

# جدول محتوا

## مقدمه

چرا سوالات رفتاری در مصاحبه شغلی مهم هستند؟

۶ مهارت نرم برای ابراز استعداد درونی

چه سوال‌هایی بپرسیم و چه جوابی باید بگیریم؟

- سازگاری
- کالچر فیت
- مشارکت
- مدیریت
- پتانسیل رشد
- اولویت بندی

چطور از مصاحبه‌های شغلی بهره ببریم

- به داوطلب‌ها کمک کنین که بهترین عملکرد خودشون رو ارائه بدن
- سوال‌های غیرمنتظره بپرسین
- به سوالاتی که داوطلب‌ها می‌پرسن توجه کنین
- در مصاحبه از ابزارهای مناسب برای استخدام استفاده کنین

حرف آخر

## مقدمه

سوالات رفتاری یکی از بهترین راه ها برای انتخاب فرد شایسته است. همه مصاحبه‌های شغلی متفاوتند اما داشتن لیستی از سوال‌های رفتاری به ما خیلی کمک می‌کند. توی زمان صرفه‌جویی می‌شه و مصاحبه کاری رو بهتر و منسجم‌تر می‌کنه و باعث می‌شه سوگیری ذهنی ما تاثیر کمتری روی روند مصاحبه داشته باشه.

ما از ۱۳۰۰ مدیر مسئول استخدام افراد نظرسنجی کردیم تا ببینیم که چه مهارت‌های نرمی (مهارت‌های اجتماعی، ارتباطی و...) مد نظر اونا هست و همین‌طور چه سوالات رفتاری طی مصاحبه از داوطلب‌ها می‌پرسن.

برای اطلاع از این سوالات و مهارت‌های نرم لطفاً متن رو تا آخر مطالعه کنین.

البته ۵۷٪ از متخصص‌های حرفه‌ای به گفته خودشون هنوز نمیدونن که دقیقاً چطور مهارت‌های نرم افراد رو بسنجن.

## ۶ مهارت نرم برای ابراز استعداد درونی

کارفرماها و شرکت‌ها معمولاً مهارت‌های نرم متفاوتی نیاز دارند اما این مهارت‌ها زیاد از هم دور نیستند.

برای این‌که بفهمیم که چه مهارت‌هایی بیشتر در داوطلب‌های با پتانسیل بالا و استخدام‌های موفق هست سراغ مدیرها رفتیم و از اونا پرسیدیم که معمولاً دنبال چه چیزی توی مصاحبه‌ها هستن.

**۶ مهارت برتر که براساس اهمیت رتبه‌بندی شده:**

1. سازگاری
2. کالچر فیت (تناسب با فرهنگ سازمان)
3. مشارکت
4. مدیریت
5. رشد استعداد درونی
6. اولویت‌بندی

# سازگاری

به گفته ۶۹ درصد از مدیران سازگاری مهم‌ترین مهارتی هست که برای استخدام مد نظر دارند. در محیط‌های کاری که به سرعت در حال تغییر هستند، سازگاری یه مهارت ضروری برای پیشرفت به حساب میاد.

تا چند سال آینده برای همگام‌شدن با فناوری‌های جدید و نیازهای در حال تغییر کسب‌وکار، ۵۴ درصد از کارمندا باید مهارت‌ها رو دوباره یاد بگیرند و یا این مهارت‌ها را به‌روز کنند، به همین دلیل سازگاری یک مهارت بسیار ضروری و مهم هست.

کارمندیایی که سازگارتر هستند احتمالاً با تغییر اولویت‌ها یا موانع، بهتر کنار میان؛ چون از قبل با اصلاحات استراتژیک راحت و آشنا هستند.

## سوالات سازگاری

۵ سوال که برای بررسی مهارت سازگاری به شما کمک می‌کند!

1. تا حالا شده ازت کاری بخوان که قبلا هیچوقت انجام ندادی؟ چه واکنشی نشون دادی؟ چه چیزی از این ماجرا یاد گرفتی؟
2. فرض کنید که در محل کار، سیستم، فرآیند، فناوری یا ایده جدیدی رو قبول کردید که ۱۸۰ درجه با روش قبلی که کارها رو انجام می‌دادید فرق داره. این شرایط رو برای من توصیف کنید. (از احساسات و نحوه مواجهه با این شرایط بگو)
3. شما کاری خارج از وظیفه کاریتون قبول کردید. چطور این وضعیت رو مدیریت کردید؟ نتیجه کار چطور بود؟
4. بزرگترین تغییری که باهاش مواجه شدی چی بوده؟ چطور با این تغییر کنار اومدی؟
5. تا حالا مجبور بودی برای انجام یا تکمیل پروژه‌ها خودتو با استایل کاری همکارا تطبیق بدی؟

## دنبال چه پاسخی هستیم

- سوال ۱) هیجان درباره مواجهه با چالش‌های جدید و تمایل به ریسک، با این تفکر که از این تجربه چیز جدید و با ارزشی کسب می‌کند.
- سوال ۲) اشتیاق به کشف شیوه‌های جدید در کار و پیشرفت در کارها بر اساس چیزهایی که یاد گرفته‌اند. اگر راه بهتری پیدا کرده‌اند آیا این تغییر را پذیرفتن یا نه؟
- سوال ۳) درک کنن که احتمال تغییر در کار اون‌ها وجود داره و امتحان کردن چیزهای جدید را دوس داشته باشن و مراحل لازم برای تضمین موفقیت در شیوه جدید رو طی کنن.
- سوال ۴) قبول داشته باشن که تغییر اجتناب ناپذیر هست. چیزی که نیاز دارند این هست که چطور می‌تونن با تغییرات سازگار بشن و حمایت‌های جدیدی به دست بیان.
- سوال ۵) تمایل به انعطاف پذیری در صورت لزوم. توانایی انعکاس یا به عبارتی واکنش در مورد چیزی که از تجربه جدید یاد گرفته‌اند، حالا چه نکات خوب و چه نکات بد.

# کالچر فیت‌ها

شرکت‌هایی که شیوه‌های استعداد فراگیر دارند به ازای هر کارمند تا 30 درصد درآمد بیشتری ایجاد می‌کنند.

کالچر فیت‌ها پتانسیل بالایی برای انجام کارهای بزرگ در شرکتتان دارند.

نیروی که استخدام می‌کنید باید همسو با اهداف و ارزش‌های اصلی شرکت شما باشد. اما به این معنی نیست که فرد مناسب باید دقیقا شبیه بقیه باشد. به همین دلیل خیلی از مدیرهای استخدام، فرد مناسب رو برای کالچر فیت ارزیابی نمی‌کنن و سوالی که الان از خودشون می‌پرسند این هست که آیا داوطلب‌ها «کالچر فیت‌ها» هستند یا نه - یعنی کسی که هم فرهنگ شما رو حفظ می‌کنه و هم به رشد و تکامل اون کمک می‌کنه.

## سوالات کالچر فیت

۵ سوالی که برای ارزیابی کالچر فیت‌ها به شما کمک می‌کنه:

1. سه چیز که در کار خیلی براتون مهمه چیه؟
2. فرض کنید که آخر هفته خیلی خوبی داشتین، سر کار پرانرژی و خلاقید، اون زمان چه کارهایی انجام می‌دادی؟
3. جالب‌ترین چیز در مورد شما که توی رزومه‌تون نیست چیه؟
4. چه چیزی باعث شده که شرکت ما رو به بقیه شرکت‌ها ترجیح بدید؟
5. بزرگترین تصور غلطی که همکاراتون راجع به شما دارن چیه؟

## دنبال چه پاسخی هستیم

سوال ۱) هم‌سوایی بین چیزی که خیلی برای اون‌ها مهم هست و چیزی که موقعیت شغلی که برای اون داوطلب شدن و شرکت باید ارائه بده.

سوال ۲) نشانه‌ای از اینکه محیط کار و وظایف کاری روزمره برای متقاضی‌ها مناسب هست.

سوال ۳) نشانه‌هایی از اینکه متقاضی چیز جدید و غیرمنتظره‌ای به کالچر شما اضافه می‌کنه، حتی اگر به وظایفه کاریش ارتباطی نداشته باشه.

سوال ۴) پاسخ‌های حساب شده و صادقانه که نشون بده متقاضی واقعا به چه چیزی فکر می‌کنه یعنی چه نوع تفکراتی داره نه چیزی که فکر می‌کنه شما منتظر شنیدنش هستید.

سوال ۵) خود اندیشی و شفافیت. بهترین پاسخ‌ها به این سوال نشون می‌ده که متقاضی با آدم‌های اطرافش رو راست هست.

# مشارکت و همکاری

50 درصد از هم‌گروهی‌های عالی مجری‌های خیلی خوبی هستند.

وقتی که پروژه‌ای نیاز به کار گروهی دارد مهارت‌های قوی همکاری تاثیر شگرفی بر روند کار می‌ذارد همکاری در کار اگر به شیوه درستی انجام بشه بازدهی، روحیه نظم کار رو افزایش می‌ده. اما وقتی که افراد در کار گروهی و مشارکت عملکرد خوبی نداشته باشن، روند کار رو برای بقیه افراد گروه هم سخت می‌کنند.

در شغلی که نیاز به همکاری و مشارکت گروهی دارد، بررسی توانایی همکاری متقاضی به شما کمک می‌کند فرد مناسبی برای این کار استخدام کنید که هم خودش در کار موفق خواهد بود و هم بقیه افراد رو به سمت موفقیت هل می‌ده.

## سوالات مشارکت و همکاری

**5 سوال که به شما کمک می‌کند بهتر مهارت همکاری افراد رو بسنجید**

1. مثال می‌زنم مثلا شما مجبورید که با شخصی که خیلی سخت می‌شه باهاش کنار اومد، همکاری کنید. چطور با این شخص رفتار کردید؟
2. تا حالا شده با کسی ارتباط داشته باشید ولی اون شخص اصلا شمارو درک نکنه؟ شما در این باره چه کار کردید؟
3. راجع به یکی از تجربه‌های کارگروهی مورد علاقه‌تون و کارهایی که در گروه انجام دادید صحبت کنید.
4. بهترین همکار و یا سرپرستی که باهاش کار کردید رو توصیف کنید. چه بخشی از استایل مدیریتی این افراد برای شما جالب بوده؟
5. تا حالا براتون اتفاق افتاده که روند پروژه‌ای در دقیقه‌های آخر به کلی تغییر کنه؟ در این شرایط چه واکنشی داشتید؟

## دنبال چه پاسخی هستیم

- سوال ۱) متقاضی با اشتیاق برای شناخت علت تنش‌ها تلاش می‌کند که مسائل رو از دیدگاه طرف مقابلش درک کند و راهکاری برای بهبود رابطه با همکارش پیدا کند
- سوال ۲) بردباری. بهترین همکارها برای اینکه مطمئن بشن که درک شدن صبوری به خرج می‌دن و می‌تونن استایل کاری خودشون رو با دیگر اعضای گروه هماهنگ کنن.
- سوال ۳) انگیزه و انرژی با کار گروهی. ترکیب سالمی از من و ما برای برقراری ارتباط هر دو نوع مشارکت‌های فردی و گروهی.
- سوال ۴) درک بهتر استایل کاری خودشون و اینکه با چه نوع شخصیتی بهتر کنار میان.
- سوال ۵) تمرکز بر حفظ هماهنگی گروه و اینکه فرد وقتی که پروژه نیاز به کار بیشتری داره از درخواست برای کمک اضافی از همکارهاش راحت باشه.

## مدیریت

حتی اگه به دنبال استخدام برای پُست مدیریتی نیستید، افرادی رو استخدام کنین که برای بقیه الهام‌بخش باشن

**50 درصد کارمندا فقط برای خلاص شدن از دست رییس بدشون استعفا می‌دن!**

سازمان‌هایی که مدیریت قوی دارند 13 برابر از رقبای خودشون جلوتر هستند. این فقط مهارت‌ها و بینش مدیر نیست که باعث موفقیت می‌شه بلکه توانایی آنها برای الهام بخشیدن، ایجاد انگیزه و شکوفایی پتانسیل در دیگران هست.

از طرف دیگه، مدیرهای ضعیف باعث بی‌انگیزگی و ناکارآمدی افراد در گروه می‌شن و حتی ممکن هست افراد کار رو ول کنن. مهم نیست که برای چه سطح ارشدی قرار هست کسی رو استخدام کنید، اصلا ضرری نداره که درباره پتانسیل‌های مدیریتی متقاضی فکر کنید. از این گذشته، می‌تونید بدون اینکه متوجه باشید مدیر عامل آینده شرکت رو استخدام کنید.

## سوالات مدیریت

5 سوال که به شما کمک می‌کند بهتر مهارت مدیریتی افراد رو بسنجید



1. درباره آخرین باری که مسئله مهمی طبق برنامه کاری پیش نرفت صحبت کنید. وظیفه شما چی بود؟ نتیجه کار چی شد؟
2. یه شرایطی رو توصیف کنید که شما باید کسی رو متقاعد کنید که چیزهارو همونطور که شما می‌بینید ببینه و درک کنه. چه مراحل رو سپری کردید؟ نتیجه کار چی بود؟
3. فرض کنید که یه الگو کاری برای دیگران هستید. چطور رفتار می‌کنید؟ واکنش بقیه چیه؟
4. سخت‌ترین تصمیمی که در 6 ماه گذشته باید می‌گرفتید چی بوده؟
5. تا حالا مجبور بودی که ایده ای رو به همکارات یا گروهی بفروشی؟ چطور این کارو انجام دادی؟ نتیجه کار چی بود؟

## دنبال چه پاسخی هستیم

- سوال ۱) تامل متفکرانه و احساس قوی مالکیت. مدیرهای واقعی نه تنها سعی نمی‌کنن که تقصیرات رو گردن بقیه بندازن بلکه فکر می‌کنن که چه کار دیگه ای برای جلوگیری از این مسئله می‌تونستن انجام بدن.
- سوال ۲) مدیرای توانمند اعتبارسازی می‌کنن و سعی می‌کنن، به جای اینکه جوری رفتار کنن که انگار از همه بیشتر می‌دونن، نظراتشون رو با مدارک و حرفای قابل قبول همراه کنن.
- سوال ۳) مدیرای خوب حواسشون هست که رفتارشون چه تاثیری می‌تونه روی اطرافیانشون داشته باشه. پس سعی می‌کنن خودشون رو در سطح بالایی نگه دارن و برای تیمشون الگو باشن.
- سوال ۴) احتیاط در خصوص نتایج. مدیرای بزرگ موقع نیاز حتما مشورت می‌کنن- اما از گرفتن تصمیم نهایی هم شونه خالی نمی‌کنن.
- سوال ۵) قاطع بودن بدون تحمیل کردن خواسته‌ها؛ توانایی ایجاد گفت‌وگو و شنیدن دغدغه‌ها، با هدف نهایی رضایت افراد در خصوص برنامه و نقشه راه.

# پتانسیل رشد

جایگزینی یک کارمند با دیگری حدود 1.5 برابر حقوق کارمند هزینه داره.

کسی که پتانسیل رشد داره رو استخدام کنین تا بتونه تا بتونه نقشش تو مجموعه رو ارتقا بده و پیشرفت داشته باشه.

بیشتر متقاضیان به فکر پیشرفت شغلی هستن تا انجام کاری تکراری.

گرچه پیدا کردن متقاضی‌هایی که از نظر مهارت و تجربه هم سطح کارمندایی باشن که قصد جایگزینی اونا رو دارین به نظر ایده‌ی خوبیه، اما کسی رو استخدام کنید که پتانسیل رشد تو شغلش داشته باشه. اینطوری می‌تونید وفاداریش رو هم به دست بیارید و مدت طولانی‌تری هم توی مجموعه شما خواهد موند.

## سوالات پتانسیل رشد

**5 سوال که در فهمیدن پتانسیل رشد افراد به شما کمک میکنه**

1. زمانی رو به خاطر بیارید که مشکلی پیش اومده و مدیرتون هم در دسترس نبوده. چطوری شرایط رو مدیریت کردین؟ با چه کسی مشورت کردین؟
2. درباره زمانی توضیح بدید که برای افزایش دانشتون کسی بهتون چیزی نگفت و خودتون داوطلب شدید.
3. چی شما رو ترغیب می‌کنه تا بخواین در شغلی که دارین پیشرفت کنین؟
4. آخرین باری که از مدیرتون بازخورد و نظرش رو خواستین کی بود و چرا؟
5. بزرگ‌ترین هدف شغلی‌ای که بهش رسیدین چی بوده؟

## دنبال چه پاسخی هستیم

سوال ۱) توانایی مواجهه با موقعیت بدون اذیت کردن دیگران. متقاضیان خوب به همه ذینفع‌ها احترام میدارن و انتخاب‌هایی که دارن رو قبل از تصمیم‌گیری بررسی می‌کنن.

سوال ۲) اشتیاق به یادگیری و میل به درخواست منابع و نیازمندی‌های اون. بر روی یادگیری مستمر سرمایه‌گذاری کنین و فعالانه به دنبال فرصت‌های جدید باشین.

سوال ۳) نشانه‌های اینکه متقاضی بیشتر به دنبال فرصت‌های رشد و پیشرفته تا انجام سریع کار و گرفتن حقوق؛ اینکه به چالش کشیده شدن رو دوست داره.

سوال ۴) اینکه پیوسته دنبال بازخورد و نظر هستن. دنبال نشونه‌های این باشین که متقاضی در شغلی که متقاضیش هست یا شغل قبلیش، پیوسته دنبال پیشرفت خودشه.

سوال ۵) انگیزه و روحیه پیشرفت. اینکه اغراق و لاف در صحبت‌های متقاضی دیده نشه، بلکه به دست آوردهاش افتخار کنه و از هر کدوم برای کمک گرفتن در جهت موفقیت بیشتر استفاده کنه.

# اولویت‌بندی

مناقضه‌هایی که در اولویت‌بندی تسلط دارن از پس کارهای کلیدی برمیان  
سومین ویژگی مناسب برای استخدام افراد توانایی برنامه‌ریزی، نظم‌دهی و اولویت‌بندی در کار  
هست

دنبال افرادی باشید که زمان رو به بهترین نحو مدیریت می‌کنن و برای اطمینان از اینکه در کارها  
مشکلی پیش نیاد توجیه زیادی به جزئیات دارند.

این ویژگی برای وظایفی که موعده مقرر(تاریخ زمان مشخص) و زمانبندی فشرده‌ای دارند، خیلی مهم  
هست.

وقتی کارمندا با اولویت‌بندی آشنا باشن کمتر پیش میاد که اشتباه کنن یا خودشون رو خیلی  
خسته کنن.

## سوالات اولویت‌بندی

### 5 سوال که در بررسی مهارت اولویت‌بندی افراد به شما کمک می‌کنه

1. اگر زمانی مجبور بشید که چندین کار رو در یک زمان با هم انجام بدید چطور این شرایط رو مدیریت می‌کنید؟ نتیجه کار چطور خواهد بود؟
2. راجع به پروژه ای که براش برنامه‌ریزی کردید صحبت کنید. چطور کارها رو مرتب و براشون برنامه زمانی چیدید؟
3. مواقعی که استرس گرفتید و گیج و سردرگم شدید رو توصیف کنید. چطور این شرایط رو مدیریت کردید؟
4. زمانی رو توصیف کنین که کار مهمی رو بهتون سپردن و شما درست انجامش دادین.
5. چطور مشخص می‌کنید که چه مقدار زمانی برای پروژه‌ای مناسب و معقول هست؟

## دنبال چه پاسخی هستیم

سوال ۱) یک فرآیند روشن و فعالانه برای منظم کردن زمان خودشون مثل یادداشت امور روی تقویم، تهیه لیستی از کارها و تایید ددلاین‌ها.

سوال ۲) یک روش منظم برای برنامه‌ریزی و نظم شخصی بالا موقع نزدیک شدن به موعد و ضرب العجل پروژه و ادامه کار تا زمانیکه پروژه کامل شود.

سوال ۳) نشانه‌هایی از اینکه متقاضی با برنامه‌ریزی و اولویت‌بندی راحت هست و و این بهش کمک می‌کنه که آرام و متمرکز باشه و همینطور می‌دونه چطور با سپردن یکسری از وظایف به دیگران مسیر کار رو هموارتر کنه.

سوال ۴) درک چگونه درست انجام دادن کار و رسیدن به موفقیت. متقاضیانی که عملکرد خوبی در اولویت‌بندی دارن، همیشه حواسشون به تاریخ تحویل کارها و انتظاراتی که ازشون میره، هست.

سوال ۵) نشانه‌هایی از اینکه متقاضی به دقت راجع به چطور سپری کردن زمانش فکر می‌کنه و به دنبال یک حد وسط معقول بین انجام با عجله و سریع کارها و کمال‌گرایی هست.

# چطور از مصاحبه های شغلی بیشترین بهره رو ببریم

## به داوطلبها کمک کنیم که بهترین عملکرد خودشون رو ارائه بدن

بعضی از نامزدها فقط توی مصاحبه از بقیه بهترن. اما لزوماً به این معنی نیست که شخص مناسبتری برای موقعیت شغلی هستن. شما می‌تونید با کمک به همه متقاضی‌ها برای اینکه بتونن بهترین عملکرد خودشون رو ارائه بدن، بهتر و بیشتر پتانسیل‌های اونها رو بسنجین و تصمیم آگاهانه تری بگیرین. برای شروع فرآیند یک مصاحبه حمایتی می‌تونید مراحل زیر رو انجام بدید.

### متقاضی‌ها رو با روش STAR آشنا کنید.

روش استار (شرایط، وظیفه، عمل، نتیجه) به متقاضی‌ها کمک می‌کنه که ساختاریافته به سوالات شما جواب بدن. در اینجا الگویی هست که میتونید قبل از مصاحبه برای کمک به اونها براشون ارسال کنید تا از این روش استفاده کنن.

### به متقاضی‌ها برای پاسخ دادن، زمان بدین

به داوطلبها فرصت بدین چند لحظه به سواالتون فکر کنن و وسوسه نشید که توی حرف طرف مقابل بپرید. اگه چیزی می‌خواید بگید جایی یادداشت کنید که یادتون نره.

### از جزئیات بپرسید

وقتی سوالات رفتاری می‌پرسید مطمئن بشید که مثال‌هاتون از دنیای واقعی باشه نه فرضیات.

## سوالات تکمیلی

اگه جواب متقاضی به سوالی ناقص بنظر میاد سعی نکنید که از روی همون جواب ناقص همه چیز رو حدس بزنید. به جای اینکار بهتره سوالات بیشتری بپرسید تا اون جای خالی براتون پُر بشه و درک بهتری از متقاضی داشته باشید. از این روش در موقعیتهای دیگه هم می‌تونید استفاده کنید.

## سوالات غیرمنتظره بپرسین

با پرسیدن سوالات غیرمنتظره ای که متقاضی برای اونها آمادگی نداره و تمرین نکرده، میتونید بیشتر و بهتر اونهارو بشناسین. البته این به این معنی نیست که سوال‌های معمای و فکری بپرسین. یعنی سوالاتی بپرسین که متقاضی احتمالا برای اونها آمادگی نداره بنابراین می‌تونید در لحظه فکر کردن اونهارو ببینین.

چند نمونه از سوالات غیرمعمولی که توسط مدیرهای برتر کسب و کار و متخصص‌های با استعداد طرح شده:

1. چرا باید تورو استخدام کنم؟
2. به نظر مدیریت، تو چطور آدمی هستی؟ به نظر بهترین دوستت تو چطور آدمی هستی؟
3. ساعت 12 ظهره. از الان تا یک سال وقت داری. چیکار میکنی؟
4. بنظرت کدوم بهتره؟ اینکه کاری رو عالی و با تاخیر انجام بدی یا خوب و به موقع؟
5. از 1 تا 10 چه اندازه عجیب و غریبی؟

## چند سوال که باید برای جواب دادن به اونها آماده باشین:

بهترین فرصت برای این موقعیت شغلی چیه؟

چالش‌ترین جنبه اون چیه؟

موفقیت در این موقعیت شغلی چطوره؟

اگه بتونید گروهتون رو در 3 کلمه توصیف کنین اونها چطوری هستن و چرا؟

چه جور آدمی با این گروه کنار میاد؟

شرکت چطور ماموریت خودش رو مشخص کرده؟

چرا مردم چنین حرفهایی راجع به شرکت شما می‌زنن؟

**به سوالاتی که متقاضی‌ها می‌پرسن توجه کنین**

متقاضی‌های با استعداد معمولا کنجکاون و روی یادگیری بیشتر درباره شرکت و موقعیت شغلی حساب باز می‌کنند. به سوالاتی که می‌پرسن خیلی توجه کنین چون اطلاعات خوبی درباره ارزشها، علایق و اولویت‌بندی متقاضی به شما می‌ده.

## حرف آخر

وقتی فرآیند استخدام شما برای جذب فرد مناسب به خوبی تنظیم شده باشه، کیفیت مصاحبه بالا می‌ره. با استخدام افراد مناسب، ابزار مناسب برای رسیدن به هدف‌هاتون هم خواهید داشت.

مجموعه کامل راهکارهای ما برای استخدام به شما کمک می‌کنه که هرچه زودتر فرد مناسبتون رو پیدا کنین. هرچه زودتر شما با این افراد مصاحبه کنین زودتر هم می‌تونین به اونها پیشنهاد کاری بدین و اینطوری احتمال اینکه سایر شرکت‌ها اونا رو از چنگ شما دربیارن کمتر میشه.

پتانسیل برای شرکت‌های متفاوت معانی متفاوتی داره. اما با تعیین مهارت‌ها و ویژگی‌هایی که متقاضی‌ها برای موفقیت در شرکت شما نیاز دارن، می‌تونین سوالات مصاحبه رو طوری تنظیم کنین که به کشف پتانسیل واقعی اونها کمک کنه و فرصتی برای درخشیدن به اونها بدین.