

خبرنامه

آزمون استخدام بخش خصوصی کشور

شماره ۹ - شهریور ماه ۱۴۰۰ - صفحه ۱ از ۸

مصاحبه آقای محمدحسین قمری

- دبير پنجمین آزمون استخدام بخش خصوصی با روزنامه ایران

- کارفرمایان به دنبال پلتفرم‌های جدید برای جذب نیرو هستند



محمدحسین قمری دبیر پنجمین آزمون استخدام بخش خصوصی در مورد شکاف میان عرضه و تقاضای شغلی می‌گوید: راهنمای شغلی یکی از مشکلات جدی در بحث اشتغال فارغ‌التحصیلان است. تجربه نشان داده بسیاری از فارغ‌التحصیلان کشور حتی نمی‌توانند پنج شغل مرتبط با رشته تحصیلی خودشان را نام ببرند و نمی‌دانند در چه مشاغلی که متناسب با رشته تحصیلی‌شان است، وارد شوند. این معضل مربوط به سیستم آموزشی کشور است که موجب عدم توازن عرضه متخصص، در مقابل تقاضای کارفرما در بحث نیروی کار شده است، که این عدم توازن در بحث راهنمای شغلی و آشنا نبودن دانشجوها و فارغ‌التحصیلان با فضای کاری و فضاهای استخدامی استخراجی دارد. این شکاف ساختاری اشتغال کشور نکته‌ای است که کارجویان مؤسسات کاریابی درگیر آن هستند. به عنوان مثال طبق آخرین آمار یکی از سه رشته دانشگاهی که دارای بیشترین فارغ‌التحصیل بیکار است رشته کامپیوتر است، در صورتی که در طرف مقابل یکی از پرتقاضاترین شغل‌ها از سمت کارفرمایان همین رشته است. این عدم توازن شکاف ساختاری است و دلیلش هم نبود آموزش مهارت‌های لازم و به روز بازار کار به دانشجویان است که پس از فارغ‌التحصیلی تبدیل به کارجو می‌شوند. سیستم آموزشی و عرضه کارجو در کشور ما متناسب با مهارت‌های مورد نیاز روز، برنامه‌ریزی نشده است و به نظر تصمیم و عزمی برای پایش این موضوع دیده نمی‌شود. این مهم از سوی متولیان امور، عزم جدی را می‌طلبد تا در تربیت نیروی کار و پس از آن اشتغال افراد پایشی صورت گیرد که چه شایستگی‌ها و مهارت‌هایی از نیروی تربیت شده از سوی بازار کار انتظار می‌رود. این پایش باید آینده‌نگر باشد، چرا که مشاغل و بازار کار همواره در حال تغییر هستند و در پی آن، مهارت و شایستگی‌ها نیز باید در سیستم آموزشی تغییر کند. برای مثال شاید ۱۵ سال دیگر بسیاری مشاغل از بین بروند اما از سوی دانشگاه‌ها همچنان نیروهایی برای این مشاغل تربیت شوند، البته این مسئله در حال حاضر هم وجود دارد برای مثال در رشته IT که به آن اشاره شد در دانشگاه‌ها زبان‌های منسوبی را آموزش می‌دهند در صورتی که نیاز کارفرمایان، زبان‌های روز در این رشته است.

ادامه مصاحبه در صفحه ۲

نکات مصاحبه شغلی؛ تیپ‌های شخصیتی آزمون MBTI کدامند؟ (بخش چهارم)

مطالعه مقاله در صفحه ۶

مصاحبه معاون منابع
انسانی گروه دیجی‌کالا
آقای محسن مکرمی

مطالعه مصاحبه در صفحه ۳

سرمایه و ارزش اصلی این مجموعه نیروی انسانی کارآمد آن است.

- انتشارات و مقالات
- سایر اطلاعات
- علایق
- معرفها
- نکات پایانی
- اصول نوشتن رزومه
- جزئیات شخصی
- پروفایل شخصی
- تحصیلات و توانایی‌های علمی
- سوابق شغلی

نکات مهم رزومه‌نویسی

شانس استخدام خود را با یک رزومه خوب افزایش دهید

مطالعه مقاله در صفحه ۴

خبرنامه آزمون استخدام بخش خصوصی کشور

شماره ۹ - شهریور ماه ۱۴۰۰ - صفحه ۲ از ۸

خیلی از مشاغل کشور مشاغل خرد و کوچک هستند و نیاز به تحصیلات دانشگاهی ندارند. این هم یکی دیگر از ابعاد اختلافات ساختاری در استغال کشور است، یعنی من در کشور موقعیت‌های شغلی دارم که حدود ۷۰ تا ۸۰ درصدشان نیازمند تحصیلات دانشگاهی نیست.

کل جامعه جویای کار ۵۰ تا ۶۰ درصد فارغ التحصیل دانشگاهی هستند که دست به هر کاری نمی‌زنند. پس کار درست این است که ما قبل از دیپلم با یک برنامه‌ریزی درست مانند کشورهای پیشرفته‌ای مثل استرالیا و انگلستان رشته‌های فنی حرفه‌ای را ترویج بدھیم.

کارجویان دنبال استخدام شدن و امنیت شغلی

وی در پاسخ به این سؤال که آیا مؤسسات کاریابی پس از اتصال کارجو و کارفرما مسئولیتی در قبال خروج فرد از سیستم یا اخراج کارجو دارند، می‌گوید: «رسالت مؤسسات کاریابی همان مج میکینگ است، یعنی اتصال کارفرما به کارجو و معمولاً مؤسسات پس از اتصال دخالتی در وضعیت شغلی فرد نمی‌کنند اما زمانی که در این اتصال بعد شخصیتی و علائق افراد در نظر گرفته می‌شود اتصال بلند مدت و موفقتری به وجود می‌آید. در مطالعاتی که در دنیا انجام شده نشان می‌دهد که فرد فقط به خاطر حقوق در شغلی جذب نمی‌شود و شغل باید به شخصیت، علائق و توانمندی‌های فرد نزدیک باشد در این صورت است که رضایت شغلی در کارکنان ایجاد می‌شود، اما در کشور ما زیاد به این ابعاد توجه نمی‌شود و همان طور که شاهد آن هستیم افراد فقط به دنبال استخدام شدن و امنیت شغلی می‌گردند و پس از چند سال، فرسایش شغلی به سراغشان می‌آید و بهره‌وری سازمان‌ها بشدت کاهش پیدا می‌کند. این هم یکی از دلایلی است که شرکت‌ها دیگر به صورت سنتی نیرو جذب نمی‌کنند. تقریباً سالی صد هزار نفر کارجو مهارت‌سنگی و تقریباً سالی ۱۰ هزار نفر از طریق آزمون استخدام می‌شوند. نکته‌ای که در بحث کاریابی وجود دارد این است که در فرایند تحصیلی انتظار دانشجویان و فارغ التحصیلان از کار به درستی مهندسی نمی‌شود. در این حالت فرد با خود تصور می‌کند که ۱۵ الی ۱۲ سال درس خوانده‌ام حالا دولت باید به من کار بدهد. اغلب کارجویان ما انتظار دارند پس از فارغ التحصیلی، کارفرما به دنبال آنها راه بیفتند! و مثلاً یک شبه مدیر فلان بخش شوند. در حالی که فرد باید بداند همان قدر که تلاش کرده در دانشگاه قبول شود باید تلاش کند تا مشغول به کار شود و این تلاش هم باید یک تلاش فعلانه باشد به معنای صرف فقط جست وجو نیست بلکه به معنای تقویت مهارت‌های شخصی هم هست. متأسفانه در حال حاضر ۴ میلیون فارغ التحصیل بیکار داریم. نکته اساسی این است که ما باید راهنمای شغل و هدایت شغلی در بدو تحصیل افراد در دانشگاه یا حتی پیش از آن را آغاز کنیم این در حالی است که در کشورهای پیشرفته از دوره دبیرستان و قبل از مقطع دیپلم این اتفاق می‌افتد.

صاحبہ آقای محمدحسین قمری دبیر پنجمین آزمون استخدام بخش خصوصی با روزنامه ایران

مهارت سنجی حلقه اتصال کارجو به کارفرما

قمری، راهکار مناسب برای اتصال کارجو و کارفرما را مهارت‌سنگی کارجویان می‌داند و این فرایند را این‌گونه توضیح می‌دهد: مهارت سنجی دو مزیت دارد. مزیت اول این است که شرکت‌ها از طریق مؤسسات به کارجویان نوپا و بدون سابقه کار اعتماد می‌کنند. فرایند مهارت سنجی اطمینان را برای شرکت‌های مقاضی ایجاد می‌کند که این فرد در چه حوزه‌هایی مهارت دارد. در این فرایند به کارجویان هم کمک می‌شود تا ضعفهای خود را شناسایی کرده و در پی رفع آن برآیند. برای مثال لینکدین، بزرگترین شبکه اجتماعی کسب و کار دنیا است. درصد شایستگی مهارت افراد را به صورت آنلاین مهارت‌سنگی می‌کند. در حال حاضر تقاضای شغلی از طرف کارفرمایان فراوان وجود دارد ولی متأسفانه مشکل اتصال کارفرمایان به کارجویانی که مهارت مورد نظر کارفرما را داشته باشند وجود ندارد. در حال حاضر کارفرمایان به دنبال راه حل‌های جدید و جایگزین راه حل‌های سنتی و قدیمی برای جذب نیرو هستند چرا که شرکت‌ها در حال تغییر به سمت شیوه‌های نوین و فناورانه هستند اما نیروی کار مورد نظرشان همچنان آموزش‌های سنتی را دیده اند. پس کارفرما به دنبال پلتفرم‌های جدید برای جذب نیرو می‌رود. روش‌های مهارت‌سنگی و راستی‌آزمایی مهارت‌های افراد به صورت آنلاین یک روش نوین در این عرصه است، البته با این روش طی چند سال اخیر اعتماد لازم در کارفرما ایجاد شده و در حال حاضر بیش از ۲۳۰۰ شرکت از این فرایند مهارت‌سنگی آنلاین خدمت دریافت می‌کنند.

۲۰ درصد از شاغلان تحصیلات دانشگاهی دارند

قمری با اشاره به آمار شاغلان تحصیلکرده به تشریح چرایی این رقم می‌پردازد و می‌گوید: متأسفانه طبق آماری که من دارم یکی از آسیب‌های بزرگ کشور این است که در حال حاضر فقط ۲۰ درصد از شاغلان، تحصیلات دانشگاهی دارند و حدوداً ۵۰ درصد از افراد بیکار نیز تحصیلات دانشگاهی دارند. این به چه معناست؟ یعنی اینکه افرادی مشغول به کار هستند که تحصیلات دانشگاهی ندارند و شاید هم اصلاً نیاز به تحصیلات دانشگاهی نبوده که شاغلان آن را داشته باشند. برای مثال اگر من بخواهم مغازه باز کنم احتیاج به تحصیلات دانشگاهی ندارم.

خبرنامه آزمون استخدام بخش خصوصی کشور

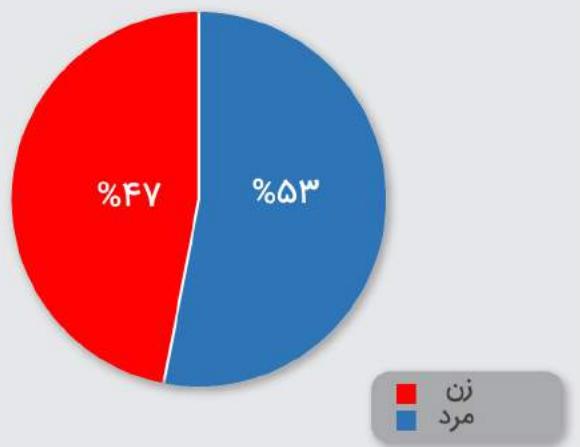
شماره ۹ - شهریور ماه ۱۴۰۰ - صفحه ۳ از ۸

ترین‌های آزمون استخدام بخش خصوصی

در پنجمین دوره آزمون استخدام بخش خصوصی ۱۱۰ هزار داوطلب برای ۲۲۱ عنوان شغلی در ۹ دسته بازاریابی و فروش، سلامت، فناوری اطلاعات، فنی و اجرایی، کارشناسی و ارائه خدمات، مالی، اداری و حقوقی، مدیریتی، مهندسی و هنر، رسانه و آموزش به رقابت می‌پردازند. در پنجمین آزمون آزمون استخدام بخش خصوصی استان تهران بیشترین آمار داوطلبان را دارد. بیشترین شایستگی انتخابی هر دسته طبق جدول زیر است.

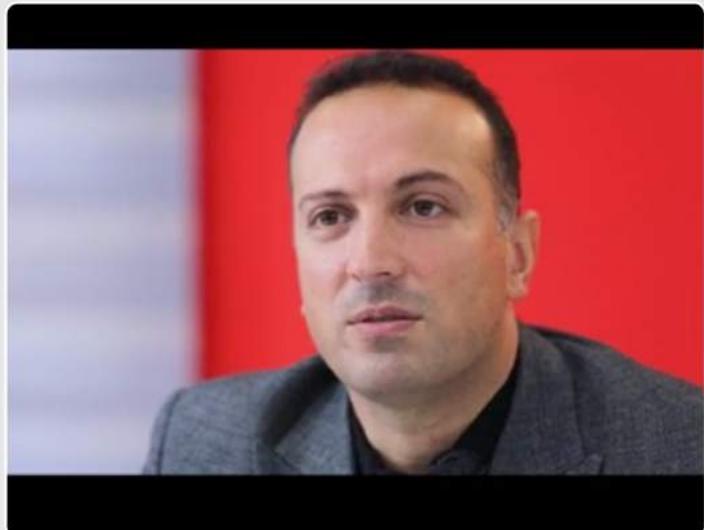
شایستگی	دسته شغلی
آیین نگارش و مکاتبات اداری	بازاریابی و فروش
امداد و کمک‌های اولیه	سلامت
تایپ و صفحه‌آرایی	فناوری اطلاعات
آشنایی با امور بانکی	فنی و اجرایی
قوانین کار و تامین اجتماعی	کارشناسی و ارائه خدمات
حسابداری حقوق و دستمزد	مالی، اداری و حقوقی
اصول مدیریت	مدیریتی
متره و برآورد	مهندسی
مهارت تدریس	هنر، رسانه و آموزش

در پنجمین آزمون استخدام بخش خصوصی دسته شغلی مهندسی پر تقاضاترین دسته شغلی است. عنوان شغلی کارمند اداری بیشترین انتخاب شغل از سمت داوطلبان در این دوره از آزمون را دارد. درصد فراوانی داوطلبان زن و مرد در پنجمین آزمون استخدام بخش خصوصی طبق نمودار زیر است.



صاحب‌های معاون منابع انسانی دیجی‌کالا

سرمایه و ارزش اصلی این مجموعه نیروی انسانی کارآمد آن است.



تنوع کالایی دیجی‌کالا کم نظیر است اما سرمایه و ارزش اصلی این مجموعه نیروی انسانی کارآمد آن است.

در چند سال گذشته بخش‌های مختلفی مثل فیدبیو، اسمارتک، دیجی‌نگست، دیجی‌اکسپرس و کمدا به دیجی‌کالا اضافه شده است

دیجی‌کالا در حال حاضر یک مجموعه ۸۰۰۰ نفره است و روز به روز با توجه به کسب و کارهای جدیدی که راه اندازی می‌شوند در حال گسترش است.

ما برای سال ۱۴۰۰ به عنوان مثال در بخش‌های عملیاتی بالای ۳۵۰۰ نفر و بخش‌های غیر عملیاتی بالای ۲۵۰ فرصت شغلی جدید داریم و دوستان می‌توانند رزومه خود را ارسال کنند و در کسب و کارهای جدیدی که راه اندازی می‌شوند همکاری کنند.

شرکت در آزمون استخدام بخش خصوصی می‌تواند این امکان را فراهم کند که هم برای ما هم برای کسانی که جویای کار هستند به دور از فاصله‌های جغرافیایی مخصوصاً در شرایط فعلی کرونا که فضای دورکاری نیز محیا شده است، در صورت داشتن مهارت و علاقه به کسب و کارهای این حوزه، در آزمون شرکت کنند و به مجموعه دیجی‌کالا اضافه شوند.

خبرنامه

آزمون استخدام بخش خصوصی کشور

شماره ۹ - شهریور ماه ۱۴۰۰ - صفحه ۴ از ۸

■ به طور کلی نحوه نوشتن رزومه به این ترتیب است:

۱. یک قالب مناسب انتخاب کنید.
۲. اطلاعات شخصی و اطلاعات تماس خود را بنویسید.
۳. خلاصه هدف شغلی خود را بنویسید.
۴. لیست تجارب کاری و دستاوردهایتان را بنویسید.
۵. سوابق تحصیلی تان را بنویسید.
۶. مهارت‌های خود را بنویسید.
۷. بخش‌هایی مثل زبان، سرگرمی، علایق و ... را به رزومه‌تان به صورت دلخواه اضافه کنید.
۸. مهارت‌هایی مثل زبان، سرگرمی، آگهی شغلی تنظیم کنید.
۹. ارجاع به کارفرمایان سابق و معرفها
۱۰. رزومه خود را به صورت صحیح ذخیره و ارسال نمایید.



■ اصول نوشتن رزومه:

شیوه‌های متفاوتی برای نگارش رزومه متدائل و مرسوم است و هر کس به اقتضای سلیقه و هدفی که از نگارش رزومه دارد، شیوه خاصی را بر می‌گزیند. روش ساماندهی رزومه، به این بستگی دارد که تجارب شما برای احراز شغلی که می‌خواهید، چقدر مناسب است. اهمیت زیادی ندارد که از کدام قالب‌بندی استفاده می‌کنید، اما به طور کلی اصول و سرفصل‌بندی عمومی رزومه‌ها به شرح زیر است.

جزئیات شخصی:

اغلب رزومه‌ها با این بخش آغاز می‌شوند. آن چه می‌بایست در این بخش ذکر شود شامل نام، آدرس، شماره تلفن، آدرس پست الکترونیک، تاریخ تولد و عکس پرسنلی است.

پروفایل شخصی:

وارد کردن پروفایل در رزومه امری سلیقه‌ای است و ضروری محسوب نمی‌شود. آن چه در پروفایل به نگارش درمی‌آید، تصویری کلی و گویا از شما است که به طور جزئی‌تر در سایر بخش‌های رزومه ذکر می‌شود.

تحصیلات و توانایی‌های علمی:

این بخش شامل تمام سوابق تحصیلی و علمی شما، از دیپلم دبیرستان و نام دبیرستان گرفته تا آخرین مدرک تحصیلی، رشته‌ها و گرایش‌ها و زمان‌بندی هر دوره تحصیلی خواهد بود. به یاد داشته باشید که حتماً ذکر کنید در حال حاضر مشغول گذراندن چه دوره‌ای هستید. سایر دوره‌های علمی - کابردی که در کنار تحصیل آکادمیک گذرانده‌اید را هم حتماً بنویسید.

شانس استخدام خود را با یک رزومه خوب افزایش دهید

رزومه هویت، ارزش، قابلیت و سابقه مهارت شماست. در حقیقت بازتابی از ویژگی‌ها و شخصیت شما در برگه‌های رزومه نهفته است. اینکه چه طور خود را توصیف خواهید کرد و چگونه از اجرای مأموریت‌های محوله برخواهید آمد، نشان دهنده ماهیت و ذات شماست.

گاهی ممکن است با کلمه CV نیز مواجه شوید. مخفف کلمه Curriculum Vitae به معنی تاریخچه مختصراً از زندگی می‌باشد. CV اطلاعات شخصی و سوابق شغلی و تحصیلی را با جزئیات دقیق‌تری نشان می‌دهد و لیستی از دستاوردهای شخصی مثل مقالات، نشریات، افتخارات و جوایز حرفه‌ای و آکادمیک و ... را شامل می‌شود. CV می‌تواند بیشتر از ۳ یا ۴ صفحه باشد.

رزومه شما باید بیانگر:

- شما مشغول به کار هستید.
- چگونه کار و نیازهای سازمان را برآورده می‌کنید.
- شما دارای صلاحیت و آموزش عالی هستید.
- شما تجربه و مهارت‌های مناسب را دارید.
- شما سطح حرفه‌ای برای این کار را دارید.

خبرنامه

آزمون استخدامی خصوصی کشور

شماره ۹ - شهریور ماه ۱۴۰۰ - صفحه ۵ از ۸



نکات پایانی:

- هیچ وقت درباره شغل مورد نظرتان در رزومه چیزی بنویسید، اگر اینطور عمل کنید کارفرما خواهد فهمید که شما مستقیماً خواستار پست خاصی هستید و یا به نوعی او را مجبور به پذیرش موقعیت خاصی می‌کنید و این به نفع شما نیست.
- هیچ وقت در بیان استعدادها، توانایی‌ها و سوابق شغلی اغراق نکنید. زیرا دیر یا زود همه چیز برای کارفرما روش خواهد شد. با این کار نه تنها احتمال موفقیت خود را کاهش می‌دهید، بلکه تصویر بدی از شما نیز به وجود خواهد آمد.
- هیچ وقت درباره میزان دریافت حقوق و ساعات کاری در رزومه چیزی بنویسید. مطمئناً پس از پذیرش، کارفرما درباره ساعات کاری و شرایط پرداخت حقوق، توضیحات لازم را به شما خواهد داد.
- در رزومه حروف اختصاری بنویسید. متن رزومه باید کامل، مرتب و بدون غلط‌های تایپی باشد. زیر جملات خط نکشید و جز درموارد تأکید آنها را با فونت بزرگتر بنویسید.
- رزومه به هیچ وجه نباید دستنویس باشد. حتی اگر یک کلمه جا افتاده باشد. هرگونه خط خوردن احتمال موفقیت شما را ضعیفتر خواهد کرد. بنابراین برای اطمینان بیشتر، یک بار رزومه را پرینت بگیرید و پس از چندین بار مطالعه دقیق، پرینت نهایی را ارسال کنید.
- در مورد نگارش انگلیسی، حتماً درباره متن رزومه با یک مترجم و یا کسی که انگلیسی ادبی را به خوبی می‌داند مشورت کنید.
- سعی کنید حتماً خودتان رزومه‌تان را بنویسید. چون ممکن است دیگران سوابقی برای شما بنویسند که از آن اطلاعی نداشته باشید و در زمان مصاحبه دچار مشکل شوید.
- رزومه حتماً باید بدون غلط املایی و خط خوردن باشد چون در آن صورت کارفرما فکر می‌کند شما دقت لازم را ندارید.
- سعی کنید همیشه اطلاعات رزومه شما به روز باشد.
- به یاد داشته باشید که اگر نمی‌توانید چیز خوبی بگویید، بهتر است که اصلاً چیزی نگویید. تمام اطلاعات منفی را از رزومه کنار بگذارید. البته باید خود را برای مواجهه با این اطلاعات به طریقه مثبت در مصاحبه آماده کنید.
- از ابهام بپرهیزید و شفافیت را در پیش بگیرید: تنها نتیجه ارائه توضیحات مبهم، ایجاد حس بی‌اعتمادی در طرف مقابل خواهد بود.
- هیچگاه تنها با ارسال رزومه به یک شرکت خاص اکتفا نکنید. هم‌زمان به چند شرکت معتبر رزومه بفرستید تا میزان توانایی‌ها و مهارت‌های خویش را بازیابید. از پذیرفته نشدن نهارسید، و شانس خود را بار دیگر بیازمایید.

سوابق شغلی:

در این بخش باید کل سوابق شغلی شما، اعم از تمام وقت یا پاره‌وقت، با ذکر نام و تلفن یا آدرس محل کار، به اضافه تاریخ و دوره اشتغال نوشته شود.

انتشارات و مقالات:

فهرست کتب و مقالاتی که منتشر کرده و یا در کنفرانس‌ها ارائه نموده‌اید به اضافه زمان انتشار را در این بخش بیاورید. اگر خلاصه مقالات را به رزومه ضمیمه نمایید بهتر است.

سایر اطلاعات:

نگارش این قسمت ضروری نیست، اما چنان‌چه لازم دانستید توضیحی جانبی روی سوابق تحصیلی و شغلی خود بنویسید، می‌توانید این بخش را اضافه نمایید.

علایق:

فهرستی از علایق خود در زمینه‌های فوق برنامه مثل ورزش یا هنر را در این بخش بنویسید و احیاناً اگر سوابق حرفه‌ای در این زمینه‌ها دارید حتماً ذکر کنید.

معرفها:

نام، رتبه، درجه تحصیلی، آدرس یا تلفن و کلاً اطلاعات مربوط به معرفه‌های خود را در این بخش بیاورید. این معرفه‌ها می‌باشند همان افرادی باشند که توصیه‌نامه‌های شما را تکمیل نموده‌اند.



توصیه‌های کاربردی

■ ماجراجوها کسانی هستند که به جزئیات بسیار دقیق می‌کنند و می‌توانند برای مشکلات را حل کنند. این افراد به راحتی الگوهای شناسایی می‌کنند و قادر هستند بین مسائل مختلف ارتباط برقرار کنند که به آن‌ها اجازه می‌دهد مشکلات را حل کنند و راه حل پیدا کنند.

■ افراد با تیپ شخصیتی ISFP به خاطر ماهیت سخت‌گوشی که دارند، به هر پروژه کاری زمان و تلاشی که نیاز دارد اختصاص می‌دهند. مدیریت زمان مهارتی است که بسیاری از کارفرمایان به دنبال آن هستند و گاهی حتی حرفه‌ای ترین افراد هم قادر توانایی مدیریت زمان هستند؛ پس بهتر است آن را در رزومه خود ذکر کنید.

■ برای اینکه در مصاحبه شغلی موفق باشید، اولین کاری که باید انجام دهید این است که برای آینده برنامه‌ریزی کنید. این کار می‌تواند به سادگی این باشد که برای هفته بعد خود برنامه‌ریزی کنید ولی مهم است که به مسیرهای خاصی که قصد دارید در زندگی انتخاب کنید، پروژه‌هایی که می‌خواهید در آن‌ها مشارکت داشته باشید و جایی که می‌خواهید در زندگی شغلی خود به آن برسید، عمیق فکر کنید. با اینکه تصمیم‌گیری در لحظه می‌تواند روش خوبی برای زندگی باشد، ولی با این روش فقط می‌توانید زندگی را به نوعی بگذرانید. شما می‌توانید بدون اینکه حس خود انجیختگی خود را از دست بدید، برای زندگی خود برنامه‌ریزی کنید و به رشد حرفه‌ای و شخصی خود فکر کنید. ساختیت شما توانایی‌های فوق العاده‌ای دارد، شاید زمان آن رسیده است که این توانایی‌ها را به نفع خود به کار ببرید.

■ مصاحبه‌کننده ممکن است از شما سوال کند که در ۵ سال آینده خود را کجا می‌بینید؟ لازم نیست برنامه زندگی خود با جزئیات برای ۵ سال آینده بدانید ولی اگر ایده‌ای برای آینده خود داشته باشید، می‌تواند به شما کمک کند. این کار به شما انگیزه می‌دهد که به سمت هدف خود پیش بروید؛ بنابراین زمانی را برای فکرکردن به چیزهایی که می‌خواهید اختصاص دهید، چون مهارت‌هایی دارید که به شما کمک می‌کنند به اهداف خود برسید.

■ تلاش کنید با افرادی ارتباط برقرار کنید که می‌توانند به شما کمک کنند نقاط ضعف خود را پیدا کنید. شبکه ارتباطات خود را گسترش دهید و افرادی را بیابید که می‌توانند به شما کمک کنند علاوه خود را مشخص نمایید و مسیر آینده خود را بینیابید.

■ افراد ماجراجو توانایی‌های فوق العاده‌ای دارند؛ سخت‌گوش، فداکار و نیکوکار هستند. هرچند این افراد ممکن است گاهی زیادی متوجه باشند و به مردم اجازه دهنند از حد خود تجاوز کنند و آن‌ها را وادار کنند که کارهایی که مایل به انجام آن نیستند، انجام دهند. این افراد با دیگران بهتر از خودشان رفتار می‌کنند و این کار درست نیست. افرادی که این تیپ شخصیتی را دارند نه تنها در کار تیمی خوب عمل می‌کنند ولی ایده‌های زیادی دارند و باید خود را در اولویت قرار دهند و ایده‌های عالی خود را به اشتراک بگذارند. اینکه اطرافیان شما کارشان را به خوبی انجام می‌دهند، به این معنی نیست که شما این‌طور نیستید. به خودتان اعتبار بدهید و درست وقتی که این کار را انجام دهید، خواهید فهمید به اندیشه بقیه، شایسته هستید. در مورد دستاوردهای خود با اعتماد به نفس صحت کنید تا در مصاحبه‌های شغلی خود حس بهتری داشته باشید و بهتر عمل کنید. همه چیز بستگی به این دارد که چقدر به خودتان باور دارید و توانایی‌های شما به قدری زیاد است که باید به خودتان افتخار کنید.

نکات مصاحبه شغلی بر مبنای تیپ‌های شخصیتی آزمون MBTI (بخش چهارم)

مصاحبه‌های شغلی همیشه بخشی از فرایند جستجو برای یافتن کار است و با این وجود برخی از افراد واقعاً این نوع مصاحبه‌ها را دوست ندارند. روش‌هایی وجود دارند که شما می‌توانید درک بهتری از شخصیت خود پیدا کنید تا در مصاحبه‌های کاری بهتر عمل کنید.

هر تیپ شخصیتی نقاط ضعف و قوت بالقوه و ایده‌هایی برای بهبود شخصیت و توانایی‌های خود به ویژه در روند جستجو برای کار دارد. در این شماره از خبرنامه آزمون استخدامی بخش خصوصی در مورد ویژگی‌های افراد با تیپ شخصیتی ماجراجو، کارآفرین، سرگرم‌کننده و سفیر توضیح داده شده و تلاش شده است نکاتی مفید در مورد مصاحبه شغلی به تناسب هر یک از این تیپ‌های شخصیتی ارائه شود.

- تیپ شخصیتی «ماجراجو» (ISFP)
- تیپ شخصیتی «کارآفرین» (ESTP)
- تیپ شخصیتی «سرگرم‌کننده» (ESFP)
- تیپ شخصیتی «سفیر» (ESFJ)

۱. تیپ شخصیتی «ماجراجو» (ISFP): درونگره‌حسی، ادراکی

تیپ شخصیتی ماجراجو معمولاً افرادی هستند که دوست دارند در لحظه زندگی کنند و از شخصیتی که دارند و محیط اطرافشان واقعاً راضی هستند. این تیپ شخصیتی افرادی منعطف و خودانگیخته هستند که ترجیح می‌دهند مطابق جریان زندگی حرکت کنند و بینند که به کجا می‌رسند. هرچند ممکن است صحبت با آن‌ها کمی سخت به نظر برسد، چون گاهی اوقات خیلی ساخت به نظر می‌رسند؛ اما وقتی این تیپ شخصیت‌ها را به درستی بشناسید، متوجه خواهید شد که افرادی خون گرم هستند.

این شخصیت می‌تواند بسیار هنرمند باشد و در کارهای کاربردی نیز بسیار ماهر است. چه در زندگی شخصی و چه در زندگی شغلی ماجراجوها می‌توانند مهندس‌های فوق العاده‌ای باشند.



خبرنامه

آزمون استخدامی خصوصی کشور

شماره ۹ - شهریور ماه ۱۴۰۰ - صفحه ۷ از ۸

- تلاش کنید روی اهداف بلندمدت خود تمرکز کنید و برنامه‌ای برای دنبال‌کردن داشته باشید. در طول مصاحبه ممکن است مصاحبه‌کننده سوالاتی در مورد چگونگی انجام وظایف شغلی از شما پرسد و عدم تمرکز لازم برای دنبال‌کردن برنامه‌های مشخص در انجام کارها می‌تواند اثر منفی روی دیدگاه مصاحبه‌کننده در مورد شما داشته باشد.
- احتمالاً به‌خاطر شخصیت رهبری که دارید، ترجیح می‌دهید در محیط‌های پرسرعت کار کنید. همین ویژگی ممکن است باعث شود نتوانید با یک گروه هم تیمی کار کنید، چون باید منتظر بمانید تا دیگران کارهای خود را انجام دهند. سعی کنید بی‌صبری خود را با تکنیک‌های روان‌شناسی در مورد هوشمندی در بروز احساسات کنترل کنید.

۲. تیپ شخصیتی «کارآفرین» (ESTP): برونقراحتی، منطقی، ادراکی

افرادی که تیپ شخصیتی کارآفرین دارند، تاثیر زیادی روی اطرافیان خود می‌گذارند. کارآفرین‌ها از سرگرم‌کردن دیگران لذت می‌برند و اغلب در مناسبات‌های اجتماعی در مرکز توجه هستند. معمولاً در گفت‌وگوهای خوبی با انرژی ظاهر می‌شوند، اگرچه ترجیح می‌دهند در مورد زندگی واقعی صحبت کنند تا مفاهیم انتزاعی. این افراد ماجراجو هستند و راحت ریسک می‌کنند و می‌توانند به صورت خودانگیخته برای حل مشکلات راه حل‌های جدید ارائه دهند.



تیپ شخصیتی سرگرم‌کننده به طور طبیعی برای دیگران جذاب هستند و به راحتی با اطرافیان خود تعامل برقرار می‌کنند. این افراد انرژی زیادی دارند و معمولاً عاشق سرگرمی هستند. این افراد خوش‌صحت هستند که در مصاحبه شغلی به کار آن‌ها می‌آید. تیپ شخصیتی سرگرم‌کننده به اندازه افراد دیگر عصبی نمی‌شوند و اعتماد به نفس آن‌ها نقش زیادی در موفقیتشان دارند.



توصیه‌های کاربردی

- زمانی را به آنالیز رفتار خود اختصاص دهید و درک کنید که چرا برخی از کارهای خاص را انجام می‌دهید. این کار به شما کمک می‌کند بهفهمید برای بهبود نقاط ضعف خود و تکنیک‌های موردنیاز در مصاحبه شغلی باید چه کار کنید. کارفرمایان اغلب در مصاحبه‌های شغلی در مورد نقاط ضعف و قوت شما سوال می‌کنند و آگاهی از آن‌ها نه تنها می‌تواند به شما کمک کند در مصاحبه پاسخ خوب و صادقانه‌ای به مصاحبه‌کننده بدهید، بلکه شما را تبدیل به کارمند و فرد بهتری می‌کند.
- تیپ شخصیتی ESFP بسیار بالنگیزه است و در لحظه زندگی می‌کند. با این وجود بهتر است گاهی از پیش در مورد مسائل فکر کنید تا مطمئن شوید که نکته مهمی را نادیده نگرفته باشید. به اهداف خود فکر کنید، برای اینکه به آن‌ها برسید لیستی از ایده‌های مختلف تهیه کنید و برای رسیدن به هدفی بلندمدت اقدام کنید.
- سعی کنید همه چیز را شخصی نکنید. افرادی که با شما کار می‌کنند، احتمالاً تنها قصدی که دارند این است که به شما کمک کنند و ایده‌های

توصیه‌های کاربردی

▪ برونقراحتی و کاربردی کارآفرین‌ها مطمئناً در مصاحبه‌های شغلی مفید خواهد بود. این تیپ شخصیتی اغلب می‌داند چطور به راحتی در مورد خود و مهارت‌هایی که داشته باشد می‌دانند؛ همچنین می‌دانند چطور جدی صحبت کنند و در عین حال دوستانه به نظر برسند، این افراد معمولاً در مصاحبه‌های کاری خوب عمل می‌کنند.

▪ کارآفرین‌ها در مقابل حس شکست یا نامیدی و اکنش زیادی نشان می‌دهند و موقعیت‌هایی مانند مصاحبه‌های شغلی می‌تواند باعث شود که فشار زیادی را حس کنند. تلاش کنید در طول مصاحبه استرسی که در درون خود دارید، بروز ندهید.

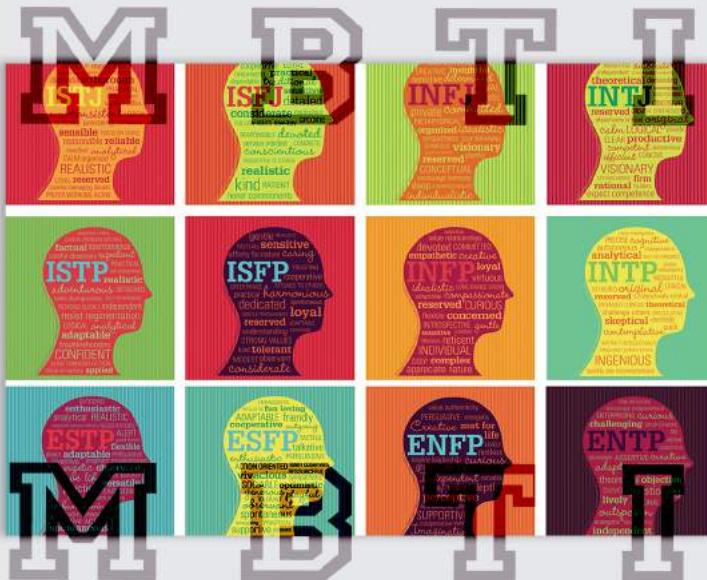
▪ افرادی با تیپ شخصیتی ESTP اطلاعات را به صورت ترتیبی دریافت می‌کنند. این تیپ شخصیتی وقتی استرس می‌گیرند، این ویژگی آن‌ها تشدید شده و باعث می‌شود که به جزئیات بپردازند که مهم نیستند و تصمیم خود را بر اساس این جزئیات و نه واقعیت‌های مهم بگیرند. استرس آمادگی برای مصاحبه برای کارآفرین‌ها می‌تواند تبدیل به وسوسه جزئیات فرایند مصاحبه شود. این مسئله باعث می‌شود که موارد مهم مصاحبه شغلی را نادیده بگیرند و به موارد بی‌اهمیت بپردازند. اگر در موقع مصاحبه زیادی به جزئیات بپردازید، تاثیر منفی روی مصاحبه کننده خواهد داشت. لیستی از همه چیزهایی که در ذهن خود دارید، تهیه کنید و نصف موارد آن را انتخاب کنید. سپس دوباره نیمی از موارد باقی‌مانده را انتخاب کنید. این کار کمک می‌کند درک کنید که چه چیزهایی واقعاً در یک مصاحبه اهمیت دارد.

خبرنامه آزمون استخدام بخش خصوصی کشور

شماره ۹ - شهریور ۱۴۰۰ - صفحه ۸ از ۸

توصیه‌های کاربردی

- سفیرها احترام زیادی برای قوانین قائل هستند و این شامل قوانینی هم می‌شود که برای خود ساخته‌اند. آن‌ها دوست ندارند بهصورت ناگهانی کاری را انجام دهند و ترجیح می‌دهند برای هر کاری طبق دستورالعمل خاصی عمل کنند. خارج شدن از نقطه امن همیشه هم بد نیست. متاسفانه اتفاقاتی در زندگی وجود دارند که نمی‌توانید برای آن‌ها برنامه‌ریزی کنید و باید با آن کنار بیایید. مصاحبه شغلی معمولاً موقعیتی است که ممکن است در آن سوالی غیرمنتظره از شما پرسیده شود؛ پس باید تمرین کنید که کمی خلاقیت و ابتکار به کار ببرید تا بتوانید در لحظه به سوالات مصاحبه‌کننده پاسخ دهید.
- سفیرها در تصمیم‌گیری‌های خود، بیشتر دیگران را در نظر می‌گیرند تا نیازهای خودشان.
- افرادی که این تیپ شخصیتی را دارند وقتی در موقعیت‌های پر استرسی مانند مصاحبه شغلی قرار می‌گیرند، ممکن است واقعیت‌ها و امکانات را به نفع رضایت دیگران نادیده بگیرند. ممکن است در طول مصاحبه حس کنید که مصاحبه‌گر فکر می‌کند شما تاثیر مثبتی روی تیم آن‌ها نمی‌گذارید و تلاش کنید که او را قانع کنید اشتباه می‌کند. در طول مصاحبه در مورد مواردی که می‌خواهید و احتیاج دارید، بهصورت واضح و روشن صحبت کنید، نه اینکه تلاش کنید کارفرما راضی باشد. به یاد داشته باشید که شما قبل از اینکه به فکر مراقبت از دیگران باشید، باید مراقب خودتان باشید. تلاش کنید زیاد روی نظر مصاحبه‌کننده در مورد خودتان تمرکز نکنید، چون در نهایت خود او نظرش را بیان می‌کند.
- ممکن است به‌خاطر شخصیت ایده‌آل‌گرایی که دارید، حس کنید باید در هر مصاحبه‌ای موفق عمل کنید و اگر این‌طور نبود به خودتان زیادی سخت بگیرید. باید متوجه باشید که حتی افراد باسابقه و حرفه‌ای نیز گاهی در مصاحبه‌های شغلی ناموفق عمل می‌کنند و باید با این مسئله خیلی شخصی برخورد کنید.



شما را توسعه دهنده، نه اینکه آن‌ها را کاملاً ندیده بگیرند. وقتی به کار خود علاقه دارید، راحت ناراحت یا عصبانی می‌شوید ولی اگر به پیشنهادات دیگران هم گوش فرا دهید، فرد بهتری خواهد بود.

■ حتماً در مصاحبه نشان دهید فردی خوش‌صحبت، بالانرژی و سرگرم کننده هستید. هر محیط کاری به فردی مثل شما نیاز دارد که انرژی مثبت به محیط بدهد و این وظیفه به عهده شما است.

■ احتمالاً بتوانید در طول مصاحبه با اعتماد به نفس در مورد نقاط قوت خود صحبت کنید ولی زمانی را هم برای درک نقاط ضعف خود اختصاص دهید و به مصاحبه‌کننده اجازه دهید بفهمد که باید در چه مواردی به بهترشدن شما کمک کند. این کار نه تنها نشان می‌دهد که شما به نقش شغلی خود تعهد دارید، بلکه به توسعه فردی و حرفه‌ای خود نیز متعهد هستید.

F. تیپ شخصیت «سفیر» (ESFJ): برونا، حسن، ساختارگرا



سفیرها شخصیتی باوجود وظیفه‌شناس دارند و نسبت به احتیاجات دیگران حساس هستند. این افراد همیشه برای انجام مسؤولیت‌های خود زندگی می‌کنند. این تیپ شخصیتی همیشه آماده کمک به اطرافیان خود هستند و تلاش می‌کنند عشق و حمایتی که اطرافیانشان به آن نیازمند هستند، فراهم آورند. به همین دلیل است که به آن‌ها لقب سفیر داده شده است.

سفیرها اغلب ارزش زیادی برای وفاداری قائل هستند. اولویت‌های خود را دارند و به آن‌ها پایبند هستند. این تیپ شخصیتی همیشه تلاش می‌کند تا به محیط اطراف خود نظم و صلح بدهد. نگرانی‌های دیگران را درست مانند نگرانی خود می‌بینند و علاقه‌مند هستند که به دیگران کمک کنند.