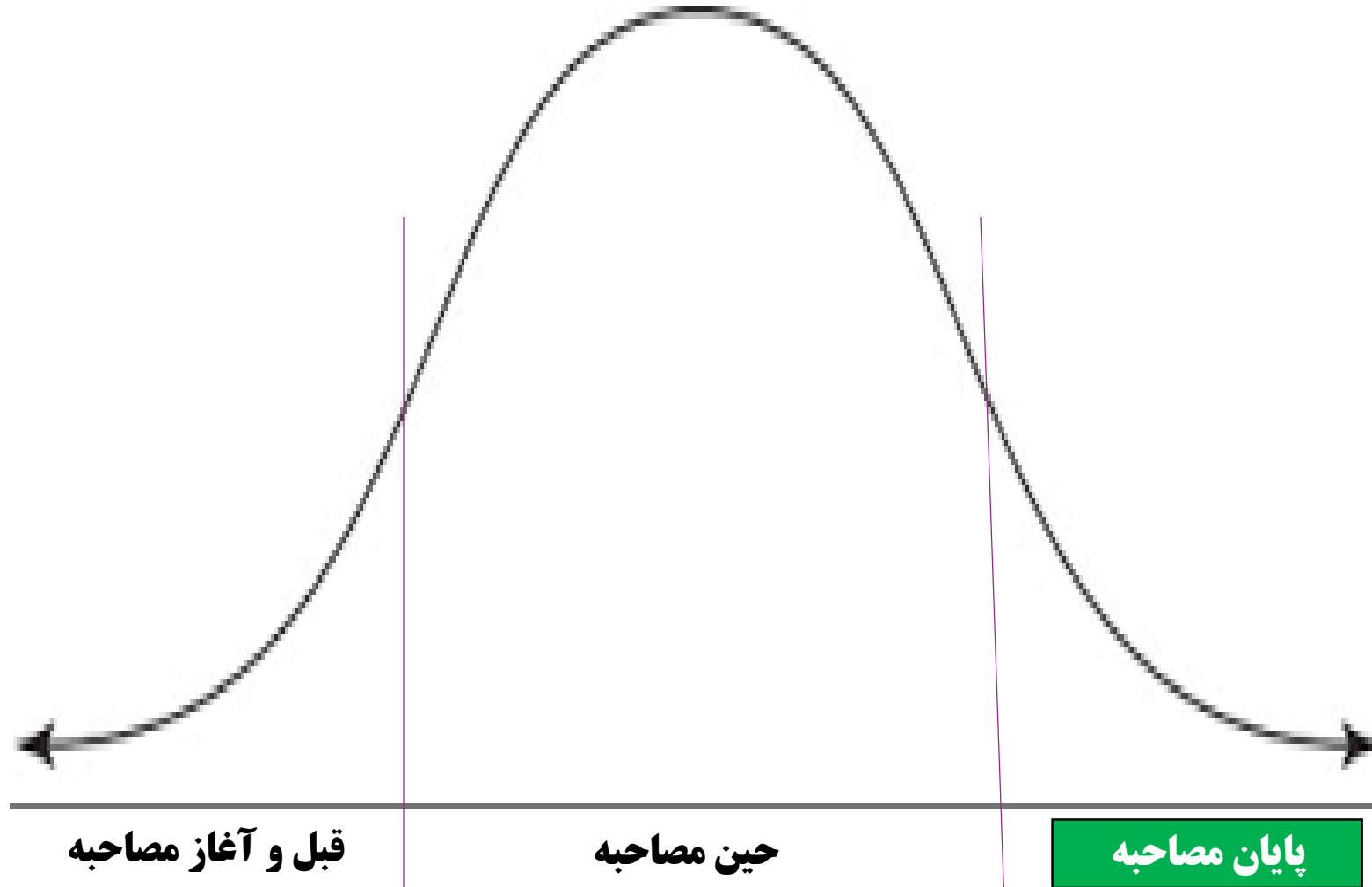
 www.akbareidi.com



Eidi

- ارائه پاسخ مبهم و پیچیده به یک سؤال در شرایطی که در سئوالات قبلی جواب‌های مستقیم داده شده است.
- از دست دادن ارتباط چشمی در شرایطی که پیش از آن ارتباط چشمی فرد خوب بوده است.
- تغییر قابل توجه در سرعت بیان (آرام شدن یا تند شدن تکلم).
- بلند یا کم شدن ناگهانی صدا.
- گرده زدن انگشتان به هم و ضربه زدن با انگشتان در حالی که این رفتارها قبلاً وجود نداشته‌اند.
- رسمی شدن ادبیات در شرایطی که قبل از آن ادبیان غیر رسمی بوده است.
- عدم تطابق بین کلام و رفتار غیر کلامی (مثلاً بیان اینکه من از شغلم راضی بودم با اخم).
- عرق کردن و استرس در شرایطی که قبل از آن، فرد آرام بوده است.

۴۵ تا ۶۰ دقیقه



@drakbar.eidi

09125711080

www.akbareidi.com



Eidi

نکات مهم در قسمت **پایان** مصاحبه

- اطمینان از برداشت مثبت مصاحبه شونده
- تجزیه و تحلیل گفتار مصاحبه شونده
- نوشتن نکات و اظهارنظرهای مرتبط با مصاحبه

@drakbar.eidi



09125711080

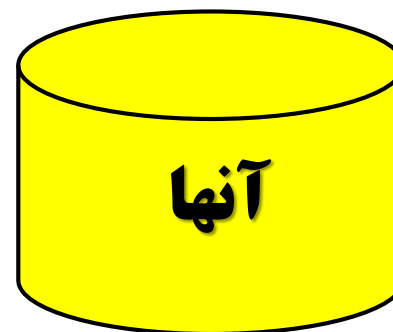
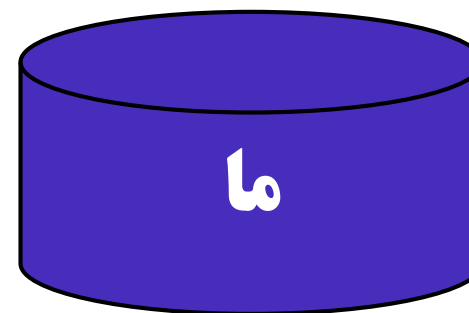
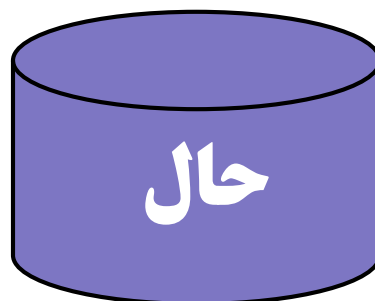
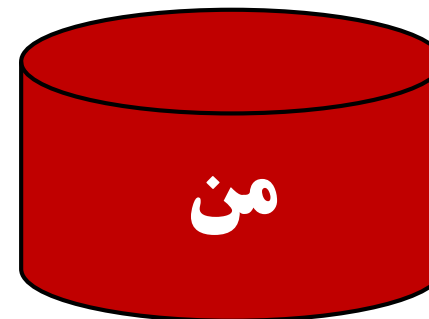


www.akbareidi.com



Eidi

تجزیه و تحلیل گفتار (مارک مورفی)



 @drakbar.eidi

 09125711080

 www.akbareidi.com



Eidi

جمع بندی و نتیجه گیری

 @drakbar.eidi

 09125711080

 www.akbareidi.com



Eidi

- برنامه ریزی توسعه فردی
- مهارت‌های مربی‌گری
- رفتار سازمانی
- کار تیمی و حل تعارض
- هوش هیجانی
- تیپ‌شناسی شخصیت کارکنان و افراد در سازمان
- ارتباط موثر
- مبانی و اصول سرپرستی (مدیریت پایه)
- روش تحقیق
- مدیریت منابع انسانی برای مدیران غیر منابع انسانی
- کلیات مدیریت منابع انسانی در سازمان‌های پروژه محور (ویژه کارکنان و مدیران منابع انسانی)
- کلیات مدیریت پروژه براساس استاندارد PMBOK برای متولیان منابع انسانی پروژه‌ها

برخی از عناوین تدریس و محورهای

خدمات مشاوره ای دکتر اکبر عیدی

- تجزیه و تحلیل مشاغل و طراحی ساختار سازمانی
- ارزش گذاری و طراحی سیستم حقوق و دستمزد
- جذب و تکنیک‌های مصاحبه و استخدام کارکنان
- طراحی و سنجش عملکرد کارکنان و نظام پاداش در سازمان
- طراحی و استقرار نظام آموزش و بهسازی کارکنان (نیازسنجی، طراحی محتوا، برنامه ریزی، بودجه بندی، سنجش اثربخشی آموزشی)
- مهارت‌های تدریس و ارائه مطلب
- طراحی و پیاده سازی مدیریت استعداد، مسیر شغلی و جانشین پروری
- کانون‌های ارزیابی و تربیت ارزیاب
- مدیریت استراتژیک منابع انسانی
- آسیب شناسی سیستم‌های مدیریت منابع انسانی
- برنامه ریزی نیروی انسانی (برآورد تعدادنیروی انسانی، کوچک سازی و..)
- استاندارد سری ۳۰۴۰۰
- آشنایی با مدل‌های استانداردها و مدل‌های تعالی منابع انسانی و تعالی آموزش
- و ...

 @drakbar.eidi

 09125711080

 www.akbareidi.com



Eidi



Thank You



@drakbar.eidi



09125711080



www.akbareidi.com



Eidi