

استخدام مدير منابع انساني

مقدمه

يك **مدیر** منابع انسانی در هر مشاغل نقشی اساسی دارد. مدیر منابع انسانی شما به عنوان یکی از افرادی که مسئول آوردن و حفظ بزرگترین سرمایه تجاری شما یعنی استعداد شما است و باید فرهنگ سازمانی شما را درک کند، مهارت لازم در یافتن بهترین کارمندان را داشته باشد و دارای تبحر در تجارت باشد.

ویژگی بارز مدیر منابع انسانی

یک مدیر منابع انسانی خوب دارای عملکرد استراتژیکی، یک ارتباط برقرار کننده عالی، یک متخصص حل مشکلات، یک متخصص در صنعت شرکت و یک رهبر قدرتمند است. با داشتن لیستی از ویژگی‌های این چنینی، یافتن کاندیدای واجد شرایط آسان نیست. به همین دلیل است که مدیران استخدام اغلب داوطلبان را براساس صلاحیت و بر پایه‌ی حس غریزه‌ای انتخاب می‌کنند.



۴ مورد مهم برای انتخاب مدیر منابع انسانی

چگونه می‌توانید مدیران منابع انسانی مناسبی را پیدا کنید که تا حد امکان سازنده و استراتژیک باشند. در اینجا چهار مورد ذکر شده:

(۱) **مهارت‌هایی را که نقش مدیر منابع انسانی نیاز دارد تعریف کنید**

از درک قانون کار تا مدیریت مزایا، این موقعیتی است که نیاز به مهارت پایه خاصی دارد. شما به یک مدیر منابع انسانی استراتژیک نیاز دارید که فراتر از کارهای معاملاتی فکر کند. ر اساس صنعت و تجارت شما، مسئولیت‌های شغلی مدیران منابع انسانی می‌تواند بسیار متنوع باشد.

اطمینان حاصل کنید که قبل از استخدام برای موقعیت، مشخص شده است که هر یک از این موارد مشخص شده است.

وقتی صحبت از مهارت‌های اساسی می‌شود که هر مدیر منابع انسانی باید داشته باشد، داوطلبان باید بتوانند:

- به عنوان بخشی از یک تیم برای حل چالش‌های پیچیده تجارت کار کنید
 - در مورد قانون استخدام به طور واضح به دیگران توضیح دهید و به آنها بیاموزید
 - از طریق مربی‌گری، مدیران را برای پرورش استعداد در تیم‌های خود آماده کنید
 - از فناوری اصلی منابع انسانی مانند HCM استفاده کنید
 - نظارت بر تأمین منابع و جذب نامزدها
 - هماهنگی مزایا و اجرای بازنشستگی
- آیا شما در یک فضای کاملاً منظم کار می‌کنید؟ در این صورت، شما همچنین به مدیر منابع انسانی خود نیاز دارید تا مسائل مربوط به انطباق خاص صنعت خود را درک کند.



۲) تمرکز خود را بر ویژگی‌های رفتاری بگذارید

بررسی ویژگی‌ها ذاتی و ویژگی‌های رفتاری یک کاندیدا در نهایت به شما کمک می‌کند تا تعیین کنید که آیا آنها برای شغل فعلی مناسب هستند یا خیر. این به این دلیل است که گرچه می‌توان مهارت و تجربه به دست آورد، رفتارها و ویژگی‌ها معمولاً در طول زندگی حرفه‌ای ثابت باقی می‌مانند. روش‌های مختلفی برای شناسایی رفتارها از ارزیابی کردن تا پرسیدن سوالات مصاحبه مناسب وجود دارد. مدیران منابع انسانی معمولاً:

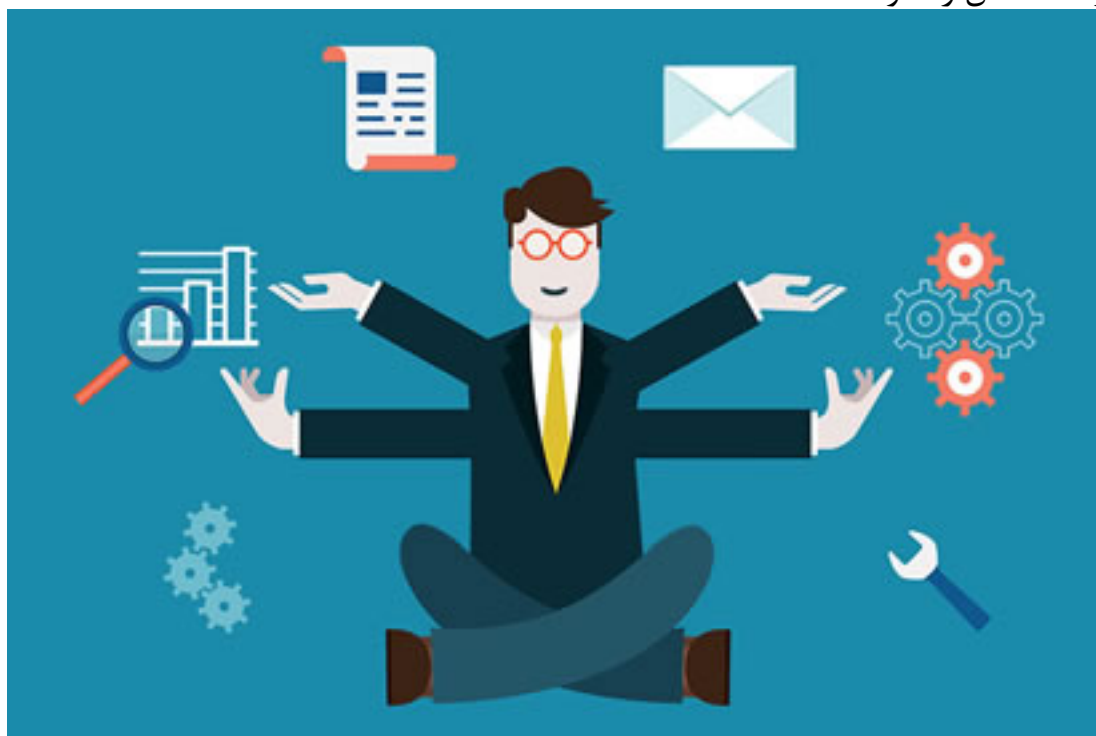
- برون‌گرا
- ترغیب کننده
- رانده

- وظیفه گرا
- خلاقانه
- موثر

اهداف شغلی انگیزه‌های رفتاری و توانایی شناختی‌ای را که یک کاندید برای موفقیت در یک شغل نیاز دارد، منزوی می‌کند.

۳) از روش‌های علمی و استخدام هوشمند استفاده کنید

همانطور که قبلاً گفتیم، شما باید از استخدام تنها از طریق گزینه‌ای اجتناب کنید. برای ارائه ذهنیت بیشتر، ارزیابی‌های رفتاری و شناختی را در فرایند استخدام لحاظ کنید. ارزیابی شناختی باعث می‌شود که توانایی فرد را برای یادگیری چیزهای جدید اندازه‌گیری کند. اگر نمره شناختی کسی در محدوده تعیین شده در هدف شغلی شما قرار نگیرد، احتمالاً برای موفقیت تلاش می‌کند و هنگامی که کسی در نقشی موفق نیست، از کار جدا می‌شود و حتی می‌تواند مشکل‌زا شود.



۴) تعصبات استخدام را شناسایی و حذف کنید

در حالی که همه ما تمام تلاش خود را می‌کنیم که بی‌طرفانه عمل کنیم و کاندیدایی را انتخاب کنیم که به نظر ما بهترین تناسب و واجد شرایط‌ترین فرد است، اما همیشه ممکن است تعصب ناخودآگاه در تصمیم‌گیری‌های استخدام وجود داشته باشد.

بدون آگاهی از این موضوع، ممکن است خودمان بارها و بارها یک نوع افراد را استخدام کنیم.

- بهترین راه برای کاهش سوگیری ذهنی، ادغام علم عینی، مانند ارزیابی‌های رفتاری یا شناختی، در تصمیم‌گیری است.

بعد از اینکه تشخیص دادید فردی از نظر رفتاری و شناختی مناسب است یا نه، آن وقت می‌توانید مهارت‌های مورد نیاز را بررسی کنید.