

چک لیست سوالات استخدام

برای داشتن جلسه استخدامی خوب لازم است که فرمی داشته باشید که در آن سوالات اولیه از مصاحبه شونده پرسیده شود. ما در این چند بخش تلاش خواهیم کرد که شما به سوالات فرم اختصاصی سازمانتان برسید. در طراحی سوالات استخدامی به این نکته توجه کنید که قرار است در جلسه استخدامی شما به شناخت اولیه از فرد برسید و باید سوالات کلی پرسیده شود که جهت گیری فکری و فردی اون شخص برای شما آشکار شود و البته که این سوالات برای هر سازمان متفاوت است و لازم است که هر سازمان بسته به محصولات و خدماتی که برای عرضه دارد سوالات اختصاصی خود را طراحی و عرضه کند.

بخش اول: در بخش مجزا باید بتوانیم که با طرز فکر شخصی فرد مصاحبه شونده آشنا بشویم و با سوالات چالشی و تکرار آن سوال به شکل دیگر جنس و چگونگی آن نظر و باور را جويا شويم

بررسی مهارت فردی :

- ۱- بزرگترین نقطه ضعف و قدرت خود را چه می دانید ؟
- ۲- بزرگترین دستاوردی که در یکسال گذشته داشته اید چه بوده در مورد اون صحبت کنید ؟
- ۳- بزرگترین شکستی که در یکسال اخیر تجربه کرده اید چه بوده و بفرمایید که چرا آن را شکست می دانید؟
- ۴- در روابط شخصی خود کدام مدلی هستید دوستان زیادی دارید یا دوستان با تعداد اندک اما عمق دوستی زیاد ؟
- ۵- خودتان را در پنج جمله توصیف کنید ؟
- ۶- شما به دلیل داشتن کدام ویژگی که دارید خودتان را لایق و ارزشمند می دانید ؟
- ۷- در مورد مردم چه دیدگاهی دارید در پنج جمله توضیح بدهید ؟
- ۸- اگر به اندازه کافی پول داشته باشید اولین وسیله ای که می خرید چیست ؟
- ۹- اگر قدرت پاک کردن بخشی از زندگیتان داشتید کدام بخش حذف می کردید ؟
- ۱۰- به نظر خودتان کدام مهارت شما می تواند برای سازمان ما ایجاد ارزش کند ؟



بخش دوم: ما در یکسری سوال مربوط به مسیولیت پذیری تلاش خواهیم کرد تا به شناختن و بررسی تفکرات فرد مصاحبه شونده در مورد کار تیمی بپردازیم.

سوالات مربوط به مسیولیت پذیری و تعهد مصاحبه شونده

- ۱- شما به مسیولیت پذیری خود چه نمره ای از یک تا ده می دهید؟
- ۲- اگر کاری جزو وظایف شما تعریف نشده باشد اما روی خروجی نهایی سازمان تاثیر گذار است و همکارانتان در انجام آنها سهل انگاری کردند شما چه برخوردی خواهید داشت؟
- ۳- به نظر شما چه کارمندی سهل انگار است؟
- ۴- به نظر شما با کارمند سهل انگار چه برخوردی باید داشته باشیم؟
- ۵- در صورتی که وظایف خودتون درست انجام ندهید انتظار چه رفتاری از کارفرمای خود دارید؟
- ۶- در چه صورتی فکر می کنید که از طرف کارفرما مستوجب جریمه و تنبیه هستید؟

بخش سوم: در بخش مجزا باید بتوانیم تفکر فرد مصاحبه شونده در مورد کار تیمی بدانیم و بدانیم که آیا این افراد می توانند در تیم ما و سازمان ما انعطاف پذیری - انطباق پذیری و همکاری لازم را می توانند داشته باشند یا نه و اگر آره این توانایی در چه حد است و اون فرد خودش را در انجام کارهای تیم خودش چقدر توانا و مشتاق می بیند و می داند.

سوالات مربوط به توانایی کارهای تیمی:

- ۱_ به نظر شما کار تیمی نتیجه بهتری دارد یا کارهای انفرادی؟ توضیح بدهید؟
- ۲_ آیا تجربه کار تیمی موفق دارید؟ اگر آره توضیح بدید؟
- ۳_ در کار تیمی توانایی رهبر شدن را دارید؟



۴_ اگر در کار تیمی با یکی از اعضا به چالش رسیدید چه رفتاری خواهید داشت؟

۵_ اگر در کار تیمی توانایی شما نادیده گرفته شود چه رفتاری خواهید داشت؟

بخش چهارم: در یک بخش باید سوالات شخصی و اطلاعات عمومی از فرد پرسیده شود.

اطلاعات فردی:

۱- نام و نام خانوادگی و اطلاعات شناسنامه ای شخص مصاحبه شونده

۲- روزه کاری حداقل از سه سال قبل تا الان شخص مصاحبه شونده

۳- میزان و مبلغ حقوق در شغل های قبلی شخص مصاحبه شونده

۴- دیدگاه و انتظارات حقوقی شخص مصاحبه شونده

۵- نام بردن چند شخص خاص برای پیگیری و پرس و جو در مورد شخص مصاحبه شونده

۶- دوره های آموزشی که تا الان توسط شخص مصاحبه شونده گذرانده شده است

در این چک لیست سعی شد تا از چهار جنبه مصاحبه شونده به چالش کشانده شود و از زاویه های مختلف بررسی شود.

قطعا در انتهای این چک لیست برای شما سوالاتی پیش خواهد آمد. در بخش های شکل بازار و نوع کارمندان که ممکن است در طرح این چک لیست هنوز سوالاتی باشد که شما لازم بدانید از مصاحبه شونده بپرسید. تیم ما با توان و تجربه لازم در حوزه سیستم سازی در دسترس شماست تا با ارتباط با ما بتوانید فرم های اختصاصی مربوط به مصاحبه حضوری استخدامی را طراحی و استفاده کنید و مرحله استخدام را با کاهش میزان خطا برگزار کنید و در مراحل بعدی استخدام با دقت و سرعت بالاتری پیش بروید.

