

JOB  
WANTED!



الفصل الثامن

كيف تفوز بمقابلة التوظيف

ج

ع  
م

أسئلة يتحتم عليك توجيهها

obeikandi.com

حتى ومع أفضل المسؤولين عن المقابلات، فأنت ستحتاج لتوجيه الأسئلة. تذكر، لديك قرارا لتخذه، أيضا. هل أنت مهتم حقا بتلك الوظيفة؟ هل تلائم أهدافك ومهاراتك؟ هل يمنحك هذا العمل الفرصة لأن تقوم به بشكل جيد وأن تتمتع بأدائه؟ هل يعطيك الفرصة للتحرك في البعض من الاتجاهات التي تريد التحرك إليها؟ استخدم المقابلة للتصفي عن المناطق التي ستزودك بالأجوبة التي تمثل أهمية كبيرة لمستقبلك.

### \* قم بتوجيه الأسئلة

من أهم مخاوف المتقدمين لشغل الوظائف بعض التساؤلات مثل أن يقول لنفسه: متى يتوجب على أن أوجه الأسئلة؟ ما هي الأسئلة التي يتعين عليك توجيهها؟ كم عدد المرات يمكنني أن أوجه الأسئلة؟. ولكن ليس هناك أجوبة معينة أو سريعة لتلك النوعية من التساؤلات - فكل وضع قد يختلف عن الآخر.

على أية حال، فهناك بعض الخطوط الإرشادية التي من شأنها أن تساعدك عندما تحاول تحليل حالة معينة بخصوص مقابلتك. فبعض المؤلفين يقترح بأن يقوم مقدم الطلب بتوجيه الأسئلة لحوالي ١٠٪ من الوقت - و ينتظر لحين أن يسأل المسؤول عدد يوازي تسعة أسئلة وبعدها يعيد الكرة مرة أخرى. هذه النصيحة تبدو غير واقعية قليلا. فالمقابلة يجب أن تكون من تبادل للأسئلة والأجوبة بين كلا الطرفين. فكلاهما لديه قرارات ليتخذها واحتياج للحصول على معلومات تساعد على تقييم الأمور بشكل صحيح.

في أغلب الأحيان يكون المسؤولون أكثر إعجابا  
بنوعية الأسئلة التي يوجهها المرشح للوظيفة أكثر  
من محتوى إجاباته نفسها

\*\*\*

عادة ما يسيطر رب العمل على إطار مقابلة التوظيف ومسارها . وكلما تقدّمت المقابلة كلما تكونت مفاهيم ونقاط في جعبة من المسئول عن المقابلة. فلو تبادر إلى ذهنك سؤال ما، ورأيت إنه من المناسب توجيهه عند هذه النقطة من محادثتك مع هذا المسئول ، فقم بتوجيه سؤالك. وإذا كان سؤالك يتعلق بشيء ما قاله المسئول فهو على الأغلب لن يعرقل المقابلة ، حيث أنه في نفس الاتجاه الذي تسير فيه المقابلة . وإذا كنت مستمعاً حساساً لما يقال لك ، فأنت بهذا ستكون قادراً على فهم إن كان سؤالك سيستقبل بشكل جيد من قبل المسئول من عدمه.

وفي العادة ، فعندما تشرف المقابلة على نهايتها، سيقوم معظم أرباب الأعمال بتوجيه سؤال لمقدم طلب التوظيف يستفسرون من خلاله عما إذا كان هناك أيّ أسئلة لديه لم تتم الإجابة عليها . وفي هذه الحالة ، سيكون لديك الفرصة لتوجيه الأسئلة التي لم يتم التعرض لها ، وذلك باعتبار هذا الأمر جزءاً من ديناميكية المقابلة. والآن، ماهي أنواع الأسئلة التي يجب عليك توجيهها، بالإضافة إلى الأسئلة التي يتوجب عليك تفاديها ؟ على الأقل حتى يتم عرض الوظيفة عليك - وهذا ما سنركز عليه في هذا الفصل.

### \* أسئلة بخصوص الشركة

نفترض بأنك قمت ببعض البحث عن الشركة قبل يوم المقابلة. وبالتالي سيكون عندك معلومات جمعتها من المنشورات المتعلقة بالشركة، وستكون قد علمت بشأن ما إذا كانت الشركة تعد واحدة من الشركات الكبيرة، وذلك من خلال كتيبات الأعمال والشركات المتواجدة في مكتبك المحليّة. أو قد تكون قد ذهبت على الإنترنت وفحصت موقع الويب الخاص بالشركة. أو أن تكون قد تكلمت مع المستخدمين والمستخدمين السابقين للتعرف بشكل تام على البعد الإنساني عند العمل مع مثل تلك الشركة.

لذا فيتوجب عليك أن توجه بعض الأسئلة بشكل أساسي حول مجال عمل الشركة ، أو حجمها ( سواءً من ناحية الأصول أو عدد المستخدمين الذين يعملون بها). لاحظ أن توجيهك لأسئلة حول الأمور التي كان يمكن أن تكتشفها من خلال القليل من البحث الأساسي قبل حضورك للمقابلة يعمل على إهدار وقت المقابلة الذي كان يمكن استشاره

في توجيه أسئلة ذات قيمة أكبر للقضايا الهامة الأخرى ، بالإضافة أن ذلك لن يثير إعجاب المسؤول عن المقابلة.

إن أسئلتك التي قد تريد توجيهها عن الشركة يجب أن تدور حول المناطق التي من المحتمل لم تتم تغطيتها في الكتيبات ومصادر المعلومات الأخرى التي استقيت منها المعلومات في الوقت الذي سبق حضورك إلى المقابلة. ولعلك ستريد أن تعرف شيئاً حول الأمور التالية:

- استقرار الموقع الوظيفي والشركة ككل.
- الفرص المتاحة للتقدم الوظيفي.
- أساليب الإدارة واتخاذ القرار - فرق العمل، التدرج الوظيفي، درجة الحكم الذاتي والحرية في العمل المسموح بها.
- الثقافة التنظيمية.
- السياسة الداخلية.
- درجة تشجيع اللا مركزية.

ويمكن لأسئلتك أن تغطي المناطق التالية فيما يتعلق بالموقع الوظيفي المعروف عليك:-

- ماهو السبب وراء كون هذا الموقع الوظيفي شاغراً؟ هل هو موقع وظيفي جديد؟ إن لم يكن كذلك، لماذا تركه الشخص السابق؟ وإذا كان هذا الشخص قد تمت ترقيته حينذاك، فما هو الموقع الجديد الذي كان سيتقلده هذا الشخص الآن؟
- ما مدى أهمية هذا الموقع الوظيفي للمنظمة؟
- إلى أي مدى تتم ترقية الموظفين من العاملين بالشركة نسبة إلى الترقيات للمستخدمين من خارج الشركة؟
- ما هي خطط التوسع (الاستقطاعات) في المستقبل القريب؟ وماذا سيكون تأثير هذه الخطط على الموقع الوظيفي أو القسم الذي يكون تابعا له؟

- ماهو متوسط الفترة الزمنية التي يبقى فيها الموظفون معينين داخل هذه الشركة؟
- أخبرني عن ماهية العمل هنا في هذا المكان من ناحية العاملين به من الأشخاص، وكذلك بالنسبة للممارسات الإدارية، والأداء المتوقع، ونظم المكافآت.
- كيف تقيّم الاستقرار المالي وإمكانية النمو لهذه الشركة؟
- إذا كان لا بدّ لك أن تصف هذه المنظمة بشكل موجز، فماذا ستقول؟ ماذا عن موظفيها؟ ومدرائها ومشر فيها؟ نظام تقييم الأداء بها؟ ونظم الترقيات بها؟
- إذا عاد بك الزمن إلى الوراء، فهل كنت ستأخذ نفس القرار بالانضمام إلى هذه المنظمة؟ لماذا؟
- على افتراض أن عملي هنا كان ممتازا، فأين تراني بعد خمس سنوات أخرى من الخدمة في هذه المنظمة؟
- وليس تلك الأسئلة بالضرورة هي كل نوعية الأسئلة التي تود توجيهها. على سبيل المثال، فإذا أشارت معلوماتك المرجعية التي قمت بجمعها عن الشركة بخطط « لتخفيض العمالة» في الشركة، ومن ثمّ فقد تقوم مباشرة وبشكل أوتوماتيكي بتوجيه سؤال بالنسبة إلى كيفية تأثير هذا التخفيض للعمالة على موقعك الوظيفي والإدارة التي ستكون على قوتها ككل. فهذه ليست قائمة شاملة لكلّ الأسئلة المتعلقة بالشركة التي قد تحتاج لتوجيه أسئلة أخرى حسب الوضع الذي تمر به. هذه الأسئلة التي ذكرناها من شأنها فقط أن تزودك بنقطة البداية كمثال على نوعية الأسئلة التي يتوجب عليك توجيهها.

### \* أسئلة بخصوص الوظيفة

- أسئلتك حول الشركة يجب أن تصمّم بحيث تعلم الى أين تتجه تلك الشركة، وما هي فلسفتها المؤسسية. وستربط الأسئلة حول الوظيفة بشكل محدد أكثر بالأنشطة اليومية التي يمكنك أن تتوقعها إذا كنت ستتنضمّ إلى هذه المنظمة. ولعلك ستود الاستفسار عن البعض من النقاط محل الاهتمام التالية.

- كيف أصبحت هذه الوظيفة شاغرة؟ هل هذا الموقع تم إيجاده حديثا أم أن شخصا

ما قد تركه مؤخرًا؟

- أخبرني عن طبيعة العمل الذي أنا سأقوم به أغلب الوقت؟

- أي أنواع المهام الخارجية التي من المحتمل أن أقوم بها خارج مواعيد العمل الرسمية؟

- ماذا ستكون أهم واجباتي؟ وما هي أهم مسؤولياتي؟

- ماهي نوعية المشاريع التي سأعمل عليها؟

- ماهي نوعية العملاء الذين سيتوجب علي العمل معهم؟

- ماهي التغييرات التي تهتم بها الإدارة وتعمل على تنفيذها داخل توجه هذا القسم؟

- ما أسلوب الإدارة لرئيسي في العمل أو المشرف علي؟

- مالذي تسعى الإدارة لتحسينه من خلال هذه الوظيفة من خلال القسم الذي أنا سأكون تابعًا له؟

- ماذا كانت المشاكل الرئيسية و العوائق أمام الوصول لأهداف القسم الذي سأعمل به في الماضي؟

- ماهي التحديات الرئيسية عادة للشخص الذي يشغل هذه الوظيفة؟

- كم مرة سيتوقع مني السفر؟

وقد لا تتعلق كل هذه الأسئلة بحالتك المعينة في هذه المقابلة، وقد تكون قادرًا على صياغة العديد من الأسئلة الأخرى التي ستوفي بالعرض أيضا. استخدم هذه القائمة من الأسئلة السالف ذكرها كمرشد لك عن نوعية المعلومات التي قد تحتاجها لأخذ القرار بشكل أفضل سواء كانت هذه الوظيفة ملائمة بشكل جيد بحيث تتناسب مع مهاراتك، أسلوب العمل، وأهدافك.

### \* أسئلة بخصوص بيئة العمل

إن مدى شعورك بالسعادة من خلال أدائك لهذا العمل يتعدى مجرد علمك بطبيعة العمل الذي ستقوم به. فهو يرتبط أيضا بالناس الذين ستعمل معهم، والطريقة التي سيتم

من خلالها تقييم أدائك ، والدعم الذي تقدمه الشركة لمستخدميها من ناحية التدريب والتطوير ، كل تلك القضايا من شأنها أن تؤثر كثيرا على طبيعة شعورك حيال تلك المنظمة عندما تستلم الوظيفة بها. فكري توجيه أسئلة تتعلق بهذه المناطق من الاهتمام:

- هل بإمكانك أن تخبرني قليلا عن الناس الذين سأعمل معهم؟ والناس الذين سأعمل لحسابهم؟

- كيف يتم تقييم الأداء؟ وكم مرة يتم تقييمه، ومن هو الذي يقوم بهذا التقييم، وما هي المعايير المستخدمة في ذلك؟ هل يساهم المستخدمون بمدخلاتهم في هذا التقييم؟ هل تطبقون نظاماً تقييمياً سنوياً للأداء؟ ومنذ متى وأنتم تطبقونه؟ وكيف يرتبط هذا التقييم بالزيادات في الراتب والترقيات؟ كيف يشعر المستخدمون حيال هذا النظام؟ ماهي التغييرات التي تشعرون بضرورة القيام بها في النظام المعمول به بالشركة؟

- هل بإمكانك أن تخبرني اقليل عن النظام الإداري للشركة؟ كيف يشعر المشرفون حيال أدوارهم في هذه الشركة؟ أخبرني قليلا عن الشخص الذي سيكون مشرفا على عملي بشكل مباشر؟.

- هل هناك الكثير من السياسات الداخلية التي من شأنها التأثير على موقعي الوظيفي؟ هل يتوقع مني أن أصبح جزءا من إحدى المجموعات؟ هل يمكنك القول أن كل المستخدمين يشعرون بأنه يتم التعامل معهم بإنصاف من قبل الإدارة؟ من الذي يعتبر الأقوى تأثيرا أو نفوذا في القسم الذي سأعمل به؟

- هل تقدم الشركة تدريبا داخليا خاصا؟ هل تدعم المستخدمين بمنحهم البرامج التدريبية من خلال التدريبات الخارجية؟ هل هناك دعم لعودة المستخدمين للدراسة مرة أخرى للحصول على المزيد من التعليم الإضافي؟

- ماهي فرصتي للتقدم في مثل هذه الوظيفة؟ ومع افتراض أن أدائي كان جيدا وعاليا، فما هو مدى المواقع الوظيفية الأخرى التي يمكنني شغلها حينئذ؟

### \* أسئلة يتم توجيهها في ختام المقابلة

على افتراض أن المقابلة قد أشرفت على نهايتها ، وأنتك وجهت أسئلتك التي

استفسرت من خلالها عن المنظمة، الوظيفة، وبيئة العمل، فيمكنك حينها أن تتنفس الصعداء. لكنك لم تنته بعد. تذكر، بأنك تحتاج لتوجيه الأسئلة التي سينبغي عليها ما تريد القيام به عندما تصل إلى تلك المرحلة. فأنت لا تريد الذهاب إلى البيت والانتظار لأسابيع متمنيا أن تسمع أخبارا من الشركة عن هذه الوظيفة.

على افتراض أن تلك الوظيفة مازالت تلقى قبولا لديك، فقم بإخبار المسؤول عن المقابلة عن اهتمامك هذا. اسأل عن التوقيت الذي يتوقع منه (أو من فريق الإدارة) أن يتخذ قرارا بهذا الشأن، ومتى يمكنك سماع أخبارا بشأن قرارهم في هذا الشأن. فلو قام المسؤول بتحديد تاريخ معين يمكنك أن تعرف فيه ما توصل إليه من قرار - فقم باختيار موعد يلي موعد اتخاذ القرار بيوم أو اثنين وقل له: « إذا لم أتلق مكالمة منكم عند (تاريخ) -----، هل يمكنني أن أتصل بكم؟ ». وغالبا ما سيشير المسؤول إليك بأنه يمكنك أن تتصل.

قم بوضع علامة على هذا التاريخ في أجندتك الخاصة وتأكد من أن تقوم بالاتصال إذا لم تسمع من المسؤول ذلك الحين. كما أن هذا وقت مناسب لسؤال المسؤول عن المقابلة ما إذا كانت هناك أي معلومات أخرى قد يحتاجونها لاستكمال طلب توظيفك. وإذا كان ما زال لديك أسئلة تتعلق بالوظيفة، فيمكنك أن تسأل المسؤول عما إذا كان هناك اثنان أو ثلاثة من المستخدمين الحاليين أو السابقين الذين يمكنك التحدث معهم حول المنظمة. وفي الغالب فقد يزودك حينها بأسماهم وأرقام هواتفهم. تأكد من قيامك بالاتصال بهم.

#### \* أسئلة بخصوص الراتب والمزايا

قد يقوم المسؤول بذكر موضوع الراتب والمزايا التي يمكنك الحصول عليها في وقت مبكر من المقابلة، لكنك شخصيا يجب أن تتجنب توجيه الأسئلة المتعلقة بالمزايا حتى يتم عرض العمل عليك بشكل رسمي. هذا يعني بأنه وبالرغم من كونك لديك اهتمام ورغبة عظيمة بالحصول على هذا العمل، إلا أنه يتوجب عليك أن تحجم عن توجيه أسئلة حول الراتب، العطلات، الإجازات المرضية، ساعات عمل، التأمين الصحي، وأي قضايا أخرى تتعلق بالمزايا. وسيكون لديك الوقت الكافي للسؤال حول هذه الأمور

ولكن يجب أن يكون ذلك بعد أن تحصل على عرض العمل. ولكن بالطبع، إذا قام رب العمل بإثارة هذه القضايا، فيمكنك توجيه الأسئلة ردًا على الكلام الذي سيقوله هو لك، لكن رغم ذلك تجنب أن تصبح هذه المنطقة مركز اهتمامك بحيث تستهلك المناقشة وذلك قبل عرض الوظيفة عليك. وبعد عرض الوظيفة عليك أن توجه تلك الأسئلة المتعلقة بالمزايا التي سيتم منحك إياها بحكم وظيفتك.

فإذا لم تتم مناقشة ذلك، فقد تود الآن أن توجه سؤالًا حول مدى الراتب المرصود لهذا الموقع الوظيفي. حاول التحدث من ناحية «مدى الراتب» بدلًا من التحدث عن رقم معين للراتب. وذلك لأن مناقشة «مدى الراتب» سيعطيك مرونة أكبر لبعض التفاوض فيما بعد. فعادة ما يفسح المجال أمام بعض المفاوضات عند الوصول إلى نقطة الراتب.

ومن خلال بحثك عن الوظائف في هذا المجال التي ستعمل فيه - خصوصًا المعلومات التي اكتسبتها من خلال المقابلات المعلوماتية - ستكون كافية من حيث إنها ستزودك بمؤشر عن سعر السوق لمثل تلك الوظيفة موضع السؤال. لذا فأنت يجب أن تعرف سواء كان الرقم الذي يمثل الراتب أو المدى الذي تبادر إلى علمك يمثل رقمًا منخفضًا، أو عاليًا، أو متوسطًا، ثم تقرر ما إذا كنت ستقبل به من عدمه، أو أن تحاول التفاوض وصولًا إلى رقم أعلى. وللمزيد من المعلومات على التفاوض على الراتب، فقد ترغب بالاضطلاع على أحد كتبنا الأخرى المعنون «المفاوضات الدينامية على الراتب»، (مطبوعات إمباكت).

ولعلك ترغب في توجيه سؤال مدى مراجعة الرواتب بين حين وآخر. فلن يبدو أن حصولك على أعلى حد للراتب لمثل هذه الوظيفة حسب «مقياس الراتب» للصناعة التي تقوم بها صفقة جيدة بالنسبة لك خاصة بعد مرور ثلاثة سنوات من شغلك للوظيفة بحيث ستكون لا تزال تتلقى نفس الراتب دون أدنى زيادة. فأنت غالبًا ستريد أن تعرف كيف يتم تحديد الزيادات في الراتب - والكلفة السنوية من الزيادات في مستوى المعيشة، ونظام الاستحقاق. كما أنك ستعرب في معرفة مدى كبر الزيادات في الراتب في المعدل؟ وأخيرًا ستعرب في التعرف على المزايا الأخرى التي تعرضها الشركة عليك بحكم منصبك بها.

فقد تعرض الشركات الكبيرة كلا من خطة للتأمين على الحياة والتأمين الصحي في نفس الوقت. ولعلك تريد التعرف على البنود التي يغطيها التأمين الصحي بالإضافة إلى كون رب العمل هو من يدفع كامل التكلفة أو أنه يدفع فقط جزءاً من التكلفة. والعديد من الشركات تدفع كلفة التأمين الصحي لمستخدميها فقط. ويتوجب على المستخدمين أن يدفعوا فقط الكلفة الإضافية للتغطية العائلية. وبما أن كلفة خطط التأمين الصحية مستمرة بالارتفاع، فقد يطلب أرباب أعمال من المستخدمين في أغلب الأحيان دفع جزء كبير من كلفة التأمين في مثل تلك الحالات. وبالنسبة للشركات الأصغر فربما يكون لديها تأمين لتغطية المستخدمين أو لا يكون ذلك متوافراً بها. كما أن أغلب الشركات الكبيرة يكون لديها خطط تقاعدية لموظفيها عنه في حالة المنظمات الأصغر. ولعله من المناسب أن تستفسر عما إذا كان هناك خطة تقاعد وكيف يتم تنظيمها. <sup>بعض</sup> بعض الشركات الكبيرة قد تعرض خطط لموظفيها تمكنهم من خلالها من المشاركة في الأرباح التي تحققها الشركة.

ولعلك سترغب في التعرف على سياسة الإجازات بالشركة. فبعض المنظمات تخصص عدداً معيناً من الأيام كل سنة للإجازات، سواء كانت إجازات مرضية أو شخصية؛ وتقدم الشركات الأخرى عدد معين للإجازات المرضية وأياماً أخرى محددة للإجازات الشخصية تكون ثابتة على مدار السنة. ومن المهم أن تعرف أيضاً عدد الإجازات المدفوعة الراتب التي يمكنك الحصول عليها سنوياً، بالإضافة إلى أيام العطلات لأنها من المزايا التي ستكون محل الاهتمام للعديد من مقدمي طلبات التوظيف. وكلما كبرت المنظمة أكثر كلما أمكنها أن تمنحك فرصة للعناية بالأطفال أيضاً. والعديد من الأزواج العاملين لا يكونون في حاجة إلى تأمين صحي مقدم لهم من أرباب أعمالهم. على سبيل المثال، قد يختار الزوج التأمين الصحي المدفوع من قبل الشركة من خلال رب عمل الزوج فقط، وقد تختار الزوجة في هذه الحالة ترتيبات خاصة بالعناية اليومية بالأطفال من خلال رب العمل الآخر الذي تعمل هي لحسابه. وقد لا تكون الشركات الأصغر حجماً قادرة على منح العديد من المزايا التي ذكرناها آنفاً، لكنها مع هذا قد تعرض فرص جذابة من نوع آخر للعمال بها. إن الأسئلة التي تتعلق بالمزايا التي يمكنك الحصول عليها يجب أن تثيرها قبل قبولك لعرض العمل.

## \* أسئلة بخصوص الانتقال

إذا كان قبورك لعرض العمل يستوجب منك الانتقال إلى مجتمع جديد، فستحتاج أن تتعرف أكثر على النفقات التي سيعرض ربّ عملك دفعها مقابل ذلك. ويتضمن العرض الأكثر سخاءً من رب عملك أن يعرض دفع كامل كلفة شحن متعلقاتك و أثاثك المنزلي إلى حيث ستنتقل الى مجتمعك الجديد؛ وتغطية يومية لتكاليف المسكن والغذاء بأحد الفنادق طوال أيام السفر وربما لأسبوع أو اثنين بعد وصولك إلى مكان عملك الجديدة بينما تنتظر وصول شحنتك من أثاثك المنزلي؛ وأن يدفع جزء من كلفة شرائك لمنزلك الجديد في ذلك المكان.

وبالرغم من ذلك، ومع الظروف الاقتصادية وشدتها بشكل عام، فمن المحتمل أن تجد أبواب أعمال أقل قدرة أو رغبة لدعم تحركاتك إلى هذا المدى، وكما أن الكثير والكثير من مقدمي طلبات التوظيف يكونون راغبين في قبول التوظيف بدون هذه النوعية من الإعانات المالية الخاصة بالانتقالات. ففي العديد من الحالات، فكلّ النفقات الخاصة بانتقالك إلى مكان جديد سيتوجب عليك دفعها بنفسك. لكن مهما كانت الحالة، فستحتاج أن تفهم وبشكل واضح عن سيقوم بتسديد هذه النفقات قبل أن تقرّر ما إذا كنت ستقبل هذه الوظيفة من عدمه.

يكون متأكدًا أن تقوم بالتخمين بشكل واقعي لما ستتطلبه نفقات المعيشة في المجتمع الجديد حيث ستقيم قبل قبورك لذلك الموقع الوظيفي أو قبل التفاوض على راتبك. فما سيدو لك وكأنه زيادة كبيرة في الراتب عما كان عليه الحال في عملك السابق قد يكون في الحقيقة يكون مماثلاً له بحيث لن يكون هناك فرق في النهاية بينهما لأنك ستضططر للاستغناء عن قدر كبير منه مقابل نفقات استقرارك في ذلك المجتمع الجديد عليك بسبب قبورك لتلك الوظيفة.

