

## عنوان مقاله:

بررسی راهکارهای پیشگیری از تجربه نامطلوب متقاضیان استخدام

## محل انتشار:

هفتمین کنفرانس مدیریت منابع انسانی (سال: 1402)

تعداد صفحات اصل مقاله: 16

## نویسندگان:

شیما حضوری - دانشجوی دکتری مدیریت دولتی - منابع انسانی دانشگاه تهران

ندا محمداسماعیلی - هیئت علمی دانشکده مدیریت دولتی - دانشگاه تهران

آرین قلی پور - هیئت علمی دانشکده مدیریت دولتی - دانشگاه تهران

## خلاصه مقاله:

پیامدهای تجربه نامطلوب متقاضی حتی فراتر از فرآیندهای استخدام و جذب استعدادها می باشد و می تواند بر کمیت مشتریان سازمان نیز تاثیر بگذارد. تجربه نامطلوب متقاضی استخدام ممکن است هم باعث شود که او از زمره مشتریان و ذینفعان سازمان خارج شود و هم ممکن است با انتشار تجربه خود در فضاهای مجازی باعث تبعات منفی برای سازمان شود. طبق پژوهش های انجام شده، از ۵۹ نفر متقاضی که تجربه نامطلوب داشته اند ۴۲ نفر نظرات منفی خود را به صورت آنلاین در شبکه های اجتماعی یا وب سایت های شغلی مانند گلسدر که در ایالات متحده آمریکا ماهانه ۴۸ میلیون نفر بازدیدکننده دارد، منتشر کرده اند. پژوهش حاضر به بررسی تجربیات نامطلوب متقاضیان استخدام در شرکت های خصوصی ایرانی می پردازد. هدف این پژوهش یافتن راهکارهای پیشگیری از تجربه منفی متقاضیان استخدام است. این پژوهش از نوع کیفی و با روش تحلیل تم انجام می گیرد. در این پژوهش با متقاضیان استخدام شرکت های خصوصی ایرانی مصاحبه شده است. ۱۵ مصاحبه انجام شد و مفاهیم بدست آمده از مصاحبه ها در سه تم اصلی آگاهی استخدام، فرآیند ارزیابی و شروع به کار دسته بندی شدند. از ۱۵ مصاحبه انجام شده ۳ نفر زن و بقیه مرد بودند.

## کلمات کلیدی:

برند کارفرمایی، تجربه متقاضیان استخدام، جنگ استعدادها، شرکتهای خصوصی ایرانی

لینک ثابت مقاله در پایگاه سیویلیکا:

<https://civilica.com/doc/1930448>

