ابحث عن أشخاص لديهم الالتزام في حياتهم الشخص الذي يلتزم بمهنته هو المرشح الذي تريد توظيفه. إذا لم يكن المرشح 1 مواليا لأي شركة، فإن توظيف هذا الشخص يمكن أن يكون بالتأكيد مشكلة لعملك. وإذا كان هو أو هي تبدل الوظائف باستمرار، 2. اختبار التعليم المناسب والمهارات التحليلية حاول استخدام منهجيات مختلفة لتقييم مهارات التعلم والتحليل للمرشحين. قد يكون اختبار المرشحين خادعا، ولكن لا يقيم المرشحين فقط على أساس سيرهم الذاتية وثقتهم لأن السيرة الذاتية يمكن أن تحتوي على الأكاذيب. ولكن ما تريده حقا هو المرشح الذي لديه المهارات المناسبة والمتطلبات التعليمية. 3. تحقق من سرعة المرشح بالاندماج إذا ترغب في العثور على الموظف الذي سوف يصلح مع ثقافة شركتك. تحقق ما إذا كان المرشح لديه المهارات الاجتماعية للاندماج جنبا إلى جنب مع الآخرين، تذكر أن الاستعداد هو أحد الأمور الأساسية التي يجب أن يمتلكها المرشح للعمل معك. وإذا كان الشخص لا يمكن أن يندمج جنبا إلى جنب مع العملاء الحاليين أو المدراء السابقين، 4. الحفاظ على تحسين عملية التوظيف لديك عملية التوظيف هو العامل الأول وقبل كل شيء تحتاج إلى التركيز. وثقة وإمكانات المرشح. * عند الإعلان عن الوظائف الشاغرة لشركتك، تأكد من أن جميع متطلبات الوظيفة مثل المسؤوليات والتعليم المطلوبة والخبرة والمعرفة والمهارات المذكورة بشكل واضح. * ومن المفيد أيضا إشراك أشخاص آخرين في عملية التقييم، حيث أن المزيد من الآراء يمكن أن تؤدي إلى إيجاد الموظف المناسب. 5. لا تنسى أن توظف المتدربين قد يخالفني البعض في هذا الموضوع، ما الذي تحتاج إلى معرفته أكثر؟ انت بالفعل عملت في اختيار المتدربين، فلماذا لا توظف من هؤلاء المتدربين لشغل وظائف دائمة؟ 6. الحصول على معلومات اجتماعية عن المرشحين ويمكن أن يكون محرجا وغير مريحة لكلا الطرفين.