

المقابلة من أجل التوظيف:

مقابلة التوظيف هي واحدة من أدوات تحليل إمكانيات نجاح أو فشل المرشح. هي ليست الأداة الوحيدة، لكنها تُعدُّ خطوة ضرورية ولا غنى عنها في عملية التوظيف عن طريق الانتقاء.

إن مقابلة التوظيف تتطلب المنهجية والدقة، سواء في مرحلة التحضير أو التطبيق أو التفسير والتأويل، وعليه يجب اعتبار مقابلة التوظيف كأداة قياس، مثلها في ذلك مثل التقنيات الأخرى.

على المحاور على عنصرين أساسيين، هما: الإدراك والتنبؤ، وذلك من أجل تحقيق مصداقية مقابلة التوظيف كأداة قياس.

شروط نجاح مقابلة التوظيف:

يتوقف نجاح مقابلة التوظيف على توفر مجموعة من الشروط التي يمكن حصرها في:

- 1- على المحاور أن يتحكم في مضمون وشكل المقابلة من أجل فك الشفرة الشفوية وغير الشفوية
- 2- على المحاور الالتزام بالموضوعية وتجنب فخ الإغراء الجسدي واللفظي.
- 3- يجب عليه أن يبقى متواضعا من خلال معرفة كيفية الإصغاء
- 4- عليه معرفة تنظيم وقته.
- 5- يجب عليه تبني موقف الحياد والتعاطف.

أنواع مقابلة التوظيف: يمكننا تمييز ثلاثة أنواع من المقابلات:

1- المقابلة الثنائية:

وهي نوع المقابلات الأكثر استخداما، يسعى خلالها الطرفان إلى الحصول على أكبر قدر ممكن من المعلومات من أجل اتخاذ قرار الاستمرار أو مقاطعة عملية التوظيف.

2- المقابلة الثلاثية:

في هذا النوع من المقابلة، يواجه المرشح اثنين من المحاورين هذا ما يساعد على التخفيف من أخطار الذاتية أو التحيز المحتمل.

إضافة إلى ذلك عندما يتدخل أحد المحاورين، فإن الآخر يمكنه القيام بالملاحظة بسهولة أكبر كما يمكنه تدوين بعض الملاحظات، خاصة إذا تم تحديد دور كل واحد منهما منذ البداية. في هذه الحالة:

➤ يقوم المحاور الأول (1) بإجراء المقابلة وطرح الأسئلة على المرشح

- يقوم المحاور الثاني (2) بالإصغاء وتدوين الملاحظات، كما يمكنه العودة في نهاية المقابلة إلى النقاط التي يرى أنها تستدعي التوضيح.
- بعد انتهاء المقابلة، يقوم المحاورين بتبادل الآراء وضبط وجهة نظرهما حول المرشح.

3- المقابلة الجماعية:

في هذا النوع من المقابلة يمكن القيام بمقابلة مجموعة من المرشحين بدل القيام بمقابلة فردية
ويمكن اعتبار المقابلة الجماعية بمثابة اختبار أو انتقاء مسبق الهدف منها استبعاد المرشحين غير المقبولين.
فمن الناحية الفنية، تشمل جزئين: جزء إعلامي وجزء انتقائي.