الأخطاء الشائعة في المقابلات الوظيفية



◄هذه بعض الأخطاء الشائعة في مقابلاتنا الوظيفية:

1- المبالغة في استعراض المؤهلات الخاصة مما يعرضه للكشف من قبل صاحب العمل وخاصة أنّه يتمتع بخبرات واسعة في المجال ومن ثمّ فقدان مصداقيته أمام صاحب العمل.

2- الخوف والتلعثم في الإجابات نتيجة التعرض للأسئلة المفاجئة وقلة الخبرة والمهارة بإجراء هذه المقابلات.

3- الاسترسال في الحديث بالدخول في الفرعيات والتفاصيل ومن ثمّ تضييع وقت المقابلة في الغير مفيد على حساب المفيد وضياع فرصة التوظف.

4- سحب زمام المبادرة وإدارة اللقاء من صاحب العمل بكثرة مقاطعته وكثرة التحدث مما يعطيه انطباعاً سلبياً.

5- الثقة الزائدة في الذات مما يوحى بالتكبر.

6- الإصرار على تكرار بعض العبارات والكلمات حيث تحاول التأكيد على شيء معيّن.

7- الوقوع في فخ الأسئلة المفتوحة والاستدراج في كثرة الحديث عن النفس وغالباً تعرض الكثير من الأحداث والمواقف السلبية.

8- عدم تفهم طبيعة الوظيفة ومن ثمّ مطالب واحتياجات وأسئلة صاحب العمل ومن ثمّ الإجابة في اتجاهات خاطئة.

9- الوقوع في فخ الاستثارة من خلال الأسئلة الاستفزازية.

10- العشوائية وعدم ترتيب الإجابات.

11- الحرص الزائد على الوظيفة وإبداء ذلك بالاستعداد لعمل أي شيء وتحمل أيّة تبعات إضافية والاستعداد للعمل بأي أجر، ومن ثمّ التعرض لعدم احترام صاحب العمل.

12- الانشغال باستعراض المرفقات (السيرة الذاتية، الشهادات، نماذج من الأعمال الخاصة، صور...) وتضييع وقت المقابلة، مع العلم أنّ هذه المرفقات يمكن تقديمها في ملف خاص ليقوم صاحب العمل بالاضطلاع عليها بعد المقابلة.

13- عدم المعرفة الكافية بالمؤسسة وثقافتها الخاصة ومن ثمّ التعرض لمفاجآت مختلفة، وكذلك غياب أدوات التواصل وضعف القدرة على كسب قناعة صاحب العمل.►

* خبير تطوير إداري وتنمية بشرية

المصدر: كتاب أسس الإنجاز والتميز الوظيفي