

تکنیک های مدرن Sourcing در جذب و استخدام

سخنران: دکتر حسن هژبرافکن

سومین کنفرانس مدیریت جذب و استخدام

اگر یک سکه را به هوا پرتاب کنید:

الف: چقدر احتمال دارد خط بیاید؟

ب: چقدر احتمال دارد شیر بیاید؟





چند آمار به شدت ترسناک!

میانگین تعداد افراد استخدامی که انتظارات
مدیر استخدام را برآورده می کنند؛ در
حدود ۵۰ درصد است!

کار تخصصی در حد پرتاب یک سکه!

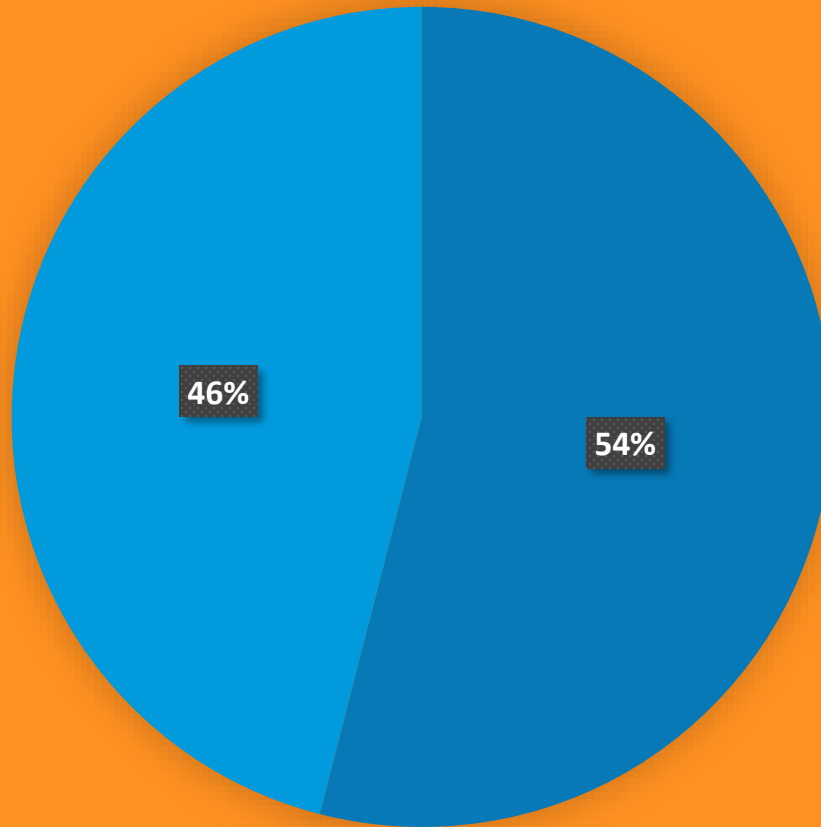


با این حال، تقریباً هر مدیری، عمیقاً معتقد است که
آنها در ارزیابی استعداد، قوی هستند

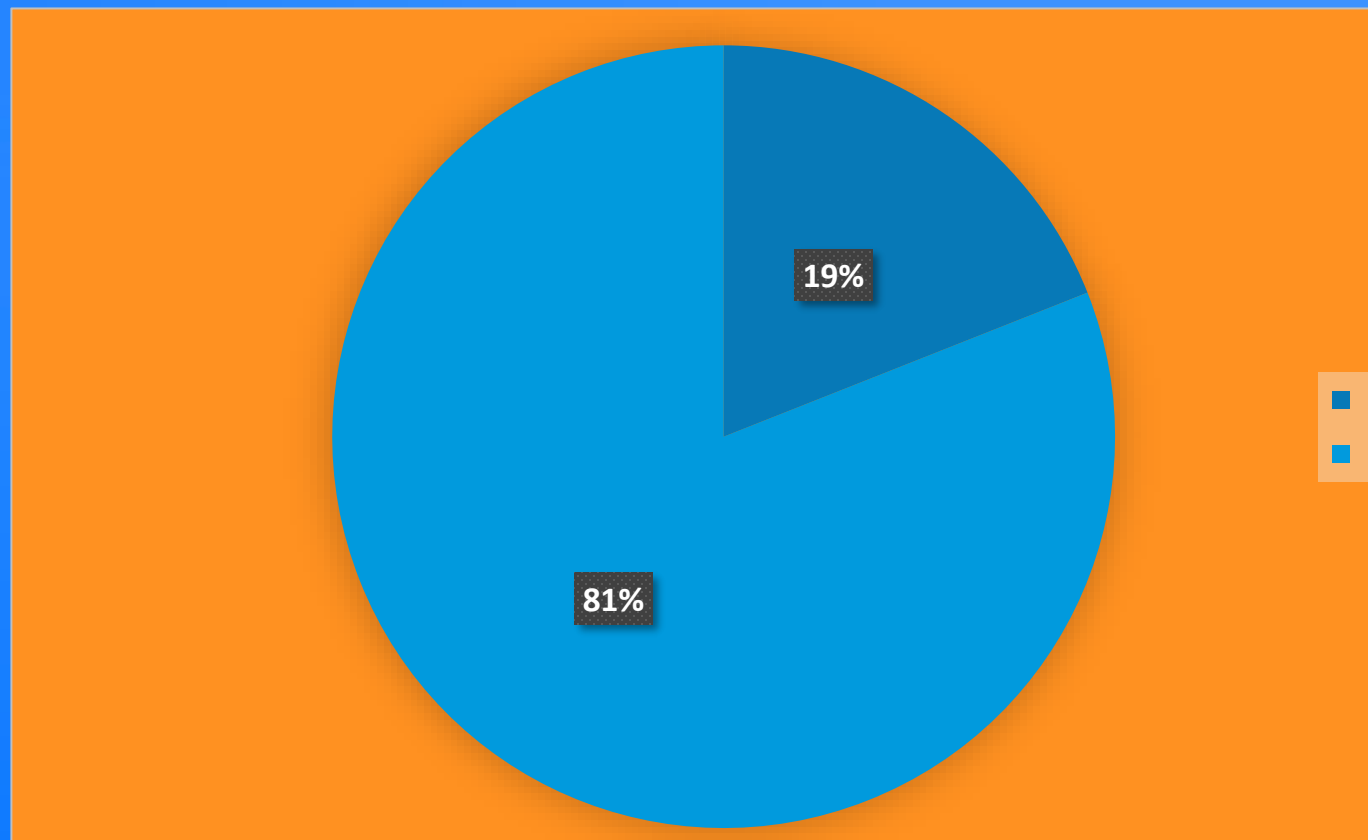
کار تخصصی در حد پرتاب یک سکه!



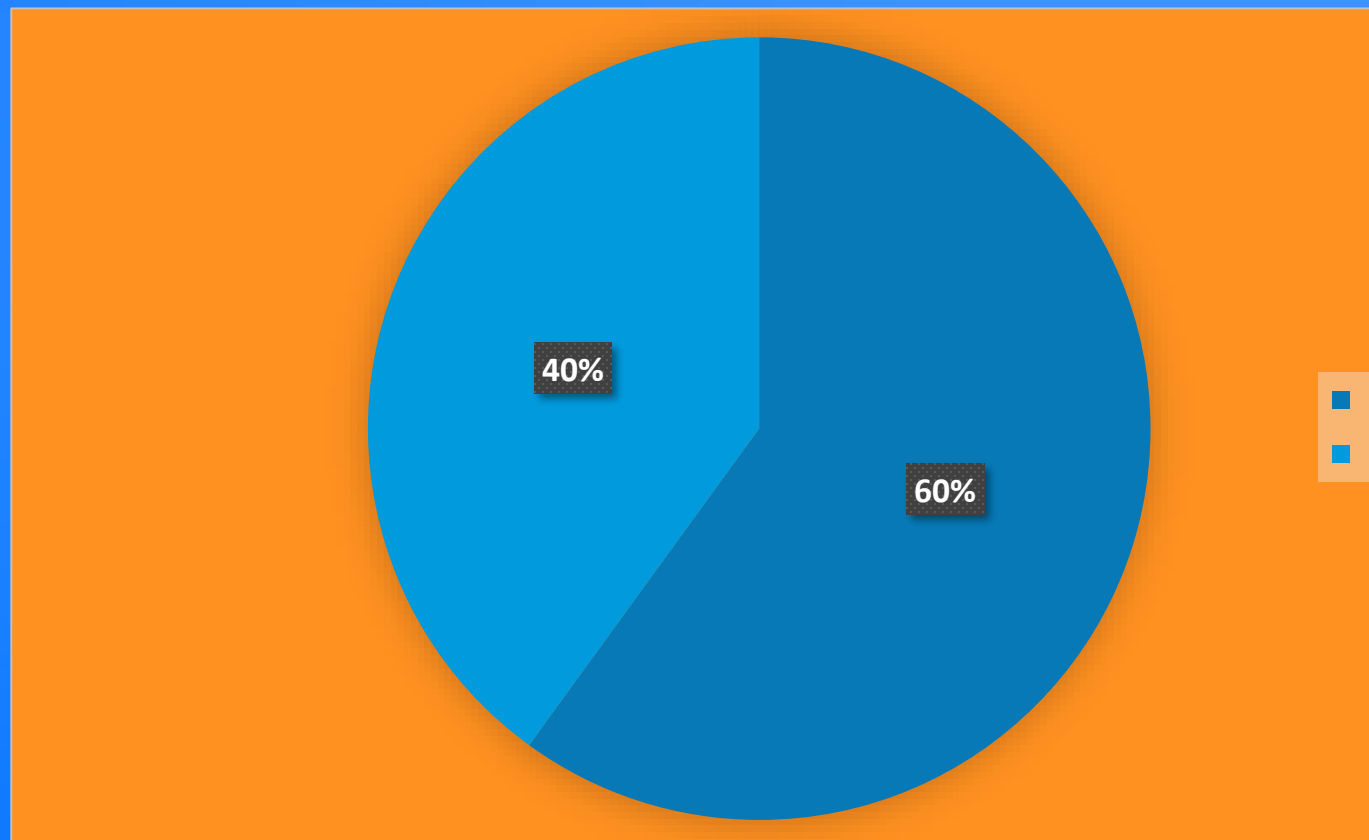
به این آمار توجه کنید!



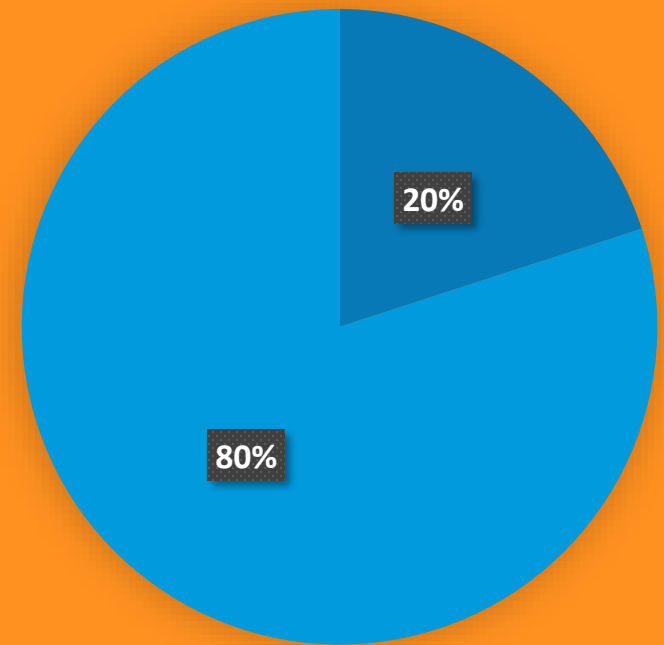
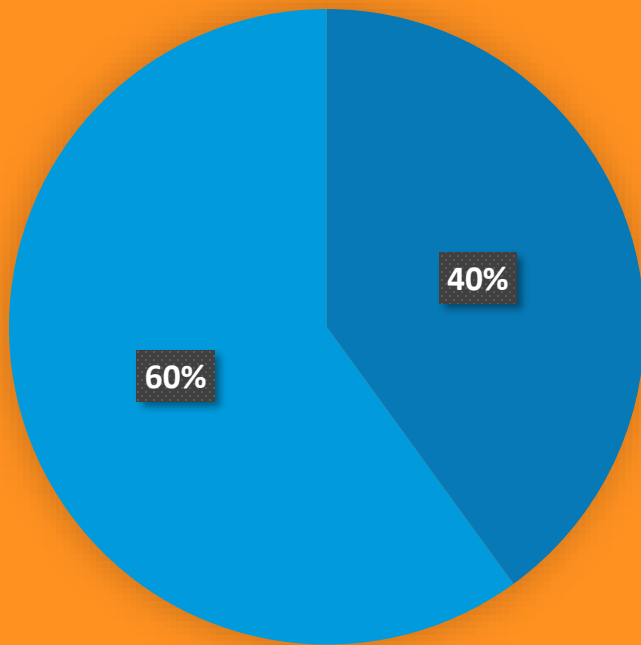
به این آمار توجه کنید!



به این آمار توجه کنید!



به این آمار توجه کنید!



دیگر نیروی کار نیست! همه رفتند

گزینه ۱: موافق

گزینه ۲: مخالف

قرار است چه کنیم!

رابطه برد - برد

کلید چرخش کسب و کار

شکارچی و ضد شکار

مزیت رقابتی پایدار

ایجاد فرهنگ جذب و نگهداری **A PLAYER**

A PLAYER

بهترین استعدادهایی است که می توانید برای اطمینان از
پیشرفت شرکت خود به دست آورید

۱ سوء تفاهم

و

۴ حقیقت

در جذب و استخدام

سوال: برای کدام پوزیشن ها باید A PLAYER استخدام کنید؟

گزینه ۱: مشاغل کلیدی

گزینه ۲: همه مشاغل

سوء تفاهم بزرگ !

تنها پوزیشن های کلیدی خاص باید توسط
A PLAYER پر شوند و سایر پوزیشن ها
می توانند یا باید با **B PLAYER** پر شوند!



فرهنگ فضایی است که توسط DNA جمعی
افراد ایجاد می شود. هر شخص می تواند از
آن بکاهد یا به آن بیفزاید!

حقیقت بزرگ شماره ۱!

اگر پوزیشنی به اندازه کافی مهم
باشد که وجود داشته باشد!

پس

به اندازه کافی مهم است که
A Player آن را پر کند



سوال: آیا شما از سیستم کارمندیابی تنبل اطلاع دارید؟

گزینه ۱: بله

گزینه ۲: خیر

حقیقت بزرگ شماره ۲!

A PLAYER یک شرکت

لزوماً

A Player یک شرکت

دیگر نیست!

حقیقت بزرگ شماره ۲!

علف هرز باغ دیگری
ممکن است گل رز باغ شما باشد
و بالعکس!

سوال: نظر شما در رابطه با این جمله چیست؟

کارکنان CPLAYER هرگز
به B PLAYER و کارکنان
B PLAYER به ندرت به
A PLAYER تبدیل
می شوند

گزینه ۱: موافقم

گزینه ۲: مخالفم

حقیقت بزرگ شماره ۳!

این اشتباه است
که فکر کنید می توانید از هر کس
A PLAYER بسازید.
این یک استثنا **نادر** است!

حقیقت بزرگ شماره ۴ !

گاهی اوقات وضعیت A PLAYER به
مرور زمان تغییر می کند!

حقیقت بزرگ شماره ۴ !

گل رز دیروز ممکن است علف
هرز امروز باشد!

به یاد داشته باشید!

هیچ داوطلب کاملی وجود ندارد. شما
حتی به دنبال بهترین داوطلب نیستید!

به یاد داشته باشید!

شما به دنبال یک داوطلب کامل
نیستید؛ شما به دنبال **امن ترین**
داوطلب هستید. کسی که **به احتمال**
زیاد در پوزیشنی که به دنبال آن
هستید، موفق می شود

به یاد داشته باشید!

هدف این است که تا جایی که امکان دارد ریسک را **حذف کنید** و با انجام این کار، بالاترین احتمال جذب یک A PLAYER را به خودتان بدهید.

میثاق نامہ

میثاق نامه

من قول می دهم
برای هر پوزیشنی
تنها

A PLAYER
استخدام کنم!

گزینه ۱: قول می دهم

گزینه ۲: نمی دانم

نقشه راه





دانستن اینکه چه چیزی می خواهید
شامل دانستن این است که
چقدر می خواهید پرداخت کنید!

اگر بودجه مشخصی نداشته باشید، احتمالا با
کسی مصاحبه می کنید و عاشقش می شوید!

اما

وقتی متوجه می شوید که نمی توانید از عهده
مخارج آن فرد بریایید، قلبتان می شکند!

قانون حیاتی!

۵-۱-۸



دومین قدم اصلی برای
شروع استخدام!

کارت امتیازی معیاری است که توسط آن تمام
داوطلبان بر آن اساس ارزیابی خواهند شد!

کارت امتیازی یک سیستم استاندارد شده
درجه بندی داوطلب است که وجود فاکتور های
محسوس موفقیت را شناسایی می کند!

همه افراد در فرآیند جذب نیرو باید آن را
یک متن مقدس در نظر بگیرند!

ممکن است مدتی طول بکشد تا همه بر
معیارهای اصلی و شفاف توافق کنند. این اصلاً
بد نیست بلکه خوب است!

این فرآیند نباید تسریع شود!

دو بعد اصلی تشکیل دهنده

کارت امتیازی

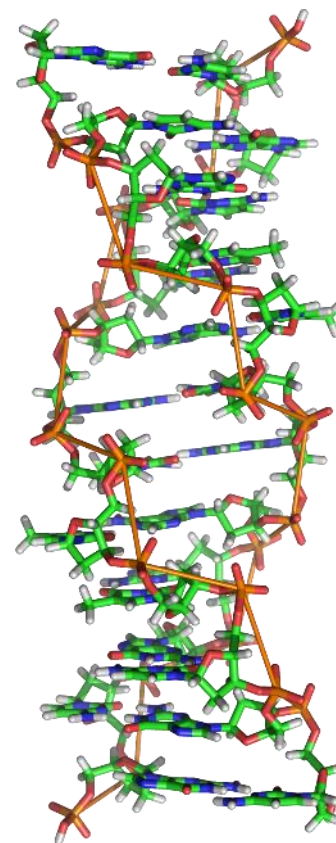
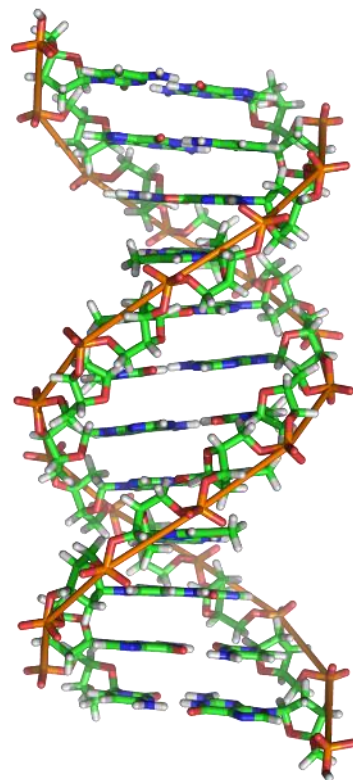
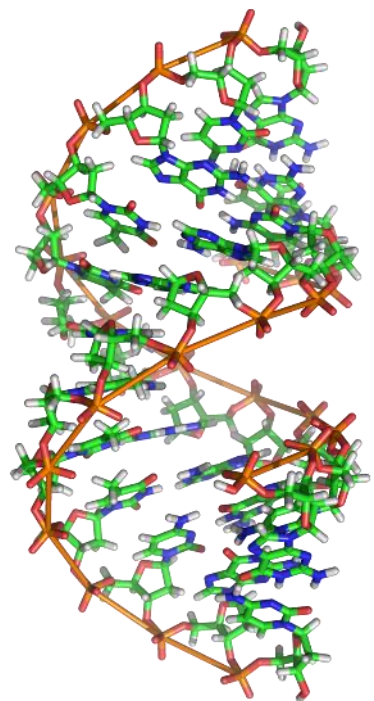
تناسب با پوزیشن



تناسب با سازمان

تناسب پوزیشن براساس شایستگی های
داوطلب برای شغل است

تناسب سازمان درجه ای است که DNA
شخص با DNA شرکت مطابقت دارد!



تعیین DNA سازمان

آنچه که بزرگترین قدرت را برای پیشگویی
میزان موفقیت استخدام یک فرد دارد
مطابقت DNA فرد با DNA شرکت است!

DNA چیست!

DNA شرکت شما لیست بلندی از ارزش های
خوب نیست که در لیست طلایی شعارهای
بی مصرف که در اتاق انتظار اکثر شرکت ها
قرار دارد، دیده شود!

در عوض، ۳ تا ۵ ویژگی دقیق هستند که شما
آنها را به عنوان مهم ترین ویژگی ها
شناسایی کرده اید!

اگر شما ابتدا DNA خود را شناسایی نکنید، هر مرحله از این فرآیند که در ادامه می آید، عملاً هدر دادن زمان است!

DNA شما غیر قابل مذاکره است!

نمونه

!DNA



ورود / ثبت نام



جستجو...



▼ راه های ارتباطی

▼ درباره ما

استعلام گواهینامه

پشتیبانی

آریاز TV

خدمات مشاوره

دوره های آنلاین

محصولات

▼ مقالات

خانه



پشتکار و انگیزه

نیازمند همراهانی هستیم که
که اگر بارها در کار شکست
بخورند و زمین بخورند نه
تنها نا امید نمی شوند بلکه با
عزم راسخ تر و توان دوچندان
برای حل مسائل حرکت می
کنند.



خود مدیریتی

از شخصی حمایت می کنیم
که می تواند کارهای خودش
را با کمترین کنترل بیرونی
انجام می دهد. مدیر در آریاز
کنترل گر نیست بلکه مشاور،
منتور و یا مربی است..



صداقت و اعتماد

معتقدیم دروغ، دروغ است.
هیچ مصلحتی بالاتر از
راستگویی نیست. در انتخاب
اطرافیان دقت می کنیم اما
وقتی انتخاب کردیم اعتماد
می کنیم. اصل بر برائت است



تعهد و وفاداری

بنا به شرایط سطح تعهدات و
وفاداری خود را تعیین نمی
کنیم. اگر عهدي می بندیم
فارغ از عکس العمل طرف
مقابل، به خاطر شخصیت
خودمان به آن عمل کنیم.



آریاز برای شما چه کاری انجام می دهد؟

نظام امتیازات در کارت امتیازی

قطعاً A PLAYER نیست

۱-۳

احتمالاً A PLAYER نیست

۴-۶

احتمالاً A PLAYER است

۷-۸

احتمال قوی A PLAYER است

۹-۱۰

نظام امتیازات در کارت امتیازی

قطعاً A PLAYER نیست

۱-۳

احتمالاً A PLAYER نیست

۴-۶

احتمالاً A PLAYER است

۷-۸

احتمال قوی A PLAYER است

۹-۱۰

نمونه

کارت امتیازی استخدام!

کارت امتیازی برای شغل: مسئول دفتر مدیر عامل					مقوله اصلی
شاخص مورد بررسی	کاندیدا ۱	کاندیدا ۲	کاندیدا ۳	کاندیدا ۴	اطلاعات هویتی
نام و نام خانوادگی کاندیدا	A	B	C	D	
سمت فعلی	مسئول دفتر	مسئول دفتر	کارمند اداری	کارشناس روابط عمومی	
کارفرمای فعلی	شرکت همکاران سیستم	شرکت تدبیر	شرکت ارکید فارمد	شرکت نفت پارس	
انجام امور مربوط به هماهنگ سازی جلسات داخل و خارج از سازمان مدیرعامل و پاسخگویی به مرجعان دفتر مدیر	۷	۸	۶	۶	فعالیت کلیدی / اقدامات کلیدی /
تهیه نامه ها و گزارشات و صورتجلسات واحد مدیریت	۸	۶	۸	۷	
دریافت نامه‌های وارده به دفتر مدیرعامل و انجام تمام عملیات مربوط به آنها و آماده سازی کارتابل مدیرعامل	۹	۷	۹	۸	
ارجاع نامه ها به مراجع اقدام کننده طبق دستور مدیرعامل و کنترل و همکاری برای ارسال نامه‌ها و پیگیری دست	۹	۷	۷	۶	
کنترل و انجام هماهنگی‌های لازم برای انجام امور مربوط به پذیرایی و تشریفات دفتر مدیر عامل	۸	۶	۸	۹	
مسئولیت پذیری	۸	۷	۸	۸	شایستگی رفتاری کلیدی
دقت و ریز بینی و تمرکز	۹	۸	۶	۷	
ارتباط موثر	۷	۷	۷	۹	
پیگیری	۹	۶	۸	۷	
نظم و دیسپلین	۸	۷	۷	۷	
اصداقت و درستکاری	۸	۷	۸	۸	DNA سازمان
مشتري مداری	۹	۷	۷	۹	
خلاقیت و نوآوری	۶	۵	۶	۷	
توسعه و بهبود مستمر	۷	۶	۵	۶	
نمره کل	۸	۶.۷۱	۷.۱۴	۷.۴۳	
نتیجه نهایی	رتبه ۱	رتبه ۴	رتبه ۳	رتبه ۲	
www.ariyaz.com					



دعوت شغلی به دو سوال پاسخ می دهد:
" داوطلب باید چه چیزی را ارائه
دهد؟

"شرکت چه چیزی به داوطلب ارائه
می دهد؟"

مانند یک بازاریاب فکر کنید:

چگونه آنها را ترغیب می کنید که راغب شوند
پانزده دقیقه با شما در مورد آنچه شما ارائه
می دهید صحبت کنند؟

دعوت شغلی اولین گام مهم به سمت این بحث
است. آن باید به خوبی نوشته شده، **خلاقانه**،
متقاعد کننده و **متمرکز بر داوطلب** باشد.

الزامات را لیست نکنید

اول به آنها به عنوان یک انسان فکر کن !

درست مثل من و تو. گوشت و خون . با نگرانی ها، قسط وام
برای پرداخت، هزینه های بچه ها و تمایل به تاثیر گذاشتن
بر محیط پیرامون و موفق شدن و...

مثل یک کپی رایتر به صفحه شغلی نگاه کنید!

باید زمانی که به دنبال یکی از مشتریان می گردید، اولین کاری که انجام بدهید این باشد که تمام دلایلی را که این پوزیشن یک فرصت فوق العاده است، را استخراج کنید

استفاده از کد تقلب!

از A PLAYER فعلی خود بخواهید که به ایجاد یک پیام
متقاعد کننده کمک کند:

* چرا به ما ملحق شدی؟

* چرا اینجا میمانی؟

* منحصر به فردترین بخش کار در اینجا چیست؟

* شما چطور می توانید این تجربه را توصیف کنید؟

یک مطالعه بررسی کسب و کار هاروارد نشان داد که اکثر افراد در صورتی که ۱۰۰ درصد از نیازهای شرح شغل را برآورده نکنند، درخواست کار نخواهند کرد. آنها این الزامات را به معنای واقعی کلمه در نظر می گیرند
آنها فکر می کنند که شما در مورد آنها جدی هستید

از حالا به بعد،

شما دعوت های شغلی برای داوطلبان ایجاد
می کنید تا یک بحث محرمانه با شما در مورد
شرکستان داشته باشند

نمونه دعوت نامه شغلی!

نقشه راه



تعیین بسته
جبران
خدمات

تعیین کارت
امتیازی
استخدام

نوشتن
دعوت نامه
شغلی

منبع
یابی

گزینش

تست
رانندگی

مراجع

پیشنهاد
رد نشدنی

ماه عسل

آیا شما
منبع یاب هستید
یا مجری استخدام؟

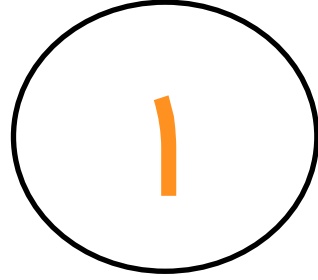
پیدا کردن یک A PLAYER مانند

جستجو برای طلا است:

شما می خواهید در میان گل و لای به

کاوش پردازید تا آن گوهر درخشان

و نادر را پیدا کنید!



شبکه شخصی!

شما به احتمال زیاد
بر این باور هستید که قبلا
از شبکه خود استفاده کرده اید!

در یک حالت ایده ال
۲۰ درصد جذب
از این بخش است!

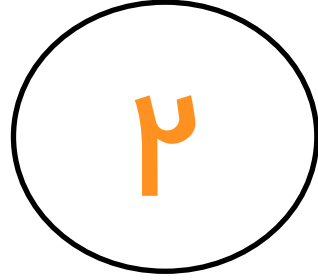
بالا بردن راندمان شبکه شخصی!

* کلید کار این است که کار را برای آنها آسان کنید!

* از اعتبار استفاده کنید!

* بازخورد بدهید!

* از گلوله برفی استفاده کنید!



جام مقدس استخدام!

۲

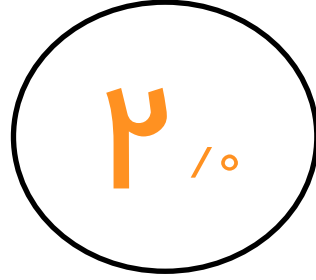
جام مقدس استخدام!

کوتاه‌ترین مدت زمان جستجو

بالاترین کیفیت داوطلبان

کمترین هزینه در هر استخدام

در یک حالت ایده آل
۵۰ درصد جذب
از این بخش است!



برنامه ارجاع کارکنان!

برنامه ارجاع داخلی!

*تنها دو سوم شرکت ها برنامه های ارجاع کارمند دارند و بیشتر آنها آن طور که باید کار نمی کنند

برنامه ارجاع داخلی!

***اگر شما ارجاعات داخلی با کیفیت را دریافت نمی کنید، یا مشکل فرهنگ/برند دارید یا برنامه ارجاع به درستی کار نمی کند!**

برنامه ارجاع داخلی!

*برای اینکه از برنامه ارجاع بیشترین استفاده را کنید، برنامه را اغلب ارتقا دهید و آن را تازه نگه دارید.
در واقع همواره به فکر برگزاری کمپین هایی برای برنامه های ارجاع باشید!

برنامه ارجاع داخلی!

*آن را برای کارمندان ساده نگه دارید. آنها را مجبور نکنید
کار زیادی انجام دهند.

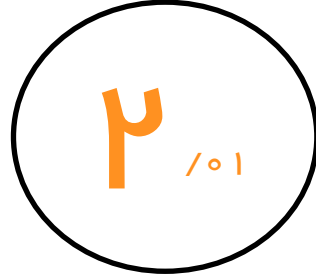
برنامه ارجاع داخلی!

*در اغلب شرکت ها، کارمندان پاداش ارجاع دریافت نخواهند کرد تا زمانی که کارمند مورد نظر آنها برای ۳ یا ۶ یا ۱۲ ماه کار کند.

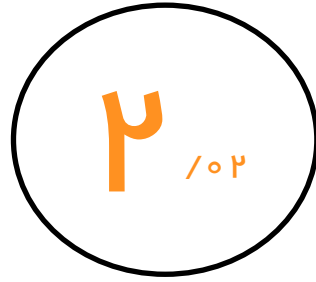
عملی که من متوجه شدم به خوبی کار می کند، فوراً به رفتار خاصی که ما سعی در انجام آن داریم پاداش دهیم.

برنامه ارجاع داخلی!

خطر از آنچه شما فکر می کنید به شما نزدیکتر است!



برنامه ارجاع زنجیره کسب و کار!



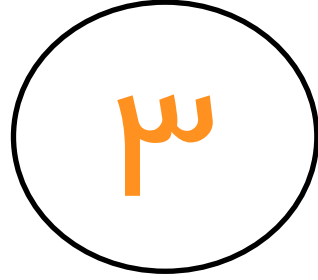
برنامه ارجاع کاندیدها !

روش های خلاقانه (هک منبع یابی)!

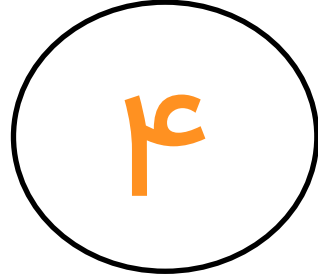
در یک حالت ایده آل

۳۰ درصد جذب

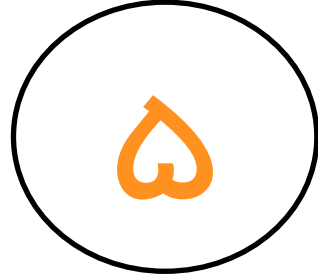
از این بخش است!



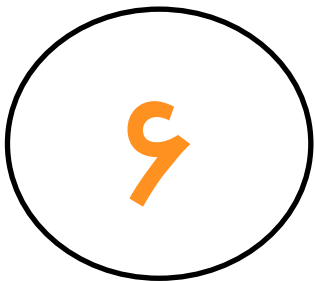
لیدمگنت اطلاعاتی!



مخزن بکر پایگاه داده!



دوره آموزشی!



لیدمگنت گیمیفیکیشن!



ورود / ثبت نام



جستجو...



همه محصولات کاربردی در انگار شما هستند

خانه مقالات محصولات دوره های آنلاین خدمات مشاوره آریاز TV پشتیبانی استعلام گواهینامه درباره ما راه های ارتباطی

→ همین الان کلیک کنید!



تست های خود شناسی

تست های رایگان خودشناسی با آریاز تست

چقدر جذب و استخدام را بلدی؟

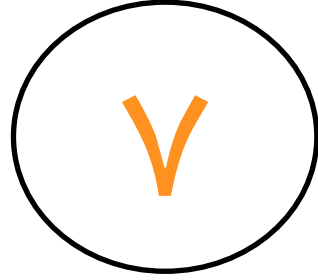
در کمتر از ۱۰ دقیقه میتونی ببینی چقدر در جذب و استخدام حرفه ای هستی. حاضری؟

مشاهده تمام تست ها

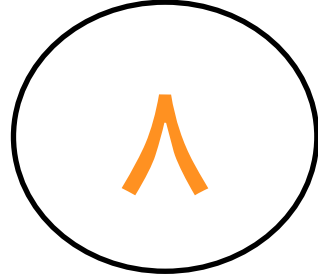


ايدہ:

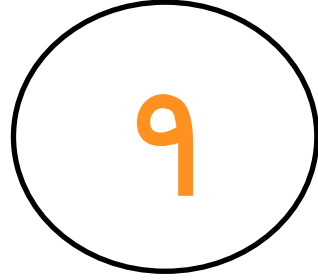
وينزيتور



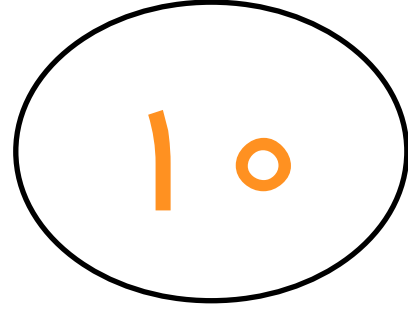
شرح شغل کلید است!



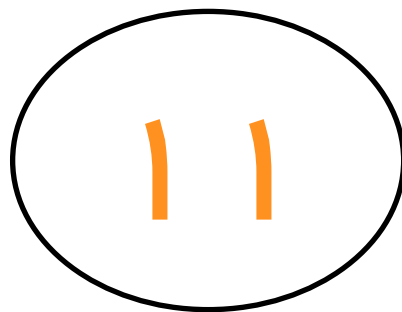
نمایشگاه ها و اجتماعات کلید است!



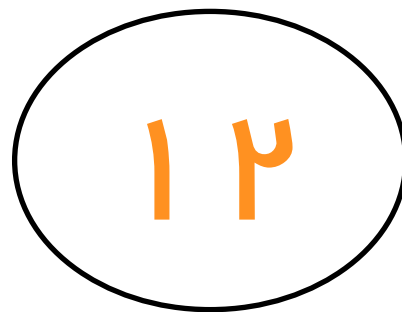
هدهانتري مجازي!



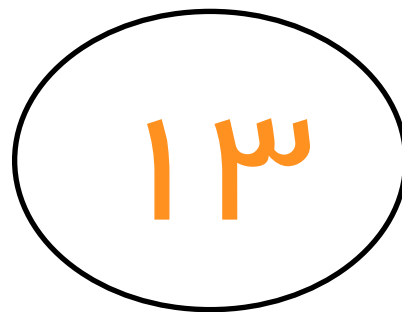
یلبورد مجازی!



شناسایی شبکه اطلاعاتی تلگرام!



اسپانسرینگ!



اینفلوئنسرهای جذب!

۱۴

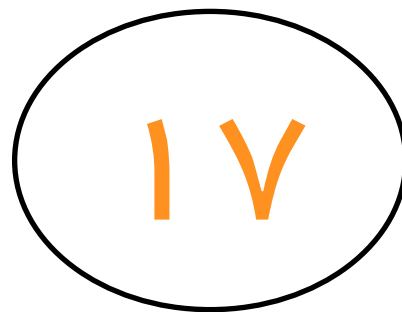
کاریابی آنلاین تقویت شده!

۱۵

کارمندان بومرنگ!

۱۶

تماس سرد!



نفوذ در مجامع مجرای اطلاعات!



ورود / ثبت نام



جستجو...



▼ راه های ارتباطی

▼ درباره ما

استعلام گواهینامه

پشتیبانی

آریاز TV

خدمات مشاوره

دوره های آنلاین

محصولات

▼ مقالات

خانه

ساختار سازمانی

فرآیندهای سازمانی

تجزیه و تحلیل شغل

جذب و استخدام

آموزش و توسعه

ارزیابی عملکرد

حقوق و دستمزد

حفظ و نگهداشت پرسنل

مدیریت و رهبری

بهبود و توسعه فردی

ثبت نام
شروع شد

عملکرد واقعی

شش عملی و پروژه محور

دوره دوم



سپاس از توجه شما

سخنران: حسن هژبرافکن

۰۹۱۲۹۵۲۶۴۲۷



www.ariyaz.com

