

هل تنوي التقديم في إحدى الوظائف في مجال الموارد البشرية «HR»؟ إذا عليك الاستعداد جيدا لمقابلة العمل. ولتزيد من فرص قبولك في الوظيفة إليك عددا من أبرز الأسئلة التي ستجدها غالبا في معظم مقابلات العمل في هذا المجال.

استشاري الموارد البشرية، أحمد أبو شنب، يقول لـ«شبابيك» إن أسئلة مقابلة العمل في مجال الموارد البشرية يركز أغلبها على مدى قدرة المتقدم على التخطيط، باعتباره مهارة أساسية للعاملين في المجال، من هذه الأسئلة:

-كيف تخطط للموارد البشرية؟

فهدف المحاور من هذا السؤال معرفة ما إذا كان المتقدم للوظيفة قادرا على وضع رؤية استراتيجية، وممارسة مهارة التخطيط من قبل أم لا.

-ما الفرق بين الرؤية والرسالة؟

إذا لم تتمكن من الإجابة على هذا السؤال، فهذا يعني أنك لن تمتلك القدرة من الأساس على صياغة رؤية أو رسالة، ولا تمتلك مهارة التخطيط أيضا.

-كيف تخطط للقوى العاملة؟

وهذا السؤال الهدف منه أيضا اختبار مهاراتك في التخطيط.

-كيف تحفز الموظفين؟

ربما الإجابة الأولى التي تبادر إلى ذهنك، هي تقديم علاوات أو مكافآت مالية، إلا أن المحاور يمكن أن يأخذ انطبعا سلبيا عنك لأن ذلك يكلف الشركة مبالغ مالية كبيرة.

فضلا عن أن ما يحفز موظف ما ربما لا يحفز آخر، فبعض الموظفين يكون التحفيز المادي أكثر جدوى بالنسبة لهم، وآخرين يكون التحفيز المعنوي أكثر أهمية لديهم، وبالتالي لابد من إيضاح ذلك في إجابتك.

ومن الأسئلة الأخرى التي يمكن أن تُطرح عليك، ولن تتمكن من الإجابة عليها، إلا بالحصول على دورات تدريبية في مجال الموارد البشرية أولاً، وفقاً لاستشاري الموارد البشرية، ما يلي:

- ما الفروق الجوهرية بين عملية الاستقطاب والاختيار؟

- ما الفروق الجوهرية بين عملية التدريب والتقييم؟

- ما العلاقة بين إدارة الأداء وتقييم الأداء؟

عايز تشتغل HR وتفصل أصحابك اللي مزعلينك؟.. الطريقة أهي

من جانبها، تذكر خبير الموارد البشرية بقطاع البترول الدكتورة داليا غيط، عدداً من الأسئلة الأخرى، هي:

- هل تمتلك شهادات لها علاقة بالموارد البشرية أم لا؟

عليك توضيح الدورات التدريبية أو ورش العمل التي حصلت عليها في المجال، حتى إن كانت موجودة في السيرة الذاتية. لذلك لا تكفي بالإطلاع والقراءة في مجال الموارد البشرية بل عليك قبل التقدم للوظيفة الحصول على دورات تدريبية في المجال.

- ما مفهومك عن الموارد البشرية؟ وما أهميتها؟ أقسامها؟

الهدف من هذا السؤال هو اختبار مدى اطلاعك وقراءتك في المجال، فإذا لاحظت المحاور إنك مطلع وقارئ جيد ولكن لا تمتلك الخبرة العملية الكافية فربما يتغاضى عن ذلك، لأنه طالما لديك رغبة حقيقية في العمل في المجال فمن السهل إكسابك الخبرة العملية بسرعة.

وأشارت خبير الموارد البشرية بقطاع البترول إلى عدد من أقسام أو تخصصات الموارد البشرية، هي: التوظيف، والتدريب، والهيكل التنظيمي، وشنون العاملين ومراقبة الوقت، والترقيات، والتأمينات الاجتماعية على العامل، والمرتبات والعلاوات.

-ما المهارات التي تمتلكها في مجال الكمبيوتر؟

لكي تزيد إجابتك على هذا السؤال من فرص قبولك في الوظيفة، فلا بد أن تطور مهاراتك في مجال الكمبيوتر، فمسئول الـ «HR» لا بد أن يكون على دراية كاملة ببرامج معينة بجانب البرامج التقليدية (الورد، الإكسل،..) مثل «سوفت وير»، و«ساب»، و«الأوراكل».

-هل لديك مساهمات في المجتمع؟ أو شاركت في الأعمال التطوعية من قبل؟

الهدف من هذا السؤال هو معرفة مدى تفاعلك مع الأشخاص المحيطين بك، لأن مسؤول الموارد البشرية لابد أن يكون على تواصل مستمر مع العنصر البشري وقادر على التعامل معه بأعلى درجة من الحرفية.

أهم أسئلة مقابله لوظيفة "مدير موارد بشريه"

1 أسئلة المقابلة السلوكية: (behavioral interviews)

هذه الأسئلة السلوكية القائمة على مقابلة أفضل المرشحين للموارد البشرية هي الاسئلة المتعلقة بسلوك المرشح، لاكتشاف نوع السلوك والطبيعة التي يمتلكها المرشح. تتضمن الاسئلة السلوكية ما يلي:

1. اشرح كيف ستحفز الموظفين وتساعدهم في تحقيق الأهداف المهنية؟

2. الموظف غير راضٍ عن تقييم أدائه و يشرح لك كيف ستشرح هذه

المسألة للمشرف و ستتعامل مع قلق الموظف؟

3. عليك تقديم عرض تقديمي نيابة عن إدارة الموارد البشرية. اشرح ثلاث

نقاط ستستخدمها لإقناع الجمهور بالسماح للموارد البشرية بالجلوس على

الطاولة؟

4. ووفقاً لك، ما هي ضوابط الموارد البشرية التي تعتقد أنها من محركات

تركيز هذا القسم؟

أسئلة مقابلة قياس القدرة على التصرف (Situational Interview)

Questions):

تستند هذه الأسئلة على المواقف التي قد تحدث في المكتب أثناء العمل وفي

تلك المواقف المتوترة كيف سيكون رد فعل الشخص. قد تحدث المواقف

الحياتية المتوترة في المنظمة. كيف يتم تلقائياً فحص الشخص الذي يحل

المشكلة دون خلق أي فوضى أثناء مقابلة الشخص الذي يجري المقابلة.

وتشمل الأسئلة ما يلي:

1. ماذا ستفعل إذا كان عليك اتخاذ قرار يتضمن الانضباط وإنهاء العمل.
اشرح كيف ستتصرف لحل المشكلة وتعطيك أيضاً خطوات المتابعة؟
2. اشرح كيف ستفاوض على شروط اتفاق التوفيق و الإصلاح؟
3. يمكنك اتخاذ قرارات من المحتمل أن تؤثر على شريحة كبيرة من القوى العاملة. ما الخطوات التي ستتخذها لشرح سبب قرارك وإعادة صياغته بطريقة أكثر إيجابية بالنسبة للموظفين؟
4. اشرح طرق إدارة الموظف وكيفية تفسير نتائج استطلاع الرأي؟
5. تصل حالة الطوارئ إلى الإدارة الأمريكية، كيف ستتعامل مع هذا الوضع الطارئ وذلك دون إثارة أي حالة من الذعر؟
يمكن أن تتعلق أسئلة أخرى بالكفاءة مثل:
 1. ماذا تفعل للحفاظ على مهاراتك المهنية سليمة ومحدثة؟
 2. ما هي الكفاءات الرئيسية التي تراها في مهمتك وكيف تغير تطورك هذه الأيام؟

3. أذكر بعض عوامل التطوير التي مررت بها خلال فترة السنوات

الماضية؟

4. اشرح الخطوات اللازمة لتعيين الموظف الأكثر كفاءة لقسم معين والذي

ينتج عنه نتائج أكثر كفاءة أو نتيجة للمنظمة؟

أسئلة مقابلة العمل الجماعي: (Teamwork interview questions)

1. تحدث عن الوقت الذي لم تكن راضيًا عن العمل الذي قام به فريقك

وكيف تعاملت مع ذلك؟

2. ما هي الأشياء أو ما هي الجهود التي تستخدمها لضمان جهود فريقك؟

3. ما هي الأساليب التحفيزية التي ستستخدمها لرفع معنويات الموظفين

وإخبار الفرق الذي رأته في عملهم بسبب احتياجك للدعم؟

4. كيف ستتعامل مع حالة الاختلاف مع الأهداف والتوجيهات التي عمل

عليها الفريق وما إلى ذلك؟

5. هل سبق لك العمل في فريق مختل وظيفيًا؟ إذا كانت الإجابة بنعم،

فاشرح ما الذي فعلته لإعادة الوضع على المسار الصحيح؟

أسئلة مبتكرة:

يعني الحادثة، إن وجدت، التي جلبتها في عملك، و اشرح ذلك وفقاً للأسئلة:

1. اشرح المنهجيات المستمرة التي تعرفها و تحدث أيضاً عن تجربتك

الشخصية؟

2. ما هو الشيء الخاص الذي قمت به لإعادة صياغة وإعادة تعريف عملك

في منطقة معينة تعمل فيها؟

3. ما هي الأفكار المبتكرة التي ستقدمها للفريق لتحقيق أكبر قدر ممكن من

المخرجات لشركتك؟

تحمل المسؤولية: (Accountability)

هذا يعني المسؤولية، كيف أنت مسئول عن العمل الذي تقوم به وأمام من. قد

تشمل الأسئلة التالية:

1. ما نوع النظام أو الطرق التي تستخدمها حالياً للإبلاغ عن تقدم عملك؟

2. ما نوع المقاييس التي استخدمتها أنت وفريقك في السنوات الماضية

لقياس العمل في مجال تخصصك؟

3. أعط مثالاً على كيف ستتابع عن طريق المشاريع التي تفوضها عن

الآخرين؟

4. قل أيضاً إذا كان هناك أكثر من مشرف واحد، من سيظهر لك نتيجة

العمل الذي يجري؟

5. في حالة حدوث أي خطأ عن طريق الاستخدام ، فكيف ستكون مسئولاً

أمام المشرف و اشرح الموقف بمثال؟

أسئلة مقابلة القيادة: (Leadership interview questions)

1. كم عدد الأشخاص الذين أشرفت عليهم في وقت معين؟ كم منهم كانوا

بدوام جزئي أو بدوام كامل و ما الى ذلك؟

2. هل كنت وحدك الذي تتحمل المسؤولية عن توظيف أو فصل موظفي أي

منظمة؟

3. ما الذي فعلته لتحفيز موظفيك أيضاً اشرح الوقت الذي كانوا فيه ولم

يكونوا مدفوعين و محفزين بطريقتك؟

4. ما رأيك في قول موظفيك عنك كمدير؟ هل سبق لك أن كنت مثلاً لما

توقعته من الآخرين، أو قولك أنك تأتي في الوقت المحدد، أو تقدم العمل في

الوقت المحدد دون أي تأخير، وما إلى ذلك؟

5. وفقاً لمعرفةك ما هي المهارات المطلوبة لتكون قائداً جيداً وما هي

المهارة التي تعد خبير فيها؟

6. أعط مثالاً، عندما تعاملت مع شكوى لموظف لم ينتج عنه علاقة عمل

أفضل؟

7. كيف تعاملت مع موظفيك وحللت مشاكل الانضباط الخاصة بهم؟

8. تحدث أيضاً عن الوضع عندما تعاملت مع شكوى الموظف والتي أدت

إلى ظروف عمل أفضل لجميع الموظفين الآخرين في المؤسسة؟

أسئلة السلطة:

1. قل خبرتك المهنية في الدقيقتين التاليتين؟

2. أي جانب من جوانب العمل وجدته أكثر صعوبة في وظيفتك السابقة؟

3. لماذا تعتقد أن هذه الشركة يجب أن توظفك؟

4. هل حقاً تعتبر نفسك كمبتدئ؟ و لماذا؟

5. ما هو عدد الطرق المختلفة التي يمكنك المساهمة بها في هذا العمل؟

6. ما نوع الخبرة التي لديك فيما يتعلق بالإجراءات والمعدات والمهام؟

7. لماذا تركت وظيفتك الأخيرة؟

8. ما الفرق الذي تتوقعه من هذه الشركة ولماذا يجب أن تقوم بتوظيفك

فقط؟

القدرة على التعامل مع الضغط:

1. اشرح عندما كنت في ضغوط كبيرة وكيف تعاملت مع ذلك؟

2. الضغط مستمر في كل خطوة من خطوات العمل لذا، صف متى كنت

غير قادر على التعامل معها بشكل جيد؟

3. كم عدد الموظفين الذين تعاملت معهم في وقت من الأوقات وما النصيحة

التي ستقدمونها لنا للتعامل مع نفس الموقف؟

الوظيفة الحالية و الأخيرة:

1. تكلم عن الوظيفة الحالية و الوظيفة الأخيرة؟

2. ما هي جوانب الوظيفة الأخيرة التي تمثل تحديًا وفي أي منها فشلت

ونجحت؟

3. ما هي الخطوات التي تتبعها بشكل عام أثناء اتخاذ القرارات العامة

بصرف النظر عن العمل؟

4. ما هي خططك لتطوير نفسك في العام القادم؟

5. ما هي السمات التي تعتقد أن مدير الموارد يجب أن يمتلكها؟

يمكن أن تشمل أسئلة المقابلة الشائعة الأخرى ما يلي:

1. ما هي نقاط قوتك وضعفك كمدير للموارد البشرية؟

2. ما هو مجال الإدارة؟

3. ما هي الإمتيازات الإضافية؟

4. ما هو الفرق بين الحوافز والرواتب؟

5. ما هي إدارة شؤون الموظفين؟

6. ما هي أدوار ومسئوليات مدير الموارد البشرية؟

7. تكلم عن مسؤوليات مدير شؤون الموظفين؟

8. لماذا اخترت الموارد البشرية كمهنة؟

9.العوامل التي تحدد مدى الإدارة؟

10.توصيف المنظمة، إلى جانب القيم الأساسية وأكبر التحديات؟

11.ما هي الثلاثة أشياء الرئيسية التي من شأنها أن يدفع النتائج للشركة؟

12.وفقًا لك، كيف تشجع شركتك و تدعم النمو المهني؟

13.كيف يساهم موقفك هذا في نمو شركتك وأهدافها..