

۱۳۳۶۰۰۰

بیت‌المنافع

سوالات مصاحبه با تأثیر بالا

(باختن فرد مناسب برای هر شغل)

ویکتوریا ای. هوومایر

ترجمه و اقتباس

دکتر میر علی سید نقوی

(عضو هیأت علمی دانشگاه علامه طباطبائی)

کریم رحمتی، علی محبوب

(دانشجویان دکتری دانشگاه علامه طباطبائی)

سرشناسه	هوومایر ویکتوریا ای.، ۱۹۵۶ - م.
عنوان و نام پدیدآور	Hoevemeyer, Victoria A.
مشخصات نشر	سؤالات مصاحبه با تأثیر بالا: (یافتن فرد مناسب برای هر شغل)/ ویکتوریا ای. هوومایر؛ ترجمه و اقتباس میرعلی سیدنقوی، کریم رحمتی، علی محبوب. تهران: مهکامه، ۱۳۹۵.
مشخصات ظاهری	۱۸۰ص: جدول؛ ۱۴/۵ × ۲۱/۵ س.م.
شابک	978-600-7127-82-7
وضعیت فهرست‌نویسی	فیبا
یادداشت	High-impact interview questions : 701,2006. عنوان اصلی: behavior-based questions to find the right person for every job
یادداشت	کتاب حاضر اولین بار تحت عنوان "۷۰۱ سؤال مصاحبه استخدامی" با ترجمه شهروز فرهنگ توسط کلید آموزش، در سال ۱۳۸۹ منتشر شده است.
عنوان دیگر	۷۰۱ سؤال مصاحبه استخدامی.
موضوع	مصاحبه استخدامی
موضوع	Employment interviewing :
موضوع	روان‌شناسی صنعتی
موضوع	Psychology, Industrial :
شناسه فزوده	سیدنقوی، میرعلی، ۱۳۵۲ - مترجم
شناسه افزوده	رحمتی، کریم، ۱۳۷۰ - مترجم
شناسه افزوده	محبوب، علی، ۱۳۶۸ - مترجم
رده‌بندی کنگره	HF۵۵۴۹/۵/م۶ه۹ ۱۳۹۵:
رده‌بندی دیویی	۶۵۸/۳۱۱۲۲:
شماره کتابشناسی ملی	۴۲۴۱۰۵۲:

نام کتاب: سؤالات مصاحبه با تأثیر بالا: یافتن فرد مناسب برای هر شغل)

تألیف: ویکتوریا ای. هوومایر

مترجمان: میرعلی سیدنقوی، کریم رحمتی، علی محبوب

ناشر: مهکامه

ناظر چاپ: بهزاد ربیعی فراهانی

طرح جلد: علی محبوب

صفحه‌آرا: الوهاب

لیتوگرافی: نقش

چاپ و صحافی: اصلانی

نوبت چاپ: دوم پاییز ۱۳۹۸

تیراژ: ۴۰۰

قیمت: ۲۵۰۰۰ ریال

شماره شابک: ۷-۸۲-۷۱۲۷-۶۰۰-۹۷۸

مراکز پخش: ۱- تهران، خیابان انقلاب، خیابان فخر رازی، نرسیده به لبافی‌نژاد، کوچه انوری، پلاک ۸، طبقه دوم،

نشر و پخش مهکامه

فکس: ۶۶۹۶۱۵۰۹ - ۲۱ - ۰۹۱۱۰۰۷۱

تلفن: ۶۶۴۴۸۲۰۳ - ۶۶۴۴۹۷۰۵۰

۲- تهران، میدان انقلاب، بین خیابان ۱۲ فروردین و اردیبهشت، کتابفروشی آگاه

تلفن: ۶۶۴۴۶۷۲۲۳ - ۶۶۴۴۶۰۹۲۲

en_mahkame@yahoo.com

www.mahkame.com

پست الکترونیکی:

نمایندگی‌های شهرستان:

۱- اهواز: خیابان حافظ، بین سیروس و نادری، کتابفروشی رشد، تلفن: ۳- ۲۲۱۷۰۰۰ (۰۶۱۳)

۲- مشهد: خیابان سعدی، پاساژ مهتاب، کتابفروشی درخشش، تلفن: ۳۲۲۵۱۹۲۳ (۰۵۱)

۳- اصفهان: خیابان چهارباغ عباسی، مجتمع چهارباغ، زیرزمین، پلاک ۲۶، تلفن: ۳۲۲۳۸۸۵۶ (۰۳۱)

۴- یزد: خیابان فرخی، جنب مجتمع ستاره، کتابفروشی فدک، تلفن: ۳۶۲۲۷۴۷۵ (۰۳۵)

۵- شیراز: خیابان ملاصدرا، نبش خلیلی، کتابفروشی خوارزمی، تلفن: ۳۶۴۷۳۷۷۱ (۰۷۱)

۶- تبریز: فلکه دانشگاه، ابتدای خیابان دانشگاه، کتابفروشی علامه، تلفن: ۳۳۳۴۱۶۶۹ (۰۴۱)

فهرست مطالب

۹	پیشگفتار
۱۱	فصل ۱ صاحب‌رفتاری: به شکل فعلی (نقاط قوت و ضعف)
۱۱	سؤالات صاحب‌فره
۱۶	سؤالات مصاحبه‌موفیتی
۱۹	سؤالات مصاحبه‌مدان‌فکری
۲۳	برگشت به عقب جهت بدست آوردن دید کلی
۲۵	فصل ۲ محتوا، زمان و علت استفاده از مصاحبه رفتاری مبتنی بر شایستگی
۲۷	مصاحبه رفتاری مبتنی بر شایستگی چیست؟
۳۰	شیوه مصاحبه CBBI چگونه از سایر سبک‌های مصاحبه متفاوت است؟
۳۴	حرکت به سوی CBBI
۴۳	انتقادات نسبت به CBBI
۵۰	چرا از مصاحبه رفتاری مبتنی بر شایستگی استفاده کنیم؟
۵۱	فواید کلیدی استفاده از CBBI
۵۳	فصل ۳ سؤالات مصاحبه رفتاری مبتنی بر شایستگی
۵۴	شایستگی مفقودشده "رهبری"
۵۵	جویا شدن رویدادهای منفی
۵۷	نمونه سؤالات مصاحبه رفتاری مبتنی بر شایستگی

۵۷	 اقدام‌گرایی
۵۷	 ابهام (توانایی کنار آمدن با آن)
۵۸	 مهارت‌های تجزیه و تحلیل
۵۸	 نحوه برخورد
۵۹	 فراست کسب و کار / درک سازمان
۵۹	 بلندپروازی در رابطه با کار راهه شغلی
۵۹	 توجه به زیردستان
۶۰	 مدیریت تغییر
۶۰	 همدلی با مدیریت ارشد
۶۱	 ارتباطات (فاه)
۶۲	 ارتباطات (نوشتار)
۶۳	 دلسوزی
۶۳	 خویشتن‌داری
۶۴	 مدیریت تعارض
۶۵	 نحوه مواجه شدن با موضوعات / نگرانی‌ها / مشکلات زیردستان
۶۵	 بهبود مستمر
۶۶	 همکاری
۶۶	 شهامت
۶۷	 خلاقیت / نوآوری
۶۸	 مشتری‌گرایی
۶۹	 تصمیم‌گیری
۷۰	 تفویض اختیار
۷۱	 جزئی‌گرا بودن / توجه به جزئیات
۷۱	 توسعه دادن زیردستان
۷۲	 (فراهم آوردن) هدایت دیگران
۷۲	 تنوع (ارزش نهادن و تشویق کردن)
۷۴	 آگاهی / هوش عاطفی

- توانمندسازی..... ۷۴
- اخلاقیات / ارزش‌ها / صداقت..... ۷۵
- رعایت انصاف در رابطه با زیردستان..... ۷۶
- انعطاف‌پذیری / سازگاری..... ۷۷
- مهارت‌های شغلی / فنی / وظیفه‌ای..... ۷۸
- برقرار کردن / دستیابی / تمرکز بر هدف..... ۷۹
- استخدام / کارگزینی..... ۸۱
- به‌کار بردن / شوخ‌طبعی..... ۸۱
- تأثیرگذاری / ترغیب کردن..... ۸۲
- گردآوری اطلاعات..... ۸۲
- تسهیم کردن اطلاعات..... ۸۳
- ابتکار عمل..... ۸۳
- درک کردن / مهارت‌های / بیان فنی..... ۸۵
- اکتساب و به‌کارگیری یادگیری / دانش..... ۸۶
- گوش دادن..... ۸۷
- ارتباطات با مدیر..... ۸۷
- مدیریت و اندازه‌گیری عملکرد کاری..... ۸۸
- انگیزش..... ۸۸
- مذاکره..... ۸۹
- سازمان‌دهی..... ۸۹
- چابکی / هوشیاری سازمانی..... ۹۰
- همکاری (داخلی / خارجی)..... ۹۱
- شکیبایی..... ۹۱
- روابط با هم‌تایان..... ۹۲
- پشتکار..... ۹۲
- رشد و توسعه شخصی..... ۹۳
- منظر فکری..... ۹۵

۹۵	برنامه‌ریزی / برقراری اولویت‌ها
۹۶	فهم / آگاهی سیاسی
۹۷	مهارت‌های ارائه (سخنرانی)
۹۷	حل مسأله
۹۹	مدیریت فرآیند
۹۹	مدیریت منابع
۱۰۰	احتمال (گذشتن)
۱۰۰	سیخ‌برایی
۱۰۱	ریسک‌پذیری
۱۰۲	ایمنی در محیط کار
۱۰۲	بهبود فردی، یادگیری و توسعه
۱۰۳	خادمیت / شهروندی سازمان
۱۰۳	تفکر / برنامه‌ریزی استراتژیک
۱۰۴	مدیریت استرس
۱۰۴	مدیریت سیستم‌ها
۱۰۵	تفکر سیستمی
۱۰۵	تصدی چیزی را به عهده گرفتن
۱۰۶	کار تیمی (تشویق و ایجاد)
۱۰۷	کار تیمی (کار کردن به‌عنوان یکی از اعضای تیم)
۱۰۸	مدیریت / کاربرد فناوری
۱۰۹	مدیریت زمان
۱۰۹	اعتماد
۱۱۰	درک دیگران
۱۱۰	چشم‌انداز و اهداف

فصل ۵ مصاحبه غربالگری تلفنی اولیه..... ۱۱۹

۱. یک نوع فرم مصاحبه غربالگری تلفنی را طراحی کرده و به کار ببرید..... ۱۲۱

۲. مصاحبه را کوتاه انجام دهید..... ۱۳۴

۳. در طی مصاحبه، از مباحث عمیق در مورد صلاحیت‌های شغلی پرهیزید..... ۱۳۵

۴. مصاحبه را به شکل قانونی انجام دهید..... ۱۳۵

۵. از تجهیزات مناسب استفاده کنید..... ۱۳۶

فصل ۶ ایجاد راهنمای مصاحبه..... ۱۳۷

۱. خلاصه / مرور کلی..... ۱۳۷

۲. سؤالات مصاحبه بر مبنای مبتنی بر شایستگی (CBB)..... ۱۴۳

۳. مقیاس‌های رتبه‌بندی..... ۱۴۶

فصل ۷ یکپارچه‌سازی داده‌های مصاحبه‌کننده‌ها..... ۱۶۳

فصل ۸ گام بعدی چیست؟..... ۱۶۷

مدیریت عملکرد..... ۱۶۷

برنامه‌های بهبود عملکرد فردی..... ۱۷۳

آموزش و توسعه..... ۱۷۳

برنامه‌ریزی جانشین‌پروری..... ۱۷۵

منابع و مآخذ..... ۱۷۷

پیشگفتار

در محیط رقابتی امروز، فقط سازمان‌هایی می‌توانند به اهداف استراتژیک و موفقیت دست یابند که افرادی را به کار گیرند که دارای ظرفیت و تمایل به همکاری در مأموریت‌های آنها باشند. یکی از گلوگاه‌ها و کلیدی‌ترین نقاط پیوند این افراد به سازمان، نحوه گزینش آنان توسط سازمان است و این نکته مهم را همیشه باید به خاطر داشت که "آموزش خوب، انتخاب بد را جبران نخواهد کرد".

در مرحله گزینش، سازمان‌ها از سبک‌های گوناگونی برای مصاحبه با افراد بهره می‌گیرند. حال، سؤال اینجاست که آیا سازمان‌ها از چرایی پیروی از این رویکرد واقف هستند، و یا صرفاً به دلیل تقلید از هنجارهای صنعت به این کار می‌زنند؟ آیا این سبک مصاحبه و سؤالات، با جایگاه شغل و نیاز و مقتضایانی که در آن راستا مورد مصاحبه قرار می‌گیرند، تناسبی دارد یا خیر؟ چرا در سال‌های اخیر، شرکت‌های موفق، به استفاده از مصاحبه‌های رفتاری روی آورده‌اند؟

و از سوی دیگر، متأسفانه تعداد بسیار کمی از مدیران و اعضای کشور ما این آموزش را دیده‌اند که چگونه باید استخدام را انجام دهند (به صورت حرفه‌ای).

در این کتاب، سعی شده است به تمامی این نوع سؤالات با استدلال‌های مناسب پاسخ داده شود. علاوه بر این، شیوه صحیح مصاحبه رفتاری مبتنی بر شایستگی (CBB) از ابتدا تا انتها به صورت کاملاً کاربردی و به همراه نمونه سؤالات این سبک در قالب شایستگی‌های ۷۸ گانه به تصویر کشیده شده است.

تمامی فصول این کتاب به غیر از فصل سوم، به طور کامل ترجمه شده است. تنها فصلی که اقتباس در آن صورت گرفته است، فصل سوم است که مربوط به نمونه

سؤالات مصاحبه رفتاری مبتنی بر شایستگی است. به‌منظور جلوگیری از اطاله کلام، در این فصل سعی شده است از سؤالاتی که صرفاً به لحاظ واژه‌ای (نه معنایی) با هم تفاوت دارند، چشم‌پوشی شود.

کوشش مترجمین بیش از هر چیز بر ترجمه دقیق کتاب معطوف بوده و همچنین سعی شده است تا آنجا که ممکن است مفاهیم و مطالب به شیوه‌ای ساده و روان که برای اکثر دست‌اندرکاران این حوزه قابل فهم باشد بیان گردد. در انتها از تمامی کسانی که ما را در ترجمه این اثر ارزشمند یاری کردند تشکر کرده و پیشاپیش از پیشنهادات و انتقادات تمامی صاحب‌نظران و خوانندگان محترم، صمیمانه استقبال می‌کنیم.

دکتر میرعلی سید نقوی

کریم رحمتی

علی محبوب

CBBI.atu@gmail.com