**قسمت نهم: معیارهای استخدام و نحوه ی ارزیابی داوطلبان استخدام و حصول اطمینان از تناسب شخص و شغل**

****

* در متون مدیریت معیارهای استخدام را "**شایستگی** یا **قابلیت**" می نامند.
* شایستگی های لازم برای انجام هر شغل یا ایفای هر نقش در سازمان های مختلف متفاوت است.
* تلاش برای تدوین فهرستی کامل از قابلیت ها و شایستگی های لازم برای انجام مشاغل مختلف کاری ضروری است، زیرا در غیر این صورت فرایند استخدام را اجرا می کنیم؛ بدون آنکه بدانیم دقیقا به دنبال چه کسانی می گردیم.

**توجه به چه مواردی در تهیه فهرست از معیارهای استخدام لازم است؟**

1. ابتدا باید شغل را خوب بشناسید و آن را به صورت دقیق تجزیه و تحلیل کنید.

کسی که شغلی را خوب نمی شناسد و از وظایف، مسئولیت ها، محدودیت ها و چالش های آن آگاه نیست نمی تواند در مورد معیار استخدام برای آن شغل صاحب نظر باشد و تصمیم بگیرد.

1. تشکیل تیم هایی مطلع و مورد اعتماد جهت شناسایی معیارهای استخدام

(می توانید موفق ترین شاغلان هر شغل را شناسایی و با آنها مصاحبه کنید تا بفهمید معیارهای مشترک شغل ها چه می باشد )

**مثال)** همه ما با فروشندگان موفقی روبه رو شده ایم که پرحوصله، خوش صحبت، مطلع، آراسته، روان شناس، دارای هوش هیجانی بالا، پر انرژی، مثبت اندیش و تاثیرگذار بوده اند. این معیارها می تواند یک مجموعه مشترک از ویژگی های استخدام باشد.

1. الگو برداری از شرکت ها و سازمان های موفق و جمع آوری فهرستی از معیارهای استخدام در شرکت های موفق
2. توجه به چالش ها و استراتژی های آتی سازمان یک ابزار تسهیل گر در انتخاب افرادی است که می خواهند به ما در رسیدن به چشم انداز سازمان کمک رسان باشند.

**مثال)** اگر سازمان شما در آینده کوتاه یا بلند مدت قصد دارد وارد بازار بین المللی شود، محصولاتی با سطح بالاتری از تکنولوژی تولید نماید، فرهنگ و ساختار خود را تغییر دهد، می بایست افرادی را انتخاب نمائید که شما را به این چشم انداز نزدیک نماید.

معیارهای استخدام را می توان به دو بخش تقسیم نمود:

1. معیارهای حداقلی
2. معیارهای ترجیحی

**معیارهای حداقلی** عبارت است از معیارها و شایستگی که آن ها شرط لازم و ضروری برای ورود به سازمانتان می دانید و حاضر نیستید تحت هیچ شرایطی از آنها کوتاه بیایند.

**معیارهای ترجیحی** می تواند در شرایط مساوی به یک کاندیدای استخدام، در مقایسه با دیگران، ارجحیت و اولویت بدهد.

**تعداد معیارهای استخدامی**

تعداد معیارهای استخدام موضوعی مهم است و می بایست نه آن اندازه کم باشد که افرادی وارد سازمان تان شوند که شایستگی های لازم و مورد نیاز را ندارند و اگر این معیارها بیش از حد باشد، افرادی که دارای همه این معیارها باشند کم هستند و دوم اینکه هزینه های ارزیابی و سنجش آن ها بالا می رود.

متوسط تعداد معیارهای استخدام در شرکت های موفق **8 الی 12 معیار** می باشد.

فهرست بعضی از معیارهای استخدام که می توانید از بین آنها مناسب ترین را با توجه به شرایط امروز و فردای سازمان تان انتخاب کنید :

* انرژی و شور و شوق
* پشتکار و جدیت
* توانایی کار در شرایط متحول و متفاوت
* توانایی کار تحت فشار
* تمایل به بهبود مستمر
* سازگاری، توافق، تطبیق
* روحیه ارایه خدمت
* کنجکاوی و کمال جویی حرفه ای، یادگیری دائمی
* مهارت های ارتباطی
* مسئولیت پذیری
* مشکل گشایی
* نتیجه گرایی
* وفاداری
* صداقت، شفافیت و توانایی جلب اعتماد

در جهت ارزیابی معیارها و شایستگی های استخدام ابزارهای معتبری طراحی شده است که اثربخش ترین آنها **مصاحبه استخدامی** می باشد.

**توصیه ها**

* سعی نمایید خودتان را به مهارت و هنر مصاحبه کردن مجهز نمایید.
* تیم هایی برای مصاحبه با داوطلبان استخدام تشکیل دهید.
* پرسش ها را به نحوی انتخاب کنید که بتواند به شما کمک کند تا در مورد معیارها و شایستگی های مورد نظرتان اطلاعات مفید بدست آورید.
* اگردر یک مصاحبه مردد بودید و اطلاعات کافی بدست نیاوردید مصاحبه را تکرار کنید.
* علاوه بر مصاحبه از معرف های فرد و کارفرمای قبلی او اطلاعات کسب کنید.
* از پرسش نامه های معتبر و استاندارد شخصیت و خلاقیت استفاده کنید.

**سپس با تلفیق کلیه این روش ها تصمیم گیری نمائید.**

|  |
| --- |
| **لازم است پس از حصول اطمینان نسبی از شایستگی ها، ابتدا فرد را به استخدام آزمایشی سازمان در بیاورید و سپس در طی این دوره اطلاعات دقیق تر از عملکرد، استعداد، علاقمندی ها و نقاط قوت و ضعف او بدست آورید.**  **یکی از بهترین و مفیدترین روش های سنجش شایستگی و مهارت افراد آن است که آن ها را در شرایط واقعی یا تقریبا واقعی شبیه سازی شده قرار دهید و در این شرایط رفتار و عملکرد او را ارزیابی کنید** |

****

**منابع )**

**کلینیک مدیریت منابع انسانی –دکتر بهزاد ابوالعلایی- ص 32-35**

**کلیدهای طلایی مدیریت منابع انسانی-دکتر استیفن رابینز-ترجمه غلامحسین خانقایی**

ما را از نظرات و تجربیات خود خود از طریق ایمیل مطلع سازید. تا با هم به اشتراک بگذاریم.