التخطيط للمقابلة الشخصية

◄يجب أنت أن تضع خطة أوّلاً لتلك المقابلة الشخصية، بادئاً من معرفة متطلبات الوظيفة الشاغرة، فذلك سوف يكوّن لك قاعدة كلّ الأسئلة التي سوف تُطرح خلال المقابلة. كذلك، يجب أن تكون بحوزتك الاستمارة التي قام المرشح بملئها، وقائمة ببعض الأسئلة الثابتة لكي تتمكن من مقارنة كلّ المرشحين بعضهم ببعض.

لحظة من فضلك:

يمكنك من خلال المقابلة الشخصية أن تثبت عدم كفاءة المتقدم، ولكنك لا يمكنك إثبات جودة اختيار آخر. ومن ثم، قد تساعدك الاستعانة بالمقابلات ذات الهياكل التنظيمية المنتقاة، وتدوين ملاحظاتك

الخاصة بكلّ من النقاط السلبية والإيجابية للتغلّب على هذا العيب.

انتقاء نوع ملائم من المقابلات الشخصية:

وهناك نوعان: المقابلات الشخصية غير محددة الاتجاه والمقابلات الشخصية محددة الهيكل التنظيمي.

والنوع الأوّل بالطبع هو الأبسط تركيباً. فالمتقدم هو الذي يحدد اتجاه المقابلة الشخصية، فيتم توجيه أسئلة مفتوحة لكي يُعطي الحرية الكاملة في الإجابة. وميزة هذا النوع بالطبع تكمن في الحصول على معلومات لا يمكن الحصول عليها من خلال المقابلات المحددة المنظمة؛ فقد يزودك المرشح بمعلومات لم يكن يتسنى لك التفكير بطرح أسئلة بخصوصها، ولكن قلة التنظيم بتلك المقابلات ينتج عنه عدم التوافق بين المقابلات وبعضها. فلا يستطيع من يُجري المقابلة أن يُقارن ما بين المرشحين وبعضهم، حيث إنّ هناك معلومات مختلفة تم الحصول عليها من كلّ شخص. وهذا النوع من المقابلات يُفضّل إجراؤه عند الرغبة في تعيين موظفين على المستويات التنفيذية. وبالنسبة للنوع الثاني، وهي المقابلات المحددة الهيكل التنظيمي، فهي تتميز بالقدرة على المقارنة ما بين كلّ المرشحين من خلال الأسئلة الثابتة التي تُطرح على كلّ شخص وهي مقابلات فعّالة لتجنب الاتهام بالتمييز والعنصرية لأنّ الأسئلة قد تُخطط وتُقيّم على أساس احتمال اللجوء للتفرقة والتمييز.

وهناك عدد من المقابلات الخاصة التي يمكن إجراؤها حسب ما يقتضيه الأمر. وهي تتضمن: المقابلات المتعلقة بالموقف، ومقابلات الوصف السلوكي، المقابلة الشخصية من خلال لجنة، ومقابلات الكمبيوتر. وهي أنواع ليست شائعة الاستخدام اليوم، ولكن لكلٍّ فائدته واحتياجه في مواقف بعينها.

وبالنسبة للمقابلات المتعلقة بالموقف، فهي تقوم على أساس طرح حادثة افتراضية على المتقدم، ومن خلال إجابته يتم تقييم ردود فعله على الموقف.

وخلال مقابلات الوصف السلوكي. يتم طرح موقف فعلي من المحتمل أن يجد المرشح نفسه مجبراً على مجابهته؛ ويصف المرشح عندئذٍ التصرف الذي سوف يتخذه في مواجهة هذا الموقف. وهذا النوع من المقابلات يشبه تلك المتعلقة بالمواقف. إلا أنّه هذه المرة موقف حقيقي، وليس افتراضياً. ويتم كذلك تقييم رد فعل المرشح على الموقف. وبالنسبة لنوع المقابلات من خلال اللجان فعادةً ما يُستعان به في

الأوساط الأكاديمية لتعيين الأساتذة. فيتناوب مجموعة من مجربي المقابلات عملية إلقاء الأسئلة على مرشح واحد بالدور. ثمّ يعلنون موافقتهم على المرشح. والقيمة تكمن في تعدد الرؤى الإدراكية.

وتعد مقابلات الكمبيوتر آخذة في الازدياد. ويقوم برنامج الكمبيوتر بتقدير ردود فعل المرشح قياساً على شكل نموذجي وضعته المؤسسة لأداء الوظيفة الشاغرة. ويُستخدَم هذا النوع من المقابلات في المراحل الأولى من عملية الانتقاء.

الأسئلة التي تبدو خطيرة:

والمقابلات الشخصية أصبحت اليوم مفعمة بالشراك القانونية. ويجب أن تولي عنايةً خاصة واهتماماً للأسئلة التي تطرحها على المتقدمين للوظيفة. فمهما بدت تلك الأسئلة بريئة، إلا أنّها قد تؤدي لفتح الأبواب أمام رفع دعاوى المقاضاة ضدك وضد مؤسستك.

تحذير:

بينما يتم إجراء اختبارات خاصة بالإدمان بأكثر من 80% من حجم الأعمال الأمريكية، إلا أنّ هناك بعض الأمور القانونية التي لا تزال محددة في هذا الصدد. فلا تزال خصوصية الموظفين خاضعة لسرية دقيقة. ويجب أن تتوخى الشركات الحذر في طُرق إجراء هذا النوع من الاختبارات.

يجب تجنب الأسئلة التي تعد خطيرة، وهي تلك التي تسعى وراء الحصول على معلومات تُصنّف على أنها عنصرية أو تمييزية مثل: الجنس أو اللون أو العمر أو الديانة أو الاتجاهات الجنسية أو الأصول القومية. وأسئلة أخرى قد تبدو كذلك مثل:

- ما أصلك العنصري؟
- ما سلسلة نسبك؟
- ما عمرك؟

- هل أنت متزوج؟
- ما وزنك؟
- ما هواياتك؟
- هل لديك أطفال؟
- ما ديانتك؟

نصائح سريعة لإجراء مقابلات شخصية فعّالة:

- ابدأ المقابلة بشكل إيجابي، اعمل على الاحتفاء بالشخص ليشعر بالراحة، فقد يساعدك ذلك على الحصول على المزيد من المعلومات منه.
- اصغِ باهتمام، لكي تنتبه لما يقول، ولما يبدو من بين السطور، فالتواصل غير اللفظي هام جدّاً في هذه الحالة.
- استعن بإعطاء المرشح صورة عامة واقعية عن الوظيفة، فهذا من شأنه أن يقلل معدلات إحلال موظفين جدد محل من تركوا العمل.
- انتبه لما قد تميل أنت إلى الانحياز له أثناء إجراء المقابلة.
- امسك بمقاليد المقابلة في يدك، إلا إذا كنت تتبع أسلوب المقابلة غير محددة الاتجاهات.►

المصدر: كتاب علّم نفسك بالطريقة المُثلى/ مهارات الإدارة في 24 ساعة