

چک لیست ارزیابی داوطلب در مصاحبه اول (مرحله شناخت)

مصاحبه‌ی اول، جاییه که تصمیم‌های بزرگ گرفته می‌شن، تصمیم‌هایی که می‌تونن آینده‌ی تیم و سازمان رو بسازن یا تخریب کنن. اما قضاوت سریع، برداشت‌های احساسی و سؤال‌های کلیشه‌ای باعث می‌شن تصویر واقعی از داوطلب به دست نیاد. این چک‌لیست طراحی شده تا مدیران منابع انسانی، رهبران تیم و مصاحبه‌گران بتونن با نگاهی رفتارشناسانه و تحلیلی، تصمیمی دقیق‌تر بگیرن.

در هر سؤال، علاوه بر هدف مصاحبه، معیار امتیازدهی و نکته‌ی تحلیلی آورده شده تا بتونید به صورت استاندارد و داده‌محور، عملکرد داوطلب‌ها رو مقایسه کنید.

حوزه	سؤال پیشنهادی	معیار امتیازدهی (۱ تا ۵)	نکته برای تحلیل
انگیزه و هدف شغلی	چی باعث شد برای این موقعیت اقدام کنی؟		
شناخت از شرکت	درباره‌ی شرکت ما چی می‌دونی؟		
مهارت حل مسئله	یه موقعیت کاری سخت تعریف کن که تونستی ازش عبور کنی.		
کار تیمی	آخرین باری که توی یه تیم اختلاف نظر پیش اومد، چطور حلش کردید؟		
یادگیری و رشد	آخرین مهارتی که یاد گرفتی چی بوده و چطور یادش گرفتی؟		
اولویت بندی و مدیریت زمان	وقتی چند تا کار مهم همزمان داری، چطور تصمیم می‌گیری از کدوم شروع کنی؟		
فرهنگ سازمانی و رفتار حرفه‌ای	یه محیط کاری ایده‌آل از نظر تو چه ویژگی‌هایی داره؟		
مسئولیت پذیری	یه اشتباهی که مرتکب شدی و ازش چی یاد گرفتی؟		
ارتباط و تاثیرگذاری	چطور بازخورد منفی رو دریافت و مدیریت می‌کنی؟		
چشم‌انداز آینده	خودت رو ۳ سال آینده کجا می‌بینی؟		

نحوه امتیازدهی:

امتیاز	تعریف
۱	پاسخ نامربوط یا گنگ
۲	پاسخ کلی و سطحی
۳	پاسخ نسبتاً مناسب ولی بدون جزئیات عملی
۴	پاسخ واضح با مثال واقعی
۵	پاسخ دقیق، آگاهانه و هم‌راستا با فرهنگ و نیاز سازمان

نکته:

- بعد از مصاحبه، بلافاصله امتیازها رو ثبت کن؛ چون ذهن در فاصله‌ی چند ساعت دچار اثر هاله‌ای می‌شه (یعنی فقط یه ویژگی برجسته فرد رو به کل شخصیتش تعمیم می‌دی).
- برای هر موقعیت شغلی، وزن هر سؤال رو می‌تونی تغییر بدی (مثلاً در نقش‌های فنی، مهارت حل مسئله ضریب ۲ داشته باشه).