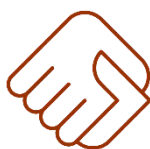




# ویروس کرونا و کسب و کار (۱۶)\*

## فرآیندهای استخدای

### کلید موفقیت در بحران



موسسه رسا

رشد سرمایه انسانی ایرانیان

RASA.INSTITUTE

\*این مقاله توسط شرکت هوگان نگارش شده و موسسه رشد سرمایه انسانی ایرانیان (رسا) در راستای مسئولیت اجتماعی خود اقدام به ترجمه و توزیع آن نموده است



**HOGAN**<https://t.me/RasaHumanResource><https://www.linkedin.com/company/rasahr>

موسسه رسا

رشد سرمایه انسانی ایرانیان  
RASA INSTITUTE

## حدود یک ماه پیش بسیاری از شرکت های بزرگ با ترک نیروهای خود مواجه شدند. اگر در این شرایط فعالیت های استخدامی متوقف می شد نتیجه این بود که بسیاری از صنایع با کمبود نیرو روبرو می شدند.

در سازمان های بزرگ کمبود نیروی انسانی ماهر می تواند منجر به کاهش ظرفیت تولید، بروز مشکلات پشتیبانی، توقف رشد و در نتیجه کاهش درآمدهای آتی و در خطر افتادن تداوم حیات کسب و کار شود. بسیاری از سازمان ها با طراحی مجدد وظایف خود به خاطر بیماری کرونا مواجه بوده اند اما ضرورت دارد تا سازمان ها برای حفظ بقای بلندمدت، تصمیمات درستی درباره نیروی کار خود بگیرند. در کوتاه مدت، استخدام کارکنان جدید و یا تسهیل ارتباط از راه دور ممکن است مشکل به نظر آید، اما این مسئله می تواند برای کارفرمایان به عنوان یک فرصت به منظور معرفی روش های جدید و اثر بخش تر به شمار رود.

بسیاری از کارفرمایان در سطح دنیا از ترکیبی از رزومه و مصاحبه استخدامی برای انتخاب کارکنان استفاده می کنند. ارتباط بین رزومه و عملکرد فرد در شغل واقعی بسیار پایین است (هم بستگی ۰/۱ در بازه ۰ تا ۱). به همین ترتیب مصاحبه شغلی ساختاریافته نیز تنها ۰/۱۸ با اثربخشی پیش بینی شده فرد هم بستگی دارد.

در نقطه مقابل استفاده مناسب از ابزار های ارزیابی از قبیل آزمون های توانایی ادراکی و

به دلیل بیماری کووید ۱۹ اقتصاد با چالش های بزرگی روبرو گشته است اما در این میان فرصت هایی نیز وجود دارد. شرایط جدید می تواند باعث ایجاد مخزن بزرگتری از استعدادها برای استخدام نیرو در آینده ای نزدیک شود. سازمان ها همواره بر اهمیت این موضوع واقف هستند که کلید موفقیت، استخدام بهترین افراد موجود است. هر سازمانی که برای این امر آماده باشد برنده بازار نیروی کار بوده و در ماه های پیش رو می تواند قدرت رقابتی خود را حفظ نماید. در حال حاضر موتورهای جستجوی شغلی در اروپا کاهش چشمگیر تبلیغات شغلی را گزارش نموده اند، اما کارفرمایانی که در این شرایط نیز استمرار فعالیت های استخدامی خود را حفظ نمایند سود خواهند برد.

از آنجایی که متخصصین بهداشتی به فاصله گذاری اجتماعی توصیه می کنند یکی از راهکارهای پیشنهادی جایگزینی روش های آنلاین انتخاب نیروی انسانی با مصاحبه های حضوری است. در کنار کمک به کنترل شیوع بیماری کرونا، استفاده از روش های دیجیتال می تواند مزایای زیادی برای بهبود کارایی به همراه داشته باشد.

**HOGAN**<https://t.me/RasaHumanResource><https://www.linkedin.com/company/rasahr>

موسسه رسا

رشد سرمایه انسانی ایرانیان  
RASA INSTITUTE

آزمون های شخصیت به شکلی معنادار همبستگی بیشتری (۰/۴ تا ۰/۶) برای پیش بینی عملکرد شغلی افراد در محیط کار ایجاد می کنند. این ابزارها حتی در صورت استفاده آنلاین می توانند کارایی فعالیت های ارزیابی و انتخاب نیروی انسانی را برای سازمان ها افزایش دهند.

امکان برگزاری آزمون های شخصیت و آزمون های توانایی ادراکی به صورت آنلاین مدت زیادی است که وجود دارد اما همه سازمان ها از این ابزارها در مقیاس بزرگ استفاده نمی کنند. این ابزارها عمدتاً برای مشاغل مدیریتی و یا مشاغل دفتری مورد استفاده قرار می گیرند. امکان برگزاری کانون های ارزیابی و مصاحبه ویدیویی نیز به صورت آنلاین برای متقاضیان غربال شده وجود دارد.

استفاده از آزمون های شخصیت و آزمون های توانایی ادراکی منجر به اتخاذ تصمیمات استخدامی اثربخش تری می شوند. رزومه به عنوان سندی که توسط فرد متقاضی تکمیل می شود لزوماً دربرگیرنده اطلاعات واقعی نیست. مصاحبه های استخدامی نیز از اثربخشی بالایی برخوردار نیستند چرا که سوگیری های غیرعمدی منجر به کاهش کارایی فرآیند ارزیابی و انتخاب کارکنان می شود.

استفاده از دورکاری سال ها است که توسط شرکت های بزرگ مورد استفاده قرار گرفته و بسیاری از کارکنان در این سازمان ها با دورکاری آشنا هستند. با استفاده از آزمون های

شخصیت معتبر کارفرمایان می توانند کارکنانی را که قادر هستند با تعاملات حضوری کمتر به شکل مناسب کار کنند و همینطور کارکنانی که بدون نظارت مستقیم دچار مشکلات عملکردی می شوند شناسایی کنند. این اطلاعات برای سرپرستانی که در ایام دورکاری مسئولیت های بیشتری دارند بسیار مفید است.

تمامی سازمان ها باید از این مطلب آگاهی داشته باشند که تحولات فناوری منابع انسانی در ۲۰ سال گذشته تمامی ابزارهای مورد نیاز برای تصمیم گیری درباره نیروی انسانی را حتی در شرایط فاصله گذاری اجتماعی فراهم نموده است. در شرایط همه گیری ویروس کرونا، سازمان ها باید از ابزارهای موجود استفاده بیشتری نموده و کارایی و ارزش افزوده آن ها در تصمیمات استخدامی را شناسایی کنند.

**ارزیابی و انتخاب مستمر کارکنان و بهبود تصمیم گیری درباره افراد برای تمامی سازمان ها ضروری است؛ به خصوص در شرایط بحران جهانی!**

موسسه رسا (رشد سرمایه انسانی ایرانیان)، فعال در حوزه ارزیابی و توسعه منابع انسانی، با راهکارها و خدمات الکترونیک خود آماده است تا در بحران کرونا به یاری سازمان شما بشتابد. برای کسب اطلاعات بیشتر درباره مدیریت کسب و کار خود در دوران بحران کرونا می‌توانید ما را در شبکه‌های مجازی دنبال کنید:



<https://t.me/RasaHumanResource>



<https://www.linkedin.com/company/rasahr>

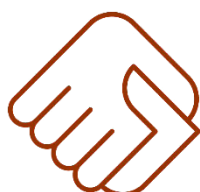


[https://twitter.com/hr\\_rasa](https://twitter.com/hr_rasa)

برای کسب اطلاعات بیشتر و دریافت مشاوره می‌توانید با ما در ارتباط باشید:

[www.rasa-hr.com](http://www.rasa-hr.com)

۰۴۷۷ ۳۷ ۲۲-۲۱



موسسه رسا

رشد سرمایه انسانی ایرانیان

RASA.INSTITUTE