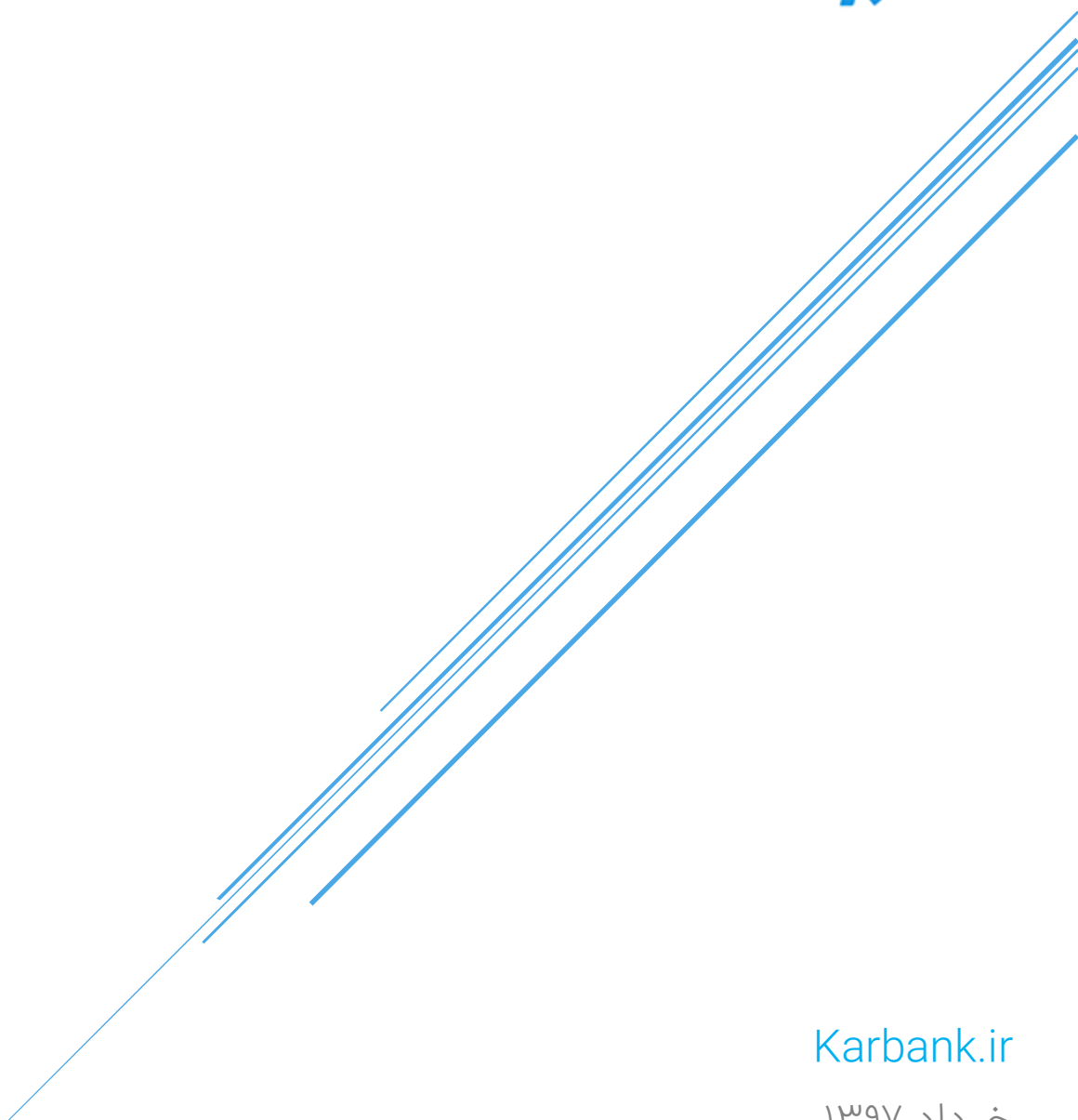


# تحقیق از زیست بوم استخدام و منابع انسانی

گزارش نظر سنجی

**کاربانک**



Karbank.ir

خرداد ۱۳۹۷

## فهرست محتویات

۲	معرفی کاربانک
۲	درباره تحقیق
۳	نتایج تحقیق
۳	مهمترین مراحل در فرایند استخدام شرکت‌ها
۴	مراحل تعیین کننده در استخدام منابع انسانی
۵	معیارهای استخدام منابع انسانی
۶	وضعیت جذب و استخدام در بازار کار
۷	مشاغل پر تقاضا در سه سال آینده از دید کارفرما
۷	نکات قابل توجه در رزومه‌نویسی از منظر کارفرما
۸	مهمترین مهارت‌های مورد توجه مدیران و کارفرمایان

## معرفی کاربانک

کاربانک یک پلتفرم استخدامی تحت وب است که به شرکت‌ها کمک می‌کند تا همکاران آتی خود را بیابند. این سرویس اینترنتی با ارائه راهکارهای نوین و مبتنی بر تکنولوژی، طیف وسیعی از انتخاب‌های شغلی را برای متخصصین جویای کار فراهم نموده و رسالت‌اش "تسهیل همکاری‌یابی" است.

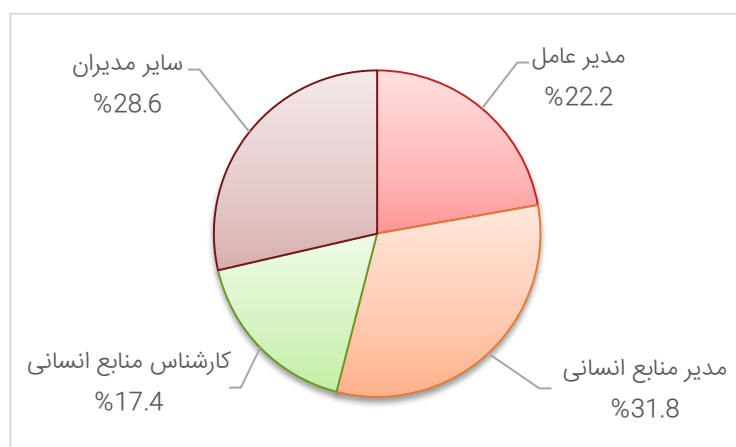
سازمان‌ها و متقاضیان شغلی دو گروه اصلی مخاطبین این وب سایت را تشکیل می‌دهند و کاربانک تاکنون توانسته به بیش از ۴۰۰۰ شرکت ارائه خدمت کند.

کاربانک علاوه بر مأموریت‌های اصلی خود اهداف زیر را دنبال می‌کند:

- تولید محتوای آموزشی ناب برای متقاضیان شغلی و شرکت‌ها
- تحقیق و پژوهش در حوزه منابع انسانی با گرایش جذب و استخدام

## درباره تحقیق

این پژوهش با هدف دستیابی به اطلاعاتی است که به متقاضیان شغلی در تصمیم‌گیری برای استخدام و طراحی مسیر شغلی‌شان کمک می‌نماید.



این پروژه تحقیقی با مشارکت بیش از ۱۰۰۰ نفر از مدیران منابع انسانی، مدیران ارشد و کارشناسان حوزه منابع انسانی و استخدام در سازمان‌های کوچک، متوسط و بزرگ انجام شده است. جمع‌آوری نظرات و تجربیات این افراد با روش توزیع یک پرسشنامه آنلاین به جامعه هدف در طول چند هفته صورت گرفته است.

بیش از ۳۸۰ نفر از مشارکت‌کنندگان تجربه استخدام در شرکت‌هایی را داشتند که بیش از ۱۰۰ نفر پرسنل را دارند.

## نتایج تحقیق

### مهمترین مراحل در فرایند استخدام شرکتها

تحقیق نشان می‌دهد "مصاحبه حضوری"، "بررسی و غربال رزومه‌ها" و همچنین استفاده از "دوره کار آزمایشی" از کاربردی‌ترین روش‌های استخدام افراد در این شرکتها محسوب می‌شوند که در این میان مصاحبه حضوری هنوز کلیدی‌ترین مورد در روند شناسایی افراد واجد شرایط تشخیص داده شده است. نکته جالب توجه اینکه دو مورد "مصاحبه تلفنی" و "بازخورد از کارفرمای قبلی" که در گذشته کمتر به آنها توجه میشد در بین سایر مراحل فرایند استخدام جای خود را تثبیت کرده و در گروه دوم روش‌های استخدامی جای می‌گیرد.

بررسی‌ها نشان می‌دهد که مراحل زیر به ترتیب میزان فراوانی در فرایند استخدامی شرکت‌های وجود دارند.

همه شرکتها از **مصاحبه حضوری** در فرایند استخدام استفاده می‌نمایند.

۸۹% شرکتها از **بررسی دقیق و غربال رزومه** در فرایند استخدام استفاده می‌نمایند.

۸۰% شرکتها از **دوره همکاری آزمایشی** در فرایند استخدام استفاده می‌نمایند.

۳۸% شرکتها از **مصاحبه تلفنی** در فرایند استخدام استفاده می‌نمایند.

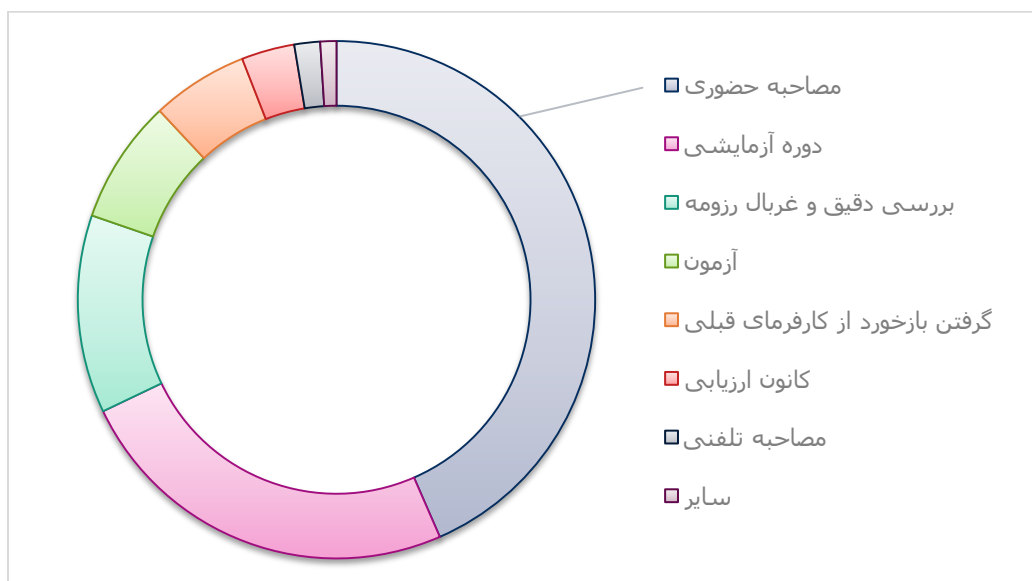
۳۳% شرکتها از **گرفتن بازخورد از کارفرمای قبلی** در فرایند استخدام استفاده می‌نمایند.

۱۴% شرکتها از **کانون ارزیابی** در فرایند استخدام استفاده می‌نمایند.

تجربیات کاربانک از تعامل با شرکتها نشان می‌دهد که "مصاحبه تلفنی" با آنکه در گذشته بیشتر به عنوان یک تماس برای دعوت به مصاحبه تلقی می‌شد، امروزه شکل جدی‌تری به خود گرفته و به عنوان یکی از مراحل اصلی در فرایند استخدام مورد استفاده استخدام‌گران است. مرحله‌ای که به غیر از راستی آزمایی و انجام دعوت، ابزاری برای تصمیم‌گیری مدیران بوده و روشی است که خصوصا در کلان شهرها باعث مدیریت بهینه پروژه‌های استخدامی می‌گردد.

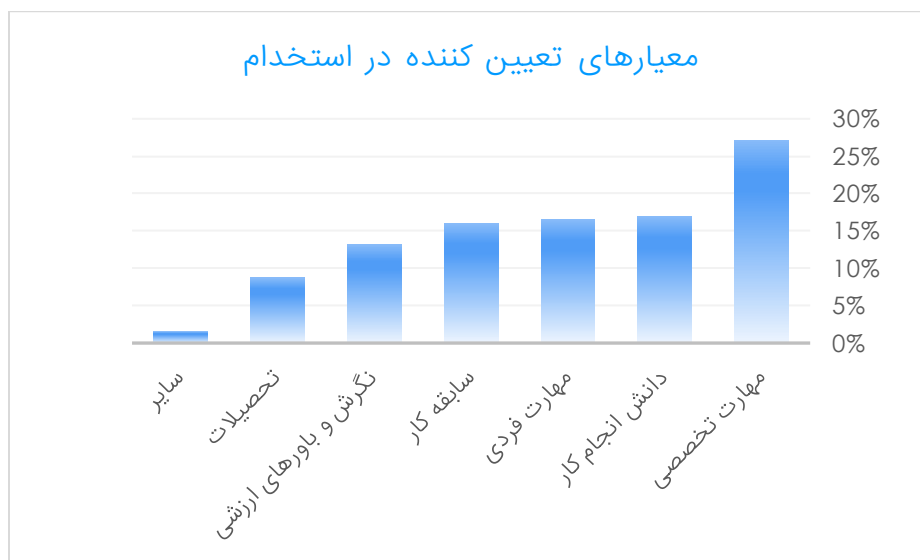
## مراحل تعیین کننده در استخدام منابع انسانی

تحقیق انجام شده نشان می‌دهد "مصاحبه حضوری" و "انجام همکاری بصورت آزمایشی" بترتیب تعیین کننده‌ترین مراحل انتخاب افراد واجد شرایط هستند. همچنین به نظر می‌رسد کارفرمایان وقت قابل توجهی را صرف "بررسی و غربال رزومه" افراد می‌نمایند و نکته جالب اینکه "گرفتن بازخورد از کارفرمای قبلی" در حال تبدیل شدن به یک روش در فرایند استخدامی سازمان‌ها است. به نظر می‌رسد این روش به استخدام‌گران کمک می‌کند که تشخیص خود را ارزیابی کرده تا نهایتاً تصمیم درست‌تری نسبت به استخدام افراد واجد شرایط داشته باشند.



## معیارهای استخدام منابع انسانی

در این تحقیق مشاهده شد که توجه به "مهارت‌های تخصصی" افراد مهمترین معیار در استخدام افراد است. پس از آن چهار معیار "مهارت‌های فردی"، "داشتن سابقه کار"، "دانش انجام کار" و "نگرش و باورهای ارزشی" افراد بعنوان معیارهای بعدی ملاک تصمیم‌گیری هستند.



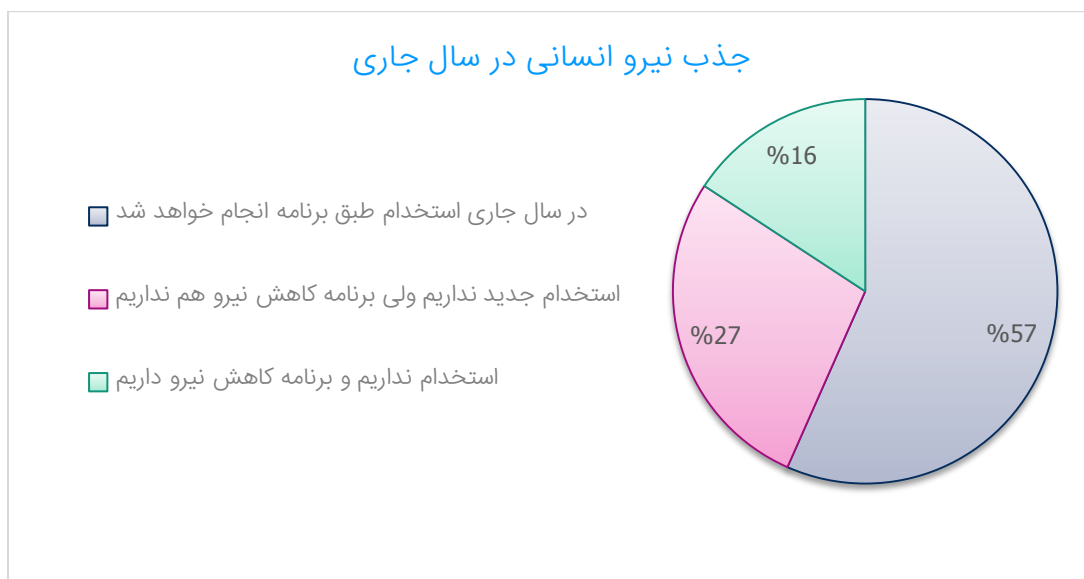
نکته جالب توجه اینست که این روزها "تحصیلات" جزو آخرین و کم اهمیت‌ترین معیارها برای انتخاب همکار محسوب می‌شود. با مقایسه این معیار با سایر موارد میتوان به این نتیجه رسید که کارفرمایان امروز مهارت‌گرا هستند نه مدرک‌گرا.

یک تحلیل اینست که سیستم آموزشی حال حاضر از دید کارفرمایان به اندازه کافی کارا نبوده و ترجیح کارفرما تکیه بر مهارت‌های فرد است و نه تحصیلات آموخته شده آنها. در اینصورت سؤال اینجاست که آیا نظام آموزشی کشور از این موضوع آگاه بوده و در حال بروزرسانی محتویات آموزشی است؟ آیا تاکید برخی مشاوران آموزشی به توجه کمتر به علاقه افراد و توجه بیشتر به گرایش‌های عمومی و نمرات رقابتی برای انتخاب رشته، تاکید درستی برای تضمین آینده شغلی است؟ آیا میتوان باور داشت که نظام آموزشی کشور در آینده به جای دانش آموزی به سمت مهارت آموزی گرایش پیدا کند؟

از سویی دیگر میتوان از این منظر نگرینست که در حال حاضر بازار کار فضای خالی لازم برای همکاری در مشاغل که به تحصیلات خاص نیاز دارد را نداشته و اکثر فرصت‌های شغلی این سازمان‌ها مهارت‌گرا هستند تا دانش‌گرا. مسلماً این موضوع با میزان نوآر بودن صنایع در ارتباط است.

## وضعیت جذب و استخدام در بازار کار

در سال جاری ۲۷٪ از شرکت‌ها تصمیمی برای استخدام یا کاهش نیرو نداشته و سعی دارند تعداد پرسنل خود را در وضعیت فعلی نگاه دارند. این در حالیست که ۵۷٪ از شرکت‌ها قصد دارند جذب و استخدام خود را مطابق برنامه انجام دهند. ۱۶٪ از شرکت‌ها اعلام نمودند که نه تنها استخدام نداشته بلکه قصد تعدیل نیرو دارند.



## مشاغل پر تقاضا در سه سال آینده از دید کارفرما

مشاغل پر تقاضا در سه سال آینده از دید مدیران ارشد و مدیران منابع انسانی شرکت‌ها به ترتیب به این شرح است.

درجه تاکید	زمینه شغلی
۱۰	برنامه نویسی، نرم افزار و فناوری اطلاعات
۳/۱	بازاریابی
۳/۰	فروش
۲/۹	مالی و حسابداری
۲/۴	منابع انسانی
۲/۰	مشاغل مدیریتی
۱/۱	مشاغل مهندسی
۱/۰	دیجیتال مارکتینگ
۰/۷	بازرگانی
۰/۷	تولید محتوا

\* شاخص درجه تاکید نشان می‌دهد که هر مورد به چه نسبت توسط مشارکت‌کنندگان اعلام شده است.

## نکات قابل توجه در رزومه‌نویسی از منظر کارفرما

در تحقیق از شرکت‌ها از موارد حائز اهمیت در نگارش رزومه سؤال شد. بر این اساس موارد زیر در رزومه‌نویسی مهم تلقی شده و در جلب توجه کارفرمایان تاثیر مثبت می‌گذارند.

- نوشتن اطلاعات بصورت **مرتب، خلاصه و مفید** بر تاثیر گذاری رزومه موثر است.
- لازم است اطلاعات **منسجم** نوشته شود. توالی سال‌ها به ترتیب تاریخ از آخر به ابتدا لیست شود.
- تشریحی خلاصه از **خروجی‌ها و دستاوردهای کاری** در بخش سوابق شغلی مهم است و لازم است در این بخش از رزومه صرفا به نوشتن عنوان و سمت شغلی بسنده نشود.
- استخدام‌گران مایل‌اند که **مهارت‌های فردی و تخصصی را در بخشی مجزا** از رزومه مطالعه نمایند.
- تعداد قابل توجهی از کارفرمایان به موضوع **صداقت** در رزومه‌نویسی اشاره داشتند. انتظار این دست از افراد اینست که رزومه در نهایت صداقت و شفافیت نوشته شود و در بیان تخصص‌ها اغراقی صورت نگیرد.



## مهمترین مهارت‌های مورد توجه مدیران و کارفرمایان

مهارت‌های نرم مورد توجه مدیران ارشد و مدیران منابع انسانی شرکت‌ها به ترتیب به شرح جدول زیر است.

درجه تاکید	مهارت
۱۰	مهارت‌های ارتباطی *
۴٫۹	زبان خارجی
۴٫۷	کار تیمی
۳٫۶	مذاکره و متقاعدسازی
۲٫۷	انعطاف پذیری / پذیرش تغییر
۲٫۵	نوآوری و خلاقیت
۲٫۴	خلاقیت
۲٫۰	حل مساله
۲٫۰	روابط عمومی
۱٫۸	یادگیرندگی
۱٫۸	تعهد به کار
۱٫۶	هوش هیجانی / مدیریت هیجان
۱٫۱	فن بیان / سخنوری
۰٫۹	رهبری
۰٫۷	تحلیل داده و اطلاعات
۰٫۵	مدیریت زمان
۰٫۴	تفکر سیستمی
۰٫۴	مدیریت استرس
۰٫۴	خود مدیریتی

\* شرکت‌کنندگان در این نظر سنجی از عبارات مختلف مانند ارتباط موثر، مهارت ارتباطی، مهارت گفت و شنود موثر و تعامل با سایرین به عنوان مهارت‌های ارتباطی نام برده‌اند.