

كيف تجيب عن الأسئلة الصعبة في مقابلة العمل؟



ترجمة وتحرير نون بوست

إذا كنت قلقًا بشأن الأسئلة الصعبة في مقابلة العمل القادمة فلا تتوتر، تقول أندريا جيرسون خبيرة الوظائف إن مقابلة العمل فرصتنا لكي نقص الحكاية التي نرغب في الحديث عنها، حيث يمكننا أن نُضع أسئلة المحاور لتتناسب مع هدفنا الذي أعدنا له مسبقًا، بدلًا من التفكير بتوتر بشأن الأسئلة التي قد تُطرح علينا.

تقول جيرسون: ”يعتقد معظم الناس عندما يذهبون إلى مقابلة عمل أنهم سيصبحون تحت رحمة الأسئلة التي سيطرحها المحاور عليهم، ويشعرون بأنه ينبغي عليهم إجابة الأسئلة تمامًا كما هي مطروحة وفي نفس الإطار“.

”ما أنصح به عملائي أن كل سؤال في مقابلة العمل فرصة لكي تقص الحكاية التي تسلط الضوء على إنجازاتك ونقاط قوتك، يمكنك أن تفعل ذلك بتقديم القصة التي تشرح وجهة نظرك وتجيب في الوقت نفسه عن الأسئلة المطروحة“.

صاحب العمل لا يبحث عن شخص مثالي، لكنه يبحث عن شخص يسعى دائمًا للأفضل أسئلة مثل: ”أي العملاء كان يشكل تحديًا كبيرًا في العمل معه؟“ أو ”ماذا يقول عنك آخر مدير عملت معه؟“ تمنحك فرصة مثالية لإظهار نقاط قوتك من خلال قصتك الشخصية، هذه الأسئلة تصبح الطريقة المثالية لتحكي الأمثلة التي تُظهر اللحظات الناجحة في حياتك المهنية، دون الحاجة إلى التوتر

والرد السريع على الأسئلة.

هناك أسئلة أخرى شائعة في مقابلات العمل التي يمكننا أن نعيد صياغتها مثل: لماذا ترغب في أن تترك شركتك الحالية؟ ما الذي تستطيع أن تقدمه لنا ولا يستطيع أحد آخر أن يفعله؟ لماذا يجب علينا أن نعينك؟ تنصح جيرسون عملاءها في هذا الشأن بالبحث عن قصص متنوعة للاستفادة من تلك الأسئلة، حيث يمكن إعداد قائمة من خمس قصص متماسكة تسلط الضوء على نجاح الفرد وتطوره في عمله.

بهذه الطريقة يصبح لديك عدد جيد من القصص المتماسكة وحينها يمكنك أن تتدرب على التبديل بين القصص لتناسب جميع الأسئلة، ومع ذلك، يختلف إظهار نقاط قوتك عن طريق تليق القصص في إجاباتك، فالمحاوّر يرغب في أن يعرف حقيقتك، وليس في صالحك أن تحرف في مواهبك واهتماماتك وإنجازاتك.



أما جانيل غيل نائب رئيس قسم الموارد البشرية في فيسبوك فتقول إنها لا تهتم بهؤلاء الذي يدعون أنهم يعرفون كل شيء، وأنها تسأل أسئلة محددة لإقضاء هؤلاء الأشخاص الذين يعتقدون أنهم أذكى من في الغرفة، هذه الأسئلة مثل: ما الأشياء المختلفة التي قمت بها في عملك السابق؟ أو ما الذي تعلمته من عملك السابق؟

وتضيف غيل: ”إذا كان هناك من يتردد لفترة طويلة من الوقت أو لا يستطيع الوصول إلى إجابة واضحة، أو إذا كان أحدهم يلفق القصص حتى يبدو بأن ما تعلمه جعله أفضل، فهذا بالنسبة لي يعني أنهم مغلقون وغير قابلين للتعلم والاستفادة من وظائفهم“.

تقول غيل أنها ترغب في المقابلات التي تجربها أن تسمع عن الصعوبات التي تواجه الشخص وترغب في أن ترى نقاط الضعف مثلما ترغب تمامًا في أن ترى مظاهر القوة والفضول الفكري، بمعنى آخر؛ لا

تبحث غيل عن شخص مثالي، لكنها تبحث عن شخص يسعى دائمًا للأفضل.
المصدر: بيزنس إنسييدر

رابط المقال: <https://www.noonpost.com/22235/>