

مصاحبه برای ارزیابی پیاده سازی قانون حمایت از خانواده و جوانی جمعیت

مصاحبه کاربردی ترین مرحله و شیوه‌ای است که هر شخص حداقل یک بار در طول زندگی برای به دست آوردن شغل ایده آل خویش آن را تجربه کرده است. نتیجه چنین مصاحبه‌ای این است که شخص برای انجام کاری یا پذیرش مسئولیتی مناسب یا غیرقابل قبول معرفی می‌شود. در چنین مصاحبه‌ای باید ارتباطی دوطرفه میان **مصاحبه کننده** و **مصاحبه شونده** ایجاد شود. ماحصل کار تعیین می‌کند که آیا امکان به وجود آمدن همکاری متقابل و سازنده وجود خواهد داشت یا خیر. در مصاحبه استخدامی، مصاحبه کننده این امکان را به وجود می‌آورد تا مصاحبه شونده نیز سؤالاتی را در مورد شغل آینده مطرح و پاسخ‌هایی دریافت کند. بنابراین در این مصاحبه که برای ارزیابی اجرای قانون جوانی جمعیت است پرسش و پاسخ، متقابل و دوطرفه خواهد بود. درباره متن قانون و اینکه چقدر اجرا شد؟

چگونه جلسه مصاحبه ارزیابی اجرای قانون حمایت از خانواده و جوانی جمعیت را با موفقیت اجرا کنیم؟

خود را در مقابل مصاحبه شونده که مدیر کل دستگاه اجرایی یا نهادی است و در هنگام پاسخ‌گویی به سوالات فرض کنید. شاید این جلسه معارفه و یا پرسش و پاسخ بیش از پانزده دقیقه هم به طول نینجامد، اما از آن جایی که مصاحبه کننده در کار خود کاملاً تبحر دارد، می‌تواند پاسخ‌های هر کارجویی را به خوبی ارزیابی و تحلیل کند و در نهایت شما را دعوت به همکاری کند. برای این کار باید سؤالاتی که قرار است پرسید را بخوبی مسلط باشید. در واقع آگاهی از ماده‌های قانونی حمایت از خانواده که می‌خواهید پرسید را باید خودتان بدانید. کتاب قانون را به همراه داشته باشید و از روی آن برای مصاحبه شونده بخوانید و گفتگو کنید و پاسخ را ثبت نمایید.

سامانه راهنمای قانون را ملاحظه نمایید.

سامانه راهنمای قانون حمایت از خانواده و جوانی جمعیت

لطفا وضعیت تاهل خود را انتخاب نمایید...

در آستانه ازدواج متاهل

- اینفوگرافیک | خلاصه نکات مهم قانون
- جدول | دسته‌بندی مشوق‌ها و تسهیلات

خبرگزاری خانه ملت #خانواده.در.اولویت

سامانه ثبت نام مسکن در جوانی جمعیت را ببینید.

سامانه جامع طرح های حمایتی مسکن

مشاهده و پیگیری درخواست ها راهنما اخبار و اطلاعیه ها شرایط تماس با ما

ثبت نام تسهیلات کمک ودیعه ثبت نام تسهیلات کمک ودیعه ثبت نام تسهیلات کمک ودیعه

تسهیلات ساخت - خارج از بافت فرسوده تسهیلات ساخت - خارج از بافت فرسوده تسهیلات ساخت - خارج از بافت فرسوده

در حال بارگذاری اخبار و اطلاعیه ها

مراحل ثبت نام و نکات مهم

- جهت استفاده از سامانه از نسخه ۵۱ به بعد مرورگر موزیلا فایرفاکس و یا نسخه ۵۱ به بعد مرورگر کروم استفاده نمایید.
- در طی ثبت نام از کلیک بر روی دکمه Back مرورگر خود و باز کردن پیش از یک صفحه مرورگر خودداری نمایید.
- جهت ثبت نام مشخصات همسر و افراد تحت سرپرستی (کد ملی، شماره شناسنامه، سریال شناسنامه و ...) نیاز است
- لطفاً پیش از ثبت نهایی، اطلاعات وارد شده را که از سوی سامانه نمایش داده می شود را مرور نموده و در صورت نیاز اصلاح نمایید
- لطفاً به منظور انجام ثبت نام از کامپیوتر شخصی، لپ تاپ یا تبلت استفاده نمایید.

کلیه حقوق مادی و معنوی این سامانه نزد وزارت راه و شهرسازی محفوظ است.

به طور کلی وظایف دستگاه ها در قانون حمایت از خانواده و جوانی جمعیت را باید بدانید. تکالیف دستگاه ها را در لینک زیر ببینید

<https://pm.skums.ac.ir/page-jameyat/fa/174/form/pId30813>

سایت جبهه جمعیت استان چهارمحال و بختیاری را ببینید.

ردیف	ماده / تبصره	آیین نامه یا دستورالعمل	مرجع پیشنهاد و تصویب
۱.	تبصره ماده ۳۴	آیین نامه اجرایی موضوع ماده (۴) قانون حمایت از خانواده و جوانی جمعیت (دائود فایل)	وزارت راه و شهرسازی - هیات وزیران
۲.	تبصره ماده ۵	پیوست‌های فرهنگی احداث خوابگاه‌های متاهلین مبتنی بر نظامنامه پیوست فرهنگی طرح‌های مهم کلان کشور مصوب ۲۱/۱۰/۱۳۹۲ شورای عالی انقلاب فرهنگی (دائود فایل)	وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی - وزیر بهداشت، درمان و آموزش پزشکی
۳.	ماده ۱۰	ابلاغ بانک مرکزی طی مکاتبه شماره ۲۳۳۷۴/۰۱ مورخ ۳۱/۰۱/۱۴۰۱ (دائود فایل)	بانک مرکزی
۴.	ماده ۱۱	سازوکار اجرای ماده (۱۱) قانون حمایت از خانواده و جوانی جمعیت (دائود فایل)	وزارت امور اقتصادی و دارایی - هیات وزیران
۵.	بند پ	ابلاغ معاونت توسعه مکاتبه شماره ۲۷۷/۲۰۹ د مورخ	وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی - معاونت

مدت مصاحبه

در بسیاری از مواقع طولانی شدن زمان مصاحبه نه تنها موجب خستگی و بی‌حوصلگی مصاحبه‌کننده و اشتباهات ناشی از آن می‌شود، بلکه تاثیر مشابهی بر مصاحبه‌شونده خواهد داشت. در برخی از مصاحبه‌ها، خصوصاً در تحقیقات طولانی و چندین روزه بهتر است که مصاحبه‌کنندگان روزانه بیش از چهار ساعت مصاحبه نکنند و بین مصاحبه‌ها آنقدر فاصله بگذارند تا بتوانند مصاحبه‌های بعدی را با آمادگی، تمرکز و اشتیاق بیشتری انجام دهند و بقیه اوقات را به مسایل دیگر تحقیقی مانند اصلاح و تصحیح یادداشت‌های خود در پرسشنامه‌های

پرشده، مشاهده محیط تحقیق و توصیف مسایل و عوامل جانبی و غیره پردازند. در گذشته تصور بر این بود که مدت هر مصاحبه نباید از حدود ۳۰ تا ۳۵ دقیقه بیش تر باشد، اما تجربیاتی که در این مورد به وسیله محققان مختلف کسب شده است، نشان می دهد که مصاحبه شونده گان می توانند حتی حدود یک ساعت تا یک ساعت و نیم نیز به طور فعال و مشتاقانه در مصاحبه شرکت کنند، مشروط بر اینکه موضوع مورد مطالعه و یا سوالات و محتوای پرسشنامه جالب و شرایط مصاحبه بر وی تاثیر منفی نداشته باشد.

جریان ارتباطات میان مصاحبه کننده و مصاحبه شونده

مصاحبه در واقع یک نوع کنش متقابل میان مصاحبه کننده و مصاحبه شونده است؛ اگرچه چارچوب آن تا حد زیادی به وسیله پرسشنامه و چک لیست ارزیابی اجرای قانون تعیین می شود، اما در نهایت توانایی های مصاحبه کننده باید به نوعی نزد مصاحبه کننده به اثبات برسد. از این رو موافقت یا مخالفت آنها با مصاحبه، در آغاز بیشتر تابع این مساله است که مصاحبه شونده تا چه حد بتواند نظر مدیر را جلب کند. بنابراین در جریان یک مصاحبه عوامل تعیین کننده کنش متقابل بین **مصاحبه کننده و مصاحبه شونده عموماً به شرح زیرند:**

نخستین قضاوت مصاحبه کننده، با نحوه لباس پوشیدن مصاحبه شونده آغاز می شود که نباید با انتظارات و ارزش های محیط کار و میز خدمت مغایرت داشته باشد. وضع ظاهری گاه معرف بعضی از عوامل و ارزش های دیگر مانند ملیت نیز می تواند باشد.

عامل جنسیت نیز می تواند تعیین کننده باشد. در بیشتر موارد اگر مصاحبه کننده و مصاحبه شونده هم جنس باشند، مصاحبه راحت تر انجام می شود، خصوصاً وقتی سوالات مربوط به مسایل شخصی و خصوصی باشد. در اینجا خانم ها بهتر میتوانند اجرای قانون را ارزیابی نمایند.

پس از مشخصات ظاهری، عامل تعیین کننده دیگر، زبان یا نحوه سخن گفتن است که باید با ارزش ها و انتظارات مصاحبه کننده منطبق باشد. اساساً فن بیان و ارتباط مهم است.

آیا مصاحبه بهترین راه برای ارزیابی اجرای قانون جوانی جمعیت است؟

اگرچه مصاحبه یکی از متداولترین روش‌های تحقیق در علوم اجتماعی و معیاری برای صلاحیت علمی و عملی است، اما نمی‌توان تنها مصاحبه را معیاری برای ارزیابی افکار، اندیشه‌ها، گرایش‌ها و انگیزه‌های مصاحبه‌شوندگان در همه زمینه‌ها در نظر گرفت. در همین رابطه و برای اتخاذ تصمیم نهایی باید به طور عملی و خارج از فضای پراسترس مصاحبه نیز کار کردها و توانایی‌های مصاحبه‌شوندگان را نیز بررسی کرد. بدین منظور به روش‌های دیگری نیز نیاز است. از سوی دیگر کارآیی، دقت و اطمینان این روش برای بررسی مفاهیم و مسایل ساده‌تری که در شعاع سنجش آن قرار می‌گیرد از طرف بسیاری از منتقدین مورد تردید است. مصاحبه، خصوصاً به روش سنتی، مصاحبه‌شونده را در شرایطی بسیار غیرطبیعی قرار می‌دهد. به طوری که طرح مسایل از سوی مصاحبه‌کننده در چارچوبی که از سوی مدیریت سازمان تعیین شده است محدود می‌شود و لذا از تمایل او به صحبت کردن و شکافتن مطالب و بدین ترتیب از عمق مسایل مورد بررسی می‌کاهد. به همین دلیل نیز اولین دانشمندانی که روش پرس و جو را در مکتب نورنبرگ در آلمان به کار بردند، معتقد بودند که مصاحبه باید همانند صحبت روزمره با حالتی کاملاً طبیعی انجام گیرد و سوالات در طول یک صحبت مطرح شوند. مصاحبه‌کننده باید نه سوالات را از روی پرسشنامه بخواند و نه جواب‌ها را در مقابل پاسخگو یادداشت کند. به طور خلاصه مصاحبه‌کننده باید آن‌قدر حرفه‌ای روال مصاحبه را اجرا کند که مصاحبه‌شونده با حالتی کاملاً عادی و به دور از فضای مقررته مصاحبه، سوالات را پاسخ دهد.

اصمیان از صحت گفته‌های مصاحبه‌شوندگان

صحت گفته‌های مصاحبه‌شوندگان نیز معضلی است که باید با بررسی مستندات اجرای قانون مانند وام‌ها/ زمینهای تحویل شده/ خودروها/ مهدهای ایجاد شده/ و هر آنچه در قانون دیده شده/ مدارک دانشگاهی، استعمال از سوابق شغلی و تحصیلی و در نهایت آزمون‌های شفاهی،

کتبی و عملی، به اثبات برسد. مصاحبه‌شوندگان درباره برخی از مسایل، آگاهانه اطلاعات صحیح و واقعی در اختیار مصاحبه‌کننده قرار نمی‌دهند، عکس‌العمل‌های آن‌ها درباره پاسخ به مسایل آینده و پرسش‌هایی این‌گونه معیار درستی از شخصیت و مدیریت بحران را نشان نمی‌دهد. هرچند اگر مصاحبه‌شونده مایل باشد تا حقیقت و واقعیت را بگوید، اما چون هنوز در آن وضعیت خاص، با تمام عواملی که بر روی او تاثیر خواهند گذاشت، قرار نگرفته است، نمی‌توان به گفته او در مورد عکس‌العمل آینده‌اش اطمینان کرد. لذا نمی‌توان با سنجش، گرایش‌ها و نظراتی که درباره آینده می‌دهد، اعتماد کرد و بر اساس آنها تصمیم گرفت.

کیفیت پرسش‌های مصاحبه‌کننده

شناخت ویژگی‌ها و خصوصیات فردی مدیران، کار بسیار دشواری است، اما این ویژگی‌ها، در بسیاری از موقعیت‌های شغلی، بسیار حائز اهمیت هستند. پرسش‌ها باعث می‌شوند که مصاحبه‌شوندگان کمی بیشتر درباره خودشان و ویژگی‌های مربوط به سوابق کاری خود، صحبت کنند. روند مصاحبه ممکن است به کمی احتیاط نیاز داشته باشد. در پرسش‌های مربوط به خصوصیات فردی و اخلاقی مصاحبه‌شوندگان باید دقت کنند. پرسش‌های آزاد و فرضی، پرسش‌های بسیار مناسبی برای آشکار ساختن خصوصیات فردی کارجویان هستند.

پرسش‌هایی که باید پیش از مصاحبه بدانید به شرح زیرند:

مهم‌ترین موانع و چالش‌های اجرای قانون حمایت از خانواده را عنوان کرده و راه‌های مقابله با آن‌ها را ذکر کنید؟

در دستگاه شما ماده‌های قانونی حمایت از خانواده و جوانی جمعیت کدامند؟ آنها را برای آنها بخوانید. بخواهید که این ماده‌ها را اجرا نمودید یا نه؟ اگر نه چرا؟

اگر بلی چگونه؟ مثلاً چند نفر باید از این ماده قانونی بهره‌مند بشوند؟ مخرج کسر را بپرسید. آیا اطلاع دارد؟ همچنین صورت کسر و افراد بهره‌مند از قانون را بپرسید. آیا لیست آنها در دسترس است.

مهم‌ترین نتایج و موفقیت‌های خود را بیان کنید؟

از چه هنگام فعالیت حرفه‌ای خود را آغاز کردید؟
سوابق شغلی و تحصیلی و سمت‌های قبلی خود را نام ببرید؟
تا کنون فعالیت در چه مشاغلی را تجربه کرده‌اید؟
در هنگام بحران‌های اقتصادی چه واکنشی از خود نشان خواهید داد؟
تا کنون چه پروژه‌هایی را با موفقیت به پایان رسانده‌اید و دلیل موفقیت خود را در اجرای چه اصولی می‌دانید؟
برای رسیدن به هدف اصلی و احراز پست‌های سازمانی بالا، کسب چه آموزش‌ها و روش‌هایی لازم است؟

حضور در شرکت‌ها و سازمان‌های بزرگ و موفق، چه نقشی در پیشبرد اهداف تجاری دارند؟
کلام آخر اینکه جزییات زیر برای هر ماده قانونی باید پرسیده و ثبت شود:
درصد اجرای هر ماده از قانون حمایت از خانواده و جوانی جمعیت در دستگاه مورد ارزیابی چقدر است؟ چک لیست را تکمیل نمایید و دقیق با جزییات باید شفاف باشد که مثلاً:
به چند نفر باید مسکن / زمین / ودیعه مسکن تعلق می‌گرفت؟ چند نفر گرفتند؟ درصد اجرای قانون چقدر بوده است؟

به چند نفر باید وام فرزند اوری داده میشد؟ چند نفر وام گرفتند؟
ایا مهد کودک در سازمان شما دایر شد؟ اگر نه چرا؟ چگونه حق مادران دارای فرزند شیرخوار و .. رعایت میشود؟ کیفیت مهد کودک چگونه است؟
آیا خابگاه متاهلی برای دانشجویان ایجاد کردید؟
اگر نه چرا؟ پاسخ ثبت شود.

تا کنون چند نفر برای پوشش بیمه درمان ناباروری به شما مراجعه کرده؟ چند نفر حمایت شدند؟ مبلغ حمایت چقدر بوده؟ سقف هزینه های درمان ناباروری تا چقدر پوشش داده میشود؟

سبد تغذیه و بسته بهداشتی مادران باردار و شیرده واجد شرایط داده شد؟ چند نفر از چند نفر؟

در دستگاه شما مرخصی زایمان چگونه است؟ به ازای هر فرزند؟ به مادران چندقلو چقدر مرخصی می دهید؟ چند مادر داشتید که استفاده کردند؟

به دانشجویان چگونه مرخصی زایمان داده میشود؟ چند نفر استفاده کردند؟

کسر خدمت متعهدین خدمت پزشکان و پیراپزشکان اجرا میشود؟ چند نفر؟

منظور از ضمانت های اسان در دادن وام ازدواج چیست؟ ضمانت وام ازدواج در بانک شما چیست؟ چند فقره وام دادید؟ میزان رضایت آنها؟

چقدر بودجه به تولید فیلم و محتوا برای جوانی جمعیت دادید؟

ظرفیت تبلیغات مخیطی شما چقدر است؟ شهرداری و دهیاری؟ جقدر از ان را برای جوانی جمعیت صرف کردید؟