

فراخوان



اقيانوس آبی
آغاز زندگی، حرفه‌ای یک برند...



چطور یک کارمند خوب را پیدا و استخدام کنیم؟

تیم تحریریه اقیانوس آبی

در حوزه منابع انسانی پیدا کردن و استخدام کارمند خوب زحمت دارد. شما باید یکی دو ماه صبر کنید و برای فراخوان درست وقت بگذارید. درست است که نیروی متخصص کم است اما مدیرانی که به دنبال استخدام کارمند متخصص بگردند هم کم هستند. اکثر مدیران می‌گویند نیروی خوب نیست! در حالی که کار خاصی برای فراخوان انجام ندادند. برای جذب و استخدام کارمند ابتدا باید ببینید فردی که به او نیاز دارید از چه سایت‌هایی بازدید می‌کند، با چه کسانی ارتباط دارد و قبلاً کجا کار می‌کرده تا بتوانید در این مکان‌ها به او فراخوان بدهید.

برای مشاهده سایر مقاله‌های ما، حتماً به [اقيانوس آبی](#) سر بزنید.



تیترا فراخوان باید برای آن فرد خاص جذاب باشد. همانطور که برای مشتریان خود از تیتراها و تبلیغات جذاب استفاده می‌کنید، برای استخدام کارمند مناسب هم باید از فراخوان های جذاب و خلاقانه استفاده کنید. یکی از مدیرانی که برای استخدام نیروی مناسب به شرکت اکیانوس آبی مراجعه کرده بود، به دنبال بازاریاب و پرزنتور می‌گشت که کسب و کار او را در شهرهای مختلف پرزنت کند. اصلی ترین شاخص برای این سمت شغلی این است که کسی را پیدا کند که مشکلی با سفر کردن و چند ماه از خانه دور بودن نداشته باشد. پس تیترا فراخوان این بود: “استخدام کسی که عاشق مسافرت است.”

برای پیدا کردن نیروی مناسب، کاریابی گزینه خوبی نیست. کسانی به کاریابی مراجعه می‌کنند که یا اخراج شدند و یا آشنایانشان نتوانستند برای پیدا کردن کار به آن ها کمکی بکنند. پس کاریابی می‌تواند گزینه آخر شما برای پیدا کردن نیرو باشد.

نحوه یافتن و استخدام بهترین کارمند

هیچ کارآفرینی نمی‌تواند یک شرکت را به تنهایی رشد دهد. هر کارآفرین مشهور که شرکتی را شکوفا کرده است، کارمندان بزرگی در کنار او بودند. یک کارآفرین می‌تواند ایده ای را به تنهایی ابداع و حتی تجاری کند، اما با گذشت زمان، وظایف اداره یک کسب و کار بسیار زیاد می‌شوند. در این مرحله، یک رهبر باهوش باید بهترین کارمندان را پیدا و استخدام کند.

برای مشاهده سایر مقاله های ما، حتما به [اکیانوس آبی](#) سر بزنید.



در اقتصاد امروز، استخدام بهترين افراد بيش از هر زمان ديگري حياتي است. هيچ کارآفريني قادر به از دست دادن وقت و پول و عواقب يك انتخاب بد در استخدام کارمند نيست. هزينه يك استخدام بد در حدود ۲۵ تا ۵۰ هزار دلار است: هزينه يافتن، مصاحبه، جذب و آموزش کارمندان جديد، هزينه هاي ثابت مثل حقوق، مزایا و ماليات، ميز، کامپيوتر، تلفن و تجهيزات مربوطه.

رهبران به کارمندان جديد به عنوان يك سرمايه گذاري نگاه مي کنند که با گذشت زمان بازده مالي دارند. ممکن است يك مدير در طول زندگي حرفه اي خود صدها کارمند را استخدام کند که برخي عامل موفقيت سازمان هستند و برخي ديگر اخراج شده و کار خود را خوب انجام ندهند. در هر دو مورد دليل اصلي خود مدير است که بدانند چگونه استخدام کارمند جديد را به درستي انجام دهد.

بيشتر بخوانيد: [اخراج کارمندان](#)

در ادامه اين مقاله به ۷ مورد براي استخدام بهترين کارمند اشاره مي کنيم که به CV معروف هستند:

لايق (Competent)

براي مشاهده ساير مقاله هاي ما، حتما به [اقيانوس آبي](#) سر بزنيد.

شایسته بودن برای یک سمت شغلی، اولین عاملی است که باید مورد توجه قرار گیرد. آیا کارمند بالقوه مهارت‌ها، تجربیات و تحصیلات لازم را برای انجام موفقیت آمیز وظایف مورد نیاز شما دارد؟

توانمند (Capable)

آیا این فرد نه تنها کارهای روتین را به خوبی انجام می‌دهد، بلکه آیا برای انجام کارهایی که به تلاش و خلاقیت بیشتری نیاز دارند نیز می‌تواند راهی پیدا می‌کند؟ توانمند بودن یعنی کارمند توانایی بالقوه برای رشد و یادگیری و تمایل به پذیرش مسئولیت‌های بیشتر را داشته باشد.

تعهد (Commitment)

آیا این داوطلب برای کارکردن طولانی مدت با شما جدی و متعهد است؟ یا فردی است که همیشه به دنبال چیز بهتری می‌گردد؟ سابقه مشاغل گذشته و زمانی که در هر شغل سپری کرده می‌تواند این موضوع را برای شما روشن کند.

شخصیت (Character)

آیا ارزش‌های فرد با ارزش‌های سازمان شما همسو هستند؟ آیا راستگو است و به قول‌های خود عمل می‌کنند؟ آیا به سازمان خود وفادار است و در کارهای تیمی همکاری می‌کند؟

فرهنگ (Culture)

هر سازمان دارای یک فرهنگ یا روشی است که افراد طبق آن با یکدیگر رفتار و تعامل دارند. فرهنگ سازمان مبتنی بر ارزش‌ها، انتظارات، سیاست‌ها و رویه‌های خاصی است که بر رفتار مدیر و کارمندان تأثیر می‌گذارد. کارمندانی که فرهنگ شرکت را قبول ندارند یا آن را اجرا نمی‌کنند، مخل امور سازمان هستند.

سازگار (Compatible)

آیا این فرد می‌تواند با همکاران خود و با مشتری‌ها و شرکای موجود و بالقوه کنار بیاید؟ اگر کارمند جدید نتواند خودش را با شرایط محیط کاری و با افراد وفق بدهد قطعاً مشکلات زیادی به وجود می‌آید.

پاداش و مزایا (Compensation)

به عنوان کارفرما، مطمئن شوید که شخص استخدام شده از آنچه به او ارائه می‌شود راضی است. در غیر این صورت، یک کارمند ممکن است احساس عدم قدردانی کرده و به همین دلیل عملکرد ضعیفی داشته باشد.

در هنگام مصاحبه ممکن است که افراد در مورد ویژگی‌های خود اغراق کنند. برای جلوگیری از این موضوع، با کارفرمایان و مدیران سابق این فرد تماس بگیرید و CV را از آن‌ها بپرسید.

برای مشاهده سایر مقاله‌های ما، حتماً به [اقيانوس آبي](#) سر بزنید.

بیشتر بخوانید: [سیستم سازی استخدام و اخراج](#)

روش‌های نادرست جذب نیرو

- آگهی استخدامی که به زبان خشک و رسمی نوشته شده است.
- آگهی‌هایی که محدوده حقوق را تعیین نمی‌کنند.
- سیستم‌هایی که داوطلبان کار را وادار می‌کنند ده‌ها فرم اینترنتی پر کنند.
- ایمیل‌های اتوماتیکی که به متقاضی می‌گویند: «اطلاعات شما دریافت شد»، اما هیچ اطلاعات مفیدی به او ارائه نمی‌دهند.
- مصاحبه‌هایی که شامل سوال‌های کلیشه‌ای هستند، مسئول مصاحبه‌ای که هیچ اطلاعاتی درباره شغل مربوطه ندارد و هنوز رزومه متقاضی را ندیده است.
- درخواست از متقاضی مبنی بر افشای حقوق سابقش، به‌عنوان یکی از شروط استخدام.
- چند آگهی همزمان برای شغل‌های متفاوت که باعث پخش شدن تمرکزتان برای استخدام می‌شود.
- نوشتن جزئیات بیش از حد در آگهی استخدام
- بلند بودن جملات و دادن اطلاعات اضافی که باعث بی‌علاقگی متقاضی می‌شود.

بیشتر بخوانید: [چطور یک آگهی استخدام جذاب بنویسیم؟](#)

برای مشاهده سایر مقاله‌های ما، حتماً به [اقیانوس آبی](#) سر بزنید.