



## در مصاحبه استخدام چه سوالاتی پرسیم؟ تیم تحریریه اقیانوس آبی

مصاحبه استخدام یکی از مراحل مهم انتخاب نیروی مناسب برای تمام سمت های سازمانی است. شما در مصاحبه استخدام می فهمید که کارجوی مورد نظر، گزینه مناسبی برای ورود به تیم شما هست یا خیر! این اطلاعات تنها زمانی به دست می آید که شما در طول مصاحبه استخدام، سوالات درست و دقیقی را از فرد داوطلب شغل بپرسید. متاسفانه خیلی از مدیران در بخش [مدیریت منابع انسانی](#) نمی

برای مشاهده سایر مقاله های ما، حتما به [اقیانوس آبی](#) سر بزنید.

دانند که در جلسه مصاحبه استخدام **job interview** چه سؤالاتی باید بپرسند و چگونه آن ها را تفسیر کنند .

با دانلود PDF مقاله در کادر بالا، می توانید تمام **سؤالات استخدام** را به طور کامل دریافت کنید.



بعد از اینکه مراحل **کارمندیابی** را طی کردید، سؤالات مصاحبه باید به شما کمک کنند تا علاقه متقاضی را به شغل و شرکت بسنجید، سابقه کاری و برنامه های شغلی آنها را مشخص کند، ارزش ها و عادات کاری آنها را روشن کند و نقاط قوت، ضعف، دانش و مهارت های آنها را آشکار کند. همچنین سؤالات باید مختص نقشی باشد که می‌خواهید پر کنید.

به عنوان یک **مدیر منابع انسانی**، بعد از مصاحبه باید بتوانید درک خوبی از اینکه آیا این کارمند بالقوه می تواند عضو موفقی از تیم شما باشد، به دست آورده باشید. در این مقاله با برخی از سؤالات مهم که باید هنگام مصاحبه شغلی از کارجویان بپرسید آشنا خواهید شد.

## در مصاحبه استخدامی چه پرسیم؟

اگر همیشه این سؤالات برایتان مطرح بوده که برای استخدام حرفه ای، چه سؤالاتی در مصاحبه بپرسیم، سؤالات مصاحبه منابع انسانی چیست، پاسخ به هر سوال از سمت متقاضی استخدام چه

برای مشاهده سایر مقاله های ما، حتما به **اقيانوس آبي** سر بزنید.



مفهومی دارد و چطور بفهمید که او برای شغل مورد نظر مناسب است یا خیر، حتما در ادامه این مطلب با [شرکت اقیانوس آبی](#) همراه باشید.

سوالات مهم مصاحبه استخدامی عبارتند از:

## 1. خودتان را معرفی کنید.

شما با این سوال می‌توانید به سطح آمادگی داوطلب پی ببرید. سطح اعتماد به نفس متقاضی با توجه به تصویری که از خود به نمایش می‌گذارد را نیز می‌توانید متوجه شوید. اگر این پاسخ آغازین ضعیف باشد، باقی مصاحبه افت پیدا می‌کند یا مصاحبه کوتاه و خلاصه پایان می‌گیرد.

اگر به دنبال فردی برای بهبود و [افزایش فروش](#) خود هستید، طوری که فرد خودش را پرزنت و معرفی می‌کند، زبان بدن او و تَن صدایش بسیار مهم است. اگر فرد متقاضی حرفه‌ای باشد، خودش را برای یک معرفی خوب آماده می‌کند. اما افراد غیرحرفه‌ای یا هیچ حرفی برای گفتن ندارند، یا یک معرفی به هم ریخته و نامنظم از خود ارائه می‌کند یا از شما می‌پرسند که چه باید بگویند.

## 2. چرا باید شما را استخدام کنیم؟

این یکی از مهم‌ترین سوالات مصاحبه استخدامی است. با این سوال شما متوجه می‌شوید که فرد چه مزیت‌ها و مهارت‌هایی را برای آن شغل خاص در خودش می‌بیند. این پرسش به متقاضی فرصت می‌دهد تا با بیان برنامه‌های عملی خود برای رشد و پیشرفت شخصی، با اعتماد به نفس بالاتری به باقی سوالات جواب بدهد.

بیشتر بخوانید: [روش استخدام کارمند خوب](#)

برای مشاهده سایر مقاله‌های ما، حتما به [اقیانوس آبی](#) سر بزنید.

### 3. مهم ترین نقاط قوت و ضعف شما چیست؟

با پرسیدن این سوال در مصاحبه استخدام، فرد پتانسیل و توانمندی هایش را به شما می گوید. مثلاً اگر متقاضی بگوید روابط عمومی خوبی دارد اما حافظه کمی دارد، شما می فهمید که آیا او برای در موقعیت شغلی که در نظر گرفته اید مناسب است یا خیر. با جواب این سوال شما می توانید **مدل رفتاری افراد** متقاضی را تا حد زیادی متوجه شوید.



### 4. انگیزه شما برای کار کردن چیست؟

افراد برای کار کردن معمولاً سه انگیزه دارند:

1. انگیزه پول
2. رفع بیکاری و سرگرمی
3. پیشرفت، رشد و ترقی

برای مشاهده سایر مقاله های ما، حتماً به [اَقیانوس آبی](#) سر بزنید.

حالت سوم بهترين گزينه است. پس اگر فرد متقاضی بگويد چون حوصله ام سر رفته می خواهم کار کنم و وقتم را پر کنم، اصلا گزينه خوبی برای استخدام نيست. افرادی که خواسته کوچکی دارند، مثلا می گویند می خواهم برای خودم ماشين يا کامپيوتر بخرم و به پول نیاز دارم، وقتی به هدف خود برسند انگيزه شان برای درست کار کردن کم می شود و ديگر بهره وری قبل را نخواهند داشت.

پس افرادی را استخدام کنید که می خواهند ياد بگیرند و پیشرفت کنند و در کنار آن به منابع مالی نیز فکر می کنند.

بیشتر بخوانید: [چطور در کارمندان خود انگيزه ایجاد کنیم؟](#)

## 5. سوالات ديگر

از [وظايف مدیریت منابع انسانی](#) است که سوالات استخدام را طراحی و تحليل کند. در صورتی که می خواهید تمام سوالات اصولی استخدام را ببینید، pdf سوالات مصاحبه استخدام را از کادر بالا يا دکمه انتهای مقاله دانلود کنید. در فایل مربوطه تمام سوالات اصلی، سوالات مربوط به شغل قبلی فرد، سوالات مربوط به علايق و مهارت ها جمع آوری شده اند.

اگر می خواهید برای هر سمت سازمانی فرد مناسبی را استخدام کنید، تنها مصاحبه استخدام اصولی کافی نيست. انتخاب و استخدام نیرو فرآیندی است که هر مرحله آن باید به دقت طی شود تا هم هزینه مالی و زمانی شما کاهش يابد و هم فرد درست متناسب با ویژگی ها و شرح وظیفه هر سمت سازمانی انتخاب شود. اگر [دوره جذب و استخدام](#) را آموزش ببینید، ديگر از استخدام های اشتباه، اخراج های پراضطراب و آموزش های ناقص خبری نخواهد بود.

برای مشاهده ساير مقاله های ما، حتما به [اقيانوس آبی](#) سر بزنيد.



دوره آنلاين  
**گزينش طلايے**  
پيروزي در رقابت جذب نيروي حرفه‌اي  
باتدريس  
دکتر داوود احمدی  
مشاهده دوره

## مصاحبه رفتاری چیست؟

در مصاحبه رفتاری سوالاتی مطرح می‌شود که از داوطلب می‌خواهد مثال‌هایی از موقعیت‌های خاصی را که در آن بوده و مجبور به استفاده از مهارت‌های خاصی برای انجام کار بوده است را با مصاحبه شونده به اشتراک بگذارد. با این روش، مصاحبه شونده ثابت می‌کند که کار گذشته او تضمین می‌کند که می‌تواند همین کار را برای کارفرمای جدید خود نیز انجام دهد.

سوالات مصاحبه رفتاری داوطلب را مجبور می‌کند که به جای پاسخ‌های عمومی به سوالات مصاحبه استخدام، به سابقه شخصی خود تکیه کند. به این ترتیب، [مدیر منابع انسانی](#) می‌تواند مطمئن باشد که بهترین کاندید را برای شغل مورد نظر انتخاب می‌کند.

## اهمیت سوالات مصاحبه رفتاری در چیست؟

برخلاف سوالات معمولی که در مصاحبه استخدام می‌پرسید، مثل "کمی درباره خودتان بگویید"، سوالات مصاحبه رفتاری واقعاً مهارت‌های متقاضی را آزمایش می‌کنند. مهارت‌هایی مثل:

- کار گروهی
- مدیریت زمان

برای مشاهده سایر مقاله‌های ما، حتماً به [اقيانوس آبي](#) سر بزنید.

- مهارت های رهبری
- قابلیت حل مسئله
- مدیریت تعارض
- مهارت های ارتباطی
- مهارت های ارتباط با مشتری
- توانایی شما برای سازگاری
- انگیزه
- ارزش ها
- اخلاق کاری

اگر متقاضی تجربه کاری مورد نیاز را ندارد، از او بخواهید که با توجه به تجربه دانشگاهی، کلاس های های فوق برنامه و زندگی شخصی خود به سوالات شما جواب بدهد.

در تصویر زیر تکنیک ستاره *star interview method* را می بینید. این تکنیک به فرد مصاحبه کننده کمک می کند تا پاسخ های متقاضی را راحت تر تحلیل کند. فرد مصاحبه شونده نیز با استفاده از این تکنیک می تواند پاسخ های متمرکزتر و بهتری را در جلسه مصاحبه ارائه دهد.



## تکنیک STAR در پاسخ به سوالات مصاحبه رفتاری

★ موقعیت (Situation): موقعیتی که در آن بوده اید را با جزئیات شرح دهید.

★ وظیفه (Task): توضیح دهید که مسئولیت شما در آن موقعیت چه بوده است.

★ اقدام (Action): دقیقاً بگویید چه اقداماتی برای رفع مشکل انجام دادید.

★ نتیجه (Result): کاملاً شرح دهید که اقدامات شما به چه نتایجی رسیدند.

## سوالات متداول مصاحبه رفتاری

1. در حرفه خود، زمانی که از منطق برای حل یک مشکل استفاده کردید، مثال بزنید.
2. در حرفه خود از هدفی که به آن رسیده اید و چگونه به آن رسیده اید مثال بزنید.
3. در زندگی حرفه ای خود، از هدفی که به آن نرسیدید و اینکه چگونه آن را مدیریت کردید مثال بزنید.
4. آیا با یک همکار شرایط سختی را پشت سر گذاشته اید؟ چگونه؟
5. آیا با یک سرپرست/ بخش دیگر/ یک مشتری شرایط سختی را پشت سر گذاشته اید؟ چگونه؟
6. اگر با یک همکار مخالفت کنید چه می کنید؟
7. اگر با رئیس خود مخالف باشید چه می کنید؟
8. یک موقعیت استرس زا در محل کار و نحوه برخورد با آن را شرح دهید.
9. به من بگویید که چگونه تحت فشار در حرفه خود به طور مؤثر کار کرده اید.
10. چگونه یک چالش را مدیریت می کنید؟

برای مشاهده سایر مقاله های ما، حتماً به [اقيانوس آبي](http://OghyanosAbi.com) سر بزنید.



11. آیا تا به حال اشتباهی مرتکب شده اید و چگونه با آن برخورد کرده اید؟
12. تصمیمی را که گرفتید و مورد پسند همکارانتان نبوده و نحوه اجرای آن را شرح دهید.
13. آیا مجبور شده اید همکاران خود را متقاعد کنید که روی پروژه ای کار کنند که از آن راضی نیستند؟  
چطور انجامش داده اید؟
14. به من یک مثال بگویید که چگونه توانستید در کارمندان یا همکاران خود انگیزه ایجاد کنید.
15. آیا تا به حال تصمیم گیری را به تعویق انداخته اید؟ چرا؟
16. آیا تا به حال با خط مشی شرکتی برخورد کرده اید که با آن موافق نبودید؟ چگونه؟
17. آیا از نقش و مسئولیت شغلی خود فراتر رفته اید؟ اگر چنین است، چگونه؟
18. وقتی روی چندین پروژه کار می کردید، چگونه اولویت بندی می کردید؟
19. مثالی از نحوه تعیین اهداف و دستیابی به آنها بزنید.
20. آیا تا به حال به اهداف خود نرسیدید؟ چرا؟
21. وقتی تمرکزتان به هم می خورد چه می کنید؟ مثالی از نحوه برخورد با آن بیاورید.

## نتیجه گیری

هنگام انجام مصاحبه استخدام برای پر کردن موقعیت های شغلی مهم، مهم است که سوالات درست از مصاحبه شونده بپرسید و بهترین پاسخ ها را برای اطمینان از تصمیم گیری آگاهانه تر برای استخدام انتخاب کنید.

قطعا این تمام سوالاتی نیست که در طی مصاحبه استخدام از متقاضیان پرسیده می شود و احتمالاً بسیاری از شرکت ها با توجه به شرایطشان موارد دیگری را نیز به این سوالات اضافه می کنند. با این حال، این فهرست سوالات به شما کمک خواهد کرد تا روند استخدامی دقیقی داشته باشید و بتوانید

برای مشاهده سایر مقاله های ما، حتماً به [اقيانوس آبي](#) سر بزنید.

پاسخ بسیاری از سوالاتان را در همان جلسه اول مصاحبه استخدام به دست آورید. **تمام سوالات**  
**استخدام را با دانلود pdf این مقاله دریافت خواهید کرد.**