

## استراتژی جذب کارمند برای بهبود روند استخدام

مقدمه

روند استخدام بخشی جدایی ناپذیر در اداره هر شغلی است. چه صاحب مشاغل کوچک باشید، چه مدیر منابع انسانی و چه مدیرعامل یک شرکت بزرگ، باید در دوره‌ای از حرفه خود استخدام کنید. استخدام به خودی خود دشوار است. مطمئن باشید که با این ۸ استراتژی جذب کارمند، استعدادهای عالی را پیدا می‌کنید تا به روند استخدام شما کمک کند.



(۱) یک نام تجاری شفاف کارفرما ایجاد کنید

نام تجاری کارفرمای شما همان چیزی است که شما را از سایر شرکت‌ها متمایز می‌کند و به دیگران نشان می‌دهد که چرا باید برای شما کار کنند.

- این باید نشان دهنده مأموریت، فرهنگ و ارزش‌های کسب و کار شما باشد. به سؤالاتی از جمله: "چرا کسی می‌خواهد در این شرکت کار کند؟" فکر کنید. و "چند درصد از کارمندان شما شرکت شما را به عنوان مکانی عالی برای کار توصیه می‌کنند؟" از آنجا بررسی کنید که کسب و کار شما درباره صفحات، شبکه‌های اجتماعی و تبلیغات با مارک کارفرمای شما همسو باشد.

(۲) پست‌های شغلی ایجاد کنید که نشان دهنده شرکت شما باشد

پست شغلی شما اولین برداشتی است که داوطلب از شما خواهد داشت. شما می‌خواهید مطمئن باشید که در عین استقبال از نام تجاری خود، به صورت سازمان یافته و حرفه‌ای ظاهر می‌شوید. آیا شرکت شما بر اساس کم‌دی ساخته شده است؟ پست شغلی را خنده دار کنید!

این به شما کمک می‌کند متقاضیان بیشتری کسب کنید و افرادی را که با فرهنگ شرکت شما سازگار هستند جذب کنید.

۳) از رسانه‌های اجتماعی برای استخدام استفاده کنید

همزمان با هدف قرار دادن هزاره‌ها، استخدام‌های اجتماعی به طور فزاینده‌ای محبوب می‌شوند. استخدام اجتماعی صرفاً استفاده از رسانه‌های اجتماعی برای استعدادیابی، تبلیغ شغل و برقراری ارتباط با نامزدهای احتمالی است.

بسیاری از مارک‌ها با این روش موفق بوده‌اند، از جمله: Uber، Apple و Zappos!

• حتماً در رسانه‌های اجتماعی حضوری ایجاد کنید که با ارزش‌ها و مارک کارفرمای شما همسو شود.

۴) در یک سیستم ردیابی متقاضی سرمایه‌گذاری کنید

با سرمایه‌گذاری در سیستم ردیابی متقاضی، در وقت و هزینه شرکت خود صرفه جویی کنید.

سیستم پیگیری متقاضی یا ATS نرم افزاری است که فرآیند ارسال مشاغل و یافتن استعدادهای واجد شرایط را به طور خودکار انجام می‌دهد.

این اغلب شامل ارسال کار با یک کلیک در چندین سایت، مرتب‌سازی متقاضیان و زمانبندی مصاحبه است.

گزینه‌های زیادی در دسترس است، بنابراین حتماً تحقیق کنید و بهترین سیستم ردیابی متقاضی را برای بودجه و اندازه شرکت خود پیدا کنید.



۵) تابلوهای کاریابی را کاوش کنید

بسته به اینکه برای چه شغلی استخدام می‌کنید، یافتن استعداد در یکی از بسیاری از سایت‌های شغلی بزرگ دشوار است.

اگر شرکت شما در یک گروه کوچک‌تر و مشخص‌تر قرار می‌گیرد، سعی کنید به دنبال تابلوهای کاری باشید. اینها سایت‌های شغلی کوچک‌تری هستند که فقط به یک نوع شغل اختصاص داده شده‌اند و اغلب دارای جامعه جویندگان کار و استخدام‌کنندگان هستند. شما می‌توانید تابلوهای شغلی متنوعی را پیدا کنید که از صنعت خرده‌فروشی تا ساخت و ساز پوشش می‌دهد.

۶) استخدام دانشجویان را در نظر بگیرید

استخدام در دانشگاه‌ها می‌تواند به شما در کشف استعدادهای آینده صنعت کمک کند، ضمن اینکه شرکت خود را با فرصت‌های کارآموزی و ارتباطات دانشگاه هماهنگ می‌کند.

شما می‌توانید به روش‌های مختلف از دانشگاه‌ها استخدام کنید، از جمله: شرکت در نمایشگاه‌های شغلی، داوطلب شدن برای سخنرانی در رویدادهای صنعت خود، حضور در تابلوهای مشاغل آنلاین دانشگاه و ...

۷) کاندیدهای منفعل را پیدا کنید و به آنها بگویید که آنها را می‌خواهید

داوطلبان منفعل کسانی هستند که در حال حاضر شاغل هستند و به طور فعال بدنبال کار نیستند. این داوطلبان اغلب واجد شرایط ترین افراد هستند و به نظر می‌رسد که فرد مناسبی برای کار هستند.

تماس شخصی با آنها نشان خواهد داد که شما واقعاً به استعداد آنها علاقه مند هستید و مطمئناً توجه آنها را به خود جلب خواهید کرد.

استفاده از شبکه‌های اجتماعی و ارتباطات به شما کمک می‌کند تا این داوطلبان بالقوه را شناسایی کرده و همچنین آگاهی شرکت خود را افزایش دهید.



۸) مصاحبه‌های عالی برای استخدام انجام دهید

لازم به یادآوری است که مصاحبه به دو صورت انجام می‌شود. در حالی که شما با کاندید خود مصاحبه می‌کنید، آنها نیز با شما مصاحبه می‌کنند.

چه از راه دور ملاقات داشته باشید و چه به صورت حضوری، حتماً آن را راحت و کم استرس کنید.

مصاحبه را با توجه به موقعیتی که متقاضی آن هستند، تهیه کنید. آیا آنها با یک گروه کار خواهند کرد؟ مصاحبه گروهی را امتحان کنید.

همچنین بخاطر داشته باشید که فرهنگ شرکت خود را منعکس کنید.

به عنوان مثال: اگر در دفتری هستید که دوست دارد زیاد شوخی کند، این را در مصاحبه بگنجانید. با این کار می‌توانید شخصی را پیدا کنید که هم با استعداد باشد و هم برای شرکت شما مناسب باشد.