

مهمتك في مقابلة العمل



قد تبدو اللجنة المكلفة بمقابلة راغبي الوظيفة متشدةً، لكنك يجب أن تدرك أنَّهُ لا يمكن الاعتماد على أن أعضاء اللجنة قد اهتموا بقراءة سيرتك أو طلبك كما تقرأهما أنت. لقد اكتفى أعضاء اللجنة بقراءة مذكرة صغيرة عنك كتبها اثنان من الأعضاء على الأكثر وقد لا يهتم بموضوعك سوى رئيس اللجنة بحكم ما يتحملة من مسؤولية، أما باقي الأعضاء فربما قرءوا المذكرة عنك في المواصلات أو قبل موعد المقابلة أو حتى أثناءها. عندما تكون أنت المرشح للوظيفة، فإنَّهُ من الصعب عليك أن ترى كيف تبدو الأشياء من الجانب الآخر؛ وحتى تستطيع إنجاز مهمتك في مقابلة عمل جيِّدة عليك أن تعرف كيف يحدث ذلك؛ وعليك أن تذكر - أو لا - أن بعض أعضاء اللجنة يمكن أن يكونوا في حالة عصبية لسبب أو لآخر؛ وإذا كانت هذه المرة هي الأولى لك التي تتقدم فيها بمقابلة عملاً؛ فقد تكون خائفاً خشية من أن تبدو سخيلاً أمام زملائك إذا ما طلبوا منك الإجابة على أسئلة تافهة. إنَّ المرشح لوظيفة - إذا كان للمرة الأولى - فإن ردود فعله تتراوح بين أمرين؛ فقد يكون ليناً سهل الانقياد أو يكون عنيداً وغير ودود.. ومعظم أصحاب الأعمال يغلب عليهم القلق من أن يكونوا عينوا الشخص غير المناسب لأن تكلفة هذا الشخص تكون مرتفعة جداً. فالتكاليف الواضحة تشمل مكافأة اللجنة وإعادة الإعلان مرة أخرى. أما التكاليف الأقل وضوحاً فهي تتعلق بتبديد الوقت والإساءة لسمعة الموظف ونقص التوجيه وانخفاض المعنويات، وغيرها. إنَّ العديد من الموظفين يمارسون بأسلوب محترف عملية الاختيار ويدركون - أيضاً - أنَّهُ من السهل اختيار

الشخص غير المناسب، ولذلك هناك كثير من التساؤلات التي تطرح دائماً.. .
كيف يمكننا العثور على الشخص الأفضل هل وجدناه حقاً؟ أم نبحت أكثر - ولفترة أطول في مكان آخر حتى نجد الشخص المناسب؟
كيف يمكننا اكتشاف كل شيء نود معرفته عن الشخص المرشح؟ وما الخبايا التي يكون قد أخفاها؟
يمكن لهذا الشخص أن يقدمه للمؤسسة؟ (بالمخالفة لكثير من صائدي الوظائف الذين يعتقدون بسذاجة أن "المهم هو ما تستطيع المؤسسة أن تقدمه لهم).
لماذا تبحث عن وظيفة؟ ولماذا في هذه المؤسسة بالتحديد؟

- كيفية بيع الوظيفة:

عليك أن تلاحظ أن النقاط السابقة واردة حتى لو لم يتضمن تاريخك الوظيفي أحداثاً معوقة، فالوجه الآخر الذي يجب أن تذكره دائماً أن هناك - دائماً - من هو على استعداد لأن يبيع المؤسسة. إن المرشح النموذجي لوظيفة يبدو غالباً غامضاً ومحيراً، وعندما يعتقد أعضاء اللجنة أنهم اهتدوا إلى المرشح النموذجي يكون شاغلهم الأساسي هو كيف نستطيع إقناعه بالانضمام إلى فريق العمل؟ إن أعضاء اللجنة على اطلاع جيد بعيوب المؤسسة. ويعلمون أنهم مهما جعلوا للوظيفة مظهراً جذاباً فسيظل الجانب الآخر موجوداً، وهو الجانب غير الجيد. إنك بحاجة لعمل بحث شامل عن جوانب شخصيتك. وهذا ما سوف تكتشفه. فمقابلة العمل لا شك ستكون متعبة، وهذا لا بد أن يدفعك إلى مستوى عالٍ من التركيز وقوة النشاط لاجتيازها. ويجري أعضاء اللجنة العديد من المقابلات مع المرشحين في اليوم الواحد لتحديد رغبتهم في تأمين الشخص المطلوب (لماذا لا نجد هذا الشخص المميز؟ ربما تكون أنت). وهناك مجموعات من المرشحين للوظيفة وعلى أعضاء اللجنة مقابلتهم دون توقف، وهو الأمر الذي يسبب الإنهاك للأعضاء. أخيراً: هناك أعضاء لجنة لا يشكلون قلقاً، بل تبدو عليهم علامات الراحة. هؤلاء ليسوا من المحترفين وهم لا يعلمون شيئاً عن طبيعة الأسئلة أو أساليب الاختيار، إنهم يعتمدون على "البديهية". ومثل هؤلاء الأعضاء يكونون عادة مشتتي الذهن للأعمال الأساسية المطلوبة من اللجنة. ونستخلص من كل ذلك، عدة أمور يجب أن تكون واضحة أمامك كمرشح للوظيفة.. فالجزء الرئيس الذي يجب أن يشغلك أثناء المقابلة، أن تهتم بجميع أعضاء اللجنة، وليس فقط الشخص الذي وجه لك السؤال، وذلك بأن تفحص المجموعة ككل

وتوزع اهتمامك عليهم جميعاً. .

تذكر أن مقابلة العمل شكل اجتماعي، لذلك يجب أن يكون حديثك وتلقائية. .

وردودك على الأسئلة توحى بأنك توجهها لجميع الأعضاء بالتساوي ما أمكنك ذلك. عندما تواجه لجنة كبيرة العدد، مكونة من عشرة أعضاء خلال مقابلة عمل، فعليك أن تعرف أن نصف هذا العدد على الأقل موجود لأسباب أخرى بعيدة عن هدف اللجنة. وعندما تبدأ المقابلة، فإن حالتك النفسية سوف تتأرجح بين الخوف والقلق، وقد يصعب عليك تجاوز ذلك خلال الوقت المحدد لك، لكن لحسن حظك؛ فإنه عند هذا الوقت ربما تكون طاقة أعضاء اللجنة قد تبددت. المصدر: كتاب (مقابلات العمل/ سلسلة الإدارة العملية) برنامج للتطوير الذاتي