

به نام خدا

راهنمای ارزیابی شونده‌گان

کانون ارزیابی داوطلبان استخدای

مقدمه

آنچه پیش رو دارید، راهنمایی جامع برای همراهی شما در مسیر ارزیابی است که به‌زودی تجربه خواهید کرد. هدف از تدوین این راهنما، آشنایی کامل شما با ساختار، مراحل، ابزارها و انتظارات موجود در این فرایند است تا بتوانید با آمادگی ذهنی کافی، آرامش بیشتر و شناخت دقیق‌تری از آنچه رخ خواهد داد، توانمندی‌های واقعی خود را به نمایش بگذارید.

هلدینگ پتروفرهنگ بر این باور است که هر داوطلب، فارغ از نتیجه نهایی، شایسته احترام، شفافیت و فرصتی برابر برای ارائه توانایی‌های خود است و طراحی این فرایند نیز دقیقاً بر همین مبنا صورت گرفته است.

در این راهنما، هر بخش از فرایند ارزیابی به تفکیک تشریح شده و برای هر یک، یک کادر خلاصه اطلاعات کلیدی (شامل مدت‌زمان، نوع فعالیت و آنچه سنجیده می‌شود) ارائه گردیده است. توصیه‌های عملی برای هر مرحله نیز ذکر شده تا با آگاهی کامل گام بردارید.

بخش اول: کانون ارزیابی

کانون ارزیابی، قلب تپنده فرایند سنجش است که در آن، شما در معرض مجموعه‌ای از تمرین‌های شبیه‌سازی شده از فضای واقعی کار قرار می‌گیرید و نیز برخی آزمون‌های استاندارد روان‌شناختی و شناختی را تکمیل می‌کنید. این بخش به گونه‌ای طراحی شده که فراتر از آنچه در رزومه یا یک مصاحبه ساده می‌توان بیان کرد، رفتارها، نحوه تفکر، تعاملات و واکنش‌های شما را در موقعیت‌های عینی نمایان سازد. ارزیابان آموزش‌دیده‌ای که در طول این بخش شما را همراهی می‌کنند، صرفاً به مشاهده و ثبت رفتارها می‌پردازند و نقشی در قضاوت آنی یا ایجاد استرس اضافی ندارند. در ادامه، اجزای مختلف کانون ارزیابی یک‌به‌یک معرفی می‌شوند.

۱. تمرین بحث گروهی

در این تمرین، شما به همراه چند داوطلب دیگر، موضوعی مرتبط با مسائل روز دنیای کسب و کار و صنعت را دریافت می‌کنید و از شما خواسته می‌شود که درباره آن به تبادل نظر بپردازید، دیدگاه‌های مختلف را بررسی کنید و در نهایت به یک نتیجه یا راه حل جمعی برسید. این تمرین فرصتی است تا مهارت‌های ارتباطی شفاهی، توانایی گوش دادن فعال، نحوه مدیریت تعارض و اختلاف نظر، قدرت متقاعدسازی و میزان مشارکت شما در کار تیمی مشاهده شود. نکته مهم در این تمرین آن است که نه بلندترین صدا و نه کم‌حرف‌ترین فرد لزوماً بهترین ارزیابی را دریافت نمی‌کنند، بلکه کیفیت تعامل، احترام به دیگران، انسجام منطقی اظهارات و توانایی جمع‌بندی و حرکت به سمت اجماع ملاک است.

مدت زمان: حدود ۸۰ دقیقه (شامل مطالعه دستورالعمل، بحث اصلی و جمع‌بندی)

تعداد اعضای گروه: معمولاً ۴ تا ۶ نفر

نوع فعالیت: بحث آزاد اما هدف‌مند حول یک موضوع کاری یا راهبردی

تعداد ارزیابان: دو یا سه ارزیاب ناظر که بدون دخالت در بحث، رفتارها را ثبت می‌کنند

موضوع:

تمرین بحث گروهی در این کانون ارزیابی، شرکت کنندگان را در موقعیت شبیه سازی شده ای از سه بحران هم زمان و به هم پیوسته قرار می دهد: افت ۲۰ درصدی فروش همراه با استعفای کارشناسان باتجربه، عقب افتادن سه ماهه پروژه تحقیق و توسعه به دلیل اختلاف راهبردی بین بازاریابی و فروش و مشارکت ناقص اعضای تیم (مالی و فروش)، و همچنین استقرار ناموفق سیستم نرم افزاری جدید که با افزایش ۳۵ درصدی خطاها و نارضایتی کارکنان روبه رو شده، در حالی که سهامدار از سابقه ضعیف پیمانکار خبر داده است. از گروه انتظار می رود با تحلیل ریشه ای هر مسئله و در نظر گرفتن منافع متضاد ذی نفعان (مدیریت فروش، مشتریان، کارکنان، مدیرعامل و سهامدار)، راه حل های عملی ارائه داده و در نهایت برنامه ای اجرایی با زمان بندی و مسئولیت های مشخص تدوین کنند تا ضمن حل بحران های کوتاه مدت، زمینه را برای بهبود پایدار فراهم آورند.

توصیه ها و ملاحظات برای تمرین بحث گروهی

- پیش از هر چیز، به یاد داشته باشید که این یک رقابت برای تصاحب تریبون نیست، بلکه فرصتی برای نشان دادن توانایی همکاری است. بنابراین، مشارکت فعال داشته باشید، اما اجازه دهید دیگران نیز صحبت کنند و فضای گفت و گو را تصاحب نکنید. اگر فرد کم صحبتی در گروه حضور دارد، می توانید با طرح یک پرسش ساده، او را به مشارکت دعوت کنید. این رفتار، نشانه هوش اجتماعی و رهبری تسهیل گرانه شما تلقی می شود.
- به صحبت های دیگران با دقت گوش دهید و پیش از بیان نظر خود، به آنچه گفته شده ارجاع دهید. برای مثال، بگویید «همان طور که همکارمان اشاره کردند...» یا «من با بخشی از نظر ایشان موافقم، اما از زاویه دیگری می خواهم موضوع را ببینم». این کار نشان می دهد که شما نه تنها گوینده خوبی، که شنونده فعالی نیز هستید.
- اگر در گروه اختلاف نظری پیش آمد، به جای کناره گیری یا حمله به دیگران، سعی کنید نقاط مشترک را بیابید و بحث را به سمت راه حل هدایت کنید. تعارض در این تمرین امری طبیعی و حتی مطلوب است، به شرطی که سازنده باقی بماند و به تخریب فضای گروهی نیانجامد.
- زمان را مدیریت کنید. اگر می بینید بحث از موضوع اصلی دور شده یا زمان زیادی صرف جزئیات کم اهمیت می شود، می توانید مودبانه تذکر دهید و گروه را به مسیر اصلی بازگردانید. همچنین در دقایق پایانی، مشارکت در جمع بندی و ارائه یک خالصه از آنچه گروه به آن رسیده، بسیار ارزشمند است.

- از رفتارهای نامطلوبی مانند تمسخر نظر دیگران، قطع کردن مکرر صحبت، کناره‌گیری کامل از بحث یا پرخاشگری بپرهیزید. به‌خاطر داشته باشید که زبان بدن شما (تماس چشمی، حالت نشستن، تکان دادن سر به نشانه تأیید) نیز به‌اندازه کلماتتان پیام‌رسانی می‌کند.

تذکر: برای برخی از گروه‌های اعلام شده با سطح تحصیلات دیپلم و فوق دیپلم، ممکن است بجای تمرین بحث گروهی، تمرین بازی مدیریتی یا تست‌های عملی گرفته شود.

۲. تمرین تحلیلی یا موردکاوی

این تمرین به‌صورت کاملاً انفرادی انجام می‌شود. در این تمرین، بسته‌ای از اطلاعات شامل گزارش‌ها، ایمیل‌ها، جداول عددی و یادداشت‌های یک موقعیت شبیه‌سازی شده در اختیار شما قرار می‌گیرد و از شما خواسته می‌شود در مدت‌زمان معین، آن‌ها را بررسی، تحلیل و اولویت‌بندی کرده و در نهایت یک تصمیم مدیریتی مستدل اتخاذ کنید یا گزارشی مکتوب ارائه دهید. هدف از این تمرین، سنجش شایستگی‌هایی همچون تفکر تحلیلی، حل مسئله، برنامه‌ریزی، تصمیم‌گیری، مهارت‌های ارتباطی کتبی و مدیریت زمان است. نیازی به دانش تخصصی خاصی برای پاسخ‌گویی به این تمرین نیست و تمام اطلاعات لازم در خود بسته تمرین گنجانده شده است.

مدت‌زمان: معمولاً ۶۰ تا ۸۰ دقیقه

نوع فعالیت: مطالعه، تحلیل و پاسخ‌گویی کتبی به‌صورت کاملاً انفرادی

تعداد ارزیابان: یک ارزیاب مسئول نظارت بر زمان و گردآوری پاسخ‌ها؛ تحلیل و نمره‌دهی بعداً انجام می‌شود

موضوع:

در تمرین تحلیلی فردی، از داوطلبان خواسته شده است تا بودجه ۲,۰۰۰ میلیارد تومانی توسعه‌ای را با رعایت قید هیئت‌مدیره (حداقل ۱۵٪ و حداکثر ۵۰٪ سهم برای هر مدیریت) بین سه واحد فروش، برنامه‌ریزی تولید و تحقیق و توسعه تخصیص دهند؛ داده‌های عملکردی این واحدها در سال‌های اخیر نوسان داشته و نظرات هیئت‌مدیره، میزان انگیزه، تعداد نیرو و تجربه آن‌ها نیز متغیر است. شرکت‌کننده باید با مقایسه مستدل این اطلاعات و لحاظ کردن نامه‌های اعتراضی مدیران (از جمله نگرانی مدیر فروش از فشار رقابتی و تأکید مدیر برنامه‌ریزی تولید بر

عدم تجاری‌سازی دستاوردهای R&D، تصمیم خود را در دو سناریوی متفاوت (۱۰۰٪ تحقق بودجه و ۵۰٪ کاهش آن) ارائه دهد.

توصیه‌ها و ملاحظات برای تمرین تحلیلی

- پیش از هر چیز، کل بسته اطلاعاتی را یک بار به‌صورت اجمالی مرور کنید تا تصویری کلی از موضوع، حجم کار و بخش‌های مختلف آن به دست آورید. سپس با توجه به زمانی که در اختیار دارید، یک برنامه ذهنی برای خود تنظیم کنید: چه میزان زمان صرف مطالعه عمیق هر بخش شود، چه میزان به تحلیل و چه میزان به نگارش پاسخ نهایی اختصاص یابد.
- در حین مطالعه، نکات کلیدی، اعداد مهم و تناقضات را یادداشت کنید. پرسش یا درخواستی که در انتهای تمرین از شما شده را چندین بار بخوانید تا مطمئن شوید دقیقاً چه چیزی از شما خواسته شده است. گاهی داوطلبان به دلیل نخواندن دقیق صورت مسئله، پاسخ را به مسیر اشتباهی می‌برند.
- اطلاعات مهم را از اطلاعات حاشیه‌ای و کم‌اهمیت تفکیک کنید. در این بسته‌ها معمولاً حجمی از داده‌ها گنجانده می‌شود که برخی از آن‌ها عامدانه برای انحراف ذهن یا آزمودن توانایی شما در اولویت‌بندی طراحی شده‌اند. گرفتار وسواس در تحلیل تک‌تک اعداد نشوید.
- پاسخ نهایی خود را پیش از نوشتن، در ذهن یا روی کاغذ چرکنویس ساختاربندی کنید: مسئله اصلی چیست، چه گزینه‌هایی دارید، هر گزینه چه مزایا و معایبی دارد و چرا گزینه نهایی را انتخاب کرده‌اید. سپس به‌صورت شفاف و با زبانی رسمی اما روان پاسخ خود را بنویسید. کیفیت استدلال شما مهم‌تر از طول پاسخ است. اگر خواسته شده که تصمیمی بگیرید، صریح تصمیم خود را اعلام کنید و برای آن دلیل بیاورید، نه آنکه صرفاً به تحلیل فضای مسئله بپردازید.
- مراقب زمان باشید. اگر در میانه کار متوجه شدید که از برنامه عقب مانده‌اید، از کمال‌طلبی دست بردارید و بر تکمیل بخش‌های اصلی پاسخ متمرکز شوید. یک پاسخ ناتمام که تحلیل درستی دارد، بهتر از پاسخی است که نیمی از آن با جزئیات کامل و نیم دیگر اصلاً نوشته نشده است.

۳. مصاحبه شایسته‌محور - مصاحبه رفتاری مبتنی بر الگوی STAR

این مصاحبه، یک گفت‌وگوی ساختاریافته میان شما و یک ارزیاب آموزش‌دیده است که در آن، از شما خواسته می‌شود نمونه‌های واقعی و مشخصی از تجارب گذشته خود را در مواجهه با موقعیت‌های مختلف کاری یا تحصیلی

بیان کنید. الگوی STAR که مخفف «موقعیت، وظیفه، اقدام و نتیجه»^۱ است، چارچوبی است که هم ارزیاب برای طراحی سؤالات از آن بهره می‌برد و هم به شما کمک می‌کند پاسخ‌های خود را به صورت ساختاریافته و شفاف ارائه دهید. در این مصاحبه، هیچ پرسش تخصصی فنی مطرح نمی‌شود و تمرکز کاملاً بر شایستگی‌های رفتاری و عمومی است.

مدت زمان: معمولاً ۲۰ تا ۴۰ دقیقه

نوع فعالیت: گفت‌وگوی رودرروی ساختاریافته با یک ارزیاب

تعداد ارزیابان: یک ارزیاب اصلی (در برخی موارد ممکن است یک ارزیاب ناظر نیز حضور داشته باشد)

موضوع:

گفت‌وگو در مورد سوابق و تجربیات

توصیه‌ها و ملاحظات برای مصاحبه شایسته‌محور

- پیش از روز ارزیابی، زمانی را به مرور تجرب مهم خود اختصاص دهید. به پروژه‌های تحصیلی، کارآموزی‌ها، فعالیت‌های داوطلبانه، مسئولیت‌های صنفی یا شغلی قبلی فکر کنید و سه تا پنج داستان کلیدی آماده کنید که می‌توانند شایستگی‌های مختلف شما را نشان دهند. برای هر داستان، چهار بخش الگوی STAR را در ذهن مرور کنید: دقیقاً در چه موقعیتی بودید (کجا، چه زمانی، با چه کسانی)، وظیفه یا چالش شما چه بود (چه انتظاری از شما می‌رفت یا چه مشکلی باید حل می‌شد)، خود شما چه اقدام مشخصی انجام دادید (نه تیم، نه دیگران؛ نقش شخصی شما چه بود) و نتیجه آن اقدام چه شد (بهترین حالت با اعداد و ارقام یا بازخوردهای مشخص).
- در هنگام پاسخ‌گویی، از کلی‌گویی بپرهیزید. اگر ارزیاب از شما مثالی از حل یک مسئله دشوار می‌خواهد، نگوئید «معمولاً من در این مواقع سعی می‌کنم...» بلکه یک نمونه واقعی و مشخص را با جزئیات کافی تعریف کنید. از ضمیر «من» استفاده کنید تا نقش خود را پررنگ نشان دهید، نه «ما».

^۱ Situation – Task – Action – Result

- اگر در حین تعریف داستان، ارزیاب سؤالات تکمیلی پرسید، نگران نشوید. این سؤالات معمولاً به معنای ضعف پاسخ شما نیست، بلکه ارزیاب می‌خواهد عمق بیشتری از رفتار شما را بکاود. با آرامش و صادقانه پاسخ دهید.
- اگر تجربه کاری زیادی ندارید، نگران نباشید. می‌توانید از تجارب دوران تحصیل (پروژه‌های گروهی، ارائه‌های کالسی، چالش‌های پایان‌نامه)، فعالیت‌های داوطلبانه، ورزش‌های تیمی یا حتی مدیریت یک بحران شخصی مثال بیاورید. مهم این است که بتوانید شایستگی‌های مورد نظر را از طریق یک رفتار واقعی نشان دهید.
- اگر سؤالی درباره موقعیتی پرسیده شد که مشابه آن را تجربه نکرده‌اید، صادقانه بگویید و در عوض، نزدیک‌ترین تجربه خود را که می‌تواند تا حدی مرتبط باشد، ارائه دهید. صداقت در این مصاحبه بسیار ارزشمندتر از داستان‌پردازی یا بزرگ‌نمایی است.

۴. پرسشنامه روان‌شناختی و آزمون شناختی

این دو ابزار در فضایی آرام و با دستورالعمل مشخص اجرا می‌شوند. پرسشنامه روان‌شناختی بر اساس الگوی شخصیتی هگزاکو طراحی شده که یکی از معتبرترین مدل‌های علمی در سنجش شخصیت است و ابعادی مانند صداقت-فروتنی، تهییج‌پذیری، برون‌گرایی، توافق‌جویی، وظیفه‌شناسی و گشودگی به تجربه را می‌سنجد. این پرسشنامه سؤالاتی درباره ترجیحات، گرایش‌ها و واکنش‌های معمول شما در موقعیت‌های مختلف دارد و پاسخ درست یا غلط در آن مفهومی ندارد. آزمون شناختی نیز مبتنی بر کارکردهای اجرایی ذهن است و توانمندی‌های پایه‌ای شناختی شما مانند حافظه فعال، انعطاف‌پذیری شناختی، بازداری را فارغ از دانش قبلی می‌سنجد.

مدت زمان:

پرسشنامه شخصیت حدود ۳۰ تا ۴۰ دقیقه

آزمون شناختی حدود ۳۰ دقیقه

نوع فعالیت: پاسخ‌گویی انفرادی به سؤالات (رایانه‌ای)

آنچه سنجیده می‌شود: ابعاد شخصیتی (هگزاکو) و توانمندی‌های شناختی پایه (کارکردهای اجرایی ذهن)

نکته مهم:

در پرسشنامه شخصیت، پاسخ درست یا غلط وجود ندارد.

در آزمون شناختی، تمرکز و سرعت عمل اهمیت دارد.

توصیه‌ها و ملاحظات برای پرسشنامه و آزمون شناختی

- در پرسشنامه شخصیت، تلاش نکنید خود را بهتر یا متفاوت از آنچه هستید نشان دهید. پرسشنامه‌های استاندارد، مکانیسم‌هایی برای شناسایی پاسخ‌های غیرصادقانه دارند و تلاش برای ارائه تصویری «ایده‌آل» معمولاً نتیجه معکوس می‌دهد. بهترین رویکرد این است که به سؤالات بر اساس اولین برداشت و احساس خود پاسخ دهید، نه بر اساس آنچه فکر می‌کنید «باید» باشد.
- در آزمون شناختی، پیش از شروع، دستورالعمل را با دقت بخوانید یا گوش دهید. اگر بخشی را متوجه نشدید، پیش از آغاز زمان آزمون، از مسئول جلسه پرسید. در حین آزمون، اگر یک سؤال را نتوانستید پاسخ دهید، زیاد روی آن مکث نکنید و به سؤال بعدی بروید. این آزمون‌ها معمولاً طوری طراحی شده‌اند که اکثر افراد نمی‌توانند به همه سؤالات پاسخ دهند، بنابراین اگر چند سؤال را از دست دادید، نگران نشوید.
- شب قبل از روز ارزیابی، خواب کافی داشته باشید و صبح روز بعد صبحانه‌ای سبک اما مغذی میل کنید. خستگی و گرسنگی می‌توانند بر تمرکز شما در این آزمون‌ها تأثیر منفی بگذارند.

بخش دوم: ایستگاه بررسی مدارک و مستندات

پس از عبور از کانون ارزیابی یا به موازات آن بر اساس برنامه زمان‌بندی، در ایستگاه بررسی مدارک و مستندات حضور خواهید یافت. در این ایستگاه، کارشناسان منابع انسانی، مدارکی را که پیش‌تر از شما درخواست شده (شامل مدارک تحصیلی، گواهی‌های آموزشی، مستندات سوابق کاری، جوایز و افتخارات و دیگر موارد مرتبط) به دقت بررسی و با اطلاعات اظهارشده توسط شما تطبیق می‌دهند.

مدت زمان: حدود ۱۵ تا ۳۵ دقیقه

نوع فعالیت: ارائه و تطبیق مدارک با تسهیل‌گر یا کارشناس منابع انسانی

آنچه بررسی می‌شود: صحت و کامل بودن مدارک، گواهی‌ها و... و تطبیق با اطلاعات ثبت‌نامی

مدارک مورد نیاز:

بر اساس اطلاعاتی های پترو فرهنگ

توصیه ها و ملاحظات برای ایستگاه بررسی مدارک

- پیش از روز ارزیابی، یک پوشه یا کیف مرتب حاوی کلیه مدارک مورد نیاز تهیه کنید. مدارک را به ترتیب منطقی بچینید تا هنگام ارائه، دچار سردرگمی نشوید. از هر مدرک، یک نسخه کپی واضح همراه داشته باشید، زیرا ممکن است کپی ها برای پرونده شما نگهداری شود و اصل آن به شما بازگردانده شود.
- اگر مدرکی به هر دلیل در دسترس شما نیست (مثلاً گواهی پایان خدمت یا مدرک تحصیلی که هنوز صادر نشده)، پیش از روز ارزیابی با هماهنگ کننده تماس بگیرید و راهنمایی بخواهید. در روز ارزیابی نیز در همان ابتدا این موضوع را صادقانه با کارشناس مطرح کنید.

بخش سوم: پنل ارزیابی تخصصی

پنل ارزیابی تخصصی، مرحله ای است که در آن، دانش و مهارت های فنی شما متناسب با گروه شغلی و رشته تحصیلی تان مورد سنجش عمیق تر قرار می گیرد. این پنل متشکل از چند عضو است: یک نماینده از سوی هلدینگ پترو فرهنگ یا شرکت های تابعه، یک خبره از صنعت مربوطه، و در مواردی یک متخصص دانشگاهی یا مشاور باتجربه در آن حوزه تخصصی. ترکیب این افراد تضمین می کند که قضاوت درباره صلاحیت های فنی شما از زوایای مختلف و با در نظر گرفتن استانداردهای روز صنعت صورت گیرد.

در این جلسه، اعضای پنل با طرح پرسش های فنی، ارائه سناریوهای تخصصی و گفت و گو درباره تجارب گذشته شما (از جمله پروژه های تحصیلی، پایان نامه، دوره های کارآموزی و سوابق شغلی) به ارزیابی عمق دانش شما، قدرت تحلیل مسائل تخصصی، آشنایی با روندهای جدید و توانایی حل مسئله در شرایط خاص می پردازند.

مدت زمان: معمولاً ۲۰ تا ۴۰ دقیقه

نوع فعالیت: جلسه پرسش و پاسخ و بحث فنی با چند ارزیاب متخصص

آنچه سنجیده می شود: دانش تخصصی، توانایی تحلیل مسائل فنی، به روز بودن اطلاعات حرفه ای، قدرت استدلال و حل مسئله

توصیه‌ها و ملاحظات برای پنل ارزیابی تخصصی

- پیش از جلسه، مروری کلی بر مبانی و مفاهیم اصلی رشته و حوزه تخصصی خود داشته باشید، اما خود را درگیر حفظ کردن جزئیات نفرمایید. اعضای پنل معمولاً به دنبال سنجش عمق درک شما هستند، نه حافظه شما. اگر پایان‌نامه یا پروژه خاصی انجام داده‌اید، آمادگی توضیح آن را به صورت شفاف داشته باشید.
- اگر با سؤالی مواجه شدید که پاسخ آن را نمی‌دانید، صادقانه بگویید «در حال حاضر پاسخ دقیق این سؤال را نمی‌دانم» و سپس تلاش کنید فرایند ذهنی خود برای یافتن پاسخ را توضیح دهید. برای مثال: «اگر در عمل با این مسئله روبه‌رو شوم، ابتدا فلان منبع را بررسی می‌کنم...». این رویکرد نشان می‌دهد که شما مسئله‌گشا هستید، حتی اگر پاسخ آماده در جیب نداشته باشید.
- اگر در حین جلسه نیاز به تخته‌وایت‌برد یا کاغذ برای رسم نمودار یا نوشتن محاسبات داشتید، درخواست کنید.

بخش چهارم: ایستگاه‌های تست عملی و اجرایی (موارد خاص)

بسته به ماهیت برخی مشاغل تخصصی، ممکن است ایستگاه‌هایی برای تست عملی و اجرایی واقعی نیز در فرایند ارزیابی پیش‌بینی شده باشد. این ایستگاه‌ها ویژه مشاغلی است که در آن‌ها، مهارت‌های عملی، توانایی کار با تجهیزات خاص، تسلط بر نرم‌افزارهای تخصصی یا انجام یک وظیفه شبیه‌سازی شده بخشی تفکیک‌ناپذیر از عملکرد شغلی محسوب می‌شود.

مدت زمان: بسته به نوع تست، بین ۲۰ تا ۴۰ دقیقه

نوع فعالیت: انجام یک وظیفه عملی واقعی یا شبیه‌سازی شده در حضور ارزیاب متخصص

آنچه سنجیده می‌شود: مهارت‌های عملی، توانایی کار با تجهیزات، رویکرد حل مسئله در عمل، رعایت اصول ایمنی و استانداردهای حرفه‌ای

توصیه‌ها و ملاحظات برای ایستگاه تست عملی و اجرایی

- پیش از شروع کار، دستورالعمل را با دقت بخوانید یا گوش دهید. اگر نکته‌ای مبهم بود، حتماً بپرسید.
- شروع کار بدون درک کامل از آنچه خواسته شده، می‌تواند شما را به مسیر اشتباه ببرد.

- در حین انجام کار، آرامش خود را حفظ کنید. سرعت عمل مهم است، اما دقت و کیفیت کار بر سرعت محض اولویت دارد. یک کار دقیق و اصولی با زمان بیشتر، بهتر از یک کار شتابزده و پر خطاست.
- اگر در میانه کار متوجه شدید که اشتباهی رخ داده، وحشت نکنید. نحوه برخورد شما با خطا نیز بخشی از ارزیابی است. اشتباه را بپذیرید، در صورت امکان آن را تصحیح کنید و ادامه دهید. این رفتار، نشانه خونسردی و حرفه‌ای‌گری شماست.
- در پایان کار، اگر زمان اجازه می‌دهد، یک بار خروجی خود را مرور کنید و از صحت آن مطمئن شوید.

شایستگی‌های مورد ارزیابی:

شایستگی‌های مورد ارزیابی در این کانون شامل دو بخش شایستگی‌های عمومی و تخصصی بوده که به شرح جداول زیر می‌باشند:

شرح	شایستگی‌ها
توانایی تجزیه مسائل به اجزای کوچک‌تر، شناسایی روابط علت و معلولی، استفاده نظام‌مند از داده‌ها و اطلاعات برای نتیجه‌گیری و تصمیم‌گیری	تفکر تحلیلی
توانایی همکاری مؤثر با دیگران در جهت اهداف مشترک، اشتراک دانش و منابع، حمایت از اعضای تیم و اولویت‌دادن به موفقیت جمعی	کار تیمی
پذیرش مالکیت کامل نتایج کار و تصمیمات خود، انجام به‌موقع تعهدات، پاسخ‌گویی در قبال موفقیت‌ها و شکست‌ها بدون توجیه‌گری	مسئولیت‌پذیری
توانایی بیان واضح، منظم و مؤثر مطالب به صورت گفتاری، گوش دادن فعال، تنظیم پیام متناسب با مخاطب و موقعیت	مهارت‌های ارتباطی شفاهی
توانایی نگارش منظم، دقیق و تأثیرگذار متون، رعایت ساختار و اصول نگارشی، تنظیم محتوا متناسب با مخاطب و هدف	مهارت‌های ارتباطی مکتوب
پایبندی به اصول اخلاقی و ارزش‌های حرفه‌ای در تصمیمات و رفتارها، صداقت، شفافیت، رعایت قوانین و احترام به ذی‌نفعان	اخلاق‌مداری (اجتماعی و حرفه‌ای)

توانایی پذیرش و تطبیق مؤثر با تغییرات، تعدیل رویکرد در شرایط جدید، یادگیری سریع و حفظ عملکرد در محیط‌های مبهم	سازگاری و انعطاف‌پذیری
تسلط بر مفاهیم و ابزارهای تخصصی، توانایی به‌کارگیری دانش فنی و تخصصی مرتبط با حوزه شغلی و حل مسائل عملیاتی با استفاده از دانش روز صنعت پتروشیمی	مهارت حوزه تخصصی

شرح	محورهای شایستگی مهارت تخصصی
تسلط بر دانش پایه و مفاهیم کلیدی رشته تخصصی، آشنایی با نظریه‌های مرتبط و درک صحیح اصطلاحات فنی و تخصصی مورد استفاده در صنعت پتروشیمی	آشنایی با مفاهیم، نظریات و اصطلاحات حوزه کاری
تسلط بر استانداردهای ملی و بین‌المللی مرتبط با صنعت پتروشیمی، آشنایی با قوانین، آیین‌نامه‌ها و الزامات ایمنی، زیست‌محیطی و کیفیت	آشنایی با استانداردها و مقررات حوزه کاری
توانایی کار با نرم‌افزارهای تخصصی و عمومی مرتبط با حوزه شغلی (مانند نرم‌افزارهای مهندسی، شبیه‌سازی، کنترل فرآیند و ابزارهای اداری) و به‌روز بودن نسبت به نسخه‌های جدید	آشنایی با نرم‌افزارهای حوزه کاری (صرفاً مشاغل کارشناسی)
شناخت مسائل، موانع و چالش‌های رایج در حوزه شغلی، آگاهی از ریسک‌ها و محدودیت‌های عملیاتی، و درک شرایط واقعی محیط کار در صنعت پتروشیمی	آشنایی با چالش‌های حوزه کاری
توانایی ارائه راه‌حل‌های عملی و اجرایی برای مواجهه با چالش‌ها، تفکر راهبردی در حل مسائل، و ارائه پیشنهادهای قابل اجرا با توجه به منابع و محدودیت‌های موجود	ایده داشتن در خصوص راهکارهای عملیاتی چالش‌ها
برخورداری از تجربه و مهارت عملی در انجام وظایف تخصصی، توانایی کار با تجهیزات و ابزارهای تخصصی، و اثبات توانمندی در اجرای عملیاتی وظایف محوله	داشتن مهارت عملی در حوزه کاری (مشاغل عملیاتی خاص)

توصیه‌های عمومی برای کل روز ارزیابی

علاوه بر توصیه‌های اختصاصی هر بخش، رعایت موارد زیر به شما کمک می‌کند روز ارزیابی را با موفقیت پشت سر بگذارید:

- پیش از هر چیز، به خاطر داشته باشید که هدف این فرایند، شناسایی نقاط قوت و قابلیت‌های واقعی شماست، نه یافتن نقاط ضعف یا ایجاد موقعیتی تنش‌زا. تمام تلاش تیم طراحی و اجرای این رویداد، فراهم آوردن بستری عادلانه، شفاف و حتی‌الامکان آرام برای شما بوده است. بنابراین، خود را همان‌گونه که هستید به نمایش بگذارید و از تلاش برای ایفای نقش یا ارائه تصویری غیرواقعی بپرهیزید.
- شب پیش از رویداد، استراحت کافی داشته باشید و از مطالعه فشرده یا مرورهای اضطراب‌آور تا نیمه‌شب بپرهیزید. ذهنی خسته، در روز ارزیابی کمکی به شما نخواهد کرد. صبح روز ارزیابی، صبحانه‌ای سبک و مقوی میل کنید. از مصرف زیاد کافئین که ممکن است موجب افزایش اضطراب شود، خودداری نمایید.
- لباس رسمی، راحت و متناسب با یک محیط کسب‌وکاری حرفه‌ای بپوشید. تمیزی، اتوکشیدگی و آراستگی ظاهر، اولین پیام غیرکالمی شما به ارزیابان است. کفش رسمی و راحت انتخاب کنید، زیرا ممکن است بخش زیادی از روز را روی پا باشید یا بین ایستگاه‌ها در رفت‌وآمد.
- ۳۰ دقیقه پیش از زمان شروع رسمی در محل حاضر باشید. این زمان به شما فرصت می‌دهد با محیط آشنا شوید، مسیر را بیابید و بدون استرس، آماده شروع روز شوید. همراه داشتن یک خودکار، یک دفترچه یادداشت کوچک، یک بطری آب و در صورت نیاز یک میان‌وعده سبک (مانند بیسکویت یا خرما) توصیه می‌شود.
- در طول روز، بین ایستگاه‌ها یا در زمان‌های استراحت، از تحلیل و قضاوت عملکرد خود بپرهیزید. اینکه مدام به خود بگویید «در آن تمرین خوب نبودم» یا «آن سؤال را اشتباه پاسخ دادم» تنها موجب افزایش استرس شما در ایستگاه‌های بعدی می‌شود. هر ایستگاه را یک فرصت جدید بدانید و با ذهنی تازه وارد آن شوید.
- در طول روز، به راهنمایی‌های تیم اجرایی و ارزیابان با دقت گوش فرا دهید و اگر پرسشی درباره روندها، زمان‌بندی یا مکان ایستگاه‌ها داشتید، بدون تردید مطرح کنید. پرسیدن سؤال، نشانه ضعف نیست، بلکه نشان‌دهنده دقت و مسئولیت‌پذیری شماست.
- با سایر داوطلبان رفتاری محترمانه و حرفه‌ای داشته باشید. به یاد داشته باشید که رفتار شما با دیگران، حتی در زمان‌های استراحت و بیرون از فضای رسمی تمرین‌ها نیز می‌تواند ناخودآگاه بخشی از تصویر کلی شما را در ذهن ارزیابان شکل دهد. احترام، فروتنی و گشاده‌رویی، همواره برگ برنده است.

و در نهایت، این روز را یک فرصت بدانید؛

فرصتی برای شناخت بهتر خود، تجربه‌ای منحصربه‌فرد که کمتر در مسیر شغلی پیش می‌آید و دریچه‌ای به سوی آینده‌ای که هلدینگ پتروفرهنگ مشتاق است بهترین استعدادها را در آن سهیم کند.

برای شما آرزوی موفقیت داریم و مشتاقانه منتظر دیدارتان هستیم.