

۳۰ سوال مصاحبه رفتاری



اوج مدیریت

گروه الماس مدیریت منابع انسانی
ترجمه و تنظیم: کیانا ارجمندی

LinkedIn Talent Solutions



محتوای آن چیست؟

معرفی

- چرا مصاحبه‌های رفتاری مهم هستند؟ | ۳
- مهارت نرم برای آشکارکردن پتانسیل‌ها | ۴

چرا سوالات مصاحبه رفتار اهمیت دارند؟

- سازگاری | ۶
- افزودن فرهنگ | ۹
- همکاری | ۱۲
- رهبری | ۱۵
- پتانسیل رشد | ۱۸
- اولویت‌بندی | ۲۱

چگونه بیشترین بازده را از مصاحبه داشته باشیم؟

- کمک‌کردن به هر کاندیدا تا بهترین عملکردش را داشته باشد | ۲۴
- پرسیدن سوالات غیرمنتظره | ۲۵
- توجه به آنچه که آنها می‌پرسند | ۲۶
- استفاده از ابزار مناسب درطول فرآیند استخدام | ۲۷

نتیجه

سازگاری





افزونه فرهنگی

همکاری



رهبری



پتانسیل رشد



اولویت بندی



چگونه بیشترین بازده را از مصاحبه بگیریم





در اینجا چند سوال وجود دارد که باید آماده پاسخگویی به آنها باشید:

بزرگترین فرصت برای این نقش چیست؟
چالش برانگیزترین جنبه آن چیست؟

موفقیت در این موقعیت شغلی چگونه است؟

اگر بتوانید تیم خود را در ۳ کلمه توصیف کنید، آنها چه افرادی خواهند بود و چرا؟

چه نوع فردی با این تیم خوب کار می‌کند؟

شرکت چگونه مأموریت خود را تعیین کرد؟

چرا مردم درباره شرکت شما چنین و چنان می‌گویند؟

به آنچه می‌پرسند توجه کنید

داوطلبین با پتانسیل بالا اغلب بسیار کنجکاو هستند و برای یادگیری بیشتر در مورد شرکت و نقش‌شان سرمایه‌گذاری می‌کنند. به سوالاتی که از شما می‌پرسند بسیار توجه کنید، زیرا می‌تواند به شما ایده خوبی از ارزش‌ها، علایق و اولویت‌های آنها بدهد.

در عمل لینکدین را ببینید

راه‌حل‌های استعدادیابی لینکدین طیف کاملی از راه‌حل‌های استخدام را برای کمک به سازمان‌ها در هر اندازه در یافتن و جذب بهترین استعدادها ارائه می‌کند. لینکدین که در سال ۲۰۰۳ تأسیس شد، متخصصان جهان را به هم متصل می‌کند تا آن‌ها را سازنده‌تر و موفق‌تر کند. لینکدین با بیش از ۶۳۰ میلیون عضو در سراسر جهان، از جمله ۷۵٪ از نیروی کار ایالات متحده، بزرگترین شبکه حرفه‌ای جهان است.

درخواست نسخه نمایشی

[Subscribe to our blog](#) 

[Connect with us on LinkedIn](#) 

[Follow us on Facebook](#) 

[Follow us on Twitter](#) 

امکانات استخدام لینکدین را امتحان کنید



برنامه‌ریزی

از داده‌ها برای اطلاع از تصمیمات دشوار استخدام استفاده کنید.

[Talent Insights](#)



پیدا کردن

داوطلبین برتر خود را در یک مکان جستجو، ارتباط‌گیری و مدیریت کنید.

[LinkedIn Recruiter](#)

[LinkedIn Scheduler](#)



انتشار

برای دستیابی به داوطلبینی که در هیچ جای دیگری نخواهید یافت، آگهی شغل ارسال کنید.

[Post a job](#)

[Learn more about LinkedIn Jobs](#)



جذب کردن

فرهنگ شرکت خود را به نمایش بگذارید و مشاغل را با تبلیغات هدفمند به نشان دهید.

[Career Pages](#)

[Recruitment Ads](#)

[Pipeline Builder](#)

پرسیدن سوالات رفتاری راه خوبی برای شناسایی داوطلبینی است که برتری دارند.

چرا سوالات مصاحبه رفتاری مهم هستند؟

۷۵٪

از متخصصان استعدادیابی می‌گویند که برای ارزیابی دقیق مهارت‌های نرم با مشکل مواجه هستند.^۱

در حالی که هر مصاحبه کمی متفاوت است، داشتن لیستی از سوالات کمک‌کننده است و می‌تواند در وقت صرفه‌جویی کند، مصاحبه‌ها را منسجم‌تر کند و احتمال سوگیری در فرآیند استخدام را کاهش دهد. ما از حدود ۱۳۰۰ نفر از مدیران جذب درباره مهارت‌های نرمی که به دنبال آن هستند و سوالات رفتاری که می‌پرسند، نظرسنجی کردیم. برای پیدا کردن سوالات اصلی آن‌ها و آنچه در پاسخ‌های نامزدها باید گوش دهید، ادامه دهید.

سازگاری برای پیشرفت در یک محیط کاری که به سرعت در حال تغییر است ضروری است.

کارمندانی که سازگارتر هستند، با تغییر اولویت‌ها یا شکست‌ها، به نتایج بهتری می‌رسند، زیرا از قبل با انجام تغییرات استراتژیک خود گرفته‌اند.

با توجه به اینکه 54 درصد از کارکنان ممکن است طی چند سال آینده برای همگام شدن با فناوری جدید و نیازهای در حال تحول کسب و کار، نیاز به مهارت مجدد یا ارتقاء قابل توجهی داشته باشند، سازگاری ضروری است.^۳

69% از مدیران جذب و استخدام می‌گویند مهم‌ترین مهارت نرمی که به دنبال آن هستند سازگاری است.^۲

افزونه های فرهنگی پتانسیل انجام کارهای بزرگ را در شرکت شما دارند.

به همین دلیل است که بسیاری از مدیران استخدام، ارزیابی «مناسب فرهنگ» را متوقف کرده اند و اکنون از خود می پرسند که آیا نامزدها «افزونه فرهنگ» هستند یا نه - کسی که نه تنها فرهنگ موجود شما را حفظ می کند، بلکه به تکامل و رشد آن کمک می کند.

آن ها باید از اساس با مأموریت و ارزش های اصلی شرکت همسو باشند. اما یافتن فرد مناسب برای این شغل به معنای یافتن فردی نیست که دقیقاً مانند بقیه باشد.



شرکت ها با شیوه های
استعداد فراگیر تا **۳۰٪**
درآمد بیشتری به ازای هر
کارمند ایجاد می کنند.^۴

هنگامی که یک نقش به کار گروهی نیاز دارد، مهارت‌های همکاری قوی تفاوت بزرگی ایجاد می‌کنند.

۵۰٪ از همکاران عالی نیز تمایل دارند که عملکرد برتری داشته باشند.^۵

در نقشی که فرد استخدام شده جدید باید به خوبی با دیگران کار کند، ارزیابی همکاری می‌تواند کمک کند فردی را پیدا کنید که موفق باشد و دیگران را به سمت موفقیت بیشتر سوق دهد.

اگر همکاری به درستی انجام شود، باعث بهبود بهره‌وری، روحیه و نظم می‌شود. اما وقتی افراد در همکاری خوب نیستند، می‌توانند موانعی برای همکاران ایجاد کنند.

ر

حتی زمانی که برای نقش رهبری مصاحبه نمی‌کنید، افرادی را استخدام کنید که می‌توانند الهام بخش باشند.

از طرف دیگر، رهبران ضعیف می‌توانند تیم خود را با انگیزه و کارایی کمتر کنند و احتمال ترک کار را افزایش دهند. مهم نیست که برای چه سطح ارشدی استخدام می‌کنید، فکر کردن به پتانسیل رهبری یک نامزد هرگز ضرری ندارد. از این گذشته، می‌توانید بدون اینکه متوجه شوید مدیر عامل آینده شرکت را استخدام کنید.

سازمان هایی با رهبری قوی ۱۳ برابر بهتر از رقبای خود عمل می‌کنند^۶ این فقط مهارت‌ها و بینش خود رهبر نیست که باعث موفقیت می‌شود - بلکه توانایی آن‌ها برای الهام بخشیدن، ایجاد انگیزه و آزادسازی پتانسیل در دیگران است.

۵۰٪ از کارمندان شغل خود را ترک کرده‌اند تا از یک رئیس بد دور شوند.^۶



ر

فردی با پتانسیل رشد استخدام کنید
تا بتواند نقشی که برعهده دارد را
توسعه دهد و آن را از آن خود کند.

هزینه جایگزینی یک
کارمند حدود ۱/۵ برابر
حقوق اوست.^۸

اکثر داوطلبین علاقه‌مند به پیشرفت شغلی خود هستند، نه فقط انجام کارهای مشابه. در حالی که وسوسه انگیز است که داوطلبینی با مهارت‌ها و سطح تجربه مشابه اعضای تیمی که جایگزین آن می‌کنید پیدا کنید، فردی را استخدام کنید که پتانسیل بالایی برای رشد در این نقش دارد. این کار وفاداری آن‌ها را به‌دنبال دارد - احتمال ماندن آن‌ها برای مدت طولانی را افزایش می‌دهد.

داوطلبینی که به اولویت‌بندی تسلط دارند می‌توانند وظایف کلیدی را انجام دهند.

توانایی برنامه ریزی، سازماندهی و اولویت بندی کار به عنوان سومین عامل سنجش کیفیت مطلوب در یک استخدام جدید رتبه‌بندی می‌شود.^۹

به دنبال افرادی باشید که می‌توانند زمان خود را به صورت موثر مدیریت کنند و به جزئیات توجه زیادی داشته باشند تا مطمئن شوید که همه چیز از بین نمی‌رود. این امر به ویژه در نقش‌هایی که دارای موعد مقرر و زمان‌بندی پروژه‌های فشرده هستند بسیار مهم است. وقتی کارمندان می‌دانند چگونه اولویت‌بندی کنند، کمتر احتمال دارد که توپ را رها کنند - یا خودشان را بسوزانند.

به هر داوطلب کمک کنید بهترین عملکرد خود را داشته باشد

برخی از کاندیداها فقط در مصاحبه بهتر از دیگران هستند. اما لزوماً به این معنی نیست که آنها فرد مناسبی برای کار مورد نظر هستند.

با کمک به هر داوطلب که بتواند بهترین خود را نشان دهد، می‌توانید پتانسیل آنها را بهتر ببینید و تصمیم آگاهانه‌تری بگیرید.

برای ایجاد یک فرآیند مصاحبه حمایتی تر چند مرحله وجود دارد که می‌توانید انجام دهید.

آنها را به روش STAR مجهز کنید.

روش STAR (موقعیت، وظیفه، عمل، نتیجه) به داوطلبان این امکان را می‌دهد که به سوالات شما به صورت ساختاریافته پاسخ دهند. در اینجا یک الگو وجود دارد که می‌توانید از قبل برای کمک به آنها در اعمال این روش ارسال کنید.

دریافت نمونه

به آنها فرصت پاسخ‌دادن دهید

به داوطلبین یک لحظه فرصت دهید تا در مورد یک سوال فکر کنند و در برابر وسوسه قطع‌کردن صحبت آنها در هنگام صحبت مقاومت کنید. آنچه را که می‌خواهید بگویید یادداشت کنید تا بعداً به یاد داشته باشید آن را مطرح کنید.

از ویژگی‌ها بپرسید.

وقتی سؤالات رفتاری می‌پرسید، مطمئن شوید که روی مثال‌های دنیای واقعی تمرکز کرده‌اید، نه فرضی.

پیگیری

اگر پاسخ یک داوطلب ناقص به نظر می‌رسد، سعی کنید از فرضیات خودداری کنید. در عوض، سوالات بعدی را بپرسید تا جاهای خالی پر شوند و درک بهتری پیدا کنید. همچنین می‌توانید از این روش در موقعیت‌های دیگر استفاده کنید.

از ابزارهای استخدام مناسب در طول فرآیند خود استفاده کنید.

وقتی فرآیند استخدام شما برای جذب استعدادها مناسب تنظیم شود، کیفیت مصاحبه‌های شما بالا می‌رود. برای وارد کردن افراد مناسب، داشتن ابزار مناسب کمک می‌کند. لینکدین می‌تواند کمک‌کننده باشد.

مجموعه کامل راه‌حل‌های استخدام ما می‌تواند به شما کمک کند سریعتر با نامزدهای مناسب ارتباط برقرار کنید. به هر حال، هرچه زودتر با آنها مصاحبه کنید، زودتر می‌توانید پیشنهاد را تمدید کنید - و احتمال اینکه آنها در جای دیگری جذب شوند کاهش دهید.

مشاغل لینکدین

با انتخاب بیش از ۱۰۰ الگو که به صورت خودکار تولید می‌شوند، یک شرح شغل ایجاد کنید.

درج شغل

استخدام‌کننده لینکدین

به سرعت می‌توانید داوطلبینی را شناسایی کنید که با نیازهای شما مطابقت دارند، سپس از طریق InMail، پلتفرم پیام‌رسانی لینکدین، با آنها ارتباط بگیرید.

درخواست نسخه نمایشی

بازاریابی استخدامی

با تبلیغات هدفمند مشاغل مناسب را در مقابل افراد مناسب قرار دهید. هنگامی که توجه آنها را جلب شد، داستان شرکت خود را با یک صفحه شغلی چشم‌نواز به آنها بگویید.

درخواست نسخه نمایشی

۶ مهارت پیدا کردن پتانسیل‌ها

مهارت‌های نرمی که بیشترین اهمیت را دارند، بین شرکت‌ها و افراد متفاوت هستند. اما به‌طور معمول هم‌پوشانی هم دارند. برای فهمیدن اینکه کدام مهارت‌ها در داوطلبین دارای پتانسیل بالا و استخدام‌های موفق بیشتر و استوارتر هستند، از مدیران جذب و استخدام پرسیدیم که معمولاً به دنبال چه چیزی هستند؟

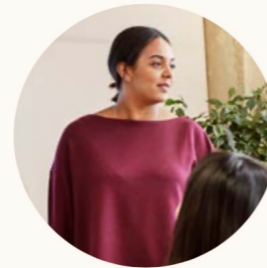
LinkedIn Talent Solutions

در اینجا ۶ مهارت برتر شناسایی و به ترتیب اهمیت رتبه‌بندی شده‌اند:

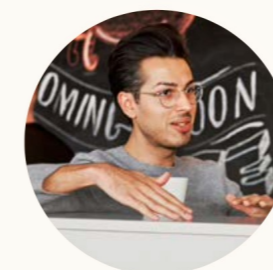
۱۱ | سازگاری



۱۴ | رهبری



۱۲ | افزودن فرهنگ



۱۵ | پتانسیل رشد



۱۳ | همکاری



۱۶ | اولویت‌بندی



۵ سوال برای پیدا کردن سازگاری

بیشترین محبوبیت

۱

درباره زمانی تعریف کنید که از شما خواسته شد کاری انجام دهید که قبلا انجام نداده بوده‌اید. واکنش شما چه بود؟ چه چیزی یاد گرفتید؟

چه چیزی گوش کنیم؟

هیجان برای رویارویی با چالش‌های جدید و تمایل به ترک منطقه امن خود، با دانستن اینکه چیز ارزشمندی از این تجربه خواهند آموخت.

۲

موقعیتی را توصیف کنید که در آن سیستم، فرآیند، فناوری یا ایده جدیدی را در محل کار خود پذیرفته‌اید که با روش قدیمی انجام کارها خیلی متفاوت بوده است.

چه چیزی گوش کنیم؟

اشتیاق به کشف روش‌های جدید کار و بهبود آن براساس آنچه که آموخته‌اند. اگر راه بهتری را کشف کردند؛ آیا تغییر را پذیرفته اند.

۳

زمانی را به یاد بیاورید که کاری خارج از شرح شغلتان به شما محول شده بود. با آن وضعیت چگونه برخورد کردید؟ نتیجه چه بود؟

چه چیزی گوش کنیم؟

درک اینکه شغل آنها تکامل پیدا می‌کند و تمایل دارند چیزهای جدیدی را امتحان کنند و اقدامات لازم را برای اطمینان از موفقیت آنها انجام دهند.

۴

درباره بزرگترین تغییری که تا به حال با آن دست و پنجه نرم کرده‌اید بگویید؟ چگونه خود را با آن وفق دادید؟

چه چیزی گوش کنیم؟

درک اینکه شغل آنها تکامل پیدا می‌کند و تمایل دارند چیزهای جدیدی را امتحان کنند و اقدامات لازم را برای اطمینان از موفقیت آنها انجام دهند.

۵

از زمانی بگویید که برای تکمیل پروژه یا دستیابی به اهداف خود مجبور شده‌اید با سبک کاری همکار خود سازگار شوید.

چه چیزی گوش کنیم؟

پذیرید که تغییر اجتناب‌ناپذیر است. این که آنها بر سازگاری موفقیت‌آمیز، ارزیابی موقعیت جدید و یافتن حمایت مورد نیاز تمرکز کرده‌اند.

۵ سوال که برای پیدا کردن افزونه‌های فرهنگی کمک می‌کنند

بیشترین محبوبیت

۱

سه مورد از چیزهایی که در یک
شغل برای شما مهم است چه
هستند؟

چه چیزی گوش کنیم؟

همسویی بین آنچه برای آن‌ها مهم
است و آنچه که نقش و شرکت
باید به عهده بگیرد.

۲

زمانی در هفته گذشته را تعریف
کنید که در محل کار راضی،
پرانرژی و سازنده بوده‌اید. چه کار
انجام می‌دادید؟

چه چیزی گوش کنیم؟

نشانه‌ای از اینکه محیط کار و
مسئولیت‌های روزمره برای آن‌ها
مناسب است.

۳

جالب‌ترین چیز درباره شما که
در رزومه‌تان نیست چیست؟

چه چیزی گوش کنیم؟

نشانه‌هایی که نشان می‌دهد یک
داوطلب چیز جدید و غیرمنتظره‌ای
برای فرهنگ شما به ارمغان می
آورد، حتی اگر با نقش خاص او
ارتباطی نداشته باشد.

۴

چه چیزی باعث می‌شود که
شرکت ما را به دیگران ترجیح
دهید؟

چه چیزی گوش کنیم؟

پاسخ‌های متفکرانه و صادقانه که
به شما می‌گویند داوطلبین واقعاً به
چه چیزی فکر می‌کنند - نه آنچه را
که فکر می‌کنند شما می‌خواهید
بشنوید.

۵

پاسخ‌های متفکرانه و صادقانه
که به شما می‌گویند داوطلبین
واقعاً به چه چیزی فکر می‌کنند
- نه آنچه را که فکر می‌کنند
شما می‌خواهید بشنوید.

چه چیزی گوش کنیم؟

خودبازتابی و شفافیت. پاسخ‌ها
نشان می‌دهد که داوطلب با
اطرافیان خود شفاف است.

۵ سوال که برای پیدا کردن همکاری کمک می‌کنند

بیشترین محبوبیت

۱

زمانی را مثال بزنید که مجبور بودید با کسی کار کنید که کنار آمدن با او دشوار بود. تعاملات شما با آن شخص چگونه بود؟

چه چیزی گوش کنیم؟

تمایل به تلاش برای دیدن چیزها از دیدگاه طرف مقابل با شناسایی علت تنش و یافتن راه‌هایی برای بهبود رابطه.

۲

از زمانی بگویید که با کسی ارتباط برقرار می‌کردید و او شما را درک نمی‌کرد. چه کار کردید؟

چه چیزی گوش کنیم؟

صبر. همکاران بزرگ زمان می‌گذارند تا مطمئن شوند که درک شده‌اند و می‌توانند سبک خود را برای هماهنگی با دیگران تنظیم کنند.

۳

در مورد یکی از تجربیات مورد علاقه خود در کار با یک تیم و کمک‌هایی که کردید بگویید.

چه چیزی گوش کنیم؟

انرژی و انگیزه از طریق کار تیمی. ترکیبی سالم از جملات «من» و «ما» برای برقراری ارتباط با مشارکت‌های فردی و تیمی.

۴

بهترین شریک یا سرپرستی که با او کار کرده‌اید را توصیف کنید. چه بخشی از سبک مدیریت آن‌ها برای شما جذاب بود؟

چه چیزی گوش کنیم؟

درک سبک کاری خود و اینکه با چه نوع شخصیت‌هایی بهتر کار می‌کنند.

۵

آیا می‌توانید از تجربه‌ای بگویید که در آن یک پروژه به طور چشمگیری در آخرین لحظه مسیر خود را تغییر داد؟ چه کار کردید؟

چه چیزی گوش کنیم؟

روی هماهنگ نگه داشتن تیم و در صورت نیاز پروژه حساب کردن روی همکاران برای کمک بیشتر تمرکز کنید.

۵ سوال که برای پیدا کردن رهبری کمک می‌کنند

بیشترین محبوبیت

۱

درباره آخرین باری که چیزی مهم در محل کار طبق برنامه پیش رفت بگویید. نقش شما چه بود؟ نتیجه چه بود؟

چه چیزی گوش کنیم؟

تأمل متفکرانه و احساس قوی مالکیت.
رهبران واقعی سعی نمی‌کنند تقصیر را به گردن دیگران بیندازند، بلکه در نظر می‌گیرند که چه کاری را می‌توانستند متفاوت انجام دهند.

۲

موقعیتی را توصیف کنید که در آن لازم بود کسی را متقاعد کنید که از دیدگاه شما به مسائل نگاه کند. چه قدم‌هایی برداشتید؟ نتایج چه بود؟

چه چیزی گوش کنیم؟

رهبران قوی اعتبار ایجاد می‌کنند و از شواهد قانع‌کننده برای تقویت دیدگاه‌شان استفاده می‌کنند، نه اینکه طوری رفتار کنند که خودشان می‌دانند.

۳

از زمانی بگویید که رهبری کردید. چه کردید و واکنش دیگران چگونه بود؟

چه چیزی گوش کنیم؟

درک اینکه چگونه رفتار آن‌ها بر اطرافیانشان تأثیر می‌گذارد و اینکه آن‌ها خود را در سطح بالایی نگه می‌دارند و الهام بخش تیم خود هستند.

۴

درباره سخت‌ترین تصمیمی که در شش ماه گذشته باید می‌گرفتید بگویید.

چه چیزی گوش کنیم؟

بررسی دقیق نتایج رهبران بزرگ در صورت نیاز به دنبال مشاوره هستند – اما از تصمیم‌گیری نهایی ابایی ندارند.

۵

آیا تا به حال مجبور شده‌اید یک ایده را به همکاران یا گروه خود “بفروشید”؟ چطور انجامش دادید؟ نتایج چه بود؟

چه چیزی گوش کنیم؟

قاطعیت بدون زورگویی؛ توانایی ایجاد گفتگو و گوش دادن به نگرانی‌ها، با هدف نهایی خوشحال کردن همه از برنامه.

۵ سوال که برای پیدا کردن پتانسیل رشد کمک می‌کنند

بیشترین محبوبیت

۱

درباره آخرین باری که چیزی مهم در محل کار طبق برنامه پیش نرفت بگویید. نقش شما چه بود؟ نتیجه چه بود؟

چه چیزی گوش کنیم؟

توانایی بالا آمدن به موقعیت بدون پا گذاشتن روی انگشتان پا. داوطلبین عالی به همه ذینفعان احترام می‌گذارند و قبل از تصمیم‌گیری گزینه‌ها را بررسی می‌کنند.

۲

زمانی را توصیف کنید که داوطلب شدید دانش خود را در محل کار گسترش دهید، بدون اینکه به شما دستور داده شده باشد.

چه چیزی گوش کنیم؟

اشتیاق به یادگیری و تمایل به درخواست منابع. روی یادگیری مستمر سرمایه‌گذاری کنید و فعالانه به دنبال فرصت‌های جدید باشید.

۳

چه چیزی شما را ترغیب می‌کند که نقش فعلی خود را تغییر دهید؟

چه چیزی گوش کنیم؟

نشانه‌هایی که نشان می‌دهد داوطلب بیشتر روی فرصت‌های رشد سرمایه‌گذاری می‌کند تا بازدهی فوری؛ یعنی آن‌ها علاقه مند به چالش هستند.

۴

آخرین باری که از مافوق بازخورد مستقیم درخواست کردید کی بود؟ چرا؟

چه چیزی گوش کنیم؟

که آیا آن‌ها به طور مرتب درخواست بازخورد می‌کنند. نشانه‌ای از این که داوطلب به دنبال بهبود مستمر خود در نقش فعلی/ قبلی خود بوده است.

۵

بزرگترین هدف شغلی که به آن دست یافته‌اید چیست؟

چه چیزی گوش کنیم؟

انگیزه و انگیزه. داوطلب لاف زن نیست، اما به دستاوردهای خود افتخار می‌کند و از هر کدام برای کمک به موفقیت بیشتر استفاده می‌کند.

۵ سوال که برای پیدا کردن اولویت‌بندی کمک می‌کنند

بیشترین محبوبیت

۱

از زمانی بگویید که مجبور شدید چندین پروژه را همزمان انجام دهید. زمان خود را چگونه سازماندهی کردید؟ نتیجه چه بود؟

چه چیزی گوش کنیم؟

یک فرآیند روشن و فعال برای سازماندهی زمان خود، مانند مسدود کردن تقویم، ایجاد فهرستی از کارها، و تأیید ضرب‌الاجل‌ها.

۲

درباره پروژه‌ای که خودتان برنامه‌ریزی کرده اید بگویید. چگونه وظایف را سازماندهی و برنامه‌ریزی کردید؟

چه چیزی گوش کنیم؟

یک رویکرد روشمند برای برنامه‌ریزی و انضباط شخصی قوی هنگام رعایت ضرب‌الاجل‌ها و پیش بردن پروژه تا تکمیل.

۳

زمانی را توصیف کنید که در آن احساس استرس یا گیجی کرده‌اید. چگونه این موضوع را مدیریت کردید؟

چه چیزی گوش کنیم؟

نشانه‌هایی که نشان می‌دهد برنامه‌ریزی و اولویت‌بندی به داوطلب کمک می‌کند آرام و متمرکز بماند، اما همچنین می‌داند که چگونه با تفویض وظایف، بار را کم کند.

۴

زمانی را مثال بزنید که یک کار مهم را با موفقیت تفویض کرده‌اید.

چه چیزی گوش کنیم؟

درک چگونگی تفویض اختیار و هدایت موفقیت. داوطلبینی که در اولویت‌بندی عالی هستند، مطمئن می‌شوند که در ضرب‌الاجل‌ها و انتظارات شفاف هستند.

۵

چگونه تعیین می‌کنید که چه مقدار زمان برای یک کار معقول است؟

چه چیزی گوش کنیم؟

نشانه‌هایی که نشان می‌دهد آن‌ها با دقت در مورد نحوه گذراندن وقت خود فکر می‌کنند و به دنبال یک حد وسط سالم بین عجله و کمال‌گرایی هستند.

بیشترین محبوبیت

سوالات غیرمنتظره برسید



با پرسیدن سوالات غیرمنتظره، می‌توانید درک بهتری از صدای داوطلبین در زمانی که تمرین نکرده‌اند، داشته باشید.

این بدان معنا نیست که شما باید از متفکران برسید. این فقط به این معنی است که باید از آن‌ها چیزی برسید که احتمالاً برای آن آماده نشده‌اند تا بتوانید در لحظه فکر کردن آن‌ها را تماشا کنید. در اینجا برخی از سوالات غیر متعارف مطرح شده توسط رهبران برتر کسب و کار و متخصصان استعدادیابی وجود دارد:

“

چرا نباید شما را استخدام کنم؟

Adam Grant

مدیر عامل Zappos

“

مدیرتان شما را چگونه توصیف می‌کند؟ بهترین دوست شما؟

Krista Williams

معاون استعداد، سلامت واتسون، و تجربه کارمند در IBM

“

ساعت ۱۲ ظهر است یک سال دیگر چه کار می‌کنی؟

Angela Bortolussi

شریک در Recruiting Social

“

آیا بهتر است پروژه کامل و با تأخیر ارسال شود یا پروژه‌ای که خوب و به موقع است؟

Obed Louissaint

مدیر استعدادیابی جهانی در FM Global

“

از ۱ تا ۱۰ چقدر عجیب هستید؟

Tony Hsieh

استاد وارثون و نویسنده پرفروش

روش‌شناسی

لینکدین در ماه می ۲۰۱۶ از ۱۲۹۷ مدیر استخدام در ایالات متحده، کانادا، بریتانیا، هلند، استرالیا و هند نظرسنجی کرد. این مدیران جذب و استخدام افرادی هستند که در حال حاضر افراد را مدیریت می‌کنند و اخیراً استخدام شده‌اند، در حال حاضر در تلاش برای استخدام هستند یا قصد دارند افراد جدید را استخدام کنند. افراد برای تیم خود (بر اساس پاسخ‌های نظرسنجی).

اعضا برای شرکت در نظرسنجی ما به صورت تصادفی انتخاب شدند و نماینده نمونه لینکدین بودند. نمونه لینکدین (و تجزیه و تحلیل ما) تحت تأثیر نحوه انتخاب اعضا برای استفاده از سایت قرار گرفت، که می‌تواند بر اساس فرهنگ حرفه‌ای، اجتماعی و منطقه‌ای و همچنین در دسترس بودن و دسترسی کلی سایت متفاوت باشد. این واریانس‌ها در تجزیه و تحلیل لحاظ نشدند.

نتیجه‌گیری

پتانسیل برای شرکت‌های مختلف به معنای چیزهای کمی متفاوت است. اما با تعیین مهارت‌ها و ویژگی‌هایی که داوطلبین برای موفقیت در سازمان شما نیاز دارند، می‌توانید سؤالات مصاحبه خود را تنظیم کنید تا به کشف پتانسیل واقعی آن‌ها کمک کنید و به آن‌ها فرصتی برای درخشش بدهید.