

روش های جذب و استخدام

استفاده درست از روش های جذب و استخدام می تواند تخصص و مهارت شما را به عنوان فعال حوزه منابع انسانی به خوبی نشان دهد. شخصی که به عنوان کارشناس منابع انسانی یا کارشناس جذب و استخدام فعالیت می کند و تنها روش جذب و استخدامی که برای تمام موقعیت های شغلی استفاده می کند، جاب بوردها است، بسیار متفاوت از شخصی است که برای هر موقعیت شغلی اش، حداقل ۳ روش متفاوت را در نظر می گیرد و اجرا می کند. ما در این مقاله روش های جذب و استخدام در [سیمپل اچ آر](#)، تقریباً تمام روش های ممکن که شما می توانید در [فرایند جذب و استخدام](#) استفاده کنید را معرفی و در انتها نیز پیشنهاد خود را برای بهینه کردن استفاده از این روش ها بیان کردیم.

روش های غیرمعمول جذب و استخدام

در ابتدا قصد داریم روش های غیرمعمول جذب و استخدام را باهم بررسی کنیم تا کمی از تصورات عمومی خارج شویم:

- **افراد دارای سوء سابقه:** منابعی از افراد در جامعه وجود دارند که به تنهایی، به دلیل بکر بودن و تصورات اشتباهی که درباره آنها وجود دارد، می تواند به عنوان یک «شیوه» در جذب و استخدام در نظر گرفته شوند؛ مانند استخدام از افراد دارای سوء سابقه، که البته نه هر فردی که دارای سوء سابقه است! ما در [مقاله استخدام سوء پیشینه](#)، درباره نحوه استخدام این افراد به طور کامل توضیح دادیم و بیان کردیم که تحت چه شرایطی، این افراد می توانند گزینه ای مناسب برای کار باشند.
- **افراد بازنشسته:** حرکت دنیا به این سمت است که با توجه به [بحران نیروی کار](#) و کاهش بی سابقه نرخ بیکاری در کل دنیا، به سراغ استخدام افراد بازنشسته رفته؛ به طوری که جزو یکی از موضوعات مهم در [ترندهای منابع انسانی در سال](#)

[۲۰۲۴](#) شده است و استخدام این افراد، از روش های جذب و استخدام محسوب می شود.

- **نسل دهه ۸۰:** یا به طور مشخص تر، نسل زد، که امروزه در دنیا، کم کم در حال حرکت به سمت موقعیت های مدیریتی هستند، البته شرایط برای کار این نسل متفاوت در بازار کار ایران نیز روزبه روز در حال بهبود است، اما توجه ویژه داشتن به این نسل می تواند شما را در مقایسه با سایر کارفرماها در موقعیت بهتری قرار دهد. البته بهتر است قبل از اینکه از این افراد دعوت به همکاری کنید، از توقعات این نسل نیز مطلع باشید که ما در [مقاله نسل زد](#)، آن ها را بررسی کرده ایم.

استخدام داخلی یا خارجی (internal or external recruitment) چیست؟

به طور کلی، یکی از دسته بندی هایی که می توان برای روش های جذب و استخدام انجام داد، استخدام داخلی و استخدام خارجی است؛ یعنی تمام استخدام هایی که در سازمان انجام می شود، یا داخلی است یا خارجی:

- **استخدام داخلی:** استفاده از منابع انسانی موجود در داخل سازمان برای استخدام است؛ یعنی موقعیت شغلی خود را عموماً از طریق ارتقا یا [تغییر شغل](#) یکی از افراد داخل مجموعه انجام می دهیم.

- **استخدام خارجی:** یعنی شما شخص جدیدی را که تاکنون با او ملاقاتی نداشته اید، برای موقعیت شغلی خود وارد مجموعه کنید.

نمی توان گفت که از بین روش های جذب و استخدام، استخدام داخلی بهتر است یا استخدام خارجی. هر کدام از این روش های استخدام، دارای مزایای خاص خود هستند که برای هر موقعیت شغلی به کار می آیند. استخدام داخلی اما به صورت کلی، ریسک پایین تری در مقایسه با استخدام خارجی دارد؛ به دلیل اینکه شناخت قبلی واقعی نسبت به شخص وجود دارد. اما نمی توان تمام استخدام های مجموعه را داخلی انجام داد؛ زیرا این کار به این معنی است که سازمان دیگر از نظر تعداد منابع انسانی (Head count) رشدی ندارد و بسیار نادر است که سازمانی در چنین شرایطی باشد و دلیل هم آن است که استخدام داخلی در مقایسه با استخدام خارجی، ریسک کمتری دارد. یکی از [استراتژی های استخدام](#) که می توانید از آن بهره ببرید، این است که برای موقعیت های شغلی

مدیریتی سازمانتان، استخدام داخلی و برای سمت‌های کارشناسی، استخدام خارجی انجام دهید.

روش های جذب و استخدام

• تبلیغات مستقیم

یکی از روش های جذب و استخدام ، تبلیغات مستقیم موقعیت شغلی است که آن را مانند آگهی تبلیغاتی در شبکه‌های اجتماعی، سایت‌های کاریابی یا حتی به صورت محیطی تبلیغ می‌کنید. معمولاً انتشار آگهی شغلی در سایت‌های کاریابی، یکی از محبوب‌ترین کارهای کارشناسان جذب و استخدامی است که به شانس اعتقاد زیادی دارند و امیدوارند شخص مناسبی آگهی آنان را ببیند، برای آن‌ها اپلای کند و مشغول به کار شود. البته نه اینکه این شیوه نادرست باشد؛ اما اگر تنها شیوه‌ای باشد که در سازمان استفاده می‌شود، یک جای کار می‌لنگد! اگر علاقه دارید در این زمینه بیشتر بدانید، پیشنهاد می‌کنیم [مقاله بازاریابی جذب و استخدام](#) را مطالعه کنید.

• پرسنل بومرنگی

یکی از روش های جذب و استخدام که روزه‌روز ارزش خودش را بیشتر نشان می‌دهد، استخدام افرادی است که سابقاً در سازمان شما کار می‌کردند و به هر دلیلی در حال حاضر با آنان کار نمی‌کنید. دادن پیشنهاد کاری مجدد به این افراد، از این نظر که با [فرهنگ سازمانی](#) در سازمان شما آشنا هستند، حساسیت‌های شما را درک کرده و [فرآیند آنبوردینگ](#) را کوتاه‌تر طی می‌کنند؛ در نتیجه می‌توانند برای سازمان شما سودآوری خوبی داشته باشند.

• ایونت استخدامی

برگزاری ایونت برای استخدام کردن به‌عنوان یکی از روش های جذب و استخدام ، به نظر شاید کمی دور از دسترس باشد؛ اما برای مثال، در کشور ایونت‌ها و دوره‌های فراوانی با گروه‌های خاص متخصصین در حال برگزاری است. گروه‌هایی مانند کارشناسان سئو، مارکتینگ، برنامه‌نویسی، منابع انسانی و... که سازمان‌ها می‌توانند با اسپانسر شدن این رویدادها یا حتی برگزار کردن این رویدادها در یک حوزه خاص، یک ایونت استخدامی تجربه کنند. حتی در چند سال اخیر، جشنواره‌ها و ایونت‌های کاریابی

مختلفی در حال برگزاری است که سازمان‌ها با خرید غرفه در این نمایشگاه‌ها، **برند** **کارفرمایی** و معرفی سازمان خودشان، سعی در جذب افراد متخصص دارند.

• هد هانتینگ

یکی از روش‌های جذاب در استخدام، استفاده از هد هانتینگ است که به صورت کار تیمی، معمولاً یک نفر فنی به همراه یک نفر از کارشناسان جذب و استخدام در کنار یکدیگر تیم تشکیل می‌دهند و به سراغ شناخت افراد و سازمان‌هایی می‌روند که احتمال حضور فرد مدنظرشان در آن است. این شیوه معمولاً زمان و هزینه زیادی برای سازمان ایجاد می‌کند ولی از بالاترین کیفیت استخدامی برخوردار بوده و برای سطوح ارشد نیز بسیار مؤثر و کارآمد است. البته شیوه انجام و تشکیل تیم برای هد هانتینگ را به طور کامل در **این مقاله** توضیح داده‌ایم و سیمپل اچ آر نیز خدمات هد هانتینگ در حوزه‌های خاص فنی ارائه می‌کند که برای اطلاعات بیشتر در این رابطه، می‌توانید از طریق لینک زیر اقدام نمایید.

• **خدمات جذب و استخدام نیروی انسانی برای سازمان‌ها و شرکت‌ها**

• معرف داخلی (Employee referral)

این روش جذب و استخدام، جدای از اینکه یکی از روش‌های بسیار مؤثر محسوب می‌شود، یک ملاک مهم در **منابع انسانی** است که میزان سلامت عمومی سازمان را نشان می‌دهد؛ اما چرا؟ به دلیل اینکه اگر شخصی در جای «مناسبی» کار کند، حاضر می‌شود که شخص دیگری از آشنایان خود را نیز به آن جا معرفی کند. حتی بعضی شرکت‌ها برای اینکه این مورد از روش‌های جذب و استخدام خود را تقویت کنند، برای افرادی که شخصی را به سازمان معرفی کنند و استخدام شود، پاداش در نظر می‌گیرند و به طور کلی، سازمان‌ها از روش ریفرال تلاش می‌کنند هر روز بیش از گذشته بهره ببرند.

🤔 پیشنهاد سیمپل اچ آر برای انتخاب روش جذب و استخدام

انتخاب روش درست جذب و استخدام، کاملاً بستگی به شرایط سازمان، موقعیت شغلی و شرایط محیط کار دارد و هیچ شیوه ثابتی برای انجام این کار وجود ندارد. اما به طور کلی، پیشنهاد می‌شود که برای هر موقعیت شغلی که برای آن استخدام می‌کنید، حداقل

دو شیوه متفاوت را انجام دهید و قبل از تصمیم‌گیری درباره روش‌های جذب و استخدام که برای سازمان شما جواب می‌دهد، حداقل یک مرتبه تمام روش‌ها را امتحان کنید.