

## ۶ نکته برای استخدام بهترین کارجو

شما به عنوان منابع انسانی در زمان استخدام به توانایی تشخیص استعداد کارجویان نیاز دارید. در واقع باید بتوانید با یک فرم استخدام و سرنخ‌های دیگری که از کارجو وجود دارد استخدام بهترین کارجو را برای موقعیت شغلی داشته باشید. اما چگونه می‌خواهید مطمئن شوید که در این فرآیند بهترین فرد را استخدام کردید؟ ما ۶ نشانه برای این کار به شما در این مقاله معرفی می‌کنیم.

### ۱، معرفی قوی

منظور از معرفی قوی فقط در مصاحبه حضوری نیست. از وقتی کارجو روی دکمه ثبت درخواست کار سامانه سنجمان کلیک می‌کند فرآیند معرفی شروع می‌شود. اشتیاق فرد برای این موقعیت شغلی در فرم ثبت خودش را نشان می‌دهد کارجوی با انگیزه از همان قدم اول می‌خواهد شما را با دلایل منطقی متقاعد کند که چرا برای ادامه فرآیند استخدام مناسب است. شما باید تشخیص دهید این فرد با انگیزه دارای همه پیش‌نیازهای لازم برای شغل باشد. در زمان مصاحبه یک کاندیدای خوب با اعتماد به نفس و روان خود را معرفی می‌کند. کاندید خوب می‌تواند تجربیات خود را خلاصه و با تسلط بیان کند و چکیده بگوید چرا مناسب این موقعیت شغلی است. کارجوی خوب باید در عین برخورد دوستانه رفتار حرفه‌ای داشته باشد و از دادن اطلاعات برای انتخاب راحت‌تر شما مضایقه نکند.

### ۲، بیان تجربیات در رزومه

یک کاندیدای خوب در رزومه خود فقط لیستی از توانایی‌ها را ذکر نمی‌کند. مهم استفاده از توانایی‌ها و حصول نتایج است. کاندیدای خوب می‌تواند موفقیت‌های خود را در رزومه نمایش دهد. در رزومه به دنبال این بگردید که فرد به هدفی از قبل برنامه ریزی شده رسیده باشد. اگر فرد قبلاً موفق به رسیدن به اهدافش در سازمان‌های دیگر شده باشد می‌تواند در سازمان شما هم موفق عمل کند. فرد قوی می‌تواند نمایش مناسبی از موفقیت‌های در راستای اهداف سازمان‌های قبلی به شما نشان دهد. یک کارجوی خوب هیچوقت از یک رزومه عمومی برای همه سازمان‌ها استفاده نمی‌کند بلکه رزومه را متناسب با سازمان شما بهینه می‌کند. شما هم باید بتوانید شرایط احراز شغل را از رزومه فرد تشخیص دهید.

### ۳، ارتباطات قوی

ارتباطات کلید مهمی برای استخدام بهترین کارجو است و توانایی ارتباط موثر کارجو در مسیر استخدام مشخص می‌شود. سرعت پاسخ به ایمیل، پیگیری تلفنی و نحوه برخورد در مصاحبه حضوری مشخص نمایانگر مهارت‌های ارتباطی کارجوست. پیگیری تلفنی و ایمیلی نشان دهنده اشتیاق کارجو برای شغل است. سرعت پیگیری فرآیند ارتباط نشان دهنده نظم و پیگیری کارجو می‌باشد.

در زمان مصاحبه از نحوه صحبت کارجو می‌توان شخصیت فرد را تشخیص داد. شما باید کاری بکنید که کارجو احساس راحتی کند تا تجربیات و دلایل مناسب بودن خود را بیان کند. کاندیدای درست جواب‌های واضح می‌دهد و اجازه می‌دهد شما به عمق شخصیت و مهارتش وارد شوید بدون اینکه شما بخواهید مجبورش کنید.

## ۴, حس کنجکاوی

یک کارجوی درست شرکت شما و فرصت شغلی را خوب بررسی کرده در نتیجه می‌تواند سوالات مناسبی راجع به شرکت و موقعیت شغلی بپرسد. خوب به سوالاتی که می‌پرسد دقت کن آیا یکتاست؟ آیا عمق شغل مورد نظر را رو می‌آورد؟ آیا علاقمند به کسب اطلاعات بیشتر از شرکت و شغل است؟ اگر اینطور بود احتمال اینکه کارجو مناسب پیشرفت در سازمان شما باشد و بلند مدت‌تر با شما همکاری کند بیشتر است.

کارجوی کنجکاو و علاقمند به دانستن در آینده در سازمان شما هم به دنبال یادگیری و نوآوری است که منابع انسانی سازمان شما را غنی می‌سازد.

## ۵, انعطاف عالی

در فرآیند استخدام شما می‌توانید انعطاف پذیری کارجو را تشخیص دهید. چقدر قابلیت انتطابق با فرآیند استخدام سازمان شما را داشته؟ رفتارشان با تمام افرادی که در سازمان با آنها ارتباط داشتند چگونه بوده؟ استخدام بهترین کارجو به غیر از تجربیات و توانایی‌های فردی نیاز به تشخیص شما از توانایی فرد برای هماهنگی و ورود به یک تیم کاری دارد.

## ۶, توصیه نامه‌ها

یک کاندیدای خوب می‌تواند دلایل خود را برای کسب شغل بیان کند ولی یک کاندیدای عالی با توصیه نامه‌ها به شما اطمینان می‌دهد مناسب شغل است. استفاده از تاییدیه‌های لینکدین برای هر یک از مهارت‌های فرد یکی از راههای اطمینان بیشتر از توانایی‌های فردی است. آوردن تاییدیه از شرکت قبلی یا افراد متخصص هم از راههای دیگر برای اطمینان بیشتر از توانایی‌های کارجوست.

## خلاصه

یک کاندیدای مناسب پیش از درخواست کار با فیدبک گرفتن از افرادی که قبلا در فرآیند ثبت نام شما حضور داشته‌اند خود را برای فرآیند مصاحبه شرکت شما آماده می‌کند.

برای استفاده از فرآیند استاندارد استخدام سنجمان و استخدام بهترین کارجو از طریق لینک زیر درخواست دمو دهید تا با شما تماس بگیریم.