

شرکت توسعه منابع انسانی سرآمد

آموزش های تخصصی در حوزه مدیریت منابع انسانی |
مشاوره و استقرار مدل های بومی مدیریت منابع انسانی |

۶۰ سوال مصاحبه متخصص منابع انسانی

برای مصاحبه بعدی شما

شیما جعفرزاده - سرپرست اجرایی پروژه های توسعه منابع انسانی

مریم علی اکبری - کارمند تحقیق و توسعه منابع انسانی

اگر می خواهید مصاحبه شغلی بعدی متخصص منابع انسانی خود را انجام دهید، مهم است که نوع سؤالاتی را که استخدام کنندگان و مدیران استخدام خواهند پرسید، پیش بینی کنید. انجام این کار می تواند به شما کمک کند تا پاسخی که می دهید مهارت ها و تجربیات شما را برای مطابقت با شرح شغل و افزایش شانس استخدام شما برجسته کند.

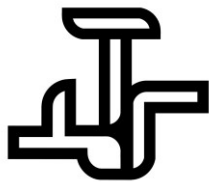
در این مقاله، ۶۰ سؤال متداول مصاحبه متخصص منابع انسانی را به همراه نکاتی در مورد پاسخ به آن ها فهرست کرده ایم.

البته، سوالات مصاحبه، بستگی به آن حوزه از منابع انسانی دارد که شما در آن تخصص دارید. به عنوان مثال، حوزه جذب و استخدام، آموزش و توسعه، یا پاداش و مزایا.

در زیر نمونه سوالات حوزه های مختلف منابع انسانی را خواهید دید.

سوالات مصاحبه با نقش خاص

سوالات مصاحبه اختصاصی نقش، برای ارزیابی توانایی یک داوطلب در انجام وظایف شغلی در برابر مجموعه مهارت های مورد نیاز برای انجام موثر وظایف شغلی، طراحی شده است.

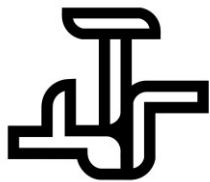


شرکت توسعه منابع انسانی سرآمد

آموزش های تخصصی در حوزه مدیریت منابع انسانی |
مشاوره و استقرار مدل های بومی مدیریت منابع انسانی |

نمونه سوالات:

- رویکرد کاری خود را به عنوان یک متخصص منابع انسانی چگونه توصیف می کنید؟
- چگونه به عنوان یک متخصص منابع انسانی مشاجرات و تعارضات محل کار را مدیریت می کنید؟
- چگونه اطمینان حاصل می کنید که فرد مناسبی را برای یک موقعیت شغلی استخدام کرده اید؟
- از چه نرم افزارهای منابع انسانی استفاده کرده اید؟
- چگونه نرخ های مختلف جابه جایی کارکنان را محاسبه می کنید؟
- از تجربه خود در ارزیابی عملکرد کارکنان به ما بگویید.
- اولین قدمی که در تدوین استراتژی برای بهبود روحیه کارکنان بردارید چیست؟
- در مورد تجربه خود در اجرای سیاست ها یا برنامه های جدید شرکت به ما بگویید؟
- چگونه اطلاعات شرکت را به شیوه ای موثر سازماندهی و به روز نگه می دارید؟
- فرآیند شما برای ایجاد برنامه آموزشی کارکنان چیست؟
- چگونه نیازهای آموزشی را شناسایی می کنید؟ چگونه تجزیه و تحلیل شکاف مهارت ها را انجام می دهید؟
- مزایای برتر در صنعت ما کدام است؟
- چگونه تعیین می کنید که برنامه آموزشی موثر بوده است؟ بهترین راه برای ارزیابی تأثیر آموزش بر عملکرد کارکنان چیست؟
- متخصص منابع انسانی خوب از دیدگاه شما چه کسی است؟
- موقعیت متخصص منابع انسانی مستلزم رعایت دقیق سیاست های کار است. چه تجربه ای برای کمک به تحقیق و پیروی از این سیاست ها داشتید؟
- بهترین مزایا برای کارگران دور کار چیست؟
- برای جذب کارورز بر چه مزایایی در شرح وظایف خود تاکید کنیم؟



شرکت توسعه منابع انسانی سرآمد

آموزش های تخصصی در حوزه مدیریت منابع انسانی |
مشاوره و استقرار مدل های بومی مدیریت منابع انسانی |

توصیه ها:

الزامات را در شرح شغل بررسی کنید. فهرستی از مهارت‌هایی که دارید و مطابق با آن الزامات است ایجاد کنید. این جزئیات را قبل از مصاحبه مرور کنید.

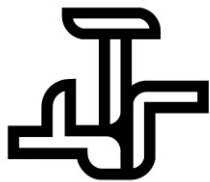
هنگامی که به سوالات مربوط به نقش پاسخ می‌دهید، نمونه‌های خاصی از تجربه کاری خود را ذکر کنید.

به عنوان مثال، اگر از شما پرسیده شد که چگونه به شکایات کارمندان رسیدگی می‌کنید، می‌توانید نمونه‌های خاصی از حوادث را که تجربه کرده‌اید ارائه کنید. یک مورد را انتخاب کرده و توضیحی جامع و کامل ارائه کنید. به سیاست‌ها یا قوانین مرتبط با آن مثال رجوع کنید. سپس، در مورد نحوه مدیریت آن حادثه و نتایج آن صحبت کنید.

با ارائه مدارک خود نظر استخدام کننده را جلب کنید- علاوه بر مدرک تحصیلی، آیا گواهینامه حرفه ای مدیریت منابع انسانی دارید؟ حتما آن‌ها را در رزومه درج کرده و در مصاحبه خود به آن اشاره نمایید. هرچه اطلاعات بیشتری ارائه دهید، شانس بیشتری برای قبولی در مصاحبه و در نهایت دریافت پیشنهاد شغلی خواهید داشت. فقط مراقب باشید که در مورد آن متواضع باشید و مدارک را در زمان مناسب در طول مصاحبه ذکر کنید.

صادق باشید. اگر مهارت‌ها، تحصیلات، گواهینامه‌های مندرج در شرایط شغلی را ندارید، به استخدام‌کنندگان اطلاع دهید. آن‌ها ممکن است تمایل به آموزش شما داشته باشند. اگر اینطور نباشد نیز به خاطر داشته باشید که شاید اصلا این نقش برای شما مناسب نبوده است. علاوه بر این، ممکن است با چالش‌هایی روبرو شوید که موفقیت در این موقعیت شغلی را برای شما بسیار سخت کرده و در آینده شغلی شما تاثیر منفی داشته باشد.

شرکت توسعه منابع انسانی سرآمد



شرکت توسعه منابع انسانی سرآمد

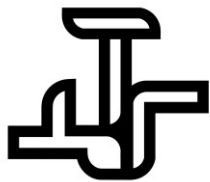
آموزش های تخصصی در حوزه مدیریت منابع انسانی |
مشاوره و استقرار مدل های بومی مدیریت منابع انسانی |

سوالات مصاحبه موقعیتی

سوالات موقعیت محور شامل مهارت در حل مسئله و مدیریت مسائل پیچیده محل کار است. می توانید جزئیاتی در مورد چگونگی پیش بینی چالش ها و نحوه رسیدگی با مصاحبه گر به اشتراک بگذارید. همانطور که به این سوالات پاسخ می دهید، مهارت ها و دانش اصلی و ضروری برای نقش متخصص منابع انسانی را به خاطر بسپارید.

نمونه سوالات:

- چه چیزی را در سیاست شرکت مبتنی بر بهبود عملکرد لحاظ می کنید؟
- هنگام ایجاد یک گزارش پیش بینی سه ماهه از نیازهای استخدام خود، چه جزئیاتی را در نظر می گیرید؟
- چه مزایایی را برای کمک به بهبود نگهداشت کارکنان توصیه می کنید؟
- از چه استراتژی هایی برای تقویت برند کارفرمایی ما استفاده می کنید؟
- چگونه کار گروهی در شغل شما به عنوان یک متخصص منابع انسانی ضروری است؟
- اگر بدانید مدیرتان در مورد پیش بینی نرخ خروج یا جابه جایی کارمندان خود صد در صد اشتباه می کند، چگونه با آن برخورد می کنید؟
- یک موقعیت کاری دشوار را به عنوان یک متخصص منابع انسانی توصیف کنید و چگونگی رفع آن را بیان کنید.
- به عنوان یک متخصص منابع انسانی، چگونه کار خود را اولویت بندی می کنید؟
- نحوه سازماندهی جلسات آموزشی برای کارکنان جدید استخدام را در هفته یا ماه اول ورود، شرح دهید.
- تجربه خود را با برنامه های ارجاع کارمندان شرح دهید. پاداش چگونه به عملکرد برنامه کمک کرد؟ با نگاهی به گذشته، آیا چیزی وجود دارد که بخواهید آن را بهبود ببخشید؟
- چالش های معمول کار با مدیران استخدام را شرح دهید.
- در مورد فرآیند استخدام در آخرین سازمان خود صحبت کنید.



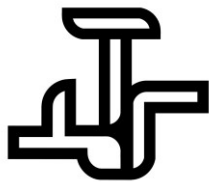
شرکت توسعه منابع انسانی سرآمد

آموزش های تخصصی در حوزه مدیریت منابع انسانی |
مشاوره و استقرار مدل های بومی مدیریت منابع انسانی |

- از چه تکنیک منبع یابی برای یافتن داوطلبان واجد شرایط استفاده می کنید؟ کدام روش تکنیکی موثرتر است؟
- زمان فعلی ما برای استخدام و هزینه هر استخدام XXX است. چه فعالیتی را می توانستیم بهبود دهیم؟ از کجا شروع می کنید؟
- اگر از شما خواسته شود که حجم استخدام های خود را برای شش ماه آینده ۲۵ درصد افزایش دهید، چکار می کنید؟ چه چیزی را در مورد رویکرد خود تغییر می دهید؟ چگونه کیفیت استخدام را حفظ می کنید؟
- یکی از کارمندان به دلیل افزایش حجم کار به دلیل استعفای یکی از اعضای تیم به منابع انسانی شکایت کرده است. می دانید که به تازگی به شرایط استخدامی خود برای این سه ماهه رسیده اید. چگونه به این مشکل رسیدگی می کنید؟
- چه مزایایی را به کارمندان دورکار پیشنهاد می کنید؟
- چگونه تصمیم می گیرید کدام مزایا را حذف یا اضافه کنید؟
- وقتی وظایف زیادی را به طور همزمان و با همان سطوح اولویت دارید، چگونه آن ها سازماندهی می کنید؟
- وظایف اداری در مرکز نقش متخصص منابع انسانی قرار دارد. چه تجربه ای در مدیریت دارید؟

توصیه ها:

- طبق وب سایت The Balance Careers، بهترین راه برای مواجهه با سوالات موقعیتی استفاده از رویکرد STAR (موقعیت، وظیفه، اقدام، نتایج) است:
- موقعیت** - موقعیت مشابهی را برای پاسخ به سوال توصیف کنید. شامل اطلاعاتی مانند نوع سازمان، فرآیند کسب و کار موجود و آنچه در معرض خطر بود.
- وظیفه** - مشکل و علت آن را توضیح دهید: آیا غیر منتظره بود یا قابل اجتناب؟ چه کسی تحت تأثیر آن قرار گرفت؟ چه تاثیری روی کار شما گذاشت؟



شرکت توسعه منابع انسانی سرآمد

آموزش های تخصصی در حوزه مدیریت منابع انسانی |
مشاوره و استقرار مدل های بومی مدیریت منابع انسانی |

اقدام - در مورد اقداماتی که برای مدیریت موقعیت انجام دادید توضیح دهید. تجزیه و تحلیل خود را از مشکلی که منجر به اقدام شده است، درج کنید. چگونه در مورد بهترین راه حل تصمیم گرفتید؟ آیا به تنهایی تصمیم گیری کردید یا با افراد دیگر مشورت کردید؟ آیا راه حل بر اساس موقعیت مشابهی بود که قبلاً داشتید؟

نتایج - در مورد نتایج بحث کنید. نتایج عملکرد خود و نحوه کمک آنها به حل مشکل را برجسته کنید. به عنوان مثال، شما متخصص منابع انسانی در یک شرکت خودروسازی بودید.

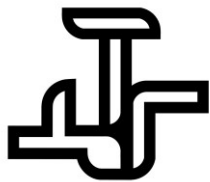
در اینجا نمونه ای از استفاده از روش S-T-A-R برای پاسخ به سوال مبتنی بر موقعیت آورده شده است:
سوال: موقعیتی را توصیف کنید که در آن حس همدلی شما در کار، به عنوان یک متخصص منابع انسانی مفید بوده است.

پاسخ: در هنگام مصاحبه شرایطی را توصیف کنید که کارگران تهدید به اعتصاب در صورت رد درخواست افزایش حقوق و دستمزدشان کرده اند.

به عنوان یک متخصص منابع انسانی، وظیفه خود را برای بررسی سوابق شرکت برای تأیید درخواست های کارکنان مورد بحث قرار دهید. در طول تحقیقات خود، متوجه شدید که افزایش هزینه های زندگی و عدم افزایش حقوق در چندین سال گذشته تقاضای آنها برای افزایش حقوق را تأیید می کند.

اقدام خود را برای حل تعارض کارمند و کارفرما با توصیه به مدیران برای تأیید درخواست افزایش حقوق توضیح دهید یا خطر از دست دادن کارگران را در مقابل رقبا به همراه داشته باشید.

نتیجه گیری کنید. ذکر کنید که طی سه ماه آینده، مدیران دستمزدها را به میزان رضایت تقریباً تمامی کارکنان افزایش دادند.



شرکت توسعه منابع انسانی سرآمد

آموزش های تخصصی در حوزه مدیریت منابع انسانی |
مشاوره و استقرار مدل های بومی مدیریت منابع انسانی |

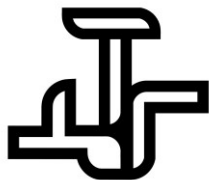
سوالات مصاحبه رفتاری

مصاحبه کنندگان از مصاحبه‌های شغلی - رفتاری استفاده می‌کنند تا از تجربیات کاری گذشته داوطلب مطلع شوند. مصاحبه‌کنندگان به دنبال شواهد ملموسی هستند که مهارت‌ها و توانایی‌های واقعی داوطلب را برای انجام کار تأیید کند.

بسیاری از تحقیقات بیان می‌کنند که رفتار گذشته یک شاخص اثبات شده از اقدامات آینده است. از این رو، نمونه‌هایی از تجربیات قبلی شما به کارفرمایان این ایده را می‌دهد که در صورت استخدام، چگونه با شرایط مشابه برخورد می‌کردید.

نمونه سوالات:

- چگونه از این موضوع که کارکنان جدید خط مشی‌های شرکت را درک کرده و از آن‌ها پیروی می‌کنند اطمینان حاصل می‌کنید؟
- زمانی را توصیف کنید که با موفقیت اختلافات بین یک کارمند و مدیریت ارشد را حل کردید.
- آیا تا به حال با مسائل نظارتی مانند پرداخت اضافه کاری یا طبقه بندی کارمندان در محل کار مواجه شده اید؟ اگر بله، چگونه با آنها برخورد کردید؟
- منابع مورد استفاده شما برای به روز ماندن از تغییرات در قوانین کار چیست؟
- بهترین راه شما برای برقراری ارتباط با برنامه های بیمه درمانی با کارمندان چیست؟
- درباره اشتباهی که در محل کار مرتکب شده‌اید به ما بگویید (مثلاً کل روزهای مرخصی یک کارمند را اشتباه محاسبه کردید). برای رفع آن چه کردید؟
- چگونه سوابق کارمندان را به طور دقیق به روز می‌کنید؟
- زمانی که یک برنامه آموزشی برای کارکنان طراحی کرده اید را توضیح دهید.
- به عنوان یک متخصص منابع انسانی عمدتاً با چه چالشی روبرو بودید؟



شرکت توسعه منابع انسانی سرآمد

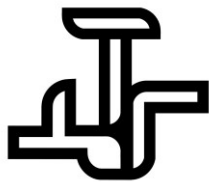
آموزش های تخصصی در حوزه مدیریت منابع انسانی |

مشاوره و استقرار مدل های بومی مدیریت منابع انسانی |

- زمانی را که در نقش خود به عنوان متخصص منابع انسانی شکست خوردید و درسی که آموختید توصیف کنید؟
- چگونه در کار با انگیزه میمانید؟
- درگیری با مدیر خود را چگونه مدیریت می کنید؟
- چگونه در مورد فرصت های مسیر شغلی با کارمندان بحث می کنید؟ برای تعیین نقاط قوت و ضعف آنها چه می کنید؟
- نمونه ای از یک برنامه آموزشی را ذکر کنید که نتوانست نیازهای کارکنان را برطرف کند. توضیح دهید چه اشتباهی رخ داده بود و دفعه بعد چگونه از تکرار آن اشتباه جلوگیری می کنید؟
- چالش برانگیزترین سناریوی آموزش کارکنان که با آن روبرو شده اید چیست؟ چه کاری انجام دادید؟
- چگونه تشخیص می دهید که کدام مزایا را حفظ و کدام را حذف کنید؟
- با کارمندی که به دلیل طولانی شدن مرخصی یکی از اعضای تیم، بیش از حد کار می کند، چگونه رفتار می کنید؟
- کارهای روزمره خود را به عنوان یک متخصص منابع انسانی توصیف کنید.
- چگونه به مصاحبه های شغلی رسیدگی می کنید؟ برنامه شما چیست؟
- چگونه حجم زیادی از داده های داوطلبین را تجزیه و تحلیل می کنید؟

توصیه ها:

درست مانند سوالات مصاحبه با نقش و موقعیت، از روش S-T-A-R استفاده کنید. با بررسی شرح شغل، خود را برای مصاحبه شغلی آماده کنید. شرح شغلی می تواند اطلاعات مفید زیادی را در مورد مهارت هایی که انجام وظایف نیاز دارد، نشان دهد. سپس از تجربیات مرتبط گذشته برای توضیح اینکه چگونه یک داوطلب ایده آل برای این موقعیت هستید استفاده کنید.



شرکت توسعه منابع انسانی سرآمد

آموزش های تخصصی در حوزه مدیریت منابع انسانی |
مشاوره و استقرار مدل های بومی مدیریت منابع انسانی |

به عنوان مثال، اگر نقشی که برای آن درخواست می کنید شامل وظایف حقوق و دستمزد زیادی است، نحوه پردازش دقیق و به موقع به روزرسانی های حقوق و دستمزد را با آخرین شرکت خود، از جمله استخدام های جدید، پایان کار، و تغییرات در نرخ های پرداخت، ذکر کنید.

باز هم، تا جایی که می توانید صادقانه به هر سوال پاسخ دهید، زیرا تلاش برای تظاهر به فردی که فقط برای به دست آوردن آن شغل است، کارساز نیست.

جمع بندی

قبولی در مصاحبه شغلی در انتخاب شدن برای نقش متخصص منابع انسانی بسیار مهم است.

شما می توانید با دانایی و تمرین پاسخ های خود به انواع مختلف سوالات مصاحبه شغلی مبتنی بر نقش، موقعیتی و رفتاری، شانس خود را برای استخدام افزایش دهید.

شرکت توسعه منابع انسانی سرآمد