تحليل شخصية الموظف واختياره للعمل المناسب

◄قبل أن تنتشر الاختبارات النفسية، كانت تستخدم بعض الأساليب التي تهدف إلى تحليل شخصية الموظف واختياره للعمل المناسب، ومن هذه الأساليب كتابة خطه:

كيف يكتب؟ على اعتبار أن هناك خصائص تكمن وراء الخط وما يتميز به تدل من ناحية ما على شخصية صاحبه:

- الحجم: تشير الكتابة الصغيرة إلى الرقة والكبيرة إلى وسع الأفق وبعد النظر.
- الوسع: الكتابة المتسعة تشير إلى الانطلاق، والضيقة تشير إلى الإنزواء والنظرة المحدودة.
- الإنتظام: يشير إلى التخطيط في الوصول إلى الهدف.
- السرعة: تدل على حب العمل.
- البطء: يدل على عدم النشاط (الوهن).
- الضغط: يدل على الحيوية والجدية.
- الأسطر المستقيمة: ضبط النفس وادارة الذات.
- الأسطر المائلة إلى أعلى: الطموح والتفاؤل.
- الأسطر التي تتذبذب بين أسفل وأعلى: حسن تصرف وقدرة على التكيف والمرونة.

- الأسطر المنحدرة نزولاً: تشير إلى التدهور والخنوع.

عندما يحضر شخص للمقابلة، فإننا نبحث عن خمس صفات:

1- تاريخ النجاح: نريد أن نعرف مقدار نجاحهم في وظائفهم السابقة، فإذا كانوا قد نجحوا في الماضي فمن المحتمل أن ينجحوا في المستقبل، وفيما إذا كانوا قد تقلدوا مراكز قيادية، فمن شأن ذلك أن يبين لنا مدى قدرتهم على العمل.

2- الطاقة: نحب الشخص الذي يتحرك كثيراً أثناء المقابلة، فهو في أحيان ليس دليل عصبية أو توتر إنما يدل على رغبته بأن ينجز شيئاً ما. يمكنك أن تعرف الكثير عن طاقاته لمجرد السؤال عن هواياته، هل يركض، هل يتزلج، هل يسبح، هل يمشي لمسافات طويلة، هل يلعب الشطرنج، هل يقرأ؟ من المفضل أن تكون للشخص أكثر من هواية، وبذاك تحكم كم هو نشيط.

3- الشخصية: نرغب بأن نعرف شيئاً عن مكامن شخصيته، مدى حبه لمساعدة الآخرين، نحاول أن نكتشف فيما إذا كانوا يعتزون بأنفسهم وبما يعملونه، نسأل عن التقديرات التي حصلوا عليها خلال مراحل حياتهم وماذا تعني لهم، مثل هذا الأمر ينبئ عادة عن أنهم ممن يحبون المنافسة مع الآخرين.

4- التطلع: نود معرفة مقدار حرصهم على الرقي في مجال تخصصهم، ما هو مبلغ طموحهم، قد تسأل هنا إذا كان قد أتم دراسته، أو لماذا توقف عنها، وفيما إذا كان يريد أن يلتحق بدراسات عليا أو معاهد تدريب، وما سيفعله في سبيل تطوير ذاته.

5- الذكاء: إذا تساوت جميع الظروف بين عدة موظفين فإن الذي يميزهم ويحقق الأفضلية هو الذكاء، ويمكن أن تختبر ذلك بأكثر من طريقة، نحن نحرص على أن نوظف أذكياء لأنه من الصعب أن تجد أذكياء يعملون مع أناس ليسوا مثلهم.

تبدو مسألة اختيار الموظف المناسب مسألة دقيقة عند أرباب العمل الرائدين، فهم إذا كانوا ناجحين يرغبون أن يوظفوا أناساً مثلهم، يحرصون على ملاءمة كل مرشح للوظيفة المطلوبة، ورغم أن أفضل شخص في العالم سيجد صعوبة في عمله ما لم يكن مناسباً للوظيفة أو لمجموعة العمل الذي يود أن يعمل معها، إلا أن هناك جملة خصال يمكن أن يلم بها أي موظف كي يبدو مميزاً، وهي:

1- الجرأة: أفضل بداية للموظف الجريء (الثوري) هي إيجاد الأخطاء في نظام خدمات قائم، ومن ثم القيام بإنجاز لتحسينه (وليس نقده فقط إنما بتقديم بدائل أفضل له) يجب أن توجد لدينا شجاعة وإيمان بأن الأشياء يجب أن تكون أفضل.

2- متعة التطلع: القاعدة الأساسية في أي عملية تطور هي التطلع، هي أن تضع نصب عينيك مشاريع مرموقة، أن تؤسس تصوراً لما قد يكون عليه العمل.

3- الحسية: إلى جانب الحدس المطلوب، كم هو جميل أن ترى حسياً نموذج العمل، أن تختبر أفكارك

بمعطيات عملانية، أن تصمم بروحية سامية ما تحب أن تستخدمه أنت.

4- الحماس: نجاح كثير من الأعمال كان نتيجة لتطور أفكار صغيرة ثم كبرت، لهذا تجاهل قائلي كلمة لا/ لن لتنج/ إنها غير ضرورية لنطاق عملنا.. هنا قد تجد نفسك في نزال مع "بعضهم" بحجة أن الحالة القائمة مناسبة، لذلك تجاهل "لاآتهم" إذا كنت فعلاً تريد الانطلاق، فنعم أكيدة وواثقة منك ضرورية لنجاح وتنفيذ أي فكرة ثورية.

5- التميز: إن أفضل طريقة لمعرفة ما إذا كانت أفكارك قد حققت تحسينات هي القيام بمقارنة أفكارك مع أمثلة لها سابقة، واسأل الزملاء المقربين أو القدامى في العمل ما إذا كانت هذه الفكرة قد أدت إلى قفزة نوعية. ومن الطرق التي تبين تميزك هي ملاحظة مدى اعتماد زملائك على ما قدمته.

6- الجزم: أن تكون جازماً يعني أن تعرف متى تقول "لا" دون أن تسبب إزعاجاً لأحد، أن تطلب ما تريده دون أن تضر بالآخرين، أن تقول ما أنت بحاجة إليه دون الخوف من السخرية والنقد، أن تصف مشاعرك للآخرين دون ارتباط، أن تطلب ما يجوز لك شرعاً، أن تحافظ على هدوئك واتزانك في أجواء مشحونة.

على أية حال، ليس سهلاً على مؤسسة رائدة أن تجازف بشجاعة موظف، وكذلك ليس أمراً مرغوباً فيه أن يتجرأ موظف ما على لعبه دوراً ثورياً بمجرد دخوله مضمار العمل/ المؤسسة، لذلك اترك الأمور تسير حسب الفرص ومهّد لأفكارك مع مَن آمنوا بها واحداً تلو الآخر حتى تأتي اللحظة المناسبة لطرحها، لأن ما دام تعبير "أفضل" هو عدو ومنافس لـ"مقبول"، فإن هذا "الأفضل" لابد وأن يأتي. واعلم أن كثيراً من المؤسسات والشركات الرائدة تخضع موظفيها لتقييم دائماً بالنظر إلى معايير عدة، أبرزها:

- هل هو مناسب للذين يعمل معهم؟ (يعرف عن ذلك من خلال انطباعات زملائه عنه) فاترك انطباعاً طيباً.

- هل يستطيع القيام بالعمل الموكل إليه؟ (لا يكفي أن يحبك الجميع إذا لم تنجز العمل بالصورة الصحيحة) فالتزم الجدية.

- هل يُظهر الموظف تطوراً في أدائه؟ (لا يكفي إتقانه لما يعمل، بل لابد أن يجد مدراؤه ما يشير إلى القدرة على تحمل مسؤوليات أكبر).►