禪

نکاتی که باید در استخدام کارمندان حوزه فناوری در نظر بگیرید !

از این ۵ اشتباه بزرگ در هنگام استخدام کارمندان IT اجتناب کنید

یافتن افراد مناسب برای استخدام در بخش فناوری اطلاعات میتواند کار دشواری باشد، و اگر در این زمینه اشتباه کنید، پیامدهای آن قابل توجه خواهند بود . به گفته وزارت کار آمریکا، استخدامهای نامناسب حداقل 30 درصد حقوق و دستمزد اولیه سالانه هزینه برمیدارند، اما اعتقادها بر این است که این مقدار بسیار بیشتر میباشد و اشتباهی در این خصوص صورت میگیرد به گونهای است که شرکتها نمیتوانند به راحتی در بازار رقابتی امروزی از پس آن بربیایند .

برای اجتناب از خطرات و اشکالات احتمالی ناشی از استخدامهای بد و به تور انداختن استعدادهای حوزه فناوری، 5 اشتباه متداول در فریند استخدام را به شما میگوییم که بهتر است به آنها توجه داشته باشید :

مطلب پیشنهادی



[illegible]!

[illegible] + [illegible]



1- [illegible]

[illegible]

2- پیشنهاد دستمزد کم به دلیل بودجه اندک

اگر به دنبال استعدادهای برجسته حوزه فناوری هستید، باید پول خرج کنید . از آنجایی که داوطلبان شایسته و لایق به بازار حکمفرمایی میکنند، پس درخواست دستمزدهای بالاتری را دارند . میزان حقوق فعلی کارمندان اغلب یکی از آمارهای اصلی است که دواطلبان در سایتها به دنبال آن میگردند تا ببینند آیا شرکتها میتوانند از پس دستمزدهای بالایی که اغلب مورد تقاضای افراد با استعداد حوزه فناوری هستند، بربیایند .

best
IT
RESUMES

3- عدم بررسی و آزمایش قابلیتهای فناوری و برنامهنویسی داوطلبان

به دلیل دشواریهای بسیاری که مدیران در یافتن استعداهای رده بالای فناوری با آن مواجه هستند، اکثر مدیرانی که استخدام این افراد را به عهده دارند، از اهمیت آزمایش مهارتها و قابلیتهای داوطلبان غافل میمانند چرا که تصور میکنند رزومه این افراد اغلب تجربهای که آنان به دنبالش هستند را نشان میدهد . اما رزومهها تنها یک طرف داستان را به شما نشان میدهند . از آنجایی که مدیران به کارشناسان خاصی در این زمینه نیاز دارند، پس لازم است که مهارتهای داوطلبان فناوری در مقایسه با گروههای دیگر بیشتر مورد آزمایش قرار بگیرند .

برای آن که بدانید و اطمینان پیدا کنید که آیا دواطلبان از مهارتهای مورد نظر شما برخوردارند، از آنهای تستهای حرفهای برنامه نویسی و کد نویسی به عمل بیاورید . تستها باید وظیفه محور باشند و داوطلب را ملزم کنند تا با استفاده از زبان یا زبانهای کدنویسی که برای آن شغل لازمند، عملکردی را توسعه دهند. از طریق پلتفرمهایی مانند Codility میتوان این کار را به صورت خودکار انجام داد . اجرای این روش احتمال استخدامهای نامناسب را پایین میآورد .

4- نادیده گرفتن استعدادهای داخلی

وقتی میخواهید استخدام جدیدی انجام دهید، کارمندان فعلی میتوانند بهترین منبع برای شما باشند . با وجود این که شرکتهای زیادی بر این باوراند که ایجاد یک برنامه رجوع، بهترین روش برای به تور انداختن استعدادها است، اما نباید استعدادهای داخلی را نادیده بگیرید . گرچه ممکن است داوطلبان داخلی (کارمندان شرکت که در حال حاضر مشغول انجام وظایف خود هستند و یا بنا به دلایل شخصی در

مرخصی به سر میبرند) به آموزشهای بیشتری نیاز داشته باشند، اما این روش میتواند مسیر سریعتر و هم خرجتری باشد، بدون آن که موجب قربانی شدن کارشناسان فناوری شود که شما بدنبالشان هستید . ترفیعهای داخلی همچنین نرخ حفظ کارکنان و تعهدات آنان را تقویت میکنند، چرا که کارمندان متوجه میشوند که وفاداری و سختکوشی در محل کار مورد احترام و مستحق پاداش است . از آنجایی که متوسط دوره تصدی برای حرفهایهای فناوری 1 تا 3 سال است، شرکتهایی که به دنبال تقویت نرخ حفظ کارمندان، بهبود فرهنگ و رشد داخلی هستند نمیتوانند از استعدادهای داخلی برای فرصتهای جدید شغلی صرفنظر کنند .

5- فرایند استخدام به سرعت انجام نمیگیرد

یک اشتباه در استخدام افراد که ممکن است هر کسب و کاری مرتکب شود، نداشتن سرعت کافی در فرایند استخدام است. استعداد در حوزه فناوری، یک کالای معرکه و فوقالعاده است و داوطلبین نسبت به گذشته بیشتر متوجه این موضوع هستند. داوطلبین لایق و واجد شرایط اگر در چارچوب زمانی منطقی جوابی از سوی شرکت استخدام کننده دریافت نکنند، یا این که فرآیند استخدام هفتهها طول بکشد، به جستجوی شغلی خود ادامه میدهند . گرچه مدیران استخدام کننده سعی دارند با استخدام کردن، مسئولیتهای روزانه خود را متعادل کنند، اما مهم است که فرایند استخدام را در الویت کار خود قرار دهند و به داوطلبان نشان دهند که آنها در اولویت اول هستند . تاخیرهای زمانی بیشتر، موجب میشود داوطلبان بیشتری از دست بروند . هیچ چیز بدتر از آن نیست که وقت را به مصاحبه با تمام دواطلبهای احتمالی اختصاص دهید و آن دواطلب اولیه را که بسیار واجد شرایط بود، از دست بدهید .

نویسنده :
مهسا قنبری
منبع :
نتورکورد
دسته بندی:

موفقیت و کارآفرینی
تاریخ انتشار :
10:40 - 16/12/1395
برچسب:
موفقیت - استخدام - استخدام کارمند - اشتباه استخدامی - شغل های آینده

□□□□□ منبع :https://www.shabakeh-mag.com/success-and-entrepreneurship/7099