

## مقابلة مشرفين محتملين مع ريتش ويلنز

لا شيء أكثر أهمية من علاقة موظفة مع رئيسها. كانت دراسات عدّة قد أظهرت أن ذلك هو حجر الأساس في تحقيق أداء رائع، والتزام طويل الأمد، ورضا الموظفين على مستويات الشركة كافة. لكن بالرغم من أن معظم مديري التوظيف سيولون عناية للتوافق الشخصي بين أنفسهم والمرشحين للعمل، إلا أن قلة من الموظفين المحتملين يولون هذا العنصر كثيراً من الاهتمام - غالباً ما يأسفون على ذلك إذا اكتشفوا لاحقاً أنهم لا يتوافقون مع مشرفيهم.

هناك طرق يستطيع بها المرشحون للعمل أن ينوؤوا بأنفسهم عن هذا المصير، كما يقول ريتش ويلنز، نائب الرئيس لشؤون الموارد البشرية في ديفيلوبمنت دايمشنز Development Dimensions الدولية، الذي يركّز على مساعدة الشركات في وضع الشخص المناسب في المكان المناسب. يقدم نصائح بشأن طريقة البدء بنقاشات صريحة مع مشرفين محتملين - وكيف يمكن الحصول على لمحات إلى شخصياتهم - وهو أمر مهم في إقرار طريقة تقويم داخلية جديدة ومقابلة أشخاص لمنصب في شركة مختلفة.

لماذا لقاء مرشحي العمل مع مديرهم المحتمل مهم؟

السبب الرئيس الذي يدفع الناس لترك وظائفهم هو علاقتهم مع مشرفهم. ليس بسبب الراتب، أو الفوائد، أو حتى بسبب هيكلية القسم؛ وإنما لأنهم لا يتوافقون مع المشرف عليهم.

يمنح لقاء المشرف المحتمل للمرشح فرصة أفضل لتحديد ما إذا كان يجده شخصاً يمكن أن يحترمه ويطوّر علاقة جيدة معه. إذا شعر أن هناك توافقاً جيداً مع المشرف، فعندها إذا تم توظيفه، فسيكون أسعد حالاً وأكثر اندماجاً في الشركة.

ألا يكون المدير الذي يحتاج إلى ملء شاغر أقل صراحة مما هو عليه فعلاً؟

لا ينبغي أن تتجاهل ذلك كلياً، لكن إحدى الطرق لمعالجة الموضوع هي السؤال عن أمور محدّدة. ينبغي أن تمنحك أربعة أو خمسة أسئلة أساسية صورة جيدة عن أسلوب المشرف.

أسئلة مثل «ما أسلوب العمل الذي تتبّعهُ؟» أو «هل تظن أن تفويض السلطة أمر مهم؟» أو «هل لديك فرص للتمو والتطور؟» لن تقي بالغرض. بدلاً من ذلك، أسأل عن أمثلة محدّدة: «كيف جعلت شخصاً من فريقك يترقى بنجاح؟ قد ساعدت شخصاً على تحقيق أهدافه المهنية؟ هل يمكنك منحني أمثلة عن التقنيات التي تستخدمها لجعل أفراد فريقك يتعاونون معاً على نحو أفضل؟».

أي تفاصيل ينبغي أن تبحث عنها؟

يرغب الجميع تقريباً في الحصول على فرص للارتقاء في العمل، ولا يرغب أحد في أن يبقى في مكانه إلى الأبد. أيضاً، هل يمتلك المشرف مهارات إصغاء جيدة؟ وهل نوعية الأسئلة التي يطرحها تشير إلى أنه مهتم فعلاً بك وبإقامة أفضل علاقة عمل معك؟

بخلاف هذه الأشياء، ليست هناك أي ميزة عامة جديدة بأن تبحث عنها. الأمر يتعلق بتحديد الظروف الأفضل لك كفرد. عند بعض الموظفين، من المهم أن يكون المدير شخصاً يقدم إرشادات كثيرة. وعند آخرين، قد لا يكون ذلك مهماً مثل الحصول على مساحة حرية واسعة.

هل يمكنك التوصل إلى استنتاجات مؤكدة بناءً على الطريقة التي يتفاعل بها مشرف مع فريقه؟

من غير المؤكد أن تحظى بفرصة كبيرة للقيام بذلك، ما عدا ربما رؤية كيف يتفاعل مع موظفين آخرين. لكن حتى ذلك يمكن أن يكون ذا أهمية بالغة - الطريقة التي يتعامل بها مع هؤلاء الأشخاص يمكن أن تخبرك شيئاً عن ذكائه (تفاعله) الاجتماعي.

سيكون مناسباً تماماً، على أي حال، خصوصاً إذا كنت تتولى زمام الأمور، أن تطلب مقابلة بضعة أشخاص يعملون مع المشرف. يمكن أن يزودك ذلك بصورة كاملة عن تحديات وفرص العمل.

هل هناك طرق أخرى غير مباشرة لاكتشاف ما يريده المشرف  
حقاً؟

ماذا توحى لك نبرة صوت وأسلوب كلام المشرف المحتمل؟ هل  
يجيب عن أسئلتك؟ انتبه لإشاراته غير الشفوية، أيضاً. مثلاً، هل ينظر  
في عينيك مباشرة؟ ماذا يوجد على مكتبه؟ كل هذه الأشياء يمكن أن  
تخبرك بالقليل عن قيمه، وشخصيته، وأسلوب إدارته. إضافة إلى  
ذلك، انظر إلى الطريقة التي عوملت بها في أثناء عملية المقابلة. ستجد  
دلائل ليس عن مديرك المحتمل فقط، وإنما عن ثقافة الشركة أيضاً.