

## ویژگی های کارآموز خوب

ویژگی های کارآموز خوب را هر فردی باتوجه به تجربه زیسته خودش طراحی می کند و در بسیاری از این تجربه ها، تصور می شود که کارآموز خوب شخصی است که «انگیزه» بسیار بالایی داشته باشد. حتی بحث فراتر می رود و گفته می شود که «انگیزه» تنها ملاک آن ها برای استخدام این افراد است. در این مقاله ویژگی های کارآموز خوب در [سیمیل](#) [اچ آر](#) می خواهیم بررسی کنیم که آیا «شوق و انگیزه» در محیط کار واقعاً آنقدر که باید، تأثیرگذار است یا خیر.

## چه ویژگی هایی در استخدام کارآموز مهم است؟

اگر با دید جهانی به استخدام کارآموز نگاه کنیم و آن را مورد بررسی قرار دهیم، موارد زیر، به ترتیب جزو بالویت ترین ملاک های استخدام سازمان ها و شناخت ویژگی های کارآموز خوب بوده است:

۱. **تحلیل اطلاعات:** چقدر می توانند اطلاعات را در سازمان، پردازش و تحلیل کنند.
۲. **کار تیمی:** چقدر می توانند با اعضای سازمان، ارتباط مؤثری برقرار کنند.
۳. **برنامه ریزی و اولویت بندی:** چقدر توانایی اولویت بندی و برنامه ریزی در امور محوله را دارند.
۴. **تصمیم گیری و حل مسئله:** در مواقع چالش برانگیز، چقدر توانایی حل مسئله و تصمیم گیری درست دارند.
۵. **مهارت ارتباط شفاهی:** برقرار ارتباط کلامی مؤثر با دیگران برای رساندن مقصود خود.
۶. **مهارت های اساسی کار با کامپیوتر:** مانند هر ابزاری، به طور معمول مورد استفاده قرار می گیرد؛ مثل آفیس.
۷. **مهارت های تخصصی شغل:** حداقل مهارت های مورد نیاز در آن شغل خاص.

۸. **مهارت ارتباطی مکتوب**: توانایی ارتباط مکتوب مناسب از طریق پیام، ایمیل و نامه.

۹. **مهارت فروش یا تأثیرگذاری**: توانایی اقناع و تأثیرگذاری.

درصد اهمیت **مدل شایستگی** که در بالا گفته شد، در طول ۵ سال گذشته تغییر کرده است (**منبع**)، اما ترتیب آن‌ها ثابت مانده و به همی ترتیب، باقی مانده است. پس به‌طور خلاصه، اگر به‌دنبال استخدام کارآموز هستید و نیاز به اطلاعات کلی از شیوه استخدام آن‌ها و آگاهی از ویژگی‌های کارآموز خوب دارید، این ۹ مورد می‌تواند چشم‌انداز خوبی از فردی که به دنبالش هستید، به شما بدهد؛ اما در ادامه، به‌طور عمیق‌تر این موارد را بررسی می‌کنیم.

### در مصاحبه کارآموز به چه جنبه‌هایی می‌توان توجه کرد؟

جدای از شایستگی‌هایی که در بالا مطرح شد، موارد دیگری نیز در انتخاب کارآموز متناسب با سازمان اهمیت دارد. البته می‌دانیم که هر سازمان و هر موقعیت شغلی، شرایط خاص خود را دارد، اما شرایطی که در پایین بیان می‌شوند، می‌تواند دید گسترده‌تری در انتخاب ملاک‌های استخدام و شناخت ویژگی‌های کارآموز خوب به شما بدهد:

#### • اهمیت داشتن

البته این موضوع، یک شایستگی در ویژگی‌های کارآموز خوب نیست؛ ما به‌دنبال رفتارهایی هستیم که نشان دهد واقعاً کارکردن برای کارآموز اهمیت دارد یا خیر. حضور به‌موقع در جلسات مصاحبه، مطالعه‌کردن درباره سازمان قبل از جلسه، داشتن شناخت از موقعیت شغلی پیشنهادی و یا حتی نوع پوشش، می‌تواند از نشانگرهایی باشد که متوجه شوید کارچقدر برای کارآموز اهمیت دارد. البته قطعاً به این معنی نیست که اگر کارآموز ۵ دقیقه در جلسه دیر حاضر شد، فرد مناسبی نیست، اما اگر در طول ۳ جلسه مصاحبه همیشه دیر حاضر شد، احتمالاً نیاز به توجه ویژه دارد.

#### • دستاوردهای خارج از تحصیل

معمولاً کارآموزان بعد از دوره تحصیل دبیرستان به دانشگاه وارد می‌شوند و این افراد، فرصت حضور در سایر مشاغل را نداشته‌اند. اما جستجوکردن درباره فعالیت‌هایی که خارج از زمان تحصیلشان انجام داده‌اند، می‌تواند دید خوبی به شما از نظر علایق و

ویژگی‌های شخصیتی فرد دهد. حال این فعالیت غیرتحصیلی می‌تواند کارکردن در مغازه پدر، بالا آوردن یک سایت وردپرسی یا درست‌کردن یک رادیو دستی باشد. همین مثال‌های کوچک در زندگی فرد می‌تواند اطلاعات ارزشمندی درباره‌ی کاندید به شما دهد و جزئی از ویژگی‌های یک کارآموز خوب به‌شمار رود.

#### • آموزش‌پذیری

وقتی به‌دنبال استخدام کارآموز هستیم، یکی از مهم‌ترین مؤلفه‌هایی که به‌عنوان ویژگی‌های کارآموز خوب در ذهن داریم، این است که هرچیزی که درباره‌ی کار نیاز باشد را قرار است به شخص یاد دهیم. اما مسئله مهم‌تر آن است که متوجه شویم فرد، علاقه‌ای به یادگیری دارد؟ یا پذیرش یادگیری در شخص دیده می‌شود؟ شخص علاقه دارد خودش به‌تنهایی آموزش ببیند یا نیاز به **منتور** در یادگیری دارد؟ اگر شخص نیاز به مستندات برای آموزش دارد و علاقه‌ای ندارد که با منتور پیش برود، آیا در سازمان ما زیرساخت لازم و مستندات کافی وجود دارد؟ همه این موارد به ما کمک می‌کند تا برنامه آموزشی که برای کارآموز طراحی کرده‌ایم را بهینه‌تر و با شکل بهتری پیاده‌سازی کنیم.

#### • انگیزه بالا

انگیزه یکی از مواردی است که عموماً در کارآموزان به‌دنبال آن هستیم؛ اما برخلاف تصور، انگیزه بالا در کارآموز همیشه منجر به عملکرد خوب نمی‌شود. در ادامه، به تشریح دلایل آن می‌پردازیم:

#### انگیزه بالا واقعاً مفید است؟

همانطور که گفته شد، انگیزه بالا یکی از ویژگی‌های کارآموز خوب است؛ چراکه انگیزه در کار و پیشرفت شغلی، بسیار تأثیرگذار است و این موضوع برکسی پوشیده نیست. اما بحث ما در اینجا، انگیزه «بسیار زیاد» است که آن را معمولاً «شور و اشتیاق» بیان می‌کنند. از افرادی که وقتی صحبت از انگیزه بالا می‌شود در ذهن نمایان می‌شود، ایلان ماسک یا ترامپ است. مسیری که او در پیشرفت پروژه‌ی SpaceX، ماشین‌های برقی تسلا یا حتی تویپتر (X) طی کرد را به یاد می‌آوریم یا ترامپ را نگاه می‌کنیم و هتل‌ها و پروژه‌های سرمایه‌گذاری و تلاش او برای به قدرت رسیدن را می‌بینیم و تصور می‌کنیم که اگر خودمان یا افرادی که در سازمان استخدام می‌کنیم، انگیزه فراوانی داشته باشند، چنین پیشرفتی، یا حداقل پیشرفتی متناسب با فضای ایران را شاهد خواهیم بود.

اما واقعیت این است که نه تنها ما همه جنبه‌های زندگی و کاری این افراد را نمی‌شناسیم و تنها از بیرون شاهد اتفاقات زندگی آن‌ها هستیم، بلکه یک نقطه خطرناک در افراد ایلان ماسکی و ترامپی وجود دارد که برای سازمان مناسب نیست و آن اتفاق «خوش‌بینی بیش از اندازه» و «اعتماد به نفس کاذب» است. فقط کافیست به پروژه‌ها و نتایج وعده داده شده که هیچ‌کدام موفق نبوده‌اند، نگاه کنید؛ از وعده برای شروع خودروهای خودران گرفته یا مدیریت اشتباه سازمانی که در آن هیچ تجربه‌ای نداشته است.

نکته قابل توجه، رابطه مستقیم بین «شور و اشتیاق» و «اعتماد به نفس بیش از اندازه» است که براساس تحقیقات مختلف، نه تنها باعث پیشرفت سریع در شغل نمی‌شود، بلکه باعث **فرسودگی شغلی**، افت عملکرد و ناامیدی در کار می‌شود. در ادامه، براساس تحقیقات دانشگاه Berkeley Haas که بر روی بیش از هزار نفر انجام شده است، نشان می‌دهد که چرا الزاماً «انگیزه» باعث انگیزه بهتر در افراد نمی‌شود و سنجه درستی برای تصمیم‌گیری در جذب و استخدام‌ها نیست.

#### • افراد با انگیزه، خود را بهتر از دیگران می‌دانند

در قسمتی از این تحقیق، از افراد خواسته شد تا انگیزه و عملکرد خود را در طی ۲۰ روز متوالی، صبح و غروب قبل از ترک محل کار «خودشان» ارزیابی کنند؛ همچنین عملکرد همکاران خودشان را نیز مورد سنجش قرار دهند. در نتیجه، این تحقیق مشخص شد که زمانی که شخص انگیزه خود را در صبح، بالا اعلام می‌کرد، همکاری «عملکرد» او را در پایان روز، «بالتر» از روزهای قبلی می‌دانست. همچنین خود شخص نیز عملکرد خودش را بالاتر از حتی چیزی که همکاری گفته بود می‌دانست. اما مشکل اینجاست که عملکردی که «احساس» می‌کنند داشته‌اند با عملکردی که «واقعاً» داشته‌اند، متفاوت بوده و دچار سوگیری است. این «احساس» عملکرد خوب را هم خود شخص و هم شخصی که کارش را دیده است را دچار **سوگیری شناختی** کرده است؛ گویی تصور می‌شود فردی که «انگیزه» بالایی داشته، قطعاً عملکرد بالایی به همراه دارد.

#### • افراد با انگیزه، خود را موفق‌تر می‌دانند

در ادامه این تحقیق افراد را به دو دسته تقسیم کردند، به نیمی از این افراد گفته شد که تصور کنید شما افرادی بسیار «وقت‌شناس» هستید و به نیمی دیگر گفته شد که تصور

کنید شما افرادی بسیار «با انگیزه» هستید (این دسته بندی واقعی نبود و به صورت فرضی به آنان گفته شد) و بعلاوه به هر دو گروه گفته شد که تصور کنید عملکرد شما در حال حاضر معمولی ارزیابی شده است، با توجه به دسته‌ای که در آن قرار گرفته‌اید، (وقت شناس یا با انگیزه)، تصور می‌کنید عملکرد شما در آینده چطور خواهد بود؟ همانطور که برای شما نیز قابل حدس است، افرادی که در دسته افراد با انگیزه بالا قرار گرفته بودند، تصور می‌کردند در آینده عملکرد بهتر از افراد وقت شناس خواهند داشت به دلیل اینکه تصور می‌کردند آنان بیشتر کار می‌کنند، با کار بیشتر درگیر می‌شوند (به عبارتی باعث **افزایش تعامل کارکنان** می‌شود) و در نتیجه عملکرد بهتری خواهند داشت؛ با وجود اینکه عملکرد آنان در شرایط فعلی «معمولی» سنجیده شده بود؛ به بیان دیگر افرادی که خود را با انگیزه می‌دانند، توقع دارند که عملکرد بهتری نیز داشته باشند، اما وقتی در واقعیت این اتفاق برای آنان روی نمی‌دهد، ممکن است دچار افسردگی یا فرسودگی شغلی شوند.

#### • وقتی کسی را با انگیزه بدانیم، نسبت به آن خوش‌بینیم!

در آخرین گام این تحقیق فراتر رفتیم و دیدیم که نه تنها کسانی که با انگیزه هستند عملکرد خود را بالاتر از واقعیت‌ها می‌دانند، بلکه سایر افراد نیز نسبت به کسانی که با انگیزه هستند، خوش‌بینی بالایی دارند؛ برای اثبات این فرضیه از طرفداران تیم‌های مختلف آمریکایی دعوت به مصاحبه کردیم و در این جلسه امار عملکرد تیم خودشان و سایر تیم‌ها را به آن‌ها نشان دادیم و در انتها از آن‌ها پرسیدیم که به نظر آن‌ها چه تیمی برنده خواهد شد؟ همانطور که تصور می‌کنید تقریباً به طور ثابت تمام افراد احتمال قهرمانی تیم خود را که نسبت به آن انگیزه داشتند بالاتر از سایر تیم‌ها می‌دانستند با وجود اینکه آمار عملکردی آن‌ها موجود بود.

#### چرا با انگیزه‌ها بهترین نیستند؟

افراد با انگیزه می‌توانند در موقعیت‌های شغلی مختلفی عملکردی بینظیر داشته باشند، مانند تدریس، رشته‌های ورزشی یا حتی فروش، اما در بعضی موقعیت‌های شغلی خوش‌بینی نه تنها باعث موفقیت فرد نمی‌شود، بلکه خطر بزرگی برای سازمان بحساب می‌آید، مانند افراد فعال در حوزه مالی، بورس، پزشکی و مدیریت؛ بنابراین شما با درک

این موضوع که انگیزه داشتن همیشه چیز خوبی نیست، از استخدام کارآموز گرفته تا مدیرعامل، می‌توانید جلوی سوگیری‌های رایج در جذب و استخدام خودتان را بگیرید

### **با افراد با انگیزه چطور کار کنیم؟**

برای مدیران این نکته مهم است که در کارکردن با کارآموزان و کارشناسان با انگیزه در سازمان توجه کنند که این افراد معمولا اهداف واقع‌گرایانه‌ای برای خود ترسیم نمی‌کنند، به آمار کمتر توجه می‌کنند و توانایی‌های خود را بالاتر از میزان واقعی می‌دانند؛ به هیچ عنوان توصیه نمی‌کنیم که انگیزه این افراد را از بین ببرید، بلکه پیشنهاد می‌کنیم با آن‌ها برای ترسیم اهداف واقعی‌تر همراه شوید تا جلوی افسردگی و فرسودگی شغلی آنان را بگیرید.

### **به سادگی، کارآموز استخدام کنید**

تلاش کردیم در این مقاله ویژگی‌های کارآموز خوب را که در استخدام این افراد باید به دنبال آن باشید را معرفی کنیم، البته تمرکز ویژه‌ای بر روی موضوع «انگیزه» در استخدام کارآموز و به طور کلی هر سمت دیگری در سازمان داشتیم؛ البته این نیست که از فردا افراد با انگیزه را وارد سازمانتان نکنید، بلکه تلاش ما بر این بود که نشان دهیم همانقدر که افراد عادی در سازمان نیازمند **کوچینگ و منتورینگ** هستند اگر افراد با انگیزه میزان نیازشان بیشتر نباشد، کمتر هم نیست و برای اینکه بتوانید این افراد را در سازمان حفظ کنید، باید از آن‌ها مراقبت ویژه‌ای بعمل آورید.