

## روش‌های نوین استخدام

مقدمه

برخی از روش‌های موثر استخدام وجود دارد که توسط استخدام کنندگان می‌توانند برای انتخاب کاندیداهای برتر استفاده کنند.

۸ روش نوین استخدام

روش‌های نوین استخدام عبارتند از:

(۱) شبکه رویدادها

رویدادهای HR، نمایشگاه‌های شغلی، خانه‌های آزاد، سمینارها و کنفرانس‌ها یک بستر عالی استخدام را ارائه می‌دهند.

متخصصان منابع انسانی با روابط مرتبط و پایدار به راحتی می‌توانند نامزدها و کارآموزان از رشته‌های مختلف را در این رویدادها پیدا کنند.

همچنین می‌توان از این رویدادها استفاده کرد تا به داوطلبان تجربه VR را ارائه دهد.

واقعیت مجازی از طریق یک فیلم جذاب، به کارمندان بالقوه شما تصویری واقع‌گرایانه از شرکت و فرهنگ شما می‌دهد!

(۲) رسانه‌های اجتماعی

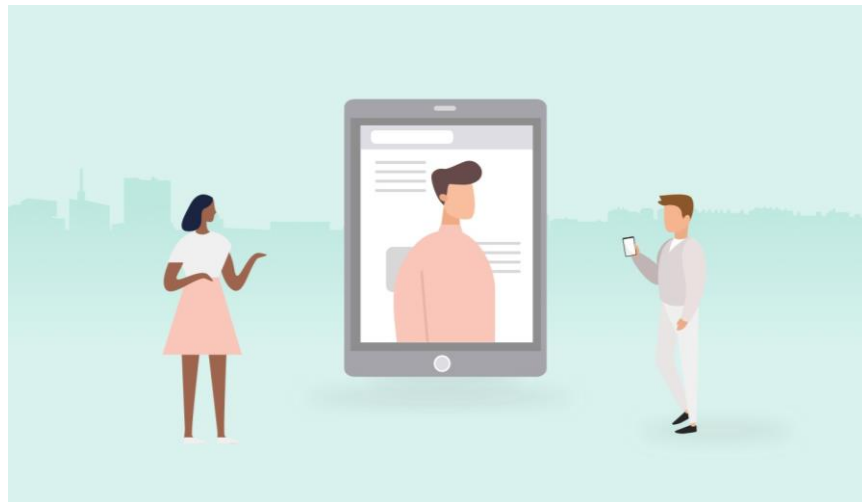
اگر بخواهید فراتر از چهار بزرگ فکر کنید [LinkedIn](#)، Facebook، Twitter و Instagram، امکانات استخدام در شبکه‌های اجتماعی بی‌پایان است.

استخدام کنندگان اکنون با روش‌های استخدام و انتخاب خود نوآورانه عمل می‌کنند و برنامه‌هایی مانند

Spotify و Snapchat را برای شکار استعدادها امتحان می‌کنند.

(۳) استخدام از طریق موبایل و مصاحبه ویدیویی

استراتژی جذب موبایل دیگر گزینه‌ای نیست. در حقیقت، این تنها راه ارتباط با نامزدهای Millennials است.



یک فرایند استخدام با پاسخگویی از طریق تلفن همراه به شما اطمینان می‌دهد که افراد متقاضی شغل به راحتی در دسترس هستند و نامزدهای با استعدادی را که همیشه در حال حرکت هستند از دست نخواهید داد. مصاحبه ویدئویی یک روش استخدام نسبتاً جدید است که همزمان با اطمینان از تجربه مناسب و مثبت داوطلب، استخدام داوطلبان را برای استخدام کنندگان بسیار راحت تر می‌کند. با استفاده از مصاحبه‌های ویدئویی، استخدام کنندگان می‌توانند سوالات نامحدودی را بپرسند و پاسخ‌ها را در یک زمان مناسب مشاهده کنند.

این امر از تعداد مصاحبه‌های موجود در سایت می‌کاهد و روند غربالگری اولیه را تسریع می‌کند.

#### ۴) تجزیه و تحلیل

اگر ما به ترتیب اهمیت پیش می‌رفتیم، تجزیه و تحلیل در این لیست روش‌های ابتکاری استخدام قرار می‌گرفتیم.

سیستم ردیابی متقاضی از هوش مصنوعی استفاده می‌کند تا تشخیص دهد آیا روش‌های استخدام آنها به نتیجه دلخواه می‌رسند.

ATS همچنین عملکرد هر منبع را پیگیری می‌کند، بنابراین استخدام کنندگان می‌دانند کدام کانال با موفقیت بیشترین استخدام را دارد.

#### ۵) آگهی‌های شغلی فراگیر

متن آگهی‌های شغلی شما بسیار مهم است. اگر مراقب نباشید، می‌توانید به گروه‌های مختلفی از جمعیت کاندیداها، از جمله زنان، افراد مسن، اقلیت‌های قومی و... توهین کنید. استفاده از یک ابزار نوشتاری مبتنی بر هوش مصنوعی را در نظر بگیرید تا از چنین شرایطی جلوگیری کنید و نامزدهای کاندیدای خود را حفظ کنید تا حد ممکن بزرگ این ابزار می‌تواند اسناد زیادی را اسکن کرده و بر اساس تجزیه و تحلیل داده‌ها، پیش بینی کند که چه نوع آگهی شغلی می‌تواند موفق باشد.



## ۶) تبلیغات برنامه‌ای

تبلیغات برنامه‌ای، ارسال خودکار آگهی‌های استخدام در سایت‌های کاریابی است که پروفایل کاندیداهای مورد نظر شما را هدف قرار می‌دهد.

با این حال، شما باید کاندیداهای خود را بشناسید تا بتوانید از تبلیغات برنامه‌ای به نفع خود استفاده کنید.

## ۷) استخدام مجدد کارمندان گذشته

این کارمندان که به عنوان **کارمندان بومرنگ** شناخته می‌شوند، زودتر با این شرکت کار کرده‌اند اما شرایط خوبی را ترک کرده‌اند.

استخدام کارمندان گذشته یک استراتژی استخدام خوب است زیرا توانایی‌های آنها را می‌دانید.

کارمندان بومرنگ خطر استخدام بد را از بین می‌برند، زمان استخدام را کاهش می‌دهند و هزینه استخدام را کاهش می‌دهند.



## ۸) آزمون نمونه کار

آزمون نمونه کار راهی عالی برای ارزیابی مهارت‌های داوطلب است. با دادن یک کار کوتاه به استخدام‌های بالقوه، می‌بینید که آنها چقدر در برنامه ریزی خود پیش بینی می‌کنند و چگونه کار را انجام می‌دهند.