



شرکت توسعه منابع انسانی سرآمد

استخدام داده محور: مزایا و روش برتر

آرمین خوشوقتی - مدیر عامل شرکت توسعه منابع انسانی سرآمد
شیما جعفرزاده - سرپرست اجرایی پروژه های توسعه منابع انسانی
مریم علی اکبری - کارمند تحقیق و توسعه منابع انسانی
تاریخ انتشار: تیر ماه ۱۴۰۱

استخدام داده محور مزایای زیادی برای سازمان ها به همراه دارد.

- ✓ اما استخدام داده محور دقیقاً شامل چیست؟
- ✓ چرا مهم است و بهترین شیوه های آن کدام است؟

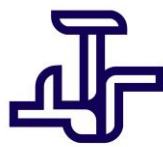
استخدام داده محور چیست؟

استخدام داده محور به اتخاذ تصمیمات استخدامی عینی بر اساس منابع مختلف داده، فراتر از غربالگری رزومه، مصاحبه و توسعه پیشنهادهای شغلی اشاره دارد.

تیم های استخدام داده محور از طیفی از "معیارهای استخدام" استفاده می کنند تا میزان موفقیت فرآیند استخدام را پیگیری کنند و از بینش ها برای موثرتر نمودن فرآیند استخدام استفاده کنند.

علاوه بر این، جمع آوری و تجزیه و تحلیل داده ها در فرآیند استخدام شما، حدس ها و جهت گیری ها را به منظور حصول اطمینان از این موضوع که کارمند مناسب را برای این نقش انتخاب کرده اید یا خیر از بین می برد.

فناوری استخدام در دسته فناوری منابع انسانی شما، مانند سیستم ردیابی متقاضی یا راه حل ارزیابی متقاضیان شما، یک منبع عالی حامل داده ها و اطلاعات می باشد. سایر منابع داده شامل نمرات مصاحبه، گوگل آنالیتیک، تجزیه و تحلیل رسانه های اجتماعی و ... است.



شرکت توسعه منابع انسانی سرآمد

مزایای استخدام داده محور

Data-Driven Recruitment Benefits

استخدام داده محور به اتخاذ تصمیمات استخدامی عینی بر اساس منابع مختلف داده، فراتر از غربالگری رزومه، مصاحبه و توسعه پیشنهادهای شغلی اشاره دارد. تیم‌های استخدام داده محور از طیفی از معیارهای استخدام استفاده می‌کنند تا میزان موفقیت فرآیند استخدام را پیگیری کنند و از بینش‌ها برای موثرتر کردن فرآیند استخدام استفاده کنند.

استفاده از بهترین شیوه‌ها

بهره‌مندی از بهترین مزایا



دوره جامع مدیریت منابع انسانی
به همراه ارائه گواهینامه استقرار سیستم مدیریت منابع انسانی

مدرس: آقای مهندس آرمین خوشوقتی | شرکت توسعه منابع انسانی سرآمد

Jafarzadeh

نمونه‌های استخدام داده محور

می‌توانید از داده‌ها در جنبه‌های مختلف فرآیند استخدام برای فعالسازی تصمیم‌گیری داده محور استفاده کنید. بیایید به چند نمونه نگاهی بیندازیم.

یافتن منابع

نظارت بر منابعی که برنامه‌های خود را از آنها دریافت می‌کنید، یک شاخص عملکرد کلیدی استخدام و نمونه خوبی از نحوه استفاده از داده‌ها برای تصمیم‌گیری است.



شرکت توسعه منابع انسانی سرآمد

این نظارت به شما کمک می‌کند اثربخشی کانال‌های مختلف (بردهای شغلی - استخدامی^۱، تبلیغات، آژانس‌ها، رسانه‌های اجتماعی، صفحه شغلی خودتان) را پیگیری کرده و امکان محاسبه هزینه هر استخدام را به شما می‌دهد.

هر منبعی که کارجویان با کیفیت بیشتری را به ارمغان بیاورد، آنجاست که باید سرمایه بیشتری را بگذارید. به عنوان مثال، اگر متقاضیان واجد شرایط بیشتری نسبت به تبلیغات گوگل یا فیس بوک دریافت می‌کنید، بودجه خود را در اعلانات شغلی خاص افزایش دهید. یا، اگر متقاضیان واجد شرایط را از لینکدین دریافت نمی‌کنید، باید بودجه خود را در آنجا کاهش دهید یا آن را از برنامه خود حذف کنید.

فرآیند انتخاب

فرآیند انتخاب بخشی از فرآیند استخدام است که در آن استخدام‌کنندگان از میان گروهی از کارجویان، افرادی را که برای یک موقعیت خاص مناسب هستند انتخاب می‌کنند.

جمع آوری داده‌ها در طول این فرآیند شامل:

- **غربالگری رزومه** - داده‌های مبتنی بر پیشینه قابل تأیید و نسبتاً دقیق از افراد جویای کار مانند مدارک تحصیلی، تجربه کاری و گواهینامه‌ها.
- **ارزیابی مهارت** - نمرات آزمون‌ها و امتحاناتی که مهارت‌ها، شایستگی‌ها، ویژگی‌های شخصیتی و اولویت‌های کاری متقاضی را می‌سنجد.
- **مصاحبه‌های شغلی** - امتیازدهی به پاسخ‌های فرد به سوالات مربوط به تجربه کاری، مهارت‌های بین فردی و تناسب فرهنگی.

تجربه متقاضی

تجربه متقاضی درک کلی فرد از فرآیند استخدام و گزینش کارفرما است. که شامل زمان صرف شده بین هر مرحله استخدام است: از تماس اولیه تا فرآیند غربالگری از طریق مصاحبه و ارائه پیشنهاد شغلی تا معرفی کارمند جدید به سازمان.

^۱ Job Board: تابلوی کار چیست؟ تابلوی شغلی وب سایتی است که توسط کارفرمایان برای تبلیغ موقعیت‌های شغلی خود برای جویندگان کار استفاده می‌شود. جویندگان کار می‌توانند از تابلوهای شغلی برای جستجوی فرصت‌های شغلی جدید در منطقه و حرفه خود استفاده کنند. برخی از سایت‌های معروف هیئت کار عبارتند از Careerjet و Glassdoor, Indeed.



شرکت توسعه منابع انسانی سرآمد

تجربه متقاضی معمولاً با استفاده از امتیاز خالص ترویج کننده^۲ از طریق نظرسنجی تجربه متقاضی سنجیده می شود. نتایج می تواند کمکی برای شناسایی زمینه های کلیدی به منظور بهبود و پیشرفت فرآیند باشند.

معیار تجربه متقاضی از فرآیند استخدام در نگرش سنجی های دوره ای رضایت شغلی یا رضایت از استخدام روش دیگری برای سنجش تجربه فرد متقاضی است که مطابقت انتظارات تعیین شده وی در طول مراحل استخدام با نقش ترویج کننده را پیگیری می کند.

روش دیگر استفاده از آنبوردینگ تازه واردان به سازمان و اختصاص منتور است. در نهایت میتوان با سنجش رضایت افراد به این فرآیند امتیاز داد.

برنامه ریزی استخدام

استخراج داده های استخدام به شما کمک میند تا تصمیم بگیرید و بهترین اقدام را انجام دهید. نمونه هایی از چالش های رایج استخدام جهت کمک به کشف و یافتن راه های رسیدگی به آن برای شما آورده شده است.

- اگر خواستار کاهش هزینه های خود هستید، بر روی شاخص های عملکرد کلیدی مرتبط با هزینه مانند هزینه هر استخدام، عملکرد تبلیغات شغلی یا تعداد برنامه های کاربردی در هر منبع یا کانال تمرکز کنید.
- اگر خواستار سرعت بخشیدن به فرآیند استخدام خود هستید، بر روی معیارهای مربوط به سرعت مانند زمان تکمیل فرمهای استخدام توسط کارجو، زمان برای استخدام و زمان برای بهره وری تمرکز کنید.
- اگر میخواهید کارکنان بامهارت بیشتری استخدام کنید، به معیارهای مرتبط با کیفیت مانند منبع استخدام، متقاضیان هر استخدام، نرخ خروج اخیر و نرخ حفظ استخدام جدید توجه کنید.

دلیل اهمیت استخدام داده محور چیست؟

۱. تسریع فرآیند استخدام

جمع آوری داده ها به شما کمک می کند تا درک کنید که نقاط دشوار در فرآیند استخدام شما کجا هستند، که در پی آن می توانید روی حذف یا خودکار کردنشان کار کنید.

شما باید فرآیند استخدام خود را با جمع آوری جزئیاتی مانند موارد زیر بررسی کنید:

- نرخ خروج متقاضی

² NPS



شرکت توسعه منابع انسانی سرآمد

- میانگین زمان استخدام برای یک شغل خاص
- روش‌های استخدام شامل: آگهی‌های شغلی در مقابل بردهای شغلی، رویدادهای استخدام در مقابل ارجاع توسط کارکنان
- مدت زمان هر مرحله استخدام: چقدر زمان صرف منابع می‌کنید؟ مدت زمانی که در مصاحبه‌ها صرف می‌شود؟

به عنوان مثال، اگر متوجه شدید که بسیاری از متقاضیان در همان ابتدای فرآیند، از درخواست خود صرف نظر می‌کنند، می‌توانید روند ارسال درخواست را آسان‌تر کنید. مثلاً به آنها اجازه دهید فقط رزومه خود را آپلود کنند و فرم درخواست آنلاین را در سایت تکمیل نکنند. یا اگر فرآیند مصاحبه شما به دلیل مشکلات زمان‌بندی طولانی مدت طول می‌کشد، می‌توانید به دنبال راهکارهایی برای کاهش زمان فرآیند باشید.

این بینش‌ها به شما این امکان را می‌دهد تا زمان استخدام را به طور دقیق‌تری تخمین بزنید و با این اطلاعات، می‌توانید با اطمینان به ذینفعان در مورد بازه‌های زمانی واقعی اطلاعات ارائه کنید.

کاهش هزینه‌های استخدام

استخدام داده محور زمان شما را برای پروسه استخدام کوتاه می‌کند و به شما کمک می‌کند تا از بودجه استخدامی خود استفاده بهینه کنید.

گذشته از پیگیری منبع استخدام خود، می‌توانید فناوری استخدام فعلی خود را نیز بررسی کنید تا ببینید آیا واقعاً به تلاش‌های کسب استعداد شما کمک می‌کند یا خیر.

به عنوان مثال، اگر متقاضیان محلی را هدف قرار می‌دهید که می‌توانند برای مصاحبه وارد دفتر شما شوند، شاید نیازی به نرم افزار مصاحبه ویدیویی نداشته باشید.

کاهش سوگیری استخدام و اتخاذ تصمیمات عینی‌تر برای استخدام

اتخاذ یک استراتژی استخدام داده محور به شما این امکان را می‌دهد که به طور عینی بهترین متقاضی را برای این موقعیت انتخاب کنید. علاوه بر این، به شما کمک می‌کند تا یک فرآیند استخدام قانونی قابل دفاع بسازید.

همچنین DEIB (تنوع، برابری، شمول و تعلق) را در سازمان شما ترویج می‌کند. نیروی کار متنوع عملکرد کسب و کار را بهبود می‌بخشد، کیفیت تصمیم‌گیری را ارتقا می‌دهد و نوآوری و خلاقیت را تقویت می‌کند.

به عنوان مثال، می‌توانید بر اساس نتایج نمرات ارزیابی قبل از استخدام یا آزمون‌های نمونه کار، بهترین متقاضیان را برای مصاحبه انتخاب کنید. به این ترتیب، ارزیابی مهارت‌ها و شایستگی‌های هر متقاضی را برای



شرکت توسعه منابع انسانی سرآمد

استخدامکنندگان و متخصصان منابع انسانی آسان تر می کند و به حذف سوگیری هایی که ممکن است فرآیند انتخاب متقاضی را منحرف کند، کمک می کند.

همچنین رفتار منصفانه با هر متقاضی صرف نظر از نژاد، قومیت، جنسیت و یا سن را تضمین می کند.

بهبود تجربه متقاضیان

برای یک دقیقه، تصور کنید فرد متقاضی هستید که برای شغل آنلاین درخواست می دهید. از آنجایی که شما فعالانه به دنبال کارفرمای بعدی خود هستید، دائماً با ایمیل ها و هشدارهای شغلی از شرکت های مختلف بمباران می شوید. اگر یکی از سازمان هایی که برای آن درخواست داده اید، فرآیند استخدام طولانی و خسته کننده داشته باشد، ممکن است درخواست را فراموش کرده و کارفرمای بالقوه بعدی را انتخاب کنید.

استخدام داده محور فقط در مورد بهره بردن از آخرین فناوری منابع انسانی نیست بلکه در مورد فرآیندی است که برای ساده تر و سریع تر کردن تجربه متقاضی استفاده می شود.

تنها ۱۷ درصد از شرکت ها در مراحل مختلف فرآیند استخدام، بازخورد تجربه متقاضی را بررسی می کنند. انجام این کار به شما کمک می کند درک کنید که ابتدا باید کدام مرحله را بهبود بخشید.

سریع تر، روان تر و منصفانه تر کردن فرآیند نیز چیزی است که متقاضیان فرصت شغلی سازمان شما از آن استقبال می کنند.

کنشگری به جای واکنش پذیری

استفاده از داده ها برای پیش بینی نیازهای استخدامی و اطلاع رسانی در برنامه استخدام به شما این امکان را می دهد که به جای واکنش نشان دادن به موقعیت، به طور پیش گیرانه برای آنچه که قرار است پیش بیاید، آماده شوید.

می توانید نرخ خروج سالانه کارکنان، توسعه های کسب و کار (تیم های جدید، مکان های جدید، پیشنهادات محصول جدید)، و تحرک داخلی (مانند تبلیغات یا نقل و انتقالات جانبی) را دنبال کنید.

پیش بینی زمان استخدام نیز برای تعیین انتظارات زمانی که یک کارمند جدید وارد می شود بسیار مهم است. این امر به ویژه برای پست های حیاتی مانند مدیران جدید که مسئول اداره بخش های جدید در طول عرضه محصول هستند، حائز اهمیت است.

افزایش کیفیت استخدام



شرکت توسعه منابع انسانی سرآمد

استخدام بهترین افراد به موفقیت و سودآوری شرکت شما کمک می کند.

روش های مختلفی برای استفاده از داده ها برای انتخاب متقاضیان واجد شرایط وجود دارد. نمرات آزمون نمونه کار و ارزیابی کلی توانایی ذهنی، عملکرد شغلی آینده را بهتر از رزومه و مصاحبه پیش بینی می کند.

راه دیگر، تمرکز بر منابعی است که متقاضیان باکیفیت را ارائه می دهند. داده هایی مانند عملکرد برتر، نرخ خروج کارکنان و سطوح بهره وری را جمع آوری کنید. این داده ها را بین منابع مختلف استخدام (رسانه های اجتماعی، هیئت های کاریابی، آژانس های استخدام) مقایسه کنید تا مشخص کنید کدام کانال های استخدام بهترین متقاضیان را پیشنهاد می کنند.

با جمع آوری و تجزیه و تحلیل این نوع اطلاعات، روش های داده محور را برای بهبود کیفیت استخدام خود ایجاد می کنید.

راه اندازی تیم استخدام به منظور اخذ موفقیت

با یک مدل استخدام داده محور، می توانید رویه ای قابل تکرار بسازید که به شما امکان می دهد تصمیمات استخدامی درستی بگیرید.

استخدام کنندگان و مدیران استخدام از فرآیند انتخاب مطمئن تر هستند، زیرا داده های واقعی برای اثبات انتخاب درست دارند.

تیم های داده محور نیز با هزینه های کمتر کارآمدتر عمل می کنند و باعث بهره وری بیشتر و ایجاد ارزش افزوده بیشتر سازمان می شوند.

بهترین شیوه های استخدام داده محور

اکنون که مزایای استخدام داده محور را می دانید، بیایید نگاهی به برخی از بهترین روش هایی که می توانید در سازمان خود اعمال کنید بیاندازیم:

۱. انتخاب معیارهای مربوطه و شناسایی منابع داده

وقتی به نقاط مختلف داده ها نگاه می کنید که نرم افزار استخدام برای شما جمع آوری می کند، خیلی راحت در اطلاعات گم می شوید. برای جلوگیری از غرق شدن در اطلاعات، تعیین کنید که کدام معیار برای بهبود فرآیند استخدام شما مفیدتر است.



شرکت توسعه منابع انسانی سرآمد

اهداف کلی کسب و کار خود را مرور کنید تا فهرستی از معیارهایی تهیه کنید که به شما در دستیابی به این اهداف کمک می کند.

سپس، مشخص کنید که این داده ها را از کجا می خواهید دریافت کنید. داده های شما می تواند از سیستم ردیابی متقاضی، گوگل آنالیتیکس (به عنوان مثال برای ردیابی منبع)، یا بازخورد نظرسنجی کارجو دریافت شود. همچنین می توانید داده های بودجه، رضایت مدیر استخدام و موارد دیگر را ردیابی کنید.

۲. ساخت داشبورد استخدام

داشبورد استخدام به شما کمک می کند داده ها را تجسم، روندها را کشف و مسائل را به سرعت شناسایی کنید و همچنین داده های مربوط به متقاضیان، استخدام ها، کمپین ها و بودجه را نشان می دهد. سرمایه گذاری در داشبورد استخدام به شما امکان می دهد مشکلات و فرصت ها را به سرعت ببینید. به خاطر داشته باشید که فقط روی مهم ترین شاخص های کلیدی عملکرد تمرکز کنید، آنهایی که به شما کمک می کنند به اهداف خود برسید.

۳. تعیین اقدامات لازم برای انجام

استفاده از داده ها در استخدام تنها به معنای ردیابی آن نیست، بلکه به معنای اقدام بر اساس آن است. به عنوان مثال، اگر متوجه شدید که سهم قابل توجهی از رزومه ضعیف از طرف کارجویان دریافت کرده اید، می توانید بررسی کنید که آنها از کجا می آیند (به عنوان مثال، یک گروه شغلی خاص) و از تبلیغ برای فرصت شغلی خود در آنجا خودداری کنید یا اگر متوجه شدید که برنامه های بیشتری را مستقیماً از صفحه مشاغل خود دریافت می کنید، سرمایه گذاری در خدمات بهینه سازی موتور جستجو (SEO) را در نظر بگیرید تا وب سایت خود را در صفحه نتایج موتور جستجو قرار دهید.

۴. در نظر گرفتن محدودیت داده ها

داده ها بدون خطا نیستند.

آموزشگاه بازرگانی هاروارد یک نظرسنجی انجام داد و دریافت که ۸۸٪ از مدیران گفتند که می دانند ابزارهای منابع انسانی آنها متقاضیان واجد شرایط را رد می کنند.

رد شدن به این معنی است که شرح شغل معیارهای بسیار زیادی دارد و فهرستی طولانی از مهارت های مورد نیاز برای الگوریتم ها برای بررسی در رزومه ایجاد می کند. الگوریتم ها در نهایت بسیاری از متقاضیان واجد شرایط را که ممکن است تنها چند مهارت را در لیست از دست بدهند، رد می کنند.



شرکت توسعه منابع انسانی سرآمد

دلیل دیگر، وجود شکاف کاری در رزومه آنهاست. این شکاف های کاری ممکن است نشان دهنده سایر تعهدات یا رویدادهای مشروع زندگی مانند خدمت سربازی، مرخصی ایام بارداری و زایمان، تعهدات مراقبتی یا بیماری باشد.

هنگام استفاده از هر داده ای، توجه کنید که کل داستان را بیان نمی کند. شما باید در «چرایی» آنچه در داده ها می یابید، عمیق تر شوید.

به عنوان یک استخدام کننده، هنوز باید یافته های خود را تفسیر کنید و برای تصمیم گیری درست در مورد استخدام، به دانش و تجربه خود تکیه کنید.

۵. ارزیابی فرآیند استخدام و تکرار آن

اگر بدانید قبل از اعمال هر تغییری در چه وضعیتی بوده و بعد از آن چه وضعیتی داشته است، داده ها بسیار مفید خواهند بود.

آیا برنامه شما نتایج دلخواه را برای شما به ارمغان می آورد؟ اگر نه، برای بهبود چه کاری می توانید انجام دهید؟

داده ها به شما کمک می کند تا استراتژی های استخدام موفق و ناموفق خود را برای بهبود تلاش های آینده استخدامی خود مشاهده کنید.

کلام آخر

اجرای استخدام داده محور به چیزی بیش از جمع آوری برخی داده ها نیاز دارد. باید ذهنیت خود را تغییر دهید و به روشی جدید شروع به کار کنید تا به طور کامل از مزایای استخدام مبتنی بر داده بهره ببرید. یک مکان عالی برای شروع این است که داده هایی را که قبلاً از طریق فناوری منابع انسانی جمع آوری می کنید بررسی کنید و به این فکر کنید که چگونه این داده ها می توانند به شما در بهبود فرآیند استخدام کمک کنند.

لینک مقاله:

https://www.aihr.com/blog/data-driven-recruitment/?utm_source=webpushr&utm_medium=push&utm_campaign=article-data-driven-recruitment