

สรุปการสัมมนา NAC2017

หัวข้อ	Interviewing skills workshop
กำหนดการ	1 เมษายน 60 เวลา 09.30 -11.30 น. ห้อง Lecture 2 บ้านวิทยาศาสตร์สิรินธร

2 1 เมษายน 2560 เวลา 9.30 – 11.30 น.

**สัมภาษณ์งานอย่างไร..?
ให้ได้ (งาน) ให้โดน (ใจ)**

HR กว่าครึ่งจะตัดสินใจเลือกพนักงานในช่วงเวลาที่สัมภาษณ์กันก็ และใช้ 5 นาทีแรกของการสัมภาษณ์เพื่อตัดสินใจ เรามาทำให้ 5 นาทีนั้นเป็นนาทีที่ค่าจะรับคุณด้วยการจำลองเหตุการณ์ และคำแนะนำในการรับมือกับคำถามต่างๆ

คุณชติพงษ์ เบนจิสิตย์กุล
Career Coach อันดับต้นๆ ของประเทศ
ที่ให้คำปรึกษาในการวางแผน Career Path
ให้สอดคล้องกับเป้าหมายในชีวิต
ผู้ก่อตั้ง salaryDIY.com



ที่มา	<ul style="list-style-type: none"> ● มีคุณสมบัติตรงกับที่เปิดรับ แต่ไม่ได้งานซะที ● เตรียมตัวสัมภาษณ์งานมาดีแล้ว แต่ทำ
วัตถุประสงค์	<ul style="list-style-type: none"> ● เทคนิคการสัมภาษณ์ ให้ recruiter เลือกคุณ ในฐานะ outstanding candidates ● 5 step psychology-based interviewing model

อะไรเป็นปัจจัยที่ทำให้ ผู้สมัครไม่ได้งาน ซึ่งมี 10 ปัจจัยหลักๆ

1. ตัวผู้สัมภาษณ์เอง
 - 1.1 การตัดสินใจของเราในการเลือกตำแหน่งนั้น
 - 1.2 การนำเสนอในการสัมภาษณ์รวมถึง เตรียมตัวและระหว่างสัมภาษณ์ เตรียมตัวมาดีหรือไม่
 - 1.3 ประสบการณ์และวัยวุฒิ สอดคล้องกับตำแหน่งงานและเป็นตัวแสดงให้เห็นถึง ความสามารถในการส่งมอบงานของตำแหน่งได้มากน้อยอย่างไร
 - 1.4 เงื่อนไข เช่น ระยะทางในการเดินทาง หรือ เป็น industry ที่เราอาจไม่ชอบหรือไม่ถนัด
2. เคมีระหว่างผู้สัมภาษณ์ และ
3. ความคาดหวังขององค์กรที่เปิดรับ อาจมีความคาดหวังสูงมาก หากไม่มีคุณสมบัติครบ อาจไม่รับ
4. งบประมาณในการจ้าง (ฐานเงินเดือน) อาจต่ำหรือสูงกว่าที่เราคาดหวัง
5. คู่แข่งที่ค่อนข้างมีคุณสมบัติใกล้เคียงและหลากหลาย
6. Change of plans เช่น การ restructure ของโครงสร้างฯ (เปลี่ยนแปลง เปลี่ยนคุณสมบัติตำแหน่งงานว่าง)
7. Timing ช่วงเวลาการสมัครงาน ที่มีคู่แข่ง มีคุณสมบัติเหมือนกัน จำนวนมาก ทำให้เกิดทางเลือกเยอะในตลาด

ดังนั้นในการสัมภาษณ์งาน ต้องกลับมาให้ความสำคัญกับการเตรียมและพัฒนาตนเอง ให้พร้อมสำหรับการสัมภาษณ์ อยู่เสมอ

- การสัมภาษณ์งานบ่อยๆ ถือเป็น *practice และ exercise ในเชิงการพัฒนาตนเอง* อีกทั้ง ทำให้เรามีความรู้เกี่ยวกับ business และ job function ต่างๆ มากขึ้นด้วย (เหมือนซักซ้อมและฝึกฝนตัวเองไปเรื่อยๆ)
- การทำงานในช่วงเริ่มแรก ถือได้ว่า เป็น job exploring ในการช่วยเราค้นหา skills

คุณสมบัติสำคัญของตำแหน่งงานที่ค้นหา

1. Competency เรามีความสามารถ
2. Compatibility ความเหมาะสมกับตำแหน่งและองค์กรและวัฒนธรรม
3. Chemistry ความเข้ากันได้ระหว่างเราและคนทำงานร่วมกัน
4. Compensation ความสามารถในการจ่ายค่าตอบแทน และความพอใจในการรับจ้างในตำแหน่งงานนั้นของเรา

5 step psychology-based interviewing model

Challenging ทำตัวให้เป็น solution provider ที่ไปช่วยแก้ปัญหา (pain points) ให้กลายเป็น pleasure

1. Build rapport (friendly relationship) ยกตัวอย่างเช่น มีการมีภาษากายและการแสดงออกเดียวกับผู้สัมภาษณ์ ประเด็นสำคัญคือ eye contact ซึ่งเป็นสิ่งที่สร้างความเชื่อมั่น ในสิ่งที่เรานำเสนอ
- เทคนิคการขจัดความตื่นเต้น

- กำจัดความตื่นเต้น โดย focus ไปที่ ผู้สัมภาษณ์เป็นหลัก อาจศึกษาและเตรียมตัว profile and product ของบ.ที่สมัครก่อน
- ซักซ้อม เตรียมตัว ฝึกปฏิบัติ ก่อนเข้าสัมภาษณ์ จะช่วยลดความตื่นเต้น
- เริ่มจากสังเกต และชวนคุยในเรื่องอื่นๆ ที่สร้างบรรยากาศ สบายๆ ที่ไม่เกี่ยวกับประเด็น สัมภาษณ์

2. Answer smartly ตอบอย่างไร ให้เห็นว่า ฉลาดพูด ฉลาดตอบและมีไหวพริบดี
- เทคนิคการนำเสนอให้เป็น outstanding candidates

- ในปัจจุบันองค์กร เลือกคน ด้วย ทักษะคิดค่อนข้างมาก ดังนั้น ผู้สัมภาษณ์ควรแสดงออกให้เห็นถึงวิธีคิดหลักๆที่แสดงถึงความมุ่งมั่น ซึ่งสิ่งทีองค์กรมองหา คุณสมบัติสำคัญ ได้แก่ ความสนใจในองค์กรและลักษณะงาน การสร้างความเชื่อมั่นว่าเรา engage กับองค์กร และพร้อมจะสร้างผลงานไปร่วมกัน รวมถึงการมีความกระตือรือร้น ฉลาดและมีไหวพริบ และสิ่งตรงข้าม ที่ไม่ควร

แสดงออกเช่น เชื่อมมั่นตัวเองสูง การให้ความเห็นเชิงลบกับองค์กรปัจจุบันที่ทำงานอยู่

- แสดงออกถึง value added ที่เรามีต่อองค์กรและงานที่ทำ นำเสนอด้วยการเล่าเรื่อง เหตุการณ์ ปัญหา ความท้าทายต่างๆ และ action ของเราและ ผลลัพธ์เป็นอย่างไร สุดท้ายควร share key learning outcomes

3. Ask strategic questions สอบถามถึง pain points ขององค์กรที่ต้องการเปิดรับคนมาช่วยเสริมทัพ เทคนิคการตั้งคำถามกับองค์กรในฐานะมืออาชีพ (ถามในสิ่งที่เฉพาะเจาะจงที่เราหาข้อมูลไม่ได้)

- Expertise questions ถามเกี่ยวกับ job / product / ลูกค้า / กระบวนการทำงาน / ความคาดหวังและความสำเร็จที่อยากให้เกิดจากคนที่กำลังจะรับ
- Challenge questions อะไรคือ org challenge ณ ขณะนี้ ตำแหน่งที่ลาออก ทำให้เกิด impact and challenges อะไร
- Team fit ถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมในการทำงาน ลักษณะบุคลิกของทีม ใครเป็นผู้บังคับบัญชา และ managerial style
- ข้อควรระวัง ห้ามถามเกี่ยวกับ ค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างๆ จนกว่าผู้สัมภาษณ์จะถาม

4. Present solutions เสนอความสำเร็จของเรา เพื่อสร้างความมั่นใจว่าเรามีความสามารถในการส่งมอบงาน

5. Closing สรุปจบและทำให้มั่นใจว่า เรามี skills ที่สามารถส่งมอบงาน

กรณีหากได้รับการสอบถามเรื่อง ค่าตอบแทน ควรตอบเป็น *%improvement จากฐานเงินเดือนเดิม* เช่น 20-25% จากฐานเงินเดือน ทั้งนี้ ต้องพิจารณา value ของตนเอง เช่น ความสามารถในการส่งมอบงานและระดับตำแหน่ง