

Зан төлөвт суурилсан ярилцлага гэж юу вэ?

Зан төлөвт суурилсан ярилцлагын арга нь сонгон шалгаруулалтын ярилцлагад орж буй иргэн өмнө нь ажил үүргээ гүйцэтгэх явцад гаргаж байсан зан төлөвийг нь тодорхойлох зорилгоор ажил олгогч байгууллагын ашигладаг ярилцлагын арга юм. Тухайлбал, “*Та ачаалал ихтэй үед хэрхэн ажиллах вэ?*” гэх мэт таамаглалын шинж чанартай асуулт асуухын оронд “*Та их ачаалалтай ажиллаж байсан үеийнхээ талаар ярина уу. Та ямар үйлдэл хийсэн, ямар шийдвэр гаргасан бэ?*” гэх зэрэг болж өнгөрсөн нөхцөл байдлын талаар асуух.

Зөвлөгөө

- Албан тушаалын тодорхойлолттой сайтар танилцах;
- Бие даан эсвэл бусадтай хамтран хэрэгжүүлж байсан томоохон ажил, төсөл, хөтөлбөрийн талаар мэдээллийг эргэн нягтлах;
- Өмнөх тайлант хугацааны гүйцэтгэлийн үнэлгээг эргэн нягтлах;
- Мэргэжлийн хувьд үзүүлсэн ололт, амжилтын жагсаалтыг гаргах;
- Асуултад “STAR” аргын дагуу хариулах;
- Асуултад нээлттэй, шударгаар хариулах;
- Асуух магадлалтай асуултын хариултыг чанга дуугаар хариулж давтах; болон
- Хариултыг 2 минутад багтан хариулахаар бэлдэх.

Ярилцлага авч буй хүн дээрх зүйлсийн хүрээнд асуулт асууж ихэнх тохиолдолд дараах гурван зүйлийг олж мэдэхийг эрмэлздэг:

- *Нэгдүгээрт*, таныг аливаа бодит нөхцөл байдалд ямар зан төлөвтэйгээр ажиллаж ирснийг мэдэх.
- *Хоёрдугаарт*, таны аливаа нөхцөл байдал, асуудлыг шийдэхэд оруулж байсан бодит хувь нэмрийн талаар мэдээлэлтэй болох.
- *Гуравдугаарт*, таныг “ажлын ачаалал” гэх мэт хүмүүс өөр өөрийн өнцгөөр тодорхойлдог хүчин зүйлсийг хэрхэн тодорхойлж буйд үнэлэлт дүгнэлт өгөх.

Зан төлөвт суурилсан ярилцлагад сайтар бэлдэх нь ярилцлагыг амжилттай хийхийн үндэс юм. Хариултын хувьд *буруу, зөв* гэх зүйл байхгүй бөгөөд *зөвхөн таныг сайтар таньж мэдэхэд* чиглэгдсэн байдаг. Гол анхаарах зүйл нь үнэн, зөв шударгаар хариулж, өөрийн давуу тал, ур чадварыг ойлгомжтой ярих дадлага хийх хэрэгтэй. Та ярилцлагын үеэр бодит бус, зохиомол зүйл ярьсан тохиолдолд ярилцлага авч буй хүн тухайн сэдэв, нөхцөл байдлын талаар лавшруулан түншиж асуух замаар үнэн худлыг хялбархан мэдэх боломжтой. Энэ нь тухайн ажлын байрны боломжийг алдах эрсдэл дагуулдаг.