فرم مصاحبه ساختاریافته (STAR)

Structured Interview Form — نسخه ۱۴۰۵

۱ اطلاعات کاندید و موقعیت شغلی

نام و نام خانوادگی کاندید:		تاریخ مصاحبه:	
موقعیت شغلی:		واحد سازمانی:	
مصاحبه‌گر(ها):			
شماره تماس کاندید:		ایمیل:	

۲ راهنمای روش STAR (برای مصاحبه‌گر)

روش **STAR** یک تکنیک مصاحبه مبتنی بر شایستگی است. در این روش، از کاندید می‌خواهید یک **موقعیت واقعی از تجربه کاری گذشته** را توصیف کند. پاسخ او باید چهار بخش داشته باشد:

S — Situation (موقعیت)

کاندید چه موقعیتی را تجربه کرده است؟ (زمان، مکان، شرایط)

T — Task (وظیفه)

وظیفه یا هدف او در آن موقعیت چه بود؟

A — Action (اقدام)

او چه اقدامی انجام داد؟ (گام‌به‌گام)

R — Result (نتیجه)

نتیجه چه بود؟ (قابل اندازه‌گیری، اگر ممکن است)

💡 **نکتهٔ کلیدی:** اگر کاندید با جملات کلی پاسخ داد (مثلاً «معمولاً این کار را می‌کنم»)، از او بخواهید **یک مثال مشخص و واقعی** بیاورد. پاسخ‌های STAR باید بر اساس واقعیت گذشته باشند، نه فرضیات.

۳ بانک سوالات STAR (بر اساس شایستگی)

شایستگی	سوال STAR پیشنهادی
حل مسئله	یک موقعیت دشوار را توصیف کنید که مجبور بودید با اطلاعات ناقص تصمیم بگیرید. چه کردید؟ نتیجه چه شد؟
کار تیمی	یک پروژه را توصیف کنید که در آن با همکاران دچار تعارض شدید. چطور آن را حل کردید؟
رهبری	یک موقعیت را توصیف کنید که در آن یک تیم را هدایت کردید. چه چالش‌هایی داشتید؟ چطور مدیریت کردید؟
انطباق‌پذیری	یک تغییر ناگهانی در کار را توصیف کنید (مثلاً تغییر اولویت پروژه). چگونه خود را تطبیق دادید؟
مشتری‌مداری	یک موقعیت را توصیف کنید که یک مشتری ناراضی بود. چگونه مشکل را حل کردید؟
یادگیری	یک مهارت جدید را توصیف کنید که اخیراً یاد گرفتید. چطور یاد گرفتید و از آن چگونه استفاده کردید؟
مسئولیت‌پذیری	یک اشتباه در کار را توصیف کنید که خودتان مرتکب شدید. چطور آن را پذیرفتید و جبران کردید؟
خلاقیت	یک راه‌حل نوآورانه را توصیف کنید که برای یک مشکل قدیمی ارائه دادید. نتیجه چه بود؟

۴ ثبت پاسخ STAR

سؤال ۱ — شایستگی مورد سنجش: .....

S Situation

T Task

A Action

R Result

امتیاز پاسخ (۱ تا ۴): ☐ ۱ (ضعیف) ☐ ۲ (متوسط) ☐ ۳ (خوب) ☐ ۴ (عالی)

یادداشت مصاحبه‌گر: .....

۵ ثبت پاسخ STAR — سؤال ۲

سؤال ۲ — شایستگی مورد سنجش: .....

S Situation

T Task

A Action

R Result

امتیاز پاسخ (۱ تا ۴): ☐ ۱ ☐ ۲ ☐ ۳ ☐ ۴

۶ ماتریس امتیازدهی STAR (۴ سطح)

سطح	Situation	Task	Action	Result
۱ (ضعیف)	موقعیت را مبهم توصیف می‌کند، یا اصلاً اشاره نمی‌کند.	وظیفه‌اش را نمی‌داند یا بسیار کلی بیان می‌کند.	می‌گوید «معمولاً این کار را می‌کنم» — بدون مثال مشخص.	نتیجه‌ای اعلام نمی‌کند یا می‌گوید «یادم نیست».
۲ (متوسط)	موقعیت را توصیف می‌کند اما جزئیات کافی ندارد.	وظیفه را مشخص می‌کند اما نقش خودش را شفاف نمی‌گوید.	اقدام را توصیف می‌کند اما نقش خودش در تیم مبهم است.	نتیجه را توصیف می‌کند اما قابل اندازه‌گیری نیست.
۳ (خوب)	موقعیت را با جزئیات کافی توصیف می‌کند (زمان، مکان، شرایط).	وظیفه را شفاف بیان می‌کند و نقش خودش را مشخص می‌کند.	اقدام را گام‌به‌گام و با نقش مشخص خودش توصیف می‌کند.	نتیجه را با اعداد یا شواهد مشخص بیان می‌کند.
۴ (عالی)	موقعیت را کامل و با جزئیات کلیدی توصیف می‌کند.	وظیفه و انتظارات را دقیق بیان می‌کند.	اقدام را با ذکر گزینه‌های جایگزین، منطق تصمیم و نقش رهبری خودش توصیف می‌کند.	نتیجه را با اعداد دقیق، تأثیر بلندمدت و درس‌آموخته‌ها بیان می‌کند.

توصیه: برای هر شایستگی، حداقل ۲ سؤال STAR بپرسید و میانگین امتیاز را در نظر بگیرید. یک پاسخ خوب به‌تنهایی کافی نیست — باید الگوی رفتاری در چند موقعیت دیده شود.

۷ جمع‌بندی و تصمیم نهایی

میانگین امتیاز کل: ..... (از ۴)

نقاط قوت کاندید: .....

نقاط نگرانی: .....

تطابق فرهنگی: ☐ ضعیف ☐ متوسط ☐ خوب ☐ عالی

تصمیم نهایی: ☐ استخدام ☐ رد ☐ مصاحبه مجدد ☐ در لیست انتظار

امضای مصاحبه‌گر

نام و تاریخ:

تأیید منابع انسانی

نام و تاریخ: