

از کدام روش مصاحبه برای هر سِمَت شغلی استفاده کنیم؟

در مسیر رشد پایدار و بهینه‌سازی سیستم‌های کسب‌وکار، مهم‌ترین سرمایه‌گذاری، انتخاب افراد مناسب است. اما هر سمتی در سازمان، نیازمند یک سطح متفاوتی از دقت در ارزیابی است. استخدام یک نیروی ارشد اجرایی که قرار است نقشه راه و جهت‌گیری استراتژیک شرکت را تعیین کند، قطعاً به همان سادگی استخدام یک نیروی عملیاتی نیست. این جدول، فرآیند مصاحبه را از یک گفتگوی ساده به یک سیستم ارزیابی مهندسی‌شده تبدیل می‌کند. ما در این ساختار، زمان و جلسات را به صورت هوشمندانه بر اساس پیچیدگی سمت و میزان تأثیر آن بر سیستم کلی سازمان تنظیم کرده‌ایم. با اجرای این الگو، تضمین می‌کنید که انرژی و منابع حیاتی خود را صرف ارزیابی شایستگی‌های کلیدی در جایگاه درست می‌کنید و ریسک انتخاب اشتباه (که به کل سیستم آسیب می‌زند) را به حداقل می‌رسانید. این همان تفکر سیستمی در عمل است که تضمین می‌کند خروجی فرآیند استخدام، متناسب با اهمیت حیاتی ورودی (فرد) باشد.

نوع سِمَت شغلی	مصاحبه	زمان	جلسات
سِمَت‌های ورودی و عملیاتی (مثل کارمند اداری، فروشنده، تکنسین خط مقدم تولید)	غربالگری ساختاریافته (تلفنی/آنلاین) و رفتاری متمرکز (تک به تک)	غربالگری: ۱۵ تا ۲۰ دقیقه رفتاری: ۳۰ تا ۴۵ دقیقه	۱ تا ۲ جلسه (یک جلسه غربالگری اولیه + یک جلسه اصلی)
سِمَت‌های تخصصی/کارشناسی (مثل برنامه‌نویس، تحلیلگر داده، کارشناس مارکتینگ)	فنی/تخصصی (توسط مدیر فنی یا متخصص) مطالعه موردی	تخصصی: ۶۰ تا ۷۵ دقیقه مطالعه موردی: ۹۰ دقیقه (شامل زمان آماده‌سازی و ارائه)	۲ تا ۳ جلسه (غربالگری اولیه + تخصصی + احتمالاً فرهنگی/مدیریتی)
سِمَت‌های مدیریتی (میانی) (مثل مدیر تیم، سرپرست دیپارتمان)	رفتاری-شایستگی استراتژیک (توسط مدیر ارشد) پانل (چند مصاحبه‌کننده) ارزیابی فرهنگی معروف به Lunch/Coffee Interview	رفتاری/پانل: ۶۰ تا ۹۰ دقیقه فرهنگی: ۳۰ تا ۴۵ دقیقه	۳ تا ۴ جلسه (غربالگری اولیه + مدیر مستقیم + پانل/مدیرعامل + فرهنگی)
سِمَت‌های ارشد/اجرایی-C Level (مثل معاونت، مدیرعامل، قائم مقام استراتژیست ارشد، معاون و...)	ارزیابی استراتژیک (تمرکز بر چشم‌انداز و تفکر سیستمی) جلسات متعدد با هیئت‌مدیره مصاحبه مرجع معروف به Reference Check، بسیار دقیق	هر جلسه: ۶۰ تا ۹۰ دقیقه (با فاصله زمانی برای تحلیل عمیق)	۴ تا ۶ جلسه (شامل جلسات متعدد با ذی‌نفعان کلیدی و هیئت‌مدیره)

