

## 21 سرًا سيساعدك على نيل أي وظيفة



يُدرّك الأشخاص الذين يديرون أقسام الموارد البشرية أن التحديات الوظيفية أمر لا مفر منه، حتى بالنسبة للأشخاص الأكثر مهارة وتحفيزًا، ونتيجة للعمل مع المئات من الموظفين (وأحيانًا أكثر) على التخطيط للترقية، وإجراء مقابلات للحصول على منصب جديد، والتعامل مع مدير صعب المراس، وضع مديرو الموارد البشرية استراتيجيات ذكية للتعامل مع هذه المعضلات في مكان العمل.

على امتداد السنوات القليلة الماضية، تحدثت مع مديري الموارد البشرية في مجموعة من أفضل الشركات في قطاعات التكنولوجيا والتمويل، وقد ذكر كل واحد منهم حكمة من شأنها أن تساعد الباحثين عن عمل في الحصول على وظائف في شركتهم أو إثارة إعجاب الإدارة في أي شركة أخرى. وفيما يلي، 21 تصوّرًا معممًا حول كيفية بناء مستقبل مهني دائم، فإذا كنت تفكر في تغيير وظيفتك في سنة 2020، أو في حال كنت تبحث عن منصب يحقق لك الربح والاكتفاء الذاتي في الوقت نفسه، فسوف تساعدك هذه النصائح على تحديد مسارك.

استغل مقابلة العمل لإثبات أنك متعاون



كايلي إيوينج رئيسة قسم المواهب في شركة غوغل.

في حال كنت لا تستطيع التعاون مع الآخرين، فإنك ستجد صعوبة في التأثير على مدير التوظيف خاصة في شركة غوغل التي تبحث عن موظفين متعاونين بشكل كبير. في هذا الصدد، قالت كايلي إيوينج، رئيسة قسم المواهب في شركة غوغل وأحد الموظفين القدامى في الشركة منذ 13 سنة، إنها قلقة من تعيين موظفين لا يدينون بالفضل إلى فريقهم بشكل مناسب عند تحقيق إنجاز ما، وذلك لأنها تدرك مدى أهمية التعاون في شركة غوغل، حيث يساعد زملاء العمل في كثير من الأحيان بعضهم البعض على إحياء الأفكار المهمة، وأضافت أن "الاهتمام بالفريق، يعني الاعتراف بالقوة التي تنبع من العمل الجماعي، والعمل من أجل تحقيق الأهداف معًا".

أفضل موظفي فيسبوك يقدر نجاح الفريق، وليس فقط نجاحهم الشخصي

أشاد لوري جولد، رئيس الموارد البشرية في شركة فيسبوك، أيضا برأي إيوينج حول أهمية العمل الجماعي، مشيرًا إلى أن "الغالبية العظمى من العمل الذي نقوم به في فيسبوك قائم على العمل الجماعي، وغالبًا ما يكون متعدد الوظائف، ما يعني بأن الأمر لا يتعلق بشخص واحد يعمل بمفرده لإنجاز مهمة ما"، ولهذا السبب، يبحث المديرون في شركة فيسبوك عن المرشحين الذين يهدفون إلى جعل فريقهم، أو مجتمعهم ككل، أقوى، كما نوه جولد بأنه "يمكنك معرفة هوية هؤلاء الأشخاص لأنهم يتخذون القرارات بناءً على ما هو أفضل للفريق بدلاً من تحسين أهدافهم أو مشاريعهم الخاصة".

شركة "سيلز فورس" تطرد المرشحين المتغطرسين

وفقًا لآنا ريسيو، نائبة الرئيس التنفيذي لشركة "سيلز فورس" للتوظيف الدولي، فإن الغطرسة تُعتبر

صفة غير مرغوب فيها لدى الراغبين في الترشح لوظيفة جديدة، وفي هذا الشأن، صرّحت ريسيو لأنه "إذا دخلت إلى غرفة، وكنت تمتلك الشعور بأنك أذكى شخص في تلك غرفة، فمن المحتمل ألا تتمتع بتجربة رائعة في شركة "سيلز فورس". في الواقع، تستمع ريسيو عن كثب لمعرفة ما إذا كان الشخص يستمر في استخدام عبارة "أنا" أو إذا كان يصف إنجازاته المهنية دون ذكر الفريق الذي ساعده، ما يجعل هذان السلوكان مكروهان بشكل عام.

اطرح أسئلة مثيرة للإعجاب في مقابلة العمل ينبر الباحثون في شركة أوسكار بالأسئلة التي تجعلهم يفكرون



جيرارد أوهين؛ نائب رئيس أوسكار لاكتساب المواهب.

أمضى جيرارد أوهين، نائب رئيس اكتساب المواهب في شركة أوسكار الصحية، 15 عامًا في مجال الموارد البشرية، وأفاد بأنه لا يزال يتذكر أحد أكثر الأسئلة إثارة للإعجاب التي طرحها عليه مرشح للوظيفة: "إذا كانت لديك فرصة أخرى لإجراء مقابلة مع شركة أوسكار، فما الأسئلة التي ستطرحها، وفقًا للمعرفة التي اكتسبتها الآن؟". قال أوهين إن هذا السؤال أبهره ودفعه إلى "وضع نفسه في مكان المرشح والاستفادة مما تعلمه طيلة فترة وجوده في الشركة". وأضاف أوهين أن طرح أسئلة مثيرة للتفكير تؤدي إلى محادثة موضوعية وهي طريقة رائعة للبروز أثناء مقابلة العمل، بغض النظر عن المنصب الذي تتقدم إليه.

تُقدر شركة "ذا ليرنينغ إكسبيرينس" المرشحين الذين يُظهرون بعض نقاط الضعف

ذات مرة، طرح أحد المرشحين للعمل في شركة "ذا ليرنينغ إكسبيرينس" سؤالاً مفاجئاً لتربسي ويلك: "بما أنني لا أمتلك خبرة في هذا النوع من الصناعة أو هذا النوع من الأعمال، فإني أظن أنه بإمكانني أن

أبين بعض الأنواع الأخرى من المهارات. حسب رأيك ما هي التحديات الرئيسية التي سأواجهها عند الانغماس في الشركة، وهل عليّ أن أحصل على الوظيفة في هذه الحالة؟“.

يتوقع موقع ”ذا ميوز“ من المترشحين إجراء بحث شامل عن الموقع

قبل التوجه إلى أي مقابلة عمل، سترغب في إجراء بعض الأبحاث حول الشركة والأشخاص الذين ستجري معهم المقابلة. تنبهر ليليان لاندروم، مديرة اكتساب المواهب في منصة البحث عن الوظائف والمشورة المهنية ”ذا ميوز“، عندما يهتم المرشحون بالبحث في المسيرات المهنية لموظفي الشركة الآخرين، بما في ذلك الأشخاص القائمين بمقابلات العمل، مثل السؤال عن كيفية وصول الشخص إلى دوره الحالي، كما أكدت لاندروم أن طرح هذه الأنواع من الأسئلة يدل على أن الشخص مهتم بالوظيفة، وأنهم ”يتجاوزون ما هو متوقع منهم للتأكد من إعدادهم بشكل صحيح للمقابلة“.

تُسرّ شركة ”لايفت“ عندما يتساءل المترشحون للوظيفة كيف يمكنهم أن يتحسنوا في عملهم مؤخرًا، سأل مرشح للوظيفة إلى شركة ”لايفت“ إميلي نيشي، كبيرة موظفي شركة ”لايفت“، قائلاً: ”ما الذي كان بإمكانني القيام به بشكل أفضل في هذه المقابلة؟“ كانت نيشي سعيدة بهذا السؤال، على الرغم من أنها لاحظت أن هذه الاستراتيجية قد لا تعمل مع الجميع في كل شركة. بالنسبة لها، كان السؤال ”غير متوقع ومنعش لأنهم قالوا ذلك بمثل هذه الأصالة والوعي الذاتي والتواضع“. في الواقع، ”أن تكون نفسك“ هي واحدة من أهم القيم الأساسية في ”لايفت“. أضافت نيشي إلى ذلك، أن طلب المرشح للحصول على بعض الملاحظات يبين مدى شغفه بالتعلم، كمت تعد عقلية النمو والإيمان بإمكانية تطوير المهارات من خلال العمل الجاد ميزة إضافية في أي بيئة عمل.

تريد شركة ”تويتير“ أن تعرف ما إذا كنت متحمسًا لخوض غمار تحد جديد أم لا

تقول جينيفر كريستي، رئيسة قسم الموارد البشرية بتويتير، إن السمة التي تنذر بفشل الشخص في نيل الوظيفة هي ”ما إذا كان قد عمل في نفس الوظيفة سابقًا“، كما أضافت كريستي أن المرشحين الذين هم على استعداد للخروج عن منطقة راحتهم واكتساب خبرة مهنية متنوعة هم الذين يجذبون اهتمامها، وفي حال عمل المرشح في نفس الوظيفة التي يطلبونها، فإن ذلك يثير شكوك كريستي حول مدى رغبة المرشح في تطوير وتحدي نفسه لتجربة أشياء جديدة.

تشجع شركة ”تندر“ المرشحين على أن يكونوا صادقين بشأن سبب تركهم لوظائفهم الحالية

قد يبدو طرح سؤال: ”لماذا ترغب في ترك وظيفتك الحالية؟“ في مقابلة العمل سؤالاً مفحخًا، وللإجابة عن هذا السؤال تريد شركة ”تندر“ من الموظف أن يكون صادقًا دون التقليل من احترام الشركة السابقة. لذلك، تستمع لينا ألكالا، نائبة رئيس قسم الموارد البشرية في ”تندر“، عن كتب إلى كيفية وصف المرشحين لأصحاب العمل وزملائهم الحاليين والسابقين.

كما تبحث ألكالا عن المرشحين الصادقين الذين يمكن أن يقولوا: ”إن هناك بعض الأمور التي لم تعد كما كانت من ذي قبل وبالتالي لم تعد الأمور تناسبهم“ دون توجيه انتقادات مباشرة لأي شخص، على غرار أنه لم يكن لديك ما يكفي من الاستقلال الذاتي في وظيفتك السابقة وتريد أن تتمتع بثقة وسلطة أكبر في مهمتك التالية.

علاوة على ذلك، يمكن أن يعطي رد المرشح ألكالا نظرة ثاقبة حول كيفية تعامل الشخص مع التحديات المماثلة التي يمكن أن يواجهها في ”تندر“، سواء كان الأمر يتعلق بالتعامل مع مدير صعب أو الشعور بكثرة المهام المسندة إليه.

انتشل نفسك من الوظيفة الرتيبة

## موظفو سيتي ينبغي أن يكونوا استباقيين في إيجاد عمل مُرضٍ.



سارة ويتشر، مدير قسم الموارد البشرية بشركة سيتي.

مما لا شك فيه أن أغلب الموظفين قد شعروا في بعض الأحيان بالإحباط، أو حتى البؤس، في العمل. في حال انتابك هذا الإحساس في شركة سيتي، فلا تتوقع أن يبحث أي شخص عن حل لمشكلتك. في هذا الشأن، تقول سارة ويتشر، مدير قسم الموارد البشرية بشركة سيتي، إن أول سؤال تطرحه على الموظف الذي يشعر بأنه غير متحمس هو؛ ما الذي فعلته حيال ذلك؟

كما أضافت ويتشر: ”في كثير من الأحيان عندما يكون الناس عالقين، فإنهم لا يتخذون أي إجراء لمساعدة أنفسهم، ولكن عندما تدعوهم للتحرك والسعي لإيجاد حل فإنهم يفعلون“. من جانب آخر، بينت ويتشر أنه إذا استطعت حتى تحديد حل واحد فقط، فهذا قد يساعدك. وبالنسبة لها ”عندما يأخذ الشخص بزمام الأمور ويسعى لتطوير حياته المهنية، فإنه يسهل على الآخرين من حولهم اتخاذ الإجراءات والاستجابة لاحتياجاتهم أيضاً“.

مدير الموارد البشرية في شركة هولو يؤكد على ضرورة معرفة سبب كرهك لعملك

قبل بضع سنوات، بدأت شانون سوليفان، نائبة رئيسة قسم المواهب والتنظيم في شركة هولو، في فقدان حماسها في العمل، ومن خلال ممارسة بعض تمارين التأمل، أدركت سوليفان أنها كانت منزعة من جميع المهام الإدارية التي تضايقها طوال يوم عملها، وفي هذا الشأن قالت: ”لقد تم تقويض قيمة كفاءتي“، وبمجرد تخلصها من هذه المهام المزعجة، شعرت سوليفان بتحسن كبير.

بناءً على ذلك، تنصح سوليفان الموظفين الذين يجدون صعوبة في تحقيق ذاتهم، للتفكير في السبب

الكامن وراء ذلك وما الذي يمكنهم فعله لتغيير هذا الوضع، كما أكدت على ضرورة عدم لوم زملاء في العمل عن هذا الشعور، حيث ”غالبًا ما يتم قضاء الوقت في التطلع إلى الآخرين وكيف يحتاجون إلى التغيير“.

مدير الموارد البشرية السابق لسيرز ينصح ببذل ما بوسعك في العمل، حتى وإن كانت الشركة تنهار شغل دين كارتر منصب رئيس قسم الموارد البشرية في شركة سيرز في الوقت الذي كانت تعاني فيه من الانهيار. في تلك الفترة، علمته الاستراتيجية التي كان يعتمد عليها للحفاظ على حماس زملائه درسًا في غاية الأهمية حول الإشباع الوظيفي، إذ ينصح كارتر، الذي يشرف الآن على قسم الموارد البشرية والمالية والقانونية في شركة باتاغونيا، الموظفين في شركة سيرز بالتركيز على صقل مواهبهم حتى يكونوا مستعدين بشكل أفضل للخطوة المهنية المقبلة، مهما كانت. إضافة إلى بث روح الحماس بداخلهم، حتى وإن اضطرتهم الظروف للبحث عن عمل آخر.

مايكروسوفت تنصح الموظفين والمديرين بالتواصل جيدًا حول الأهداف المهنية

يبدو أن إعلام مديرك بشعورك بعدم الرضا حول العمل الذي تقوم به اقتراح يبعث في نفسك الخوف، ولكن تعتقد مديرة الموارد البشرية في شركة مايكروسوفت، كاثلين هوغان، أنه ينبغي على الموظف التعبير عن وجهة نظره على أي حال، وتوصي الموظفين بتحديد أهدافهم أولًا لمعرفة الأشياء التي من شأنها أن تحقق لهم السعادة والغاية. في حال لم تحقق لك الوظيفة الحالية هذا النوع من الرضا، فينبغي عليك حينها التواصل مع رئيسك في العمل للبحث في إمكانية شغل منصب آخر يناسب تطلعاتك.

قالت هوغان إن القادة في شركة مايكروسوفت ”يعملون على تدريب ودعم مديرينا على هذا الدور الحاسم الذي يلعبونه فيما يتعلق بتجربة موظفينا وشعورهم بالرضا“، وأضافت هوغان أنه في حال كنت تشعر بعدم الارتياح من إجراء هذه المحادثة مع مديرك في العمل (في شركة مايكروسوفت أو غيرها)، ينبغي عليك حينها التفكير من جديد في السمات التي ينبغي أن تتوفر في المدير، وقد ينتهي بك المطاف إلى البحث عن عمل جديد ومدير مختلف.

حدد مسار حياتك المهنية

مسؤول سابق في شركة آبل ينصح بتحديد الاستقرار الوظيفي الذي تحتاج إليه.

أشرف المسؤول التنفيذي السابق في شركتي آبل وغوغل، كيم سكوت، على تصميم دورات تدريبية في الإدارة في هاتين الشركتين، إضافة إلى كونه مدربًا تنفيذيًا ومؤلف كتاب ”الصدق المطلق“. يشدد سكوت على ضرورة أن يكون المدير مطلقًا على الأهداف المهنية التي يسعى كل موظف في فريقه لتحقيقها في الوقت الحالي، ومن المهم أن يكون لديك هذا النوع من الوعي الذاتي، ومن هذا المنطلق، صنف سكوت هذه الأهداف بالاعتماد على تطلعات الموظف.

في حال كان الموظف يتطلع للاستقرار فمهما كان السبب، لا يريد أن يضطلع بدور جديد أو يواجه تحديًا بشكل مفاجئ، أما بالنسبة للموظف الذي يسعى وراء النجومية، فهو بالتأكيد يرغب في تعلم أشياء جديدة، وتجربة التغيير باستمرار، فوفقًا لسكوت، كلا الموظفين يعتبران طموحين على حد سواء، ويمكنك الانتقال بسهولة بين هذين الوضعين طوال مسيرتك المهنية. ومع ذلك، من الضروري أن تحدد أهدافك واحتياجاتك الآن حتى تتمكن من اختيار مشغلك والعمل الذي ستقوم به والفريق الذي سيساعدك على النجاح والتألق.

تدعم شركة إي آي سي استراتيجية معرف نقاط قوتك من خلال طلب تقييم من زملائك في العمل

تدرك لورا ساب جيدًا الطرق الناجحة لتسلق السلم الوظيفي، والجدير بالذكر أن ساب تشغل منصب مديرة قسم المواهب في شركة إي آي سي القابضة التي تشغل 18 ألف موظف، والتي تضم كلا من "ماتش غروب" و "فيميو". حين بدأت ساب العمل في هذه الشركة قبل عقدين من الزمن، كانت مساعدة المدير التنفيذي، وتتمثل إحدى الاستراتيجيات، التي اعتادت على اتباعها في ذلك الوقت لتحديد الدور الذي ترغب في الاضطلاع به، في توجيه الأسئلة لزملائها لمعرفة نقاط القوة التي تتميز بها. من خلال هذه المحادثات، تمكنت من معرفة أنها كانت ماهرة في التواصل مع الأشخاص، وتحديد نقاط قوتهم وأفضل المناصب لهم ولذلك، شجعها زملاؤها على العمل في إدارة التوظيف والموارد البشرية داخل الشركة، وعملت بنصائحهم في نهاية المطاف.

مدير المواهب في نتفليكس يقول إنه إذا كان عملك لا يستفيد من مهاراتك وشغفك من أجل توفير متطلبات الشركة، فقد حان الوقت لتركه

نادرًا ما يكون قرار ترك عملك عملية سهلة، ولكن في هذا السياق، مستشارة الموارد البشرية، باتي ماكورد، التي تشغل منصب مسؤولة المواهب في شركة نتفليكس، يمكنها مساعدتك في ذلك من خلال طرح هذه المجموعة من الأسئلة على نفسك مثل هل تفعل شيئًا تحبه، وتهتم به، وتحتاجه الشركة؟ في الواقع، ستتغير إجابات هذه الأسئلة باستمرار، اعتمادًا على احتياجاتك الشخصية ومتطلبات السوق. علاوة على ذلك، أوضحت ماكورد أن السبب الأكثر شيوعًا لترك بعض الموظفين عملهم هو أن الشركة تنتقل إلى أعمال مختلفة أو أن أهدافها تتطور، بحيث لم يعد الدور الذي يلعبه ذلك الموظف مهمًا، ولهذا السبب من المهم أن تطرح على نفسك هذه الأسئلة بشكل منتظم.

شركة جولدمان ساكس تعتقد أن المرشحين للوظائف يجب أن يحبوا زملاءهم، وليس عملهم فحسب



أخبر رئيس إدارة الموارد البشرية لدي جولدمان ساكس، داين هولمز مجموعة من المتدربين في الصيف، أن العامل الوحيد الذي لا يأخذه في الحسبان معظم المرشحين للعمل عندما يختارون الوظيفة هو مدى إعجابهم بزملائهم المحتملين.

أشار هولمز إلى أن فريق العمل المثالي هو الذي يرغب في الاستثمار في مهاراتك وقدراتك ورؤيتك ناجحًا. نتيجة لذلك، نصح المتدربين أن يطرحوا على أنفسهم هذه الأسئلة: "إذا توليت هذا المنصب، هل ستستثمر الشركة في مهاراتي وسأطور وأتعلم؟ وهل سأحب الناس الذين سأراهم كل يوم؟" وتجدر الإشارة إلى أن هولمز غادر شركة جولدمان لنيل منصب مدير الموارد البشرية في شركة إسكاليرا الناشئة، الذي صرح أن اتخاذه لهذا القرار يرجع بشكل نسبي لأنه أعجب بالفريق، حيث قال: "إنهم أناس يمكنني أن أتعلم وأتطور معهم، وأحقق الكثير من الإنجازات".

المدير التنفيذي للموارد البشرية في شركة وي ورك السابق يبحث عن فرص التطوير الوظيفي التي ستتاح له قبل نيل أي وظيفة

قاد أليكس سيلر فرق الموارد البشرية في كل من شركة سيتي ووي ورك، وفي الوقت الراهن، يدير قسم الموارد البشرية لشعبة الأمريكتين في إدارة المخاطر للاستشارات الإدارية، وفي كل مرة يتقدم فيها للحصول على وظيفة جديدة، يطرح على المسؤول عن إجراء المقابلة معه جملة من الأسئلة المتعلقة بهذه المسألة ويقوم ببحث لمعرفة ما إذا كانت الشركة تستثمر في التطوير الوظيفي لموظفيها.

على وجه التحديد، سوف يطلب سيلر من مدير التوظيف الإجابة على بعض الأسئلة، مثل "هل ستتاح فرص لي تساعدني على معرفة المزيد عن العمل بعيدًا عن وظيفتي الحالية؟". فضلًا عن ذلك، يعد سيلر فضوليًا لمعرفة مقدار الاستقلالية التي سيتمتع بها ومدى الصلاحيات الممنوحة له من أجل "التأثير أو الدفع نحو التغيير"، لأنه متحمس دائمًا لانتهاز فرصة مواجهة تحد جديد.

كيف تبرز في وظيفتك الحالية؟

أوضحت شركة لينكد إن أن أهم سمة تطلبها بالنسبة للتعيينات الجديدة هي المرونة

تعد عملية بناء مسيرة مهنية مختلفة اليوم عما كانت عليه قبل بضعة عقود. تبعًا لذلك، ترغب لينكد إن أن يكون موظفوها قادرين على مواكبة متطلبات العصر. في سياق متصل، أفادت مديرة الموارد البشرية السابقة في شركة لينكد إن، كريستينا هول بأن المرونة أضحت سمة ضرورية لا بد منها بالنسبة للتعيينات الجديدة.

على وجه التحديد، ينبغي أن يكون الموظفون الجدد متحمسين لتعلم أشياء جديدة وإعطاء وتلقي الملاحظات من الزملاء، وتابعت هول قائلة "إن أنجح الموظفين في شركة لينكد إن هم أولئك "البارعون في إعادة تطوير أنفسهم" مع تطور المنظمة والشركة التي يعملون فيها.

تقدم شركة أوبر جوائز للمرشحين الذين يمكن أن يجدوا حلولًا غير تقليدية للمشاكل الصعبة التي تواجهها

بالنسبة إلى مديرة الموارد البشرية في شركة أوبر، نيكي كريشنامورثي، هناك خطوط حمراء يجب ألا يتجاوزها أي مرشح لوظيفة وهي: "الاعتماد المفرط على كتب الخطط الوظيفية التقليدية، والإجابات التاريخية، والافتقار للتميز". بدلًا من ذلك، تريد كريشنامورثي أشخاصًا يساعدون الشركة على التميز في مجالها من خلال الاستمرار في الابتكار مشيرة إلى أنها لطالما كانت تعجب بمرشح يأخذ على عاتقه "إنشاء قواعد لعبة جديدة" و"إيجاد طرق أفضل لحل المشاكل الصعبة".

تعرف شركة فيرايزون أن أفضل المرشحين للعمل هم الذي يدركون مدى ارتباط وظيفتهم بهدف المؤسسة

بعد أكثر من 20 سنة من العمل في إدارة الموارد البشرية لشركة فيرايزون، لاحظت مارثا ديلهانتى أن أفضل الموظفين يدركون سبب قدومهم للعمل كل يوم. في شأن ذي صلة، أكدت ديلهانتى أن ”بناء صلة بين سبب وجود الشركة وطرق جنيها للمال من المحتمل أن يكون أحد أكبر مفاتيح النجاح“. وأضافت قائلة: ”في الواقع، إن الشعور بأن العمل مرتبط بشيء أكبر منه أضحى يحظى بأهمية أكبر من القيمة المتصورة للموظف“، وهذا يتعلق بشيء يساعد الناس على الشعور بمزيد من الانتماء في العمل ويحثهم على تقديم أداء أفضل.

المصدر: بيزنس إنسايدر

رابط المقال: <https://www.noonpost.com/35526/>