SOCAR

İŞ MÜSAHİBƏLƏRİNDƏ NECƏ UĞUR QAZANMALI?



Müsahibələrə və qiymətləndirmə testlərinə hazırlıq zamanı sizə özünəinam qazandıracaq məsləhət, alət və üsullar

Piter İnqliş

"Seçim prosesləri haqqında bəzi mifləri darmadağın edən praktiki və oxunaqlı bir kitabdır. Bu kitabı oxuyan bütün namizədlərin uğur qazanmaq şansı artacaq!"

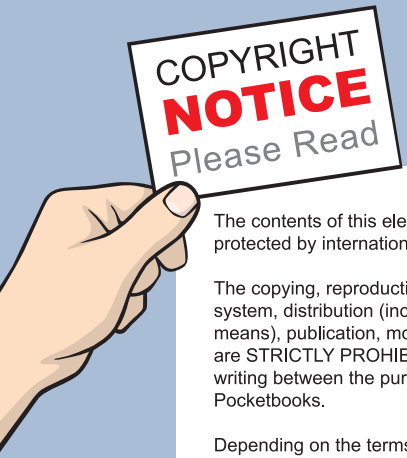
Marita Braun, "NHS" Liderlik Mərkəzində məzun proqramlarının rəhbəri

"Bu kitabı oxuduqdan sonra hansı işləri rədd etməli olduğunuzu daha yaxşı biləcəksiniz!"

Oktavius Blek, "The Mind Gym" şirkətinin idarəedici direktoru

İŞ MÜSAHİBƏLƏRİNDƏ NECƏ UĞUR QAZANMALI?

First published as the Succeeding at Interviews by Peter English. (c) Peter English 2004. Azerbaijani translation published by arrangement with Management Pocketbooks Ltd.



The contents of this electronic book (text and graphics) are protected by international copyright law. All rights reserved.

The copying, reproduction, duplication, storage in a retrieval system, distribution (including by email, fax or other electronic means), publication, modification or transmission of the book are STRICTLY PROHIBITED unless otherwise agreed in writing between the purchaser/licensee and Management Pocketbooks.

Depending on the terms of your purchase/licence, you may be entitled to print parts of this electronic book for your personal use only. Multiple printing/photocopying is STRICTLY PROHIBITED unless otherwise agreed in writing between the purchaser and Management Pocketbooks.

If you are in any doubt about the permitted use of this electronic book, or believe that it has come into your possession by means that contravene this copyright notice, please contact us.

SOCAR

MANAGEMENT POCKETBOOKS

Wild's Yard, The Dean,
Alresford, Hampshire
SO24 9BQ UK

Tel: +44 (0)1962 735573
Fax: +44 (0)1962 733637
sales@pocketbook.co.uk
www.pocketbook.co.uk

Azerbaijani translation published by arrangement with Management Pocketbooks Ltd.

MÜNDƏRİCAT



GİRİŞ 5
Müsahibələr haqqında miflər və reallıq; müsahibəçilər nə görmək istəyirlər; yaxşı və pis müsahibəçilər



MÜSAHİBƏYƏ ƏN YAXŞI ŞƏKİLDƏ HAZIRLAŞMAĞIN YOLLARI 11
Hər kəsin edə biləcəyi şəkildə hazırlaşmaq; sizə üstünlük qazandıran hazırlıq; nə geyinməli (geyinməməli); yeri dəqiqləşdirin; Hollivud yanaşması; əsəblərinizə hakim olun



MÜSAHİBƏDƏ 27
Otağa daxil olarkən; bədən dili; sualların cavablandırılması; verməli olduğunuz suallar; ideal namizəd deyilsinizsə; özünütərif; bu 4 səhvə yol verməyin; təqdimat



QİYMƏTLƏNDİRMƏ MƏRKƏZLƏRİ 75
Giriş; qrup çalışmaları; vəzifəyə uyğunluq çalışmaları və ya praktiki nümunə üzrə çalışmalar; bacarıq səviyyəsini müəyyən edən testlər; şəxsiyyət tipini müəyyən edən testlər; rol oyunları; özünüqiymətləndirmə



MÜSAHİBƏDƏN SONRA 99
Müsahibə uğursuz keçibsə; pozitivliyinizi qoruyun; on vacib məsləhət

Copyright protected – Management Pocketbooks Ltd

Copyright protected – Management Pocketbooks Ltd



GİRİŞ

Copyright protected – Management Pocketbooks Ltd

GİRİŞ

MÜSAHİBƏLƏR: MİFLƏR VƏ REALLIQ



Bu kitab sizə ən yaxşı namizəd olmağın, müsahibəçilərdə müsbət təəssürat yaratmağın və pis müsahibəçiləri idarə etməyin yollarını izah edir.

Həmçinin işəgötürənlərin getdikcə daha çox istifadə etdikləri və qiymətləndirmə mərkəzlərində təşkil edilən sınaqlarda yüksək nəticə göstərməyin sirləri açıqlanır.

Müsahibələr haqqında geniş yayılmış miflər aşağıdakılardır:

- müsahibələr ədalətli və obyektivdir;
- iş hər zaman ən yaxşı namizədə verilir;
- bəzi insanların təbii istedadı onlara müsahibələrdə özlərini yaxşı göstərməyə imkan verir, bəzilərinin isə belə istedadı yoxdur və bunu dəyişdirmək mümkün deyil.

Copyright protected – Management Pocketbooks Ltd

MÜSAHİBƏLƏR: MİFLƏR VƏ REALLIQ



Reallıq isə tamam başqadır:

- Müsahibələr çox vaxt lotereyanı xatırladır. Çoxsaylı araşdırmalar göstərir ki, çox vaxt müsahibəçilər namizədin faktiki olaraq işə başladıqdan sonra nə dərəcədə yaxşı işləyəcəyi barədə yanlış mühakimə yürüdürlər.
- İş, adətən, müsahibədə özünü ən yaxşı göstərən namizədə verilir. Çox vaxt onlar iş üçün ən münasib şəxslər olmurlar. Sadəcə olaraq, bəzi insanlar müsahibəçilərdə yaxşı təəssürat oyandırmağı bacarırlar.
- Hər kəs bacarıqlarını yaxşılaşdıra, dəfələrlə təkmilləşdirə bilər. Sadəcə, hazırlıq və praktika lazımdır, onun qaydaları isə bu kitabda izah edilir.

Copyright protected – Management Pocketbooks Ltd

MÜSAHİBƏÇİLƏR NƏ GÖRMƏK İSTƏYİRLƏR?



Pis və yaxşı müsahibəçilərin görmək istədikləri fərqlənir.

Pis müsahibəçilər:

- sizi müsahibədəki performansınız əsasında dəyərləndirirlər;
- özünəinam, zahiri görünüş və bədən dilinə lazımından artıq önəm verirlər;
- qərar qəbul edən zaman intuisiyalarına əsaslanırlar;
- önmühakimələrinin fərqinə varmırlar;
- davranışınızı həddən artıq dərindən təhlil edərək özlərini həvəskar psixoloq kimi aparırlar;
- dolaşıq suallarla sizi çaşdırmaq istəyə bilərlər;
- sizi ilk baxışdan bəyənib-bəyənmədikləri qərarlarına güclü təsir edir;
- həyəcanlı olduğunuzdan istifadə edib bu gərginliyi daha da artırmağa çalışa bilərlər;
- səhvinizi tutmağa çalışırlar.

Copyright protected – Management Pocketbooks Ltd

GİRİŞ

MÜSAHİBƏÇİLƏR NƏ GÖRMƏK İSTƏYİRLƏR?



Yaxşı müsahibəçilər:

- ilk növbədə, vəzifə üzrə səriştənizin hansı səviyyədə olması ilə maraqlanırlar;
- şəxsi zövqlərinin, tərcihlərinin təsirinə qapılmamağa çalışırlar;
- müsahibə əsnasında qeydlər aparırlar ki, qərarlarını subyektiv təəssürat əsasında deyil, təcrübəniz və nailiyyətləriniz haqqında aldıqları məlumat əsasında qəbul etsinlər;
- vəzifəyə uyğunluğunuzu ölçmək üçün qiymətləndirmə şkalalarından istifadə edirlər;
- suallarını yalnız işin tələbləri əsasında qururlar;
- həyəcanlı olacağınızı başa düşür və çalışırlar ki, özünüzü rahat hiss edəsiniz;
- ən yaxşı cəhətlərinizi görmək istəyirlər.

Bu kitabda hər iki tip müsahibəçiyə yaxşı təsir bağışlamağın yollarından bəhs edilir.



Copyright protected – Management Pocketbooks Ltd

QEYDLƏR

Copyright protected – Management Pocketbooks Ltd



MÜSAHİBƏYƏ ƏN YAXŞI ŞƏKİLDƏ HAZIRLAŞMAĞIN YOLLARI

Copyright protected – Management Pocketbooks Ltd

MÜSAHİBƏYƏ ƏN YAXŞI ŞƏKİLDƏ HAZIRLAŞMAĞIN YOLLARI

HƏR KƏSİN EDƏ BİLƏCƏYİ ŞƏKİLDƏ HAZIRLAŞMAQ

Hər kəsin edə biləcəyi şəkildə hazırlaşaraq müsahibə komissiyasına belə bir mesaj ötürürsünüz: "*Başqa namizədlər qədər yaxşıyam*".

Aşağıdakılar daxil olmaqla, sizə göndərilmiş hər bir məlumatı diqqətlə oxuyun:

- namizədə dair tələblər (tələb olunan keyfiyyətlərin siyahısı);
- vəzifə üzrə funksiyalar;
- təşkilati strukturun planı;
- müəssisə haqqında məlumat;
- seçim prosesi haqqında məlumat.

Müəssisənin veb-saytını gözdən keçirməyi unutmayın.



Copyright protected – Management Pocketbooks Ltd



SİZƏ ÜSTÜNLÜK QAZANDIRAN HAZIRLIQ

Hər kəsdən yaxşı hazırlaşdıqda isə müsahibə komissiyasına bu mesajı ötürürsünüz: "*Bu işə son dərəcə ciddi yanaşıram*". Nəticədə, digər namizədlər qarşısında üstünlük qazanmış olursunuz (çünki bu barədə düşünməmiş ola bilərlər).

1. Sətiraltı mənaları oxuyun.
Sizə göndərilən məlumatlardakı sətiraltı mənaları oxuyun, elanda və ya məlumat toplusundakı qeyri-müəyyən məqamlara aydınlıq gətirməyə çalışın.



Fərz edək ki, vəzifənin yeni yaradıldığı və karyerasına yeni başlayan şəxslərin axtarıldığı qeyd olunur. Bu o deməkdir ki, öhdəliklər bir müddət qeyri-müəyyən və nizamsız ola bilər, buna görə də özünüzü vəziyyətin sürətlə dəyişdiyi mühitdə rahat işləyə bilən şəxs kimi təqdim etməlisiniz.

2. Dosta zəng
Şəbəkənizdən istifadə edərək müəssisədə çalışan tanışları olan dostlarınızı tapmağa və onların köməyi ilə müəssisəyə "daxildən baxmaq" imkanı əldə etməyə çalışın.

Müəssisənin illik hesabatını anlamağa çalışmaq əvəzinə, daha informativ olan və daha asanlıqla başa düşəcəyiniz bu məlumatdan yararlana bilərsiniz.

Copyright protected – Management Pocketbooks Ltd



SİZƏ ÜSTÜNLÜK QAZANDIRAN HAZIRLIQ

3. Kimlərin iştirak edəcəyini öyrənin.

İnsan resursları şöbəsinə zəng edin və müsahibə komissiyasında kimlərin iştirak etdiyini öyrənin.

Bunu bilmək hər zaman faydalıdır və sizi işdəki bəzi əsas münasibətlərdən xəbərdar edə bilər.

Məs.: Müştəri xidmətləri şöbəsinin rəhbəri vakansiyası üzrə müraciət edir və öyrənirsiniz ki, müsahibə komissiyasında Müştərilərlə əlaqələr şöbəsinin rəhbəri də iştirak edəcək. Bu, sizə təəccüblü görünə bilər və iki vəzifə arasında əlaqənin nədən ibarət olduğunu soruşmaq istəyə bilərsiniz.

Bu məlumat sayəsində Müştərilərlə əlaqələr şöbəsinin rəhbərinin yola gedə biləcəyiniz bir şəxs olub-olmadığını da öyrənə biləcəksiniz.

Copyright protected – Management Pocketbooks Ltd



SİZƏ ÜSTÜNLÜK QAZANDIRAN HAZIRLIQ

4. Məşq edin.

Seçim prosesinin bir hissəsi kimi etməli olacağınız hər hansı testi məşq edin.

Əvvəlcədən aşağıdakı üsullarla məşq etmək olar:

- http://www.shl.com internet saytına baş çəkin. Bu sayt sizə ən çox istifadə edilən psixometrik testləri məşq etmək imkanı verəcək. Lakin buradakı tanışlıq məqsədi daşıyan testlərin real seçim vəziyyətində qarşılaşacağınız testlərlə müqayisədə daha asan ola biləcəyini nəzərə almağınız vacibdir.
- "IQ səviyyənizi yoxlayın" kitabına daxil edilmiş test və sualları sınaqdan keçirin.

Hər hansı rəsmi təqdimatı əzbər yadda saxlayana qədər məşq edin. Qeydlərdən istifadə etməyin. Yalnız başlıqlarınızdan istifadə edərək təqdimat edə bilsəniz, digər namizədlərdən daha bacarıqlı və özünəinamlı görünəcəksiniz.

Copyright protected – Management Pocketbooks Ltd



SİZƏ ÜSTÜNLÜK QAZANDIRAN HAZIRLIQ

5. İşə nə üçün uyğun olduğunuzu bilin.

Malik olduğunuz, sizi sözügedən iş üçün uyğun namizəd edən bilik, bacarıq və şəxsi keyfiyyətləriniz barədə **aydın təsəvvürə malik** olmaq çox vacibdir. Digər bütün keyfiyyətlər: özünəinam, müsahibədə verilən yaxşı cavablar, effektiv bədən dili buradan qaynaqlanır.

Kişilər Marsdan, qadınlar Veneradandır.
Deyirlər ki, kişilər namizədə dair tələblərə baxıb lazım olan 6 keyfiyyətdən 5-ni özlərində tapanda belə düşünürlər: "*Yəqin ki, işi mənə təklif edəcəklər*".

Qadınlar isə namizədə dair tələblərə baxıb lazım olan 6 keyfiyyətdən 5-ni özlərində tapanda belə düşünürlər: "*Lazım olan bütün tələblərə cavab vermirəm, müraciat etməyə dəyməz*".

Bu vəziyyətdə kişilərin yanaşmasını qəbul etmək daha yaxşıdır, belə ki, hansısa namizədin işəgötürənin sıraladığı əsas və arzuedilən meyarların hamısına cavab verməsi nadir hadisədir.

Copyright protected – Management Pocketbooks Ltd



SİZƏ ÜSTÜNLÜK QAZANDIRAN HAZIRLIQ

6. Müsahibə komissiyasına hansı cəhətinizi göstərmək istədiyinizi bilin.

Həyatdakı ən pis hisslərdən biri müsahibədən komissiyanın əsl bacarıqlarınızı görmədiklərini bilərək çıxmaqdır.

Bəzən bunun səbəbi müsahibəçilərin düzgün suallar verməməsi ilə bağlı olur. Lakin başqaları ilə müqayisədə üstünlüyə malik namizəd olmaq istəyirsinizsə, **komissiya "düzgün" sualları verməsə belə, fikrinizi qarşı tərəfə çatdırmağı bacarmalısınız**.

Müsahibə komissiyasının bacarıqlarınızı gördüyünə əmin olmaq üçün aşağıdakı üç addımdan istifadə edə bilərsiniz:

I addım: Təklif edilən işlər üzrə əsas güclü cəhətlərinizi **müəyyən edin**.

II addım: Güclü tərəflərinizi təsvir edən hekayə və nümunələr **hazırlayın**.

III addım: Hekayə və nümunələri necə danışacağınızı **məşq edin**.

Copyright protected – Management Pocketbooks Ltd

SİZƏ ÜSTÜNLÜK QAZANDIRAN HAZIRLIQ

I ADDIM: MÜƏYYƏN EDİN

Təklif edilən işlər üzrə əsas güclü tərəflərinizi müəyyən edin. Bu, sadəcə, sizə göndərilən məlumatı (xüsusilə də namizədə dair tələblər və vəzifə üzrə funksiyaları) diqqətlə oxumaq və işin tələblərinə necə cavab verdiyinizi müəyyən etmək deməkdir.

İşdənkənar təcrübənizdən istifadə etməyi unutmayın.

Məs.: Təşəbbüskar və qətiyyətli bir kadr axtarılırsa, işdənkənar, məsələn, xarici ölkələrə səyahət zamanı qazandığınız təcrübənizi bu keyfiyyətlərin güclü sübutu kimi təqdim edə bilərsiniz.



Copyright protected – Management Pocketbooks Ltd



SİZƏ ÜSTÜNLÜK QAZANDIRAN HAZIRLIQ

II ADDIM: HAZIRLAYIN

Müəyyən hekayə və nümunələr hazırlayın. Özünüzü bu və ya digər sahədə/mövzuda dərin təcrübəyə malik namizəd kimi göstərmək istəyirsinizsə, hekayə və nümunələrdən istifadə mühüm əhəmiyyət daşıyır.

Hər bir hekayə və ya nümunəni aşağıdakı formula uyğun şəkildə hazırlayın:

Birinci cümlə: Problemin nədən ibarət olduğunu söyləyin.
İkinci cümlə: Problemi aradan qaldırmaq üçün nə etdiyinizi söyləyin.
Üçüncü cümlə: Nəticəni söyləyin.

Məs.:

"*Hazırkı işimə yeni başlayanda təchizatçılarla münasibətlərimizdə böyük problemlər var idi*". (Problemi söylədiniz.)

"*Münasibətləri yoluna qoymaq məqsədilə hər bir təchizatçı ilə müntəzəm toplantı qrafiki hazırladım*". (Nə etdiyinizi söylədiniz.)

"*Hazırda münasibətlərimiz daha yaxşıdır və təchizatla əlaqədar problemlərlə daha az üzləşirik*". (Nəticəni söylədiniz.)

Copyright protected – Management Pocketbooks Ltd



SİZƏ ÜSTÜNLÜK QAZANDIRAN HAZIRLIQ

III ADDIM 3: MƏŞQ EDİN

Məşq edin, məşq edin, məşq edin.

Niyə?
Nümunələriniz barədə necə danışacağınızı məşq etməyin böyük rolu var. Müsahibələr çox vaxt stres yaradır və **stres altında ikən fikrinizi normal hallarda olduğundan daha pis ifadə edə bilərsiniz**. Kafedə dostlarınıza əminliklə və sərbəstcə danışdıqlarınız ovuclarınızın içi tərləyərkən, ürəyiniz sürətlə döyünərkən dilinizə elə də asanlıqla gəlmir.

Necə?
Nümunələrinizi uca səslə danışmağı məşq edin. Bu, vacibdir, çünki:

- əhvalatlarınızı düzgün danışmaq vərdişi qazanırsınız;
- istifadə etmək istədiyiniz dəqiq ifadələri sınaqdan keçirə bilirsiniz.

Copyright protected – Management Pocketbooks Ltd

MÜSAHİBƏYƏ ƏN YAXŞI ŞƏKİLDƏ HAZIRLAŞMAĞIN YOLLARI



NƏ GEYİNMƏLİ (VƏ YA GEYİNMƏMƏLİ)?

Qayda 1. **Səliqəli olun**. Bəzi müsahibəçilər ayaqqabılarınızın cilalı olmamasından hər cür qənaət hasil edə bilərlər. "Səliqə" fərqli müəssisələrdə fərqli mənalar ifadə edə bilər (bax: Qayda 2).

Qayda 2. **Uyğunlaşın**. Müsahibəçilər (ola bilsin ki, qeyri-şüuri) özlərindən soruşacaqlar: "Görəsən, bu namizəd bizim müəssisəyə uyğundurmu?" Onların bu suala necə cavab verəcəkləri sizin geyiminizdən asılıdır. Bəzi müəssisələrdə işçilər şıq kostyumlar, digərlərində isə daha sərbəst tərzdə geyinirlər. Odur ki, əgər mümkündürsə, müsahibədən təqribən bir həftə əvvəl işçilərin işə nə geydiklərinə baxmaq üçün günün əvvəlində və ya sonunda binanın yaxınlığında gəzişin.

Qayda 3. **Rahat olun**. Rahat olmayan və içində özünüzü sərbəst hiss etmədiyiniz yeni kostyum/köynək/sviter geyinməyi qətiyyən düşünməyin. Müsahibələrə mütləq içində özünüzü rahat hiss etdiyiniz geyimdə gedin.

Copyright protected – Management Pocketbooks Ltd

YERİ DƏQİQLƏŞDİRİN

Müsahibənin keçiriləcəyi yeri əvvəlcədən müəyyənləşdirin.
Müsahibəçilər gecikən namizədlərə çox neqativ yanaşırlar, ona görə də, ən yaxşısı, müsahibədən əvvəl yeri dəqiq müəyyənləşdirin. Görüşünüz səhər saat 9-da olacaqsa, müsahibəyə bir neçə gün qalmış həmin saatlarda (mütləq!) sınaq məqsədilə həmin yerə gedin – unutmayın ki, nəqliyyatın sıx vaxtında yola daha çox zaman sərf olunacaq.

Pivəxanada deyil, kafedə gözləyin.
Yeri dəqiqləşdirməyə gedərkən yaxınlıqda – ola bilər ki, müsahibə günü tez çatarsınız – gözləyə biləcəyiniz bir kafe tapın (bəzi müsahibəçilər müsahibədən yarım saat əvvəl gəldiyiniz üçün qıcıqlana bilərlər). Yaxınlıqdakı pivəxanada oturub gözləmək kimi bir səhvə yol verməyin – limonad içmiş olsanız belə, üstünüzə siqaret və spirtli içki qoxusu çökəcək.



Copyright protected – Management Pocketbooks Ltd

MÜSAHİBƏ GÜNÜ

Qəbul şöbəsinin əməkdaşı ilə nəzakətlə rəftar edin.
Bəzən müsahibəçilər qəbul şöbəsinin əməkdaşından hər bir namizəd haqqında fikirlərini soruşurlar. Bəzən isə heç soruşmağa ehtiyac qalmır, onlar öz fikirlərini büruzə verməyin yolunu tapırlar ("*Boz kostyumlu kişi bir az kobud idi*"). Ona görə də qəbul şöbəsinin əməkdaşları ilə də müsahibə komissiyasının üzvləri kimi rəftar edin.

Əvvəlcə tualetə baş çəkin.
Sadəcə məlum səbəblərə görə deyil, həm də görünüşünüzə baxmaq üçün müsahibəyə girməmişdən əvvəl tualetə baş çəkin. Saçınız və/və ya makiyajınız qaydasındadırmı? Qalstukunuzun düyünü pozulmayıb ki?



Copyright protected – Management Pocketbooks Ltd



HOLLİVUD YANAŞMASI

Aktyor Corc Kluni hesab edir ki, Hollivudda bir çox aktyorlar sınaq çəkilişlərində iştirak edərkən daxilən hiss etdikləri ümidsizliyi bir az büruzə verirlər, halbuki həmin rolu almağı hər kəsdən çox istəyirlər. Kluniyə görə, həmin rol mütləq başqasına, otağa "*Mən əla aktyoram. Mən sizə daha çox lazımam, nəinki siz mənə!*" yanaşması ilə daxil olan aktyora verilir.

İş müsahibələri də belədir. Hansısa dostunuzun belə dediyini eşitmisinizmi: "*İstəmədiyim bir iş üçün müsahibəyə getdim. Ona görə də müsahibədə çox rahat idim, sonda işi mənə təklif etdilər*".

Düzgün yanaşmanı formalaşdırmaq üçün aşağıdakılar barədə düşünün:

- **Müsahibəçilər də həyəcanlı ola bilərlər** – işəgötürənlərin çoxu sonradan işi yaxşı görə bilməyəcək birini işə qəbul etmək qorxusu keçirirlər.
- **Bu kitabı oxumusunuzsa və məsləhətlərə əməl etmisinizsə, müsahibəyə namizədlərin böyük əksəriyyətindən daha yaxşı hazırlaşmış olacaqsınız.**

Copyright protected – Management Pocketbooks Ltd

ƏSƏBLƏRİNİZƏ HAKİM OLUN

Əvvəla unutmayın ki, **demək olar, hər kəs** iş müsahibəsinə gedərəkən **həyəcanlanır** və bu rəqibiniz olan namizədlərə də aiddir.

Bir şeyi də yadda saxlayın ki, **hiss etdiyiniz qədər həyəcanlı görünmürsünüz**. Müsahibəçilər ürəyinizin döyüntüsünü, mədənizdəki çalxantıları görmürlər. Üzünüzün hər zaman olduğundan daha çox qızardığını, daha çox tərlədiyinizi hiss edə bilərsiniz, lakin bu, müsahibəçilərin böyük əksəriyyətinin nəzərinə çarpmır.

Maraqlıdır ki, bəzi **müsahibəçilər bir qədər həyəcanlı olan namizədi xoşlayırlar**: bu, namizədin müsahibəyə ciddi yanaşdığını göstərir.



Copyright protected – Management Pocketbooks Ltd



ƏSƏBLƏRİNİZƏ HAKİM OLUN

Müsahibədən əvvəl aşağıdakı çalışmaları sınayın:

- 10-a qədər sayaraq burnunuzla dərindən nəfəs alın. Sonra 10-a qədər sayaraq nəfəsi ağzınızdan verin. Boynunuzu və çiyinlərinizi rahatlaşdırmağa çalışaraq bir dəqiqə ərzində bunu təkrar edin. Avtobusda, qatarda, avtomobildə əyləşmiş vəziyyətdə də edə bilərsiniz.
- Boğazınızdakı xırıltını götürmək, səsinizi yumşaltmaq üçün zümzümə edin, yaxud üz əzələlərinizi rahatlatmaq üçün əsnəyin. Bu çalışmanı müsahibənin keçiriləcəyi binaya daxil olarkən edə bilərsiniz.
- Çiyin əzələlərinizdə gərginliyi azaltmaq üçün yumruğunuzu sıxıb saxlayın, açın və rahatlanın.

Bəzi namizədlər **müsahibəyə müsahibəçi ilə bərabər statusa malik odluqları bir görüş/ toplantı** kimi baxmağı faydalı hesab edirlər. Bəziləri isə müsahibəni yüksək təbəqənin iştirak etdiyi sosial tədbirə bənzədir və **qarşıya məqsəd qoyurlar ki, oradakı hər kəsi (yəni müsahibəçiləri) heyran qoysunlar**.

Copyright protected – Management Pocketbooks Ltd



MÜSAHİBƏDƏ

Copyright protected – Management Pocketbooks Ltd

MÜSAHİBƏDƏ

OTAĞA DAXİL OLARKƏN

ÜÇ VACİB HƏRƏKƏT

Araşdırmalar göstərir ki, müsahibənin əvvəlində otağa daxil olarkan üç konkret hərəkəti edən namizədlər bu hərəkətləri etməyənlərlə müqayisədə orta hesabla daha yüksək qiymətləndirilirlər:

1. **Gülümsəyin.**
2. **Müsahibəçilərlə göz təması qurun.**
3. **Əl sıxın.**



Copyright protected – Management Pocketbooks Ltd

MÜSAHİBƏDƏ



OTAĞA DAXİL OLARKƏN

BUNLAR NƏ ÜÇÜN VACİBDİR?

- **Müsahibəçilərin çoxu müsahibənin ilk dəqiqələrində namizədlə bağlı qərar qəbul edirlər**. Onlar müsahibənin qalan hissəsini bu qərarlarını dəstəkləyəcək faktlar axtarmağa sərf edirlər. Bu,"**buynuz/halə effekti**" adlanır. (Müsahibəyə yaxşı başlamayan namizəd sanki şeytan kimi buynuz çıxarmağa başlayır və bundan sonra komissiyanın gözündə yaxşı heç nə edə bilmir, müsahibəyə yaxşı başlayan namizədin isə başının üstündə sanki halə yaranır.)
- Təbəssüm qarşı tərəfə bu mesajı ötürür: "*Özümə arxayınam*", "*Burada olduğuma şadam*". Əksər müsahibə komissiyaları bu münasibəti görmək istəyirlər. **Simanızda şüurlu olaraq təbəssüm yaratmaq müsahibə otağına üzünüzdə həyəcanlı ifadə ilə daxil olmağın da qarşısını alır**.
- **Göz təması qurmaq özünəinam nümayiş etdirir**, sizinlə komissiya arasında istilik, yaxınlıq yaradır, etibarsız insan təəssüratının qarşısını alır.

Copyright protected – Management Pocketbooks Ltd

MÜSAHİBƏDƏ



OTAĞA DAXİL OLARKƏN

DÜZGÜN ŞƏKİLDƏ ƏL SIXIN

- Əl sıxmaq vacib bir jestdir, amma düzgün şəkildə etməyəndə problem yarada bilər. Otağa girər-girməz döyüş meydanına hücuma keçirmiş kimi əlinizi bu jestinizdən ürkmüş müsahibəçilərə doğru uzatmaqla bir az mübaliğəyə yol vermiş ola bilərsiniz.
- Komissiya üzvlərinə doğru yaxınlaşaraq **əlinizi ehmalca** önə doğru uzatmaq daha doğru üsuldur. Ümid edək ki, onlar ipucunu anlayıb əlinizi sıxacaqlar. Anlamasalar, əlinizi diqqət çəkmədən yanınıza salın.
- Unutmayın ki, sağ əlinizi görüşmək məqsədilə boş saxlamaq üçün çanta və ya qovluğunuzu **sol əlinizdə tutmalısınız**. Bu yolla, onu bir əlinizdən digər əlinizə keçirmək kimi narahat vəziyyətə düşməyəcəksiniz.
- Dostlarınız və ailə üzvlərinizlə əl sıxıb görüşməyi məşq edin, sonra onlardan fikirlərini soruşun. Qarşı tərəfin əlini qamarlamadan (həyəcanlı olduğunuzu göstərir) və ya möhkəm sıxmadan (dominantlıq və ifrat özünəarxayınlıq əlamətidir) görüşdüyünüzə əmin olun.

Copyright protected – Management Pocketbooks Ltd

MÜSAHİBƏDƏ



BƏDƏN DİLİ

ÖZÜNÜZ OLUN

Bədən dilindən düzgün istifadə vacibdir. "Həvəskar psixoloq"u oynamağı sevən müsahibəçi sizi diqqətlə təhlil edəcək. Digər müsahibəçilər də, yəqin ki, qeyri-ixtiyari olaraq onun təsiri altına düşəcəklər.

Müsahibələrdə əsas fənd odur ki, **mümkün qədər özünüz** olmağı bacarasınız. Çünki yalnız bu zaman sərbəst, rahat danışa və fikrinizi səlis şəkildə çatdıra bilirsiniz. Məsələn, dostlarınızla söhbət edən zaman fikirlərinizi heç bir çətinlik çəkmədən ifadə edirsiniz.

Copyright protected – Management Pocketbooks Ltd

MÜSAHİBƏDƏ

BƏDƏN DİLİ

ƏLLƏRİNİZİ SƏRBƏST BURAXIN

Müsahibədə özünüz olmaq, təbii davranmaq o deməkdir ki, əllərinizdən də təbii şəkildə istifadə etməlisiniz.

Bəziləri hesab edirlər ki, təmkinli, soyuqqanlı və təbii görünmək üçün əllərini nəzarətdə saxlamalıdırlar. **Səhv fikirdir**, çünki bu sizi donuq və ruhsuz göstərə bilər.

Bundan əlavə, əllərinizi nəzarətdə saxlamalı olduğunuzu özünüzə xatırlatmaq həddən artıq yüklənmiş beyniniz üçün əlavə bir narahatlıq yaradır. Odur ki, əllərinizi sərbəst buraxın.



Copyright protected – Management Pocketbooks Ltd

MÜSAHİBƏDƏ

BƏDƏN DİLİ

UŞAQ KİMİ DAVRANMAYIN

Bəzən insan həyəcanlı olanda, xüsusilə də qarşısındakıların ondan güclü olduğunu hiss etdikdə "uşaq pozası"na keçir.

Bu zaman dizlər birləşir, ayaqlar paralelləşir və əksərən stulun altına girir. Əllər dizlərin üstündə olur, baş bir qədər aşağı meyillənir. Çiyinlər önə əyilir. Üzdəki ifadə məzəmmət edilən ədəbli və itaətkar uşağı xatırladır.

Gərgin və rəsmi situasiyalarda bu pozaya keçməyinizin səbəblərindən biri budur ki, siz elə əvvəldən ayaq və dizlərinizi bir araya gətirib, əllərinizi dizlərinizin üstünə qoyub nəzakətlə əyləşmiş ola bilərsiniz. **Belə oturuş şəkli rəsmi görünə bilər, lakin həyəcan keçirən zaman bu vəziyyətdən "uşaq pozası"na keçmək o qədər də çətin olmur**.





Copyright protected – Management Pocketbooks Ltd

MÜSAHİBƏDƏ

BƏDƏN DİLİ

DURUŞ

Ayaqlarınızı bir-birinin üstünə aşırın.
"Uşaq pozası"ndan yayınmağın üsullarından biri olaraq ayağınızı ayağınızın üstünə aşırıb, əlinizi aşırdığınız ayağın üstünə qoyun. Bu vəziyyətdə dik əyləşib arxaya söykənsəniz, özünəinamlı və peşəkar görünəcəksiniz.

Əllərinizi masadan kənarda saxlayın.
Ümumiyyətlə, masaya doğru əyilmək və ya qollarınızı masanın üzərinə uzatmaq yaxşı fikir deyil. Müsahibə komissiyasının üzvləri onların sahəsini işğal etdiyinizi düşünə bilərlər.

Çay? Qəhvə? Su?
Adətən, ən yaxşısı, fincan və nəlbəkinin tələb olunduğu içkilərdən nəzakətlə imtina etməkdir – həyəcanlısınızsa, qab-qacağı cingildədə və ya fincanı aşıra bilərsiniz. Lakin boğazınız quruyubsa, bir stəkan su istəyin.



Copyright protected – Management Pocketbooks Ltd

MÜSAHİBƏDƏ



BƏDƏN DİLİ

HƏR KƏSLƏ GÖZ TƏMASI QURUN

1. **Situasiya** – Çox vaxt müsahibə komissiyasının bir üzvü digərlərindən daha mehriban davranır. Əslində, bu, nadirən düşünülmüş bir "yaxşı polis/pis polis ssenarisi" olur, lakin yenə də ehtiyatla reaksiya verməlisiniz.
2. **Ehtimal edilən reaksiyanız** – Müsahibə kimi stresli vəziyyətlərdə insanlar, təbii olaraq, onlara maraq göstərdiyini düşündükləri şəxslərlə göz təması qururlar.
3. **Nəticə** – Diqqətli olmasanız, bütün cavablarınızı ilk cavabınızı verərkən diliniz dolaşanda sizi gülümsəyərək cəsarətləndirmək səhvinə yol vermiş mehriban simalı komissiya üzvünə ünvanlayacaqsınız. Çox keçmədən üzə bilməyən insan xilasetmə halqasından yapışan kimi, baxışlarınızla "mərhəmətli müsahibəçi"dən yapışacaq, onun özünü narahat hiss etməsinə, digər komissiya üzvlərinin isə özlərini təcrid olunmuş kimi hiss etməsinə səbəb olacaqsınız.
4. **Həll yolu** – Hər kəslə göz təması qurun. Sual verilirsə, əvvəlcə sualı verən şəxsə baxaraq cavab verməlisiniz. Cavabınız uzun olarsa, sözünüzə davam etdikcə digər müsahibəçilərlə göz təması qurun.

Copyright protected – Management Pocketbooks Ltd

MÜSAHİBƏDƏ

MÜSAHİBƏÇİNİN BƏDƏN DİLİ

Müsahibəçinin bədən dilinə diqqət yetirin.

- Xüsusilə də hər bir suala cavab verərkən nə qədər danışmalı olduğunuza dair müsahibəçidən gələn "siqnal"lara fikir verin.
- Müsahibəçi tez-tez başını tərpədərək "*aha, aha*" deyirsə və ya gözündə donuq ifadə yaranmağa başlayırsa, deməli, artıq kifayət qədər danışmısınız.
- Müsahibəçi dönə-dönə "*Daha ətraflı danışa bilərsinizmi*" kimi cümlələr qurursa, o halda, yəqin ki, cavablarınız həddən artıq qısadır.



Copyright protected – Management Pocketbooks Ltd



SUALLARIN CAVABLANDIRILMASI

QIZIL QAYDA

Müsahibənin qızıl qaydası budur ki, hər bir suala vakansiya üzrə düzgün namizəd olduğunuzu göstərən konkret nümunə danışmaq fürsəti kimi baxmalısınız.

Bunun üçün:

- Müsahibədən əvvəl hazırladığınız **hekayə və nümunələrdən** istifadə edin (bax: səh. 19, "Problem/həll yolu/nəticə" formulu).
- Nümunələrinizi/hekayələrinizi danışmaq üçün yaranan **fürsətləri əldən buraxmayın**.

Copyright protected – Management Pocketbooks Ltd

MÜSAHİBƏDƏ



SUALLARIN CAVABLANDIRILMASI

TƏKRAR ETMƏK

"Zəhmət olmasa, sualı təkrar edə bilərsinizmi?"

- Namizədlərin çoxu müsahibəçilərdən sualı təkrar söyləməyi xahiş etməkdən çəkinirlər. Çəkinmək lazım deyil – namizədlərin sualı təkrar və ya izah etməyi xahiş etməsi çox rast gəlinən bir haldır.
- Müsahibə ərzində sualı bir və ya iki dəfədən çox təkrar söyləməyi xahiş etsəniz, yalnız onda problem yarana bilər.
- Birləşmiş Krallığın qabaqcıl işəgötürən şirkətlərindən biri **sualın izahını xahiş edən namizədlərə daha yüksək bal verir**. Belə ki, şirkət həmin namizədin fəal dinləmə bacarığına malik olduğunu hesab edir.

Copyright protected – Management Pocketbooks Ltd

MÜSAHİBƏDƏ



SUALLARIN CAVABLANDIRILMASI

FÜRSƏTLƏRİ GÖRMƏYİ BACARIN

Aşağıdakı suallardan hər birini təcrübə və nailiyyətlərinizin başlıca aspektlərindən birini önə çıxaracaq şəkildə necə cavablandıra bilərsiniz?

"*Bizə hazırkı işiniz haqqında danışın*".

"*Çətin xarakteri olan həmkarınızla necə yola gedərdiniz?*"

"*Sizcə, güclü cəhətləriniz hansılardır?*"

"*Hansı zəif cəhətləriniz var?*"

"*Bu işi nə üçün istəyirsiniz?*"

Copyright protected – Management Pocketbooks Ltd

MÜSAHİBƏDƏ



SUALLARIN CAVABLANDIRILMASI

HAZIRKI İŞİNİZ

"Bizə hazırkı işiniz haqqında danışın".

Gizli təhlükələr

Təhlükə bundan ibarətdir ki, hələ müsahibə mühitinə öyrəşmədiyinizdən tələsik və ya mənasız, əlaqəsi olmayan cavablar verə, məsələn, bütün öhdəliklərinizi sıralaya, vəzifə üzrə funksiyaların üçüncü səhifəsindəki 24 və 25-ci bəndləri xatırlamağa çalışaraq özünüzü çaşqın vəziyyətə sala bilərsiniz.

Nəzərə alın ki, bu sual əksərən müsahibənin əvvəlində verilir. "Buynuz/halə effekti"ni nəzərə alaraq, yaxşı hazırlanmış və məşq edilmiş məqbul cavabın verilməsi lazımdır.

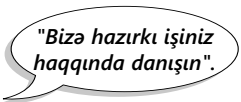
Copyright protected – Management Pocketbooks Ltd

MÜSAHİBƏDƏ



SUALLARIN CAVABLANDIRILMASI

HAZIRKI İŞİNİZ



Bu suala necə cavab verməli?

İşinizlə bağlı bütün funksiyaları sadalamaqla kifayətlənməyin. Unutmayın ki, müsahibədə əsas məqsədiniz özünüzü reklam etmək və komissiyanı öz güclü tərəfləriniz haqqında məlumatlandırmaqdan ibarətdir.

Vəzifənizin icmalını verən bir cümlə ilə başlayın:

"*Mühasibat komandasına rəhbərlik edirəm*".

Sonra isə güclü tərəflərinizdən birini izah edən hekayə və ya nümunələrlə davam edin:

"*İşimdə ən sevdiyim cəhətlərdən biri budur ki, Müştərilərlə hesablaşmalar şöbəsinin nüfuzunu yüksəldə bildim, artıq onlara sadəcə hesablama maşını kimi baxmırlar. Əvvəllər müəssisədə arxa planda qalardıq, indi isə bizi bir sıra müxtəlif təşəbbüslərə qoşulmağa dəvət edirlər*".

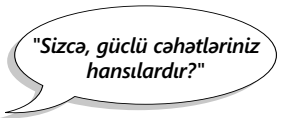
Copyright protected – Management Pocketbooks Ltd

MÜSAHİBƏDƏ



SUALLARIN CAVABLANDIRILMASI

GÜCLÜ CƏHƏTLƏR



Gizli təhlükələr

Burada iki məsələ ilə bağlı ehtiyatlı olmalısınız:

1. Özünüzü reklam etməkdən utandığınız üçün qətiyyətsiz cavab verə bilərsiniz:

   "*Düşünürəm ki, kifayət qədər nizam-intizamlı bir insanam*".

2. Dediklərinizi təsdiq edən bir fakt olmadığı üçün özünüz haqqında çox danışmağa çətinlik çəkə bilərsiniz:

   "*Həmkarlarla, həqiqətən də, çox yaxşı yola gedirəm, son dərəcə intizamlıyam, çox etibarlı, təşəbbüskar bir insanam*".

Copyright protected – Management Pocketbooks Ltd

MÜSAHİBƏDƏ



SUALLARIN CAVABLANDIRILMASI

GÜCLÜ CƏHƏTLƏR

"Sizcə, güclü cəhətləriniz hansılardır?"

Bu sualı necə cavablandırmalı?

- Haqqında əminliklə danışa biləcəyiniz **üç güclü cəhətiniz varsa**, uğurlu nəticə əldə etmək şansınız artar.
- Burada əsas məharət odur ki, təklif olunan **iş üçün vacib əhəmiyyət daşıdığını** bildiyiniz keyfiyyətləriniz haqqında danışa və söylədiklərinizi təsdiqləyən faktlar göstərə biləsiniz.

Məs.: *"Əsasən, üç güclü cəhətimin olduğunu düşünürəm: birincisi, bir sıra fərqli insanlarla yaxşı yola gedirəm, ikincisi, çox intizamlıyam və öz təşəbbüsümlə çalışmağı yaxşı bacarıram. Bunların hər birinə dair qısaca olaraq nümunə göstərməli olsam..."*

Copyright protected – Management Pocketbooks Ltd

MÜSAHİBƏDƏ

SUALLARIN CAVABLANDIRILMASI

ZƏİF CƏHƏTLƏR

Gizli təhlükələr

"Hansı zəif cəhətləriniz var?"

Buradakı təhlükələr aşağıdakılardır:

1. Hər hansı zəif cəhətinizin olmadığını iddia edə bilərsiniz (bu zaman müsahibəçi özünüdərk qabiliyyətinizin olmadığını və xudbin olduğunuzu düşünə bilər).
2. Elə zəif cəhətləriniz haqqında danışarsınız ki, müsahibəçilər çox tərəddüdlü qalarlar:

   "*Heç vaxt işi möhlətin sonuna qədər çatdıra bilmirəm*".



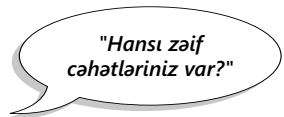
Copyright protected – Management Pocketbooks Ltd

MÜSAHİBƏDƏ



SUALLARIN CAVABLANDIRILMASI

ZƏİF CƏHƏTLƏR



Bu suala necə cavab verməli?

- **İki zəif cəhət "hazırlayın"** – İlk zəif cəhətinizi təsvir etdikdən sonra komissiya üzvlərindən bəziləri başqa zəif cəhətiniz barədə soruşacaqlar, qismən ona görə ki ilk zəif cəhətinizi xüsusi olaraq müsahibə üçün "hazırladığınız"dan şübhələnəcəklər.
- **Bu cəhətlərin müsahibə komissiyasını həddən artıq narahat etməyəcəyinə əmin olun** – İşin xarakterindən asılı olaraq, bəzi zəif cəhətlər digərləri ilə müqayisədə daha məqbul olur. Məsələn, katibin/katibənin: "*Bəzən işləri başqalarına həvalə etməkdə çətinlik çəkirəm. İstədiyim kimi yerinə yetirildiyinə əmin olmaq üçün işləri özüm görməyə üstünlük verirəm*" deməyi böyük bir şey dəyişdirmir. Lakin aydın məsələdir ki, bu cəhət idarəedici direktor üçün məqbul hesab edilə bilməz.
- **Zəif cəhətlərinizin üzərində necə işlədiyinizi söyləyin ki**, bu cəhətləriniz maneə yaratmasın. "*Çox sürətlə işləyirəm və bəzi məsələləri dərindən düşünməyə vaxt ayırmadan yeni işlərə girişirəm. Davamlı olaraq düşünmədən vaxtımı sərf etdiyim tapşırıqlara "atılmaq" əvəzinə, planlaşdırma üçün vaxt ayırmağı və daha nizamlı işləməyi öyrənməyə çalışıram*".

Copyright protected – Management Pocketbooks Ltd



SUALLARIN CAVABLANDIRILMASI

ÇƏTİN XARAKTERƏ MALİK HƏMKARLAR

Gizli təhlükələr

"Çətin xarakteri olan həmkarınızla necə yola gedərdiniz?"

Burada gizli təhlükələr aşağıdakılardır:

- Şablon cümlələrlə cavab verə bilərsiniz:

  "*Düşünürəm ki, insanlara nəzakətli və ədalətli münasibət göstərmək lazımdır. Həmçinin ünsiyyəti düzgün şəkidə qura bilmək xüsusilə vacibdir*".

- Fərziyyələrlə cavab verə bilərsiniz:

  "*Onlarla ədalətlə rəftar edər, nə üçün problem yaratdıqlarını anlamağa çalışardım*".

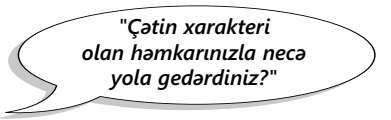
Copyright protected – Management Pocketbooks Ltd

MÜSAHİBƏDƏ



SUALLARIN CAVABLANDIRILMASI

ÇƏTİN XARAKTERƏ MALİK HƏMKARLAR



Bu suala necə cavab verməli?

Hər dəfə "... necə edərdiniz?" tipli suallarla üzləşdikdə **keçmişdə bənzər vəziyyətin öhdəsindən necə gəldiyinizə dair nümunə** ilə cavab verməlisiniz.

- **Real nümunələrə əsaslanan cavab hər zaman** fərziyyəyə əsaslanan cavabla **müqayisədə daha yaxşı səslənir** – fərziyyə belə təəssürat yarada bilər ki, sadəcə, iştirak etdiyiniz təlimlərdən, oxuduğunuz kitablardan öyrəndiyiniz nəzəriyyələri tutuquşu kimi təkrar edirsiniz.
- Bu nümunədə belə deyə bilərsiniz, "*Həmkarımın nə dərəcədə çətinlik yaratmasından asılı olaraq davranardım. Lakin konkret bir nümunə söyləməli olsam, son iş yerimdə çox tələbkar və nə vaxt nə edəcəyi bəlli olmayan bir şəxslə çalışırdım. Sonradan başa düşdüm ki, onunla yola gedə bilmək üçün aramızdakı münasibəti inkişaf etdirməli və bunun üçün səy göstərməliyəm. Beləliklə, çox vaxt yaxşı yola gedirdik, lakin öz uğursuzluqlarının heyfini məndən çıxmağa çalışdığını hiss edəndə qətiyyətlə müqavimət göstərə bilirdim*".

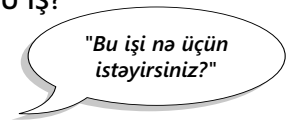
Copyright protected – Management Pocketbooks Ltd

MÜSAHİBƏDƏ



SUALLARIN CAVABLANDIRILMASI

NİYƏ MƏHZ BU İŞ?



Gizli təhlükələr

Bu suala müsahibə komissiyasında rəğbət oyatmayacaq cavab (konkret olaraq bu işə müraciət etməyinizin səbəbləri arasında olsa da) verməməlisiniz.



İşə qəbul olunmağı aşağıdakı səbəblərdən istəyə bilərsiniz:

- yaşadığınız yerə yaxındır;
- hazırkı rəhbərinizdən cana gəlmisiniz;
- işdən azad edilmisiniz və ya ixtisara düşmüsünüz, yaxud azad edilmək və ya ixtisar olunmaq üzrəsiniz.

Bu səbəblərdən heç biri müsahibə komissiyasına yaxşı təsir bağışlamayacaq.

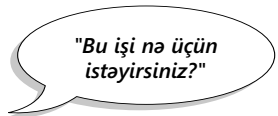
Copyright protected – Management Pocketbooks Ltd

MÜSAHİBƏDƏ



SUALLARIN CAVABLANDIRILMASI

NİYƏ MƏHZ BU İŞ?



Bu suala necə cavab verməli?

- **Müsahibə komissiyasının gözləntilərinə ən çox xitab edən səbəbi seçin**. Evdən işə yolunuzun nə qədər qısa olacağı haqqında danışmağın, çətin ki, bir yararı olsun.
- Nəzərə alın ki, **hansısa kollektivə qoşulmaq, bir növ, bir qədər yeni ailəyə daxil olmağa bənzəyir**. Gələcək rəhbəriniz də çox güman ki, müsahibə komissiyasının üzvləri arasındadır və sizin bu işə olan entuziazmınızı görmək və eşitmək istəyir.
- Lakin bu o demək deyil ki, niyə müraciət etdiyiniz barədə yalan danışmalısınız. **Müəyyən bir işə müraciət etməyin, adətən, bir deyil, bir neçə səbəbi olur**.
- **Komissiyanın xoşuna gələ biləcəyini düşündüyünüz səbəbi önə çıxarın**. Sözügedən sahədə böyük təcrübənizin olması və belə işlərdən zövq aldığınız haqqında danışa bilərsiniz.



Vacib məsləhət: Entuziazm göstərin. Müvafiq təcrübəyə malik olmaqla yanaşı, həm də entuziazmlı namizəd çox cəlbedici perspektiv təklif edir. Bəzən entuziazm sizə bərabər səviyyədə yaxşı ixtisaslaşmış namizədlərə qarşı üstünlük qazandırır.

Copyright protected – Management Pocketbooks Ltd

MÜSAHİBƏDƏ



VERMƏLİ OLDUĞUNUZ SUALLAR

NƏ ÜÇÜN SUAL VERMƏLİSİNİZ?

"Məgər müsahibədə iş haqqında məlumat almaq üçün sual vermirik?"

Xeyr! Ağıllı namizədlər verdikləri suallara özlərini reklam etmək, ən yaxşı namizəd olduqlarını nümayiş etdirmək üçün daha bir fürsət kimi baxırlar.

Müsahibə komissiyası, adətən, görüşün sonuna doğru: "*Bizə sualınız varmı?*" – deyə sizə müraciət edəndə, birinici növbədə, əvvəla bunun üçün vaxtınızın olub-olmadığını müəyyən etməlisiniz. Komissiya üzvləri qrafikdən geri qalmış, daha bir neçə namizədlə görüşməli ola bilərlər. Onların bədən dilinə baxanda suala "xeyr" cavabı verəcəyinizə ümid etdikləri aydın olursa, o halda, yəqin ki, belə desəniz, yaxşı olar: "*Xeyr, seçim prosesində bütün suallarım cavablandırıldı, təşəkkür edirəm*".

Lakin sual vermək üçün vaxt varsa, sualların 3 kateqoriyasını nəzərə alın:

- **pis suallar;**
- **məqbul suallar;**
- **əla suallar.**

Copyright protected – Management Pocketbooks Ltd

MÜSAHİBƏDƏ

VERMƏLİ OLDUĞUNUZ SUALLAR

PİS SUALLAR

Pis suallar, adətən, cavabını hər şeydən çox bilmək istədiyiniz suallar olur. Problem bundadır ki, belə suallar sizi qətiyyən yaxşı tərəfdən göstərmir və heç vaxt sizi reklam etmir. Pis suallara nümunələr:

"Sərbəst vaxt qrafiki sistemini tətbiq edirsinizmi?"

"İllik məzuniyyətim neçə gün olacaq?"

Belə sualları verən namizədlər işəgötürənlərdə narahatlıq yaradır. Namizədin işdən daha çox onun imtiyazları ilə maraqlandığını düşünürlər. Həqiqətən zəif namizədlər belə suallar verəndə aydın olur ki, onlar vakansiya üzrə funksiya və tələbləri yaxşı oxumayıblar.



Copyright protected – Management Pocketbooks Ltd

MÜSAHİBƏDƏ



VERMƏLİ OLDUĞUNUZ SUALLAR

MƏQBUL SUALLAR

Məqbul suallar da cavabını bilmək istədiyiniz suallardır, lakin onlar pis suallarla müqayisədə daha yaxşı təəssürat oyandırır.

Məsələn:
"*Müəssisənizdə hansı təlim və inkişaf fürsətləri mövcuddur?*"
"*Karyera yüksəlişi şansı qazanmaq üçün bu vəzifədə nə qədər işləməliyəm?*"

Öz-özlüyündə bu suallarda pis heç nə olmasa da, daha yaxşı, yəni müsahibə komissiyasına müsbət təsir bağışlayan suallar da mövcuddur.

Copyright protected – Management Pocketbooks Ltd

MÜSAHİBƏDƏ



VERMƏLİ OLDUĞUNUZ SUALLAR

ƏLA SUALLAR

Əla suallar sizi müsahibəçilərin gözündə yüksəyə qaldıran suallardır.

Əla suallar komissiyaya sizinlə bağlı pozitiv bir mesaj ötürür.

Əla suallar **təşəbbüskar, dinamik və entuziazmlı** olduğunuzu göstərir.

Məs.:

"Məhsulunuzun daha effektiv marketinqi barədə bir qədər düşünmüşəm. Keçmişdə bu metodlardan bəzilərini istifadə edib yaxşı nəticələr əldə etmişəm – şöbənizdə belə yeni ideyaların həyata keçirilməsi üçün imkan varmı?"

"Son işimdə layihələrin idarə edilməsi üzrə təcrübəmdən çox zövq almışam – bu vəzifədə də müəyyən bir layihəni öhdəliyimə götürmək fürsətim olacaqmı?"

Əla sualın sirri ondadır ki, işdə özünüzü necə göstərəcəyinizi nümayiş etdirmək üçün demək istədiklərinizi sual formasına çevirə biləsiniz.

Copyright protected – Management Pocketbooks Ltd

MÜSAHİBƏDƏ



VERMƏLİ OLDUĞUNUZ SUALLAR

SUALLARIM NƏ ÜÇÜN VACİBDİR?

- Suallarınız vacibdir, çünki onlar əksərən müsahibədə dediyiniz son sözlər olur. **İlk təəssürat vacib olduğu kimi, müsahibəçilərin yaddaşında qalan imiciniz də önəmlidir**.
- Məqbul suallar verməklə kifayətlənsəniz, əla suallar verən başqa namizədə uduzmaq riskinə məruz qala bilərsiniz.

Bəs cavabını çox bilmək istədiyiniz sualları nə vaxt verməlisiniz?

İş sizə təklif edildikdən sonra! Çünki bu mərhələdə artıq başqa namizədlərlə rəqabət aparmırsınız, deməli, artıq özünüzü reklam etməyə ehtiyac yoxdur. İş sizə təklif edildikdən sonra təxminən belə deyə bilərsiniz:

"*İşi mənə təklif etdiyinizə görə çox sevindim. Bəzi şərtlər barədə bir neçə sual verə bilərəmmi?*"

Copyright protected – Management Pocketbooks Ltd

MÜSAHİBƏDƏ



İDEAL NAMİZƏD DEYİLSİNİZSƏ...

VƏZİYYƏTİ İDARƏ ETMƏK ÜÇÜN 3 ÜSUL

Namizədlərin çoxu işə tam uyğun olmurlar. İşəgötürənin gələcək əməkdaşda görmək istədiyi hansısa xüsusiyyət sizdə olmaya bilər, yaxud keçmiş təcrübənizdə, ya da həyat tərzinizdə işəgötürənləri sizdən uzaqlaşdıra biləcək nəsə ola bilər.

Bunun öhdəsindən gəlməyin üç yolu mövcuddur:

1. **Belə məlumatları könüllü olaraq verməyin.**
2. **Bilirlərsə və ya soruşarlarsa, verəcəyiniz cavab əvvəlcədən hazır olmalıdır.**
3. **Soruşmaqdan qorxduqları sualların cavabını özünüz söyləyin.**

Copyright protected – Management Pocketbooks Ltd

MÜSAHİBƏDƏ

İDEAL NAMİZƏD DEYİLSİNİZSƏ...

VƏZİYYƏTİ İDARƏ ETMƏK ÜÇÜN 3 ÜSUL

1. Məlumatı könüllü olaraq verməyin.

İşəgötürən sizin problemli təcrübənizlə bağlı heç nə bilmirsə və bu haqda sual vermirsə, işəgötürənlərin **xoşuna gəlməyəcək məlumatları könüllü olaraq qeyd etmək heç də yaxşı fikir deyil**.

Bu üsul dürüst olmadığınızı göstərmir, müsahibədə aparılan qarşılıqlı satış prosesinin bir hissəsidir. Əmin ola bilərsiniz ki, müsahibəçilər də namizədlərə onları işdən çəkindirə biləcək məlumatları vermirlər.



Copyright protected – Management Pocketbooks Ltd



İDEAL NAMİZƏD DEYİLSİNİZSƏ...

VƏZİYYƏTİ İDARƏ ETMƏK ÜÇÜN 3 ÜSUL

2. Bilirlərsə və ya soruşarlarsa, verəcəyiniz cavab əvvəlcədən hazır olmalıdır.

Müsahibəçilərin ərizənizdə zəif cəhət kimi qəbul etdikləri məqamlar barədə sual vermək istəyəcəklərini nəzərə alın və cavab hazırlayın.



İdarəetmə öhdəliklərini əhatə edən bir vəzifə üçün müraciət edirsinizsə və işçi heyətinə rəhbərlik üzrə təcrübəniz yoxdursa, belə deyə bilərsiniz:

"*Hələ ki rəsmi olaraq işçi heyətinə rəhbərlik təcrübəm yoxdur, bunun üçün tələb olunan bütün bacarıqları inkişaf etdirmişəm.*

Məsələn, könüllü olaraq qoşulduğum layihələrdə bir sıra qruplara rəhbərlik etmişəm. Son işimdə müvəqqəti işçilərə supervayzerlik edir, yeni işçilərə təlim keçirdim. Həmçinin iş yoldaşlarım və müştərilərlə qətiyyətlə və əminliklə davranmağı öyrənmişəm. Bundan əlavə, işçi heyətinin idarə edilməsi üzrə bir neçə qısamüddətli kursda iştirak etmişəm.

Odur ki, rəsmi olaraq rəhbər vəzifədə olmasam da, rəhbər üçün tələb olunan bütün bacarıqlardan istifadə etmişəm".

Copyright protected – Management Pocketbooks Ltd



İDEAL NAMİZƏD DEYİLSİNİZSƏ...

VƏZİYYƏTİ İDARƏ ETMƏK ÜÇÜN 3 ÜSUL

3. Soruşmaqdan qorxduqları sualların cavabını özünüz söyləyin.

Tərcümeyi-halınızda və ya iş təcrübənizdə bəzi potensial işəgötürənləri narahat edə biləcək nələrsə ola bilər.



Bəzi işəgötürənlər körpə uşaqları olan tək valideynlərə iş təklif etməkdən çəkinirlər. Düşünürlər ki, tək valideyn uşaqlarını bağçadan/məktəbdən götürmək üçün işdən tez çıxmalı olacaq və ya onlar xəstələnəndə son anda xəbərdarlıq edərək günlərlə işə gəlməyəcəklər.

İki məqamı yaddan çıxarmayın:

- İşə qəbul zamanı valideyn olduğuna görə kimməsə qarşı ayrı-seçkilik etmək qanunla qadağandır.
- Valideynsinizsə, belə düşünən işəgötürənlə işləmək məcburiyyətində deyilsiniz.

Copyright protected – Management Pocketbooks Ltd



İDEAL NAMİZƏD DEYİLSİNİZSƏ...

VƏZİYYƏTİ İDARƏ ETMƏK ÜÇÜN 3 ÜSUL

3. Soruşmaqdan qorxduqları sualların cavabını özünüz söyləyin (davamı).

Gəlin hesab edək ki, azyaşlı uşaqlarınız var və müsahibəçilər bunu bilirlər. İşə qəbul edilməyi çox istəyirsiniz və valideynlik faktının şüurlu və ya qeyri-şüuri olaraq onlara təsir göstərməsini istəmirsiniz.

Bu vəziyyətin öhdəsindən necə gələ bilərsiniz?

Müsahibədə uşaqlara qulluq üçün qurduğunuz mükəmməl qrafikdən bəhs etməyin bir yolunu tapın:

"*Təşkilati bacarıqlarımı nümayiş etdirən nümunələrdən biri olaraq övladlarım üçün təşkil etdiyim çox praktiki "qulluq sistemi"ndən bəhs edə bilərəm. İşdə yubanaramsa, övladlarımın mən işdən gələnədək məmnuniyyətlə qayğısına qalacaq əla bir bağça tapa bilmişəm. Həmçinin bəxtim gətirib ki, anam yaxınlıqda yaşayır və uşaqlar xəstələnəndə onlara anam baxır*".

Copyright protected – Management Pocketbooks Ltd

MÜSAHİBƏDƏ

ÖZÜNÜTƏRİF



Problem
Bəzi namizədlər həddən artıq özündənrazı və təkəbbürlü görünəcəklərindən qorxduqları üçün müsahibədə özlərini yaxşı təqdim etməkdə çətinlik çəkirlər. Belələri işə uyğun namizəd olduqlarını tam izah etmədən müsahibədən çıxaraq öz şanslarını riskə məruz qoyurlar.

Həlli
Təcrübə göstərir ki, nə qədər mükəmməl işçi olduğunuzu **iddia etməkdənsə**, diqqəti konkret **nümunələrə** yönəldərək bu problemi aradan qaldıra bilərsiniz. Sadəcə olaraq, komissiyaya son bir neçə ildə hansı çətinliklərin öhdəsindən gəldiyinizi söyləyin və uğurla başa çatdırdığınız işlərdən bəhs edin, qoyun faktlar sizin əvəzinizə danışsın. Bu nümunələrə bir az da yumor əlavə etsəniz, təsiri daha effektiv olar.

Copyright protected – Management Pocketbooks Ltd

MÜSAHİBƏDƏ



ÖZÜNÜTƏRİF

NÜMUNƏ

Sual
"Bizə güclü tərəfləriniz haqqında danışın".

Təkkəbbürlü cavab
"Mən çox intizamlıyam və mükəmməl bir "komanda oyunçusuyam".

Sizi yaxşı təqdim edən cavab
"Çox intizamlı olduğumu düşünürəm – bir neçə böyük konfrans təşkil etmişəm və çox uğurla başa çatıb. Həmçinin komanda işini yaxşı bacardığımı deyə bilərəm – başqaları və iş yoldaşlarımla birlikdə işləməkdən çox böyük zövq alıram. Həmkarlarımın dediyinə görə, komanda ruhunu yüksəltməyi yaxşı bacarıram".

Copyright protected – Management Pocketbooks Ltd

MÜSAHİBƏDƏ



BU 4 SƏHVƏ YOL VERMƏYİN

1. "MƏN" ƏVƏZİNƏ "BİZ" DEMƏK

Qorxularımız
Bəzən təkəbbürlü görünməkdən qorxduğumuz üçün hansısa nailiyyət və ya həyata keçirdiyimiz uğurlu layihələr haqqında danışarkən "mən" əvəzinə "biz" əvəzliyindən istifadə edirik.

Nəticə
"Biz" deməyin mənfi cəhəti budur ki, müsahibəçiləri layihə və nailiyyətə başqalarının deyil, məhz sizin hansı töhfənizin olduğu maraqlandırır.

Unutmayın ki, müsahibənin diqqət mərkəzində sizsiniz, odur ki, "mən" əvəzliyindən istifadə edin.

Copyright protected – Management Pocketbooks Ltd

MÜSAHİBƏDƏ

BU 4 SƏHVƏ YOL VERMƏYİN

2. GEC GƏLMƏK

- Namizədin gecikməsi bəzi müsahibəçiləri çox əsəbiləşdirir, çünki onlar, adətən, müsahibə günü çox gərgin qrafiklə işləyirlər.
- Tamamilə nəzarətinizdən kənar səbəblərdən gecikmiş ola bilərsiniz, lakin səbəb nə olursa olsun, bu, müsahibəçilərin əsəbiləşməməyinə mane olmayacaq.
- Yola hesabladığınız vaxtdan bir az çox vaxt ayırın; gecikmisinizsə, lazımi qaydada üzrxahlıq edin və gözlənilməz səbəblərdən gecikdiyinizi açıqlayın.



Copyright protected – Management Pocketbooks Ltd

MÜSAHİBƏDƏ



BU 4 SƏHVƏ YOL VERMƏYİN

3. ZAHİRƏN İŞƏ UYĞUNSUZ GÖRÜNMƏK

Təəccüblüdür ki, hətta ən təcrübəli və peşəkar müsahibəçilər belə, geyimə və zahiri görünüşə çox önəm verirlər, halbuki necə geyinməyinizin gördüyünüz işin effektivliyinə heç bir təsiri yoxdur.

Bəzi müəssisələrdə müsahibə komissiyası tatuaj və sırğadan başqa, hər hansı növ pirsinqə mənfi yanaşır, haqqınızda bu və ya digər dərəcədə arzuedilməz qənaət formalaşdırırlar. Digər müəssisələrdə isə pirsinqin olmaması sizin üçün minus sayıla bilər.

Qısacası, həmin müəssisədə işləyən insanlar kimi görünməyə çalışın.

Copyright protected – Management Pocketbooks Ltd

MÜSAHİBƏDƏ



BU 4 SƏHVƏ YOL VERMƏYİN

4. NEQATİV YANAŞMA

Nəyəsə neqativ münasibət nümayiş etdirərək müsahibəçilərdə mənfi təəssürat oyada bilərsiniz.

Odur ki, müsahibəçilər söhbətə "*Rahat gələ bildinizmi?*" sualı ilə başladıqda "*Heç də rahat gəlmədim. Dəhşətli tıxac var idi, maşını parklamaq üçün yer tapmaq isə tam bir işgəncə idi*" kimi cavablar verməyin.



Vacib məsləhət: Əvvəlki rəhbərinizlə münasibətiniz və s. kimi daha vacib məsələlər barədə isə qətiyyən neqativ fikirlər söyləməyin.

Keçmiş rəhbərinizi çox pis bir insan hesab edə bilərsiniz, lakin müsahibəçilər onu tanımırlar və neqativliyiniz onlara "etibarsız və sadiq olmayan bir işçi" təsiri bağışlaya bilər, yaxud rəhbərlərlə yaxşı yola getmədiyinizi düşünə bilərlər.

Copyright protected – Management Pocketbooks Ltd

MÜSAHİBƏDƏ



TƏQDİMAT

TƏHLÜKƏ DEYİL, FÜRSƏT KİMİ BAXIN

- Bu gün bir çox müsahibələrdə namizədlərdən təqdimat keçirmək də tələb olunur. Təqdimatın mövzusu isə əvvəlcədən namizədlərə verilir.
- Namizədlərin çoxu müsahibənin təqdimat hissəsindən çox qorxurlar, **lakin yaxşı hazırlaşsanız, özünüzü göstərmək şansı qazanırsınız**, belə ki, müsahibənin bu hissəsinə nəzarət sizin əlinizdə olur – nə deyəcəyinizi əvvəlcədən dəqiqliklə planlaşdıra və məşq edə bilərsiniz.
- Özünəinamlı, peşəkar təqdimat keçirə bilən namizədlər, adətən, müsahibəçilərə çox müsbət təsir bağışlayırlar. Səbəblərdən biri həm də budur ki, təqdimatlar elə müsahibəçilərin özlərinin də gözünü qorxudur.

Copyright protected – Management Pocketbooks Ltd

MÜSAHİBƏDƏ

TƏQDİMAT



HAZIRLIQ

1. **Otaqda hansı əyani vəsait və avadanlıqların olacağını** öyrənməyi unutmayın. Asma proyektor, vərəqli lövhə, videoproyektor, notbuk olacaqmı?

2. Avadanlıqların işləməmə ehtimalına qarşı **ehtiyat planınız olmalıdır**. Məsələn, müsahibə komissiyasının hər bir üzvü üçün slaydların kağız üzərində surətlərini çıxarıb özünüzlə apara bilərsiniz. Avadanlıqlar işləsə belə, bu çox incə bir jestdir.

3. Vərəqli lövhədən istifadə etməyi planlaşdırırsınızsa, **özünüzülə marker aparın** – müsahibə və təlim otaqlarındakı markerlərin, demək olar ki, həmişə yararlılıq müddəti bitirmiş olur.

4. Təqdimatın mövzusunu başa düşdüyünüzü və çıxışınız üçün nə qədər vaxt ayrıldığını dəqiqləşdirin.

Copyright protected – Management Pocketbooks Ltd

MÜSAHİBƏDƏ



TƏQDİMAT

MƏŞQ

- Qeydlərinizə çox da arxayın olmayın. Hətta əlinizin altında olsalar belə, ən yaxşısı, onlara baxmadan çıxış etməkdir. **Nə deyəcəyinizi kifayət qədər məşq etmisinizsə, sözlər ağzınızdan təbii şəkildə və söhbət üslubunda süzüləcək**. Qeydlərə nə qədər çox arxayın olsanız, bir o qədər süni və ruhsuz təsir bağışlayacaqsınız.
- **İlk cümlənizi yadda saxlayın**. Başlanğıc xeyli çətin olsa da, təqdimatçıların çoxu çıxışın axınına düşdükdən sonra həyəcandan xilas olurlar. İlk cümlənizi əzbərləsəniz, onu qətiyyətlə və çox da tələsmədən söyləməyə çalışsanız, işinizi asanlaşdıracaqsınız.
- **Cümləni fərqli üsullarla bir neçə dəfə söyləyərək səs tonunuza müxtəliflik qatın** – fərqli sözləri vurğulamağı, müxtəlif danışıq tərzlərindən və səs səviyyələrindən istifadə etməyi **məşq edin**.

Copyright protected – Management Pocketbooks Ltd

MÜSAHİBƏDƏ

TƏQDİMAT

MƏŞQ

- Təqdimatınızı əzbərləyənə qədər **təkrar-təkrar ucadan məşq edin**. Avtomobildə və ya küçədə piyada gəzərkən sakitlik olarsa, nitqinizi məşq etməyə çalışın.
- **Təsəvvürünüzdə təqdimatın çox yaxşı keçdiyini canlandırın**. Auditoriya qarşısında təmkinli və özünəinamlı göründüyünüzü xəyal edin. İdman psixologiyası bizə deyir ki, vizualizasiya effektiv üsuldur – hansısa işi xəyalınızda necə canlandırırsınızsa, adətən, o cür də həyata keçirirsiniz.



Copyright protected – Management Pocketbooks Ltd

MÜSAHİBƏDƏ



TƏQDİMAT

FİKİRLƏRİNİZİ DÜZGÜN ÇATDIRIN

- **Danışmaq üçün ayağa qalxanda bir neçə saniyə dayanın, dərindən nəfəs alın, müsahibəçilərlə göz təması qurun**. Bu bir neçə saniyə sizə bir neçə saat kimi görünsə də, komissiya üçün elə bir neçə saniyə kimi görünəcək və həyəcanınızın qarşısını alacaq.
- **Pozitiv olun, lakin perfeksionist olmayın**. İki dəfə "...ıım..." dediyinizə və demək istədiyiniz bir neçə məqamı unutduğunuza görə özünüzü itirməyin. Bunu hamımız edirik və 99 % hallarda müsahibəçilər fərqinə belə varmırlar.
- Danışdığınız müddətdə səs tonunuzu dəyişdirməyi unutmayın – təqdimatçıların çoxu monoton və darıxdırıcı şəkildə danışırlar. Təbii pauzalar zamanı (məsələn, slaydı dəyişəndə və ya yeni fikrə başlayanda) ritminizi, səs tonunuzu və səsinizin ucalığını dəyişin. **Bu sizə rəsmi üslubda deyil, söhbət edirmiş kimi, danışıq üslubunda danışmaq imkanı yaradacaq**.
- Söhbətlərdə olduğu kimi **qısa, tutarlı ifadələrdən** istifadə edin. Çoxlu bəndlərə ayrılan uzun-uzadı rabitəsiz cümlələrdən istifadə etməyin. Belə cümlələr hesabatlar üçün münasib olsa da, təqdimatı maraqsız edir və auditoriyanı yorur.

Copyright protected – Management Pocketbooks Ltd

MÜSAHİBƏDƏ



TƏQDİMAT

BƏDƏN DİLİ VƏ JESTLƏR

Bədən dilindən effektiv istifadə müsahibənin sual-cavab hissəsində olduğu qədər təqdimatda da vacibdir və burada da eyni qaydalar tələb olunur (məsələn, əl hərəkətlərindən təbii şəkildə istifadə etmək və s.).

Təqdimatda, xüsusilə də aşağıdakı 3 məsləhətə əməl etməlisiniz:

1. **Əyləşməyin, ayaq üstə dayanın**. Araşdırmalar göstərir ki, auditoriya ayaq üstə dayanan təqdimatçıları əyləşənlərlə müqayisədə daha etibarlı hesab edir və onların söylədiklərini daha inandırıcı qəbul edirlər.
2. **Müvazinəti hər iki ayağınıza bərabər paylaşdırın və döşəməni ayaqlarınızın altında hiss edin**. Qarnınızdan nəfəs alın. Bədəninizi sakitləşdirməyə çalışın. Həyəcanlı təqdimatçı, adətən, bədəninin çənədən aşağı hissəsi ilə əlaqəni itirir və nəticədə, çiyinlər gərilir, tənəffüs dayazlaşır, səsdə gərginlik hiss edilir.
3. Göz təması qurun.

Copyright protected – Management Pocketbooks Ltd

TƏQDİMAT

GÖZ TƏMASI

Müsahibəçilərlə göz təması qurarkən nə görəcəyinizi gözləyirsiniz? Təsdiqləyici baş hərəkətləri, təbəssüm, maraq dolu baxışlar? **Heç bir şey ifadə etməyən boş baxışlar sizi ruhdan salmasın**.

Reallıq budur ki, komissiya üzvlərinin çoxu sizə donuq üz ifadəsi, qaşqabaqla baxacaqlar. **Əslində, bu, adətən, onların sizi dinlədiyini göstərir, çünki əksər insanlar diqqəti cəmləşdirərkən qaşlarını çatırlar**. Odur ki, gözlədiyiniz təəssüratı almırsınızsa, buna görə həvəsdən düşməyin. Sadəcə, müsahibə zamanı gözlərinizi yalnız bir mehriban simaya zilləməməyə çalışın.



Copyright protected – Management Pocketbooks Ltd

MÜSAHİBƏDƏ



TƏQDİMAT

ƏYANİ VƏSAİTDƏN İSTİFADƏ

Mümkün olduqca, əyani vəsaitlərdən istifadə edin. Çünki:

1. İnsanlar eşitdiklərindən daha çox, gördüklərini **daha yaxşı yadda saxlayırlar**.
2. Vizual olaraq təqdim edilən məlumatları **başa düşmək** çox vaxt daha **asan** olur.
3. Slaydlardan və ya vərəqli lövhədən istifadə etmək **diqqəti sizdən yayındırır**. Xüsusilə də həyəcanlanırsınızsa, bu lap yerinə düşər.
4. Üstəlik, həyəcanlı olduğunuz zaman **slaydlar demək istədiklərinizi yadınıza salır** və həyəcandan diliniz dolaşsa belə, auditoriyanız vizual materiallardan fikrinizin məğzini başa düşə bilər.

Copyright protected – Management Pocketbooks Ltd

MÜSAHİBƏDƏ



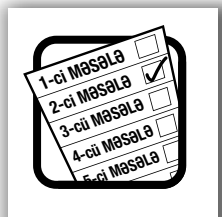
TƏQDİMAT

SLAYDLARIN TƏRTİBATI

Slaydları tərtib edərkən aşağıdakıları nəzərə alın:

- **İri və qalın şriftlərdən istifadə edin**. Şrift ölçüsü 16 punkt və ya daha böyük olmalıdır. Az sözdən istifadə edin (maksimum 6-8 sətir və hər sətirdə 5-6 söz olsun). Cümlələrdən istifadə etməyin.
- **Şəkillər sözlərdən daha yaxşıdır**. Cədvəllərlə müqayisədə qrafik və diaqramları başa düşmək daha asandır.
- **Rənglərdən istifadə edə bilirsinizsə, bu daha da yaxşıdır**. Düzgün tərtib olunmuş rəngli slaydlar sizin peşəkarlığınıza dəlalət edir.

Copyright protected – Management Pocketbooks Ltd



QİYMƏTLƏNDİRMƏ MƏRKƏZLƏRİ

Copyright protected – Management Pocketbooks Ltd

GİRİŞ



Qiymətləndirmə mərkəzinin iş prinsipi

Qiymətləndirmə metodunun bir forması olan qiymətləndirmə mərkəzi, əsas etibarilə, işə nə dərəcədə uyğun olduğunuzu müəyyən edən bir sıra test və çalışmaları əhatə edir. Hazırda bəzi müəssisələr şəxsən iştirakınıza ehtiyac olmadan onlayn formatda keçə biləcəyiniz bacarıq səviyyəsi və şəxsiyyət tipini müəyyən edən testlərdən istifadə edirlər.

Nə qədər müddət davam edir?

Müəssisə namizədləri seçmək üçün qiymətləndirmə mərkəzindən istifadə edirsə, iştirak üçün sizdən yarım günlə iki gün arasında vaxt tələb olunacaq.

Müəssisələr nə üçün bu metoddan istifadə edirlər?

Müəssisələr fərqli şərtlərdə və fərqli çətinliklər qarşısında necə performans göstərəcəyinizi bilmək istəyirlər və qiymətləndirmə mərkəzi onlara imkan verir ki, yalnız müsahibənin nəticələrinə arxayın olmadan sizin bacarıqlarınızı daha dəqiqliklə müəyyən etsinlər.

Copyright protected – Management Pocketbooks Ltd

GİRİŞ



Qiymətləndirmə mərkəzlərində hansı metod və alətlərdən istifadə edilir?
Qiymətləndirmə mərkəzi sizin bacarıq səviyyənizi müəyyən etmək üçün müsahibə və təqdimatlardan əlavə, bir sıra alətlərdən istifadə edir:

- qrup çalışmaları;
- vəzifəyə uyğunluq çalışmaları;
- psixometrik testlər;
- rol oyunları/ssenarilər;
- özünüqiymətləndirmə.

Copyright protected – Management Pocketbooks Ltd



GİRİŞ

ÇALIŞMA NÖVLƏRİ

Qrup çalışmaları
Sizi başqa namizədlərlə eyni qrupa dəvət edir və müzakirə etmək üçün mövzu və ya həll etmək üçün problem verirlər. Qiymətləndirən heyət çalışma boyunca sizi müşahidə edir.

Vəzifəyə uyğunluq çalışmaları və ya praktiki (təcrübədən) nümunələr
Sizə çoxlu məktub, hesabat, e-məktubların çapdan çıxmış nüsxələri və s. verilir və xahiş edilir ki, prioritetləri müəyyən edib onlarla məşğul olasınız.
Təcrübədən nümunələr üzrə çalışmalarda sizə problem və ya situasiya yazılı şəkildə təqdim edilir və xahiş edilir ki, onu təhlil edərək tövsiyələr verəsiniz.

Psixometrik testlər
Bu testlər iki cür olur:

- **Bacarıq səviyyəsini müəyyən edən testlər** sizin rəqəmlərlə işləmək bacarığınızı qiymətləndirir. Testlər əksərən bir neçə cavab variantı olan suallardan ibarət olur.
- **Şəxsiyyət tipini müəyyən edən testlər** isə xarakterinizi müəyyən etməyə kömək edir. Bu testlər də bir neçə cavab variantı olan suallardan ibarət olur.

Copyright protected – Management Pocketbooks Ltd



GİRİŞ

ÇALIŞMALARIN NÖVLƏRİ

Rol oyunları
Müəyyən bir situasiyanın öhdəsindən necə gələcəyinizi nümayiş etdirmək üçün sizdən bu və ya digər rolu oynamaq xahiş edilir; məsələn, şikayətini üz-üzə bildirən müştəri ilə aranızda yaranan situasiyanı necə idarə edə bilərsiniz?

Özünüqiymətləndirmə
Sizdən qiymətləndirmə mərkəzindəki performansınız barədə qənaətinizi yazmaq xahiş edilir.



Copyright protected – Management Pocketbooks Ltd

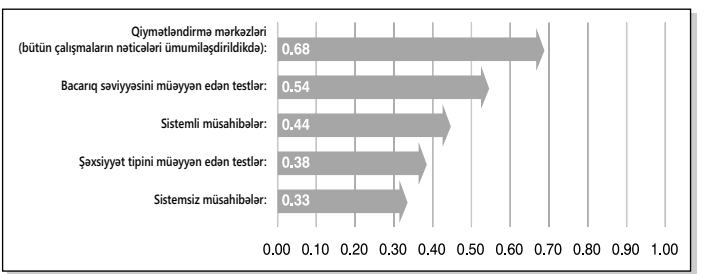


GİRİŞ

PROQNOZLAŞDIRMA BACARIĞI

Bu alətlər hansı namizədin təklif edilən işin öhdəsindən gələcəyini proqnozlaşdıra bilərmi? Vəziyyətdən asılıdır. Bəzi alətlər olduqca yaxşı nəticə verir, bəziləri isə yararsızdır.

Aşağıda bir sıra seçim metodlarının və onların namizədin işdə özünü necə göstərəcəyini nə dərəcədə yaxşı proqnozlaşdırdığının qrafik təsviri verilir. Korrelyasiya namizədin qiymətləndirmədə qazandığı nəticə ilə işdə göstərdiyi performans arasındakı müqayisəyə əsaslanır. İdeal korrelyasiya əmsalı 1.00-dır.



Copyright protected – Management Pocketbooks Ltd



GQRUP ÇALIŞMALARI

QİYMƏTLƏNDİRMƏ HEYƏTİ NƏ GÖRMƏK İSTƏYİR?

Qrup çalışmalarının çoxu qiymətləndirmə heyətinə aşağıdakılar da daxil olmaqla, şəxslərarası ünsiyyət bacarıqlarınızı təhlil etmək fürsəti qazandırır:

- Komanda daxilində münasibətlərinizi necə formalaşdırırsınız?
- Fikirlərinizi necə çatdırırsınız?
- Qrupun digər üzvlərini nə dərəcədə yaxşı dinləyirsiniz?
- Qrup daxilində liderliyi öz üzərinizə götürə bilirsinizmi?
- Bu zaman hansı rəhbərlik tərzinizdən istifadə edirsiniz?

Qiymətləndirmə heyəti qrup çalışmalarında həm də **problemləri həll etmək bacarıqlarınıza** baxa bilərlər.

Copyright protected – Management Pocketbooks Ltd



QRUP ÇALIŞMALARI

QİYMƏTLƏNDİRMƏ HEYƏTİNDƏ MÜSBƏT TƏƏSSÜRATI NECƏ OYATMALI?

Komanda işi üzrə bacarıqlarınızı nümayiş etdirin.

- Çay fasilələri və ya nahar vaxtı qrupunuzdakı digər şəxslərlə **yaxşı münasibətlər qurun**. Bu yolla, qrup çalışmaları zamanı onlar daha çox sizi dinləyəcəklər.
- Qruplarda səssiz qalmağa meyillisinizsə, qrupa "daxil edilmək" üçün **çalışmanın əvvəlində nəsə deməyə çalışın**.
- Digər qrup üzvlərinin irəli sürdükləri təklifləri tərifləyərək **"incə jestlər" edin** (məsələn, "Bu, yaxşı fikirdir").



Copyright protected – Management Pocketbooks Ltd



QRUP ÇALIŞMALARI

QİYMƏTLƏNDİRMƏ HEYƏTİNDƏ MÜSBƏT TƏƏSSÜRATI NECƏ OYATMALI?

Komanda işi üzrə bacarıqlarınızı nümayiş etdirin (davamı).

- **Pozitiv qeyri-verbal davranış nümayiş etdirin**. Qrupun digər üzvləri ilə tez-tez göz təması qurun, dediklərini başa düşdüyünüzü göstərmək üçün təsdiq əlaməti olaraq başınızı tərpədin. Bu yolla, qeydlərinizə və ya çalışma materiallarına baxmağa da daha az vaxt sərf edərsiniz.
- **Müəyyən bir funksiyanı üzərinizə götürmək barədə düşünün**. Məsələn, vaxta nəzarət edə və ya qeydlər apara bilərsiniz. Lakin diqqətli olun, bu sizin verə biləcəyiniz daha böyük töhfənin qarşısını almamalıdır.
- **Fikir mübadiləsi zamanı balansı qoruyun**. Yalnız öz fikirlərinizi müdafiə etməyin, başqalarının da fikirlərini öyrənin və araşdırın.

Copyright protected – Management Pocketbooks Ltd



QRUP ÇALIŞMALARI

QİYMƏTLƏNDİRMƏ HEYƏTİNDƏ MÜSBƏT TƏƏSSÜRATI NECƏ OYATMALI?

Liderlik nümayiş etdirin.

- Çalışmanın əvvəlində **qrupun tapşırığı necə yerinə yetirməli olduğu barədə təkliflər verin**.
- **Toplantıya sədrlik edin**. Bu funksiyanı çalışmanın əvvəlində könüllü olaraq və ya çalışma əsnasında üzərinizə götürə bilərsiniz.
- **Qrupun işi barədə şərh verin**. Məsələn, "*Hamımız eyni anda danışırıq. Təkliflərimizi növbə ilə versək, necə olar?*"
- **Qrup daxilində münaqişələrin həllinə kömək edin**: "*Sara, komanda yoldaşınızın fikrini bəyənmədiyinizi deyirsiniz. Konkret olaraq nədən narazı olduğunuzu söyləyə bilərsinizmi?*"



Vacib məsləhət: Qrupa liderlik etmək fikrinə çox aludə olmayın.
Bu, qiymətləndirmə heyətinin axtardığı keyfiyyətlərdən yalnız biridir. Çalışmanı əvvəldən axıradək idarə etməyinizə ehtiyac yoxdur, lakin **bəzi məqamlarda bir qədər liderlik nümayiş etdirməlisiniz**.

Copyright protected – Management Pocketbooks Ltd



VƏZİFƏYƏ UYĞUNLUQ ÇALIŞMALARI və ya PRAKTİKİ NÜMUNƏLƏR ÜZRƏ ÇALIŞMALAR

QİYMƏTLƏNDİRMƏ HEYƏTİ NƏ GÖRMƏK İSTƏYİR?

- **Materialdan əsas məqamları ayıra bilmək bacarığı** – Bəzən praktiki nümunələrdə mənasız, vacib olmayan təfərrüatlar çox olur. Yaxşı namizədlər vacib məqamları ayıra bilirlər.
- **Yaradıcı qabiliyyət** – yeni və fərqli baxış bucağından yanaşmağı və yenilikçi ideyalar irəli sürməyi bacarırsınızmı?
- **"Bütöv mənzərə"ni görə bilmək** – praktiki nümunəyə daha geniş kontekstdə strateji nöqteyi-nəzərdən baxa bilirsinizmi?
- Verilənləri ("data") **təhlil etmək** və nəticələr çıxarmaq **bacarığınız varmı?**
- **Yazılı ünsiyyət bacarıqları** – təhlil və tövsiyələrinizi nə dərəcədə yaxşı izah edirsiniz? Praktiki nümunələr üzrə bəzi çalışmalarda diplomatik məktub yazmaq bacarığı yoxlanılır.
- **Fəaliyyət planı üçün konkret tədbirlər görmək** – praktiki nümunələr üzrə əksər çalışmalar təhlilinizi fəaliyyət planına çevirməyi tələb edir.

Copyright protected – Management Pocketbooks Ltd



VƏZİFƏYƏ UYĞUNLUQ ÇALIŞMALARI və ya PRAKTİKİ NÜMUNƏLƏR ÜZRƏ ÇALIŞMALAR

QİYMƏTLƏNDİRMƏ HEYƏTİNDƏ MÜSBƏT TƏƏSSÜRATI NECƏ OYATMALI?

Yazı bacarıqlarınız

- **Bütün sualları cavablandırmağa çalışın** – yaxşı qiymət almaq şansınız artacaq.
- Praktiki nümunədə təsvir edilən ssenari barədə **öz ideyalarınızı irəli sürməkdən**, ixtisas sahənizə aid olmayan bilgilərinizi istifadə etməkdən çəkinməyin.
- Təfərrüatların içində ilişib-qalmamağa çalışın. Əksərən təhlil edilməli olan məlumat həddən artıq çox olur, ona görə də **əsas məqamları təsbit edin və mənasız amillərin diqqətinizi yayındırmasına imkan verməyin**.
- **İş prinsipinizi nümayiş etdirin**. Başqa sözlə desək, sadəcə qənaətlərinizi ifadə etməyin; hansı məntiqə əsaslandığınızı da izah edin. Çox vaxt praktiki nümunənin vahid bir "düzgün cavabı" olmur – qiymətləndirən heyəti maraqlandıran məsələ təhlilin keyfiyyətidir.

Copyright protected – Management Pocketbooks Ltd



VƏZİFƏYƏ UYĞUNLUQ ÇALIŞMALARI və ya PRAKTİKİ NÜMUNƏLƏR ÜZRƏ ÇALIŞMALAR

QİYMƏTLƏNDİRMƏ HEYƏTİNDƏ MÜSBƏT TƏƏSSÜRATI NECƏ OYATMALI?

Yazı bacarıqlarınız

- **Ağıllı namizədlər fikirlərini nizama salmaq üçün sistemli yanaşma tətbiq edirlər.** Bunun yollarından biri hər bir variantın üstünlüklərini və çatışmayan cəhətlərini əks etdirən cədvəl tərtib etməkdən ibarətdir.
- İdeyalarınızı konkretləşdirdikdən sonra mükəmməl yazı üslubu o qədər vacib olmur. **Yazdığınız mətnin struktur elementlərinin çox olmasına diqqət yetirin – başlıqlardan, yarımbaşlıqlardan və maddələrdən (bəndlərdən) istifadə edin.**
- **Mükəmməl yazı üslubu o zaman vacib olur ki, sizdən ssenarinin xarakterlərindən birinin adından məktub yazmaq tələb edilsin**. Üslubunuzun axıcılığı və diplomatik yazı bacarığınız burada qiymətləndirilir.
- Cavabınızı əllə yazırsınızsa, xəttinizin aydın olmasına diqqət yetirin. Hərçənd əksər müəssisələrdə yazılı çalışmalar üçün notbuk təmin edilir.

Copyright protected – Management Pocketbooks Ltd



BACARIQ SƏVİYYƏSİNİ MÜƏYYƏN EDƏN TESTLƏR

QİYMƏTLƏNDİRMƏ HEYƏTİ NƏYİ GÖRMƏK İSTƏYİR?

Bu testlərin çoxlu növləri var, onlardan hansı ilə qarşılaşacağınız isə hansı iş üçün müraciət etməyinizdən asılıdır. Ən çox istifadə olunan testlər aşağıdakılardır:

- **Fikri şifahi şəkildə əsaslandırmaq bacarığı** (bu zaman dil biliyiniz qiymətləndirilir).
- **Riyazi məntiq** (rəqəmlərlə işləmək və onları izah etmək bacarığınız qiymətləndirilir). Testlərin çoxunda kalkulyatordan (bəzən elə öz kalkulyatorunuzdan) istifadəyə icazə verilir. Bu testlərdə qiymətləndirmə heyəti hesablamaların nə dərəcədə dəqiqliklə aparılmasından daha çox, rəqəmləri izah etmək bacarığınızı müəyyən etmək istəyirlər.
- **İT üzrə qabiliyyət** (kompüter proqramlaşdırması kimi İT ilə əlaqədar tapşırıqları yerinə yetirmək bacarığınız test edilir).
- **Mücərrəd məntiqi düşüncə** (ümumi əsaslandırma bacarıqlarınız qiymətləndirilir).

Copyright protected – Management Pocketbooks Ltd



BACARIQ SƏVİYYƏSİNİ MÜƏYYƏN EDƏN TESTLƏR

QİYMƏTLƏNDİRMƏ HEYƏTİNDƏ MÜSBƏT TƏƏSSÜRATI NECƏ OYATMALI?

Fəndlər

- **Yanlış cavabların əleyhinizə işləyib-işləmədiyini aydınlaşdırın**. Bəzi testlərdə hər səhv cavaba görə qiymət azalır. Bu cür testlərdə dəqiq bilmədiyiniz cavabı təxmininizə əsasən qeyd etməyin. Lakin testdə səhv cavablara görə qiymət azalmırsa, təxmin də edə bilərsiniz.
- Tempinizi düzgün tənzimləməyə çalışın. **Testin əvvəlində hər suala nə qədər vaxt sərf edə biləcəyinizi təqribi hesablayın**. Hansısa sualda ilişsəniz, növbəti suala keçin. Asan sualları cavablandırdıqdan sonra çətin suallara qayıtmağı unutmayın.

Copyright protected – Management Pocketbooks Ltd



BACARIQ SƏVİYYƏSİNİ MÜƏYYƏN EDƏN TESTLƏR

QİYMƏTLƏNDİRMƏ HEYƏTİNDƏ MÜSBƏT TƏƏSSÜRATI NECƏ OYATMALI?

Testlərdə yaxşı nəticə göstərə bilmirsinizsə...

- **Çətinlik çəkirsinizsə, ruhdan düşməyin**. Bir qayda olaraq, bu testlər çətin suallardan ibarət olur. Bəzən 30 sualdan 10-na düzgün cavab vermək yaxşı nəticə hesab edilə billər. Əsas məsələ rəqiblərinizdir, yəni nəticə qiymətləndirmə heyətinin sizi kiminlə müqayisə etməsindən asılıdır.
- Bacarıq testlərində özünüzü yaxşı göstərmədiyinizi bilir və ya bundan şübhələnirsinizsə, daha sonra qiymətləndirmə mərkəzində bu haqda sual verilərsə (məsələn, müsahibədə və ya özünüqiymətləndirmənin bir hissəsi kimi), **zəif nəticənizin səbəbini açıqlaya biləcəksiniz**.



İzah edə bilərsiniz ki, bəzən müəyyən şeyləri hesablamaq və ya anlamaq üçün daha çox vaxt sərf etməli olur və ya başqalarından kömək istəyirsiniz və s. Əsas odur ki, zəif tərəflərinizin fərqinə vardığınızı və onları aradan qaldırmağa çalışdığınızı göstərə biləsiniz.

Copyright protected – Management Pocketbooks Ltd

QİYMƏTLƏNDİRMƏ MƏRKƏZLƏRİ

ŞƏXSİYYƏT TİPİNİ MÜƏYYƏN EDƏN TESTLƏR

İKİ ƏSAS MƏSƏLƏ

- Bu testlərdə nəticənin müəyyən edilməsi **bacarıqlardan deyil, əsasən, tərcihlərdən** asılı olur. Daha dəqiq desək, nəyi yaxşı bacardığınızı deyil, nə(lər)dən zövq aldığınızı müəyyən edirlər. Buradakı məntiq isə odur ki, tərcihlərimizə uyğun gələn işləri, adətən, daha yaxşı görürük.
- Bütün işlərə uyğun gələn **ideal şəxsiyyət tipi** mövcud deyil. Qiymətləndirmə heyətinin görmək istədiyi şəxsiyyət tipi işdən asılı olaraq dəyişir.



Copyright protected – Management Pocketbooks Ltd



ŞƏXSİYYƏT TİPİNİ MÜƏYYƏN EDƏN TESTLƏR

QİYMƏTLƏNDİRMƏ HEYƏTİ NƏYİ GÖRMƏK İSTƏYİR?

Bir qayda olaraq, bu testlərdə (çox vaxt "anket" adlandırılır) aşağıdakı xüsusiyyətlərə əsasən qiymətləndirmə aparılır:

- Nə dərəcədə ünsiyyətlisiniz? Məsələn, tək, yoxsa komandanın bir üzvü kimi işləməyi sevirsiniz?
- Motivasiyanız hansı səviyyədədir? Nə dərəcədə rəqabətədavamlı və dinamiksiniz?
- Stresin öhdəsindən necə gəlirsiniz?
- Başqalarına rəhbərlik etməkdən, liderlikdən zövq alırsınızmı?
- Layihənin başlanğıc mərhələsindən zövq alırsınız, yoxsa işləri yekunlaşdıran şəxs olmağa üstünlük verirsiniz?
- Nə dərəcədə özünəinamlısınız?

Copyright protected – Management Pocketbooks Ltd



ŞƏXSİYYƏT TİPİNİ MÜƏYYƏN EDƏN TESTLƏR

QİYMƏTLƏNDİRMƏ HEYƏTİNDƏ MÜSBƏT TƏƏSSÜRATI NECƏ OYATMALI?

Bu cür testlərdə istifadə edə biləcəyiniz əsas fəndlər aşağıdakılardır:

"Özünüzün ən yaxşı variantı" olun.

- "*Özünüzün ən yaxşı variantı olun*" dedikdə, ən yaxşı gününüzdə əla "*formada*" olduğunuz halınızı nəzərdə tuturuq.
- Bu, xüsusilə vacibdir, çünki bəzən qiymətləndirmə mərkəzində stres altında olanda özünəinamınız azala bilər və şəxsiyyət tipini müəyyən edən anketi lazımi şəkildə doldura bilməzsiniz. Ona görə də **pozitiv düşüncəyə köklənin**.
- Bacarıq testlərində olduğu kimi, bu testlərdə də qiymətləndirmə heyətini narahat edə biləcək məsələlərin olduğunu düşünürsünüzsə, daha sonra veriləcək sualları cavablandırmaq üçün inandırıcı izahat hazırlasanız, yaxşı olar.

Copyright protected – Management Pocketbooks Ltd



ŞƏXSİYYƏT TİPİNİ MÜƏYYƏN EDƏN TESTLƏR

QİYMƏTLƏNDİRMƏ HEYƏTİNDƏ MÜSBƏT TƏƏSSÜRATI NECƏ OYATMALI?

Saxtakarlığa əl atmayın.

Anketi doldurarkən əsl xarakteriniz barədə saxta mənzərə yaratmağa çalışmayın. Bunun pis fikir olmasının iki səbəbi var:

- Bəzi testlərdə özlərini həddən artıq yaxşı göstərməyə çalışan namizədləri müəyyən etmək üçün avtomatik nəzarət qurğularından istifadə edilir.
- Şəxsiyyət tipiniz təklif edilən vəzifəyə uyğun gəlmirsə, çox güman ki, bu işdən zövq almayacaqsınız.

Copyright protected – Management Pocketbooks Ltd



ROL OYUNLARI

QİYMƏTLƏNDİRMƏ HEYƏTİ NƏYİ GÖRMƏK İSTƏYİR?

Rol oyunları elə çalışmalardır ki, burada namizəd işçi heyətinin çətin bir üzvü, çətin bir təchizatçı və ya çətin bir müştəri roluna girmiş "oyunçu" ilə təkbətək ünsiyyətə girərək situasiyanı idarə etməlidir. Tərəf müqabiliniz qiymətləndirmə mərkəzi üçün cəlb olunmuş aktyor və ya müəssisə heyətindən biri ola bilər.

Qiymətləndirmə mərkəzlərinin ünsiyyət bacarıqlarınızı yoxlamaq üçün istifadə etdikləri üsullardan biri də rol oyunlarıdır. Rol oyunlarında əsas diqqət aşağıdakı xüsusiyyətlərinizə yönəlir:

- qətiyyətlilik;
- dinləmə bacarıqları;
- danışıqlar aparmaq bacarığı.

Onlar həmçinin sizin əzmkarlığınızı ölçürlər: başqaları fikirlərinizə qarşı müqavimət göstərərkən öz arqumentinizi əsaslandırmağa davam edə bilirsinizmi?

Copyright protected – Management Pocketbooks Ltd

QİYMƏTLƏNDİRMƏ MƏRKƏZLƏRİ



ROL OYUNLARI

QİYMƏTLƏNDİRMƏ HEYƏTİNDƏ MÜSBƏT TƏƏSSÜRATI NECƏ OYATMALI?

Rol oyunlarında yüksək qiymət ala bilmək üçün:

1. **öz arqumentinizi əsaslandırmağı bacarmalı;**
2. **qarşı tərəflə anlaşa bilməli və problemin həllinə birgə yanaşaraq ortaq qərar qəbul etməlisiniz.**

Arqumentinizi əsaslandırarkən "qırmızı cizgi"nizin harada olduğunu: arqumentinizin hansı aspektləri ilə bağlı güzəştə gedə biləcəyinizi, hansı aspektlərinin isə müzakirə mövzusu olmadığını bilməlisiniz.

Qarşı tərəflə anlaşmaq və "birgə yanaşma" tətbiq etmək isə o deməkdir ki:

- problemi həll etmək üçün birlikdə çalışdığınızı, qarşılıqlı əmək sərf etdiyinizi vurğulamalısınız: "*Görünür,* ***biz*** *... etməliyik*" və ya "*Gəlin* ***əlimizdə*** *hansı variantların olduğuna baxaq...*"
- qarşı tərəfin arqumentini "onların dilindən" dinləməli və dinlədiyinizi göstərməlisiniz: "*Dediklərinizdən belə başa düşürəm ki ...*"



Vacib məsləhət: Rol oyunlarında əyləşərək danışacaqsınızsa, qarşı tərəflə birbaşa göz təması quracaq şəkildə üz-üzə əyləşməyin. Araşdırmalar göstərir ki, belə söhbətlər zamanı üz-üzə əyləşmək qarşıdurma ehtimalını artırır. **Bir-birinizə perpendikulyar şəkildə əyləşməyə çalışın**.

Copyright protected – Management Pocketbooks Ltd



ÖZÜNÜQİYMƏTLƏNDİRMƏ

QİYMƏTLƏNDİRMƏ HEYƏTİ NƏYİ GÖRMƏK İSTƏYİR?

- Namizəd **özünü nə dərəcədə yaxşı tanıyır**: hansı güclü və zəif cəhətlərinizin olduğunu bilirsinizmi?
- **Zəif cəhətlərlə bağlı dürüst olmaq**: hər hansı zəif cəhətinizin və ya inkişafa ehtiyacınızın olmadığını söyləməyə çalışaraq qiymətləndirmə heyətinə müsbət təsir bağışlamayacaqsınız.
- **Qiymətləndirmə mərkəzində bu mərhələyə qədərki performansınız haqqında fikirləriniz**: qiymətləndirmə heyəti yalnız performans səviyyənizin nə dərəcədə fərqinə vardığınızı deyil, həm də müxtəlif çalışmalarda göstərdiyiniz bu və ya digər səviyyədəki performansın səbəbləri ilə bağlı real düşüncələrinizi öyrənmək istəyir.
- Zəif cəhətlərinizi aradan qaldırmaq, güclü cəhətlərinizə əsaslanaraq inkişaf etmək üçün nə edə biləcəyiniz barədə **aydın və konkret ideyalar**.
- **Qiymətləndirmə mərkəzinə pozitiv münasibət** (başqa sözlə desək, zəif performans göstərdiyinizə görə çalışmaları və ya digər namizədləri günahlandırmayın).

Copyright protected – Management Pocketbooks Ltd

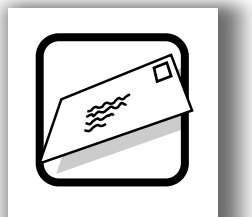


ÖZÜNÜQİYMƏTLƏNDİRMƏ

QİYMƏTLƏNDİRMƏ HEYƏTİNDƏ MÜSBƏT TƏƏSSÜRATI NECƏ OYATMALI?

- Bu mərhələyə qədər qiymətləndirmə çalışma və testlərinin sizin üçün necə keçdiyini **obyektiv şəkildə təhlil edin**.
- **Keçmişdə** (xüsusilə də zəif cəhətlərinizi aradan qaldırmaq üçün) **necə inkişaf etdiyinizə dair konkret faktlar göstərin**. Qiymətləndirmə heyəti keçmişdə zəif cəhətlərinizlə əlaqədar gördüyünüz tədbirlər haqqında bilmək istəyəcəklər.
- **Müxtəlif testlərdə etdiyiniz seçimlərin**, qrup çalışmalarında və rol oyunlarında nümayiş etdirdiyiniz davranışların səbəblərini izah edə bilməlisiniz.
- **Özünüzü necə inkişaf etdirəcəyiniz** və bununla bağlı planlarınız **barədə ətraflı danışa bilməlisiniz**.

Copyright protected – Management Pocketbooks Ltd



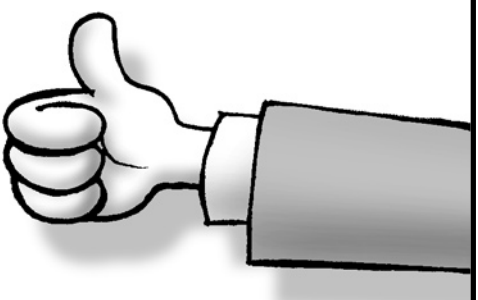
MÜSAHİBƏDƏN SONRA

Copyright protected – Management Pocketbooks Ltd

MÜSAHİBƏDƏN SONRA

MÜSAHİBƏ UĞURSUZ KEÇİBSƏ...

1. **Dərs çıxarın.**
2. **Rəyləri öyrənin.**
3. **Pozitivliyinizi qoruyun.**



Copyright protected – Management Pocketbooks Ltd

MÜSAHİBƏDƏN SONRA



MÜSAHİBƏ UĞURSUZ KEÇİBSƏ...

1. DƏRS ÇIXARIN

Uğursuzluğunuzdan dərs çıxarmaq üçün müsahibə komissiyasının **rəylərini öyrənməli**, həmçinin **müsahibənin nəticələri ilə bağlı obyektiv fikir yürütməlisiniz: sizcə, nəyi düzgün etdiniz və gələn dəfə nəyi fərqli şəkildə etməlisiniz?**

Burada əsas diqqətinizi xarakterinizin dəyişə bilməyəcəyiniz aspektlərinə deyil, **məhz nəyi dəyişə biləcəyiniz kimi praktiki məsələlərə** yönəltməlisiniz.



Gələn dəfə həyəcanlanmamağı qət etmək heç bir fayda verməyə bilər, belə ki, insanların çoxu müsahibələrdə həyəcanlanırlar.

Özünüzə bu sözləri demək daha yaxşı strategiya ola bilər "*Gələn dəfə müsahibədən bir qədər əvvəl özümə ən yaxşı namizəd olduğumun bütün səbəblərini xatırladacaq, eyni zamanda özümü sakitləşdirmək üçün nəfəs çalışmaları edəcəyəm*".

Copyright protected – Management Pocketbooks Ltd



MÜSAHİBƏ UĞURSUZ KEÇİBSƏ...

2. RƏYLƏRİ ÖYRƏNİN

Hər zaman, hər zaman, hər zaman rəyləri öyrənin. İmtina məktubu aldıqdan sonra özünüzü məyus hiss edə, müsahibəçilərlə bir daha heç vaxt üz-üzə gəlmək istəməyə bilərsiniz, lakin onların rəylərini öyrənərək müsahibədə yaratdığınız təəssürat barədə dəyərli məlumat əldə edə bilərsiniz.

İşə qəbul edilsəniz belə, müsahibəçilərin rəylərini soruşun. Bu, peşəkar yanaşmaya üstünlük verdiyinizi, təkmilləşməyə can atdığınızı göstərir. Öyrəndiyiniz rəylər sayəsində həm də işə başlamazdan əvvəl tələb olunan səviyyəyə çatmaq üçün atacağınız addımları düşünüb-daşına bilərsiniz.

Komissiyada iştirak etməmiş əməkdaşlarla danışmayın. İnsan resursları şöbəsinin müsahibədə iştirak etməmiş əməkdaşı ilə söhbət etməyə vaxt sərf etməyin.

Copyright protected – Management Pocketbooks Ltd



MÜSAHİBƏ UĞURSUZ KEÇİBSƏ...

2. RƏYLƏRİ ÖYRƏNİN (davamı)

Suallarınızın siyahısını tərtib edin.
Suallarınız digər namizədlər, onların sizinlə müqayisəsi haqqında deyil, performansınızla bağlı olmalıdır.

Nəzərə alın ki, müsahibəçilərin çoxu rəy bildirməyə həvəslə yanaşmırlar. Onlar aşağıdakı səbəbərlə görə narahat olurlar:

- hisslərinizə toxuna bilərlər;
- özünüzü müdafiə etmək üçün mübahisə edəcəyinizdən çəkinirlər;
- söylədiklərini şikayət etmək üçün istifadə edəcəyinizi düşünürlər.

Buna görə də rəylərini öyrənmək üçün müraciət edərkən əvvəlcə onları bu şübhələrdən xilas etməlisiniz. Təxminən belə deyə bilərsiniz: "*Bu dəfə seçilmədiyimə görə məyus olsam da, məni müsahibəyə dəvət etdiyiniza görə təşəkkür edirəm, sizi tanımaq mənim üçün çox xoş oldu. Gələcək müsahibələrdə şansımı necə artıra biləcəyim barədə fikrinizi bildirmək üçün 10 dəqiqənizi ayıra bilsəniz, minnətdar olaram*".

Copyright protected – Management Pocketbooks Ltd

MÜSAHİBƏDƏN SONRA



MÜSAHİBƏ UĞURSUZ KEÇİBSƏ...

2. RƏYLƏRİ ÖYRƏNİN (davamı)

Rəyləri başa düşməyə və onlardan düzgün nəticə çıxarmağa çalışın.

- Bəzi müsahibəçilərin rəyləri həddən artıq qeyri-müəyyən olduğu üçün faydasız ola bilər. Məs.: "*Uyğun namizəd olduğunuzu düşünürdük, lakin təcrübəsi işə daha uyğun gələn başqa namizəd var idi*".
- Daha konkret məlumata ehtiyacınız var. Odur ki, dəqiqləşdirici suallar verə bilərsiniz: "*Sizcə, gələn dəfə daha uyğun namizəd ola bilmək üçün hansı istiqamətlərdə təkmilləşməliyəm?*" və ya "*Sizcə, müsahibə zamanı suallarınızı cavablandırma və ya özümü təqdimetmə tərzimdə hansısa dəyişikliyi etməliyəmmi?*" yaxud "*Dediyim hansısa söz və ya etdiyim hansısa hərəkətin ... təəssüratı yaratdığını düşünürsünüzmü?*"
- **Söhbət əsnasında onların rəylərini çox faydalı hesab etdiyinizi söyləyin**. Bu onları daha ətraflı danışmağa həvəsləndirəcək.
- Deyilənlərlə razılaşmasanız da, **mübahisə etməyin**. Mübahisə etsəniz, çətin ki, qarşı tərəf sizə faydalı məlumat verə bilsin. Üstəlik, namizədin seçimi ilə bağlı qərar, onsuz da, dəyişməyəcək.
- Təşəkkür edin.

Copyright protected – Management Pocketbooks Ltd



MÜSAHİBƏ UĞURSUZ KEÇİBSƏ...

3. POZİTİVLİYİNİZİ QORUYUN

Tələsik qənaətlərə varmayın.

Bəzən uğursuz keçən müsahibələrdən sonra özümüz və işə niyə qəbul olunmamağımızın səbəbləri ilə bağlı tələsik qənaətlərə varırıq:

"*Heç vaxt müsahibələrdən keçə bilməyəcəyəm*".
"*İşəgötürənlərin axtardıqları keyfiyyətlər məndə yoxdur*".

Bütün mümkün izahatlar barədə düşünün.

Tələsik və sizi ruhdan salan bir qənaətə varmaq əvəzinə, uğursuz nəticənin bütün mümkün səbəbləri haqqında düşünməyə çalışın:

- Tələblərə tam uyğun gələn başqa namizəd vardı.
- Daha beş namizəd vardı. Şans, onsuz da, çox deyildi.
- Müsahibələr lotereya kimidir – komissiya səhv qərar vermiş ola bilər.
- Müsahibədə özünüzü o qədər də yaxşı göstərmədiniz, lakin gələcək müsahibələr üçün faydalı dərslər çıxardınız.

Copyright protected – Management Pocketbooks Ltd

MÜSAHİBƏDƏN SONRA



POZİTİVLİYİNİZİ QORUYUN

NƏ ÜÇÜN MƏYUS OLURSUNUZ?

Bəzən uğursuz müsahibə və ya başqa məyusedici təcrübədən sonra özümüzü lüzumundan artıq dərəcədə məyus hiss edirik. **Səbəb uğursuzluğun anlamı ilə bağlı bəzi bədbin fərziyyələr yürütməyimizlə əlaqədar ola bilər.** Zehnimizə hansı fərziyyə və düşüncələrin nüfuz etdiyini hər zaman başa düşmürük:

"Heç vaxt iş tapa bilməyəcəyəm". *"Peşəkar sahədə tamamilə uğursuzam"*.

Özünüzü daha yaxşı hiss etməyin üsullarından biri budur ki, tələsik qənaətə varmayıb məntiqlə düşünəsiniz. Bu sualları nəzərdən keçirin:

1. Hansı düşüncələr özünüzü məyus hiss etməyinizə səbəb olur?
2. Bu düşüncələri dəstəkləyən hansı faktlar var?
3. Bu düşüncələrin əksini sübut edən hansı faktlar var?
4. Alternativ bir izahat varmı?
5. Ən pis halda, nə baş verə bilər?
6. Ən yaxşı halda, nə baş verə bilər?
7. Ən real variant nədir?
8. Bu düşüncəyə qapılmağımın və ya bu fikrə ilişib-qalmağımın nəticəsi nədir?
9. Düşüncəmi dəyişməyin nəticəsi necə ola bilər?
10. Nə cür düşünmək daha yararlı ola bilər?

Copyright protected – Management Pocketbooks Ltd

MÜSAHİBƏDƏN SONRA

POZİTİVLİYİNİZİ QORUYUN

NİKBİN OLUN

Nikbin insanlar, adətən, yaxşı cəhətləri görürlər; bədbinlər diqqəti neqativ xüsusiyyətlərə yönəldirlər.

Faktlar göstərir ki, nikbin insanlar:

- daha xoşbəxt olur;
- daha uzun yaşayır;
- daha çox uğur qazanırlar.



Copyright protected – Management Pocketbooks Ltd

MÜSAHİBƏDƏN SONRA



POZİTİVLİYİNİZİ QORUYUN

BƏDBİNLİK NƏ DEMƏKDİR?

İşləri qaydasında getməyəndə bədbin insanlar:

- özlərini günahlandırırlar – "*Müsahibədə yaxşı performans göstərmədiyim üçün işi mənə təklif etmədilər*";
- işlərinin heç vaxt düzəlməyəcəyini düşünürlər – "*Müsahibələrdən keçə bilmirəm. Gələn dəfə də eyni problemlərlə üzləşəcəyəm*";
- bu uğursuzluğu həyatın digər sahələrinə də aid edərək ümumiləşdirmələr aparırlar – "*Mən həmişə beləyəm: yeni insanlarla görüşəndə heç nə edə bimirəm*".

İşləri qaydasında getdikdə isə bədbin insanlar:

- bunu öz nailiyyətləri kimi qəbul etmirlər – "*Bilmirəm, işi niyə mənə təklfi etdilər, bəlkə də, başqa heç kimlə müsahibə keçirməyiblər*".
- bu uğuru yalnız bir dəfəyə məxsus şans hesab edirlər – "*Bu dəfə bəxtim gətirdi, amma əminəm ki, ifşa olunacağam*".
- uğurlu təcrübəni öz həyatı üçün xarakterik hesab etmirlər – "*Müsahibə yaxşı keçdi, amma bilirəm ki, yeni tanıdığım insanlarla ünsiyyət bacarığım yoxdur*".

Copyright protected – Management Pocketbooks Ltd

MÜSAHİBƏDƏN SONRA



POZİTİVLİYİNİZİ QORUYUN

NİKBİNLİK NƏ DEMƏKDİR?

Hansısa işləri qaydasında getmədikdə nikbin insanlar:

- özlərini günahlandırmırlar – "*Ola bilər ki, artıq müəssisə daxilində namizədləri olduğuna görə işi mənə təklif etmədilər*";
- buna istisna hal kimi baxırlar – "*Adətən, müsahibələrdən uğurla keçirəm, əminəm ki, gələn dəfə daha yaxşı nəticə əldə edəcəyəm*";
- uğursuzluğu həyatın başqa sahələrinə daşıyaraq ümumiləşdirmirlər – "*Sadəcə, bir iş müsahibəsi idi. Ümumilikdə, ünsiyyət bacarıqlarımın yaxşı olduğunu bilirəm*".

İşləri qaydasında getdikdə isə nikbin insanlar:

- uğuru öz adlarına çıxırlar – "*Müsahibələrdə özümü yaxşı təqdim etməyi bacarıram, bilirəm ki, işdə də uğur qazanacağam*";
- gələcəkdə daha böyük uğur qazanacaqlarına inanırlar – "*Bu iş istədiyim kimi getməsə, asanlıqla başqasını tapa biləcəyimə əminəm*";
- uğurlu təcrübəni öz həyatı üçün xarakterik hesab edirlər – "Bilirəm ki, yaxşı ünsiyyət bacarıqlarım var və yeni tanışlıqlardan zövq alıram, ona görə də bütün müsahibələr mənim üçün yaxşı keçir".

Copyright protected – Management Pocketbooks Ltd

MÜSAHİBƏDƏN SONRA

ON VACİB MƏSLƏHƏT



1. Unutmayın ki, iş müsahibə günü ən yaxşı performansı göstərən namizədə verilir: hazırlıq çox mühüm əhəmiyyət daşıyır.
2. Müsahibəyə hazırlaşarkən müəssisənin sizə göndərdiyindən əlavə, "kəşfiyyat" məlumatları toplayın.
3. Güclü cəhətlərinizi əks etdirən hekayələri və nümunələri dönə-dönə məşq edin.
4. Mühitə uyğun geyinin, seçdiyiniz geyimdə özünüzü rahat hiss etməyiniz vacib şərtdir.
5. Vaxtında çatacağınıza əmin olmaq üçün müsahibənin keçiriləcəyi yerə sınaq məqsədilə əvvəlcədən gedin.
6. Həyəcanınıza nəzarət edə bilmək üçün nəfəs çalışmalarından istifadə edin.
7. Müsahibə otağına daxil olan zaman gülümsəyin, göz təması qurun, insanların əlini sıxın.
8. Özünəinamlı şəkildə əyləşin, qamətinizi dik tutun, təbii davranın.
9. Əla keyfiyyətlərinizi nümayiş etdirən əla suallar verin.
10. Müsahibədən sonra rəyləri öyrənin.

Copyright protected – Management Pocketbooks Ltd

Müəllif haqqında



Piter İnqliş
Piter idarəetmə və təşkilati inkişaf sahəsində 12 ildən artıq təcrübəyə malikdir. Son 7 il ərzində o, müstəqil konsultasiya xidməti göstərmiş, bu müddət ərzində işçi qəbulu zamanı müasir seçim üsullarından istifadə qaydalarına dair yüzlərlə rəhbərə təlim keçmişdir. Piter həm də Birləşmiş Krallığın iri müəssisələri adından böyükmiqyaslı işə qəbul kampaniyalarını idarə etmişdir.

O, işə qəbul təcrübəsindən qazandığı biliklərdən fərdi və ya qrup şəklində keçirdiyi kouçinq məşğələlərində istifadə edir: müsahibə və qiymətləndirmə mərkəzlərində özünəinamlı və peşəkar təqdimatın yollarını öyrədir.

Əlaqə
Piterlə aşağıdakı e-poçt ünvanı vasitəsilə əlaqə saxlaya bilərsiniz:
pete@peterenglish.co.uk

Copyright protected – Management Pocketbooks Ltd