



WWW.SABAMCG.COM

پرسش‌های مصاحبه رفتاری بر اساس مدل STAR(T)
جعبه ابزار منابع انسانی سبا

پرسش‌های مصاحبه رفتاری بر اساس مدل STAR(T)

با استفاده از مصاحبه‌های رفتاری، بهترین افراد را به تیم خود جذب کنید.

پرسش‌های مصاحبه رفتاری بر اساس مدل STAR(T) چیست؟

پرسش‌های رفتاری یکی از ابزارهای جعبه ابزار منابع انسانی چابک سبا (SABA HR AGILE TOOLBOX) است که برای ارزیابی رفتار و واکنش‌های کارکنان در موقعیت‌های خاص طراحی شده است. این ابزار به مدیران کمک می‌کند تا با استفاده از سوالات رفتاری، عملکرد و واکنش‌های کارکنان را در موقعیت‌های مختلف شبیه‌سازی کرده و تحلیل کنند.



STAR(T) مخفف پنج بخش است که به شرح زیر هستند:

- Situation (وضعیت): شرح یک موقعیت خاص که فرد با آن روبه‌رو شده است.
- Task (وظیفه): توضیح اینکه فرد چه وظیفه‌ای در آن موقعیت بر عهده داشت.
- Action (عملکرد): اقداماتی که فرد انجام داده است تا وضعیت را بهبود بخشد یا مسئله را حل کند.
- Result (نتیجه): نتیجه یا پیامدهای اقدامات انجام شده.
- Take-away (بازتاب): فرد چگونه از این تجربه آموخته و چه تغییراتی یا بهبودهایی در رفتار یا عملکرد خود ایجاد کرده است.

چرا پرسش‌های مصاحبه رفتاری بر اساس مدل STAR(T) موثر است؟

- ◆ شبیه‌سازی رفتار واقعی: با استفاده از سوالات STAR(T)، می‌توان رفتار کارکنان را در شرایط واقعی شبیه‌سازی کرد و عملکرد آن‌ها را به طور دقیق‌تری ارزیابی کرد.
- ◆ ارزیابی فرآیندهای تصمیم‌گیری: این ابزار به مدیران کمک می‌کند تا بفهمند که کارکنان در هنگام روبه‌رو شدن با چالش‌ها چگونه تصمیم‌گیری می‌کنند و چه اقداماتی را برای حل مسائل انجام می‌دهند.
- ◆ یادگیری و بهبود: بخش نهایی این ابزار است که به کارکنان کمک می‌کند تا از تجربیات خود بیاموزند و در آینده عملکرد بهتری داشته باشند.

مزایا:

- ارزیابی دقیق‌تر رفتار: این ابزار به مدیران امکان می‌دهد که نه تنها به دستاوردهای فردی بلکه به رفتارها و واکنش‌های واقعی کارکنان در موقعیت‌های مختلف توجه کنند.
- یادگیری و رشد: با توجه به بخش بازتاب، کارکنان می‌توانند از تجربیات خود بیاموزند و در آینده عملکرد بهتری داشته باشند.
- شفافیت در ارزیابی: این ابزار باعث می‌شود که ارزیابی‌ها از توجه به عملکرد به توجه به رفتار و اقدامات واقعی تبدیل شود که می‌تواند باعث شفافیت بیشتر در فرآیند ارزیابی شود.
- پیش‌بینی عملکرد آینده: ارزیابی رفتارهای گذشته کارکنان می‌تواند به پیش‌بینی نحوه عملکرد آن‌ها در شرایط مشابه آینده کمک کند.
- تقویت فرهنگ بازخورد: این ابزار به سازمان‌ها کمک می‌کند تا فرهنگ بازخورد مستمر را تقویت کنند و به کارکنان فرصت دهند تا در فرآیند بهبود و رشد حرفه‌ای خود مشارکت کنند.