

امروز فرصتی پیش آمد تا سری هم به بخش آگهی های این سایت بزنم. با یک [آگهی استخدام](#) (مربوط به شرکتی تحت عنوان فناوران سیستم دلفین) روبرو شدم که نظرم را جلب کرد. تقریباً مدت ها بود که با یک آگهی استخدام به این صورت روبرو نشده بودم. در رشته کامپیوتر و اغلب در بخش تولید و پشتیبانی نرم افزار کمتر با آگهی های استخدام این چنینی که کامل باشند (البته دارای ضعف هایی نیز بود) روبرو می شویم. تصمیم گرفتم در این پست به تشریح ویژگی های یک آگهی استخدام خوب (همراه با نقدی بر این [آگهی استخدام](#)) بپردازم. یک جمله معروف وجود دارد با این مضمون که، استخدام دو مرحله دارد:

جذب

انتخاب یا گزینش

مرحله جذب:

این مرحله مربوط است به آگهی استخدام و چگونگی تشریح مسایل و شرایط به گونه ای که فرد متقاضی را راغب به ارسال رزومه یا نمونه کار نماید. این مرحله مهم تر از مرحله انتخاب است؛ به دلیل اینکه اگر نتوانیم متقاضیان کار را جذب کنیم، دامنه انتخاب بین افراد متقاضی کاهش پیدا می کند و گاهی مجبور خواهیم شد بین گزینه های بد و بدتر، بد را انتخاب نماییم.

مرحله انتخاب:

این مرحله برای گزینش افراد است که همگان از آن به عنوان مرحله مصاحبه یاد می کنند که مورد بحث ما نیست.

مواردی که در آگهی استخدام شرکت دلفین رعایت شده بود:

« ذکر نام شرکت

اولین مورد که در بسیاری از آگهی های استخدام رعایت نمی شود عدم ذکر نام شرکت است. دیده می شود در آگهی ها بیشتر از عناوینی نظیر " یک شرکت معتبر نرم افزاری " یا " یک شرکت فعال در زمینه تولید نرم افزار " و... استفاده می کنند. ذکر نام شرکت از آن جهت مهم است که فرد متقاضی می تواند با یک جستجوی ساده در اینترنت (در صورتی که شرکت تقاضا دهنده یک وب سایت مناسب در این زمینه داشته باشد) بسیاری از اطلاعات مهم نظیر زمینه فعالیت شرکت، مشتریان عمده شرکت، محصولات تولید شده قبلی یا حتی آدرس شرکت (برای بررسی وضعیت رفت و آمد) را به دست بیاورد. [در آگهی استخدام](#) ذکر شده این مورد به خوبی رعایت شده بود.

« ذکر آدرس و شماره تماس:

دلیل اصلی برای ذکر آدرس شرکت صرفاً برای بررسی وضعیت رفت و آمد از نظر شرایط ترافیک شهری و بعد مسافت یا حتی شرایط رفت و آمد با خودروی شخصی است که برای بیشتر متقاضیان مهم است. در آگهی بالا نیز این مورد رعایت شده بود.

« ذکر شرایط استخدام

موردی که در آگهی بالا نظرم را جلب کرد تشریح کامل شرایطی بود که متقاضیان باید آن را داشته باشند. برای مثال ذکر شرایط سنی، شرایط مربوط به عدم اشتغال به تحصیل در دانشگاه ها یا موسسات یا حتی شرایط مربوط به اخراج از دانشگاه ها. در این صورت برخی از متقاضیان ولو اندک در همین ابتدا فیلتر می شوند.

«ذکر شرایط تخصصی متقاضیان کار:

در بخش به صورت کامل شرایط تخصصی و مهارتی افراد مورد بررسی قرار گرفته بود. در یک نگاه خوب به نظر می‌رسید ولی اگر با دقت به این بخش نگاه کنید متوجه خواهید شد به دلیل عدم نگارش صحیح موارد مورد نیاز، کمتر کسی دارای این همه توانایی است آن هم به صورت **تسلط کامل**. استفاده از واژه تسلط کامل باید با احتیاط انجام شود. برای مثال تسلط کامل بر VB.NET، C#.NET Windows Application یا C#.NET در Windows "تسلط بر VB.NET یا C#.NET در Windows Application" بهتر بود از یا استفاده می‌شد. به این صورت "تسلط بر VB.NET یا C#.NET در Windows Application"

« ذکر اولویت ها

این مورد هم به خوبی در آگهی بالا رعایت شده بود. ذکر اولویت‌ها باعث می‌شود که فرد متقاضی اگر دارای حتی یکی از این موارد است آن را در رزومه خود ذکر کند و از طرفی می‌توان با توجه به اولویت‌های استخدام تا حدودی شرایط کاری در شرکت متقاضی را در همین ابتدا بررسی کرد.

« ذکر آدرس وب سایت شرکت:

این مورد هم به خوبی در این آگهی رعایت شد و علاوه بر آن یک لینک به آدرس وب سایت سرپرست تیم برنامه نویسان نیز وجود داشت که امکان ارتباط مستقیم را فراهم می‌ساخت.

مواردی که در آگهی استخدام شرکت دلفین رعایت نشده بود:

«عدم توازن بین عنوان آگهی با محتوای آن :

در عنوان آگهی ذکر شده بود "برنامه نویسی تحت وب" در حالی که در شرایط تخصصی، موردی به عنوان تسلط کامل بر برنامه نویسی تحت ویندوز ذکر شده آن هم با دو زبان Vb.Net و C#.Net

آیا منظور از تسلط کامل بر مدیریت بانک اطلاعاتی SqlServer همان DBA است؟ اگر پاسخ مثبت است در این صورت چند نفر واجد شرایط را می‌توان پیدا کرد که هم در سطح DBA باشند و هم در سطح یک برنامه نویسی سطح بالا؟ اگر پاسخ منفی است بهتر بود از واژه داشتن تجربه در زمینه مدیریت بانک اطلاعاتی یا حتی آشنایی با مدیریت بانک‌های اطلاعاتی استفاده می‌شد.

مورد دیگری که تا حدودی باعث سردرگمی می‌شد این است که نیاز به تسلط کامل به Asp.Net Web Form و هم چنین به Asp.Net MVC است. چرا هردو، آن هم در سطح تسلط کامل؟

در بخش اولویت‌ها موردی ذکر شد با عنوان آشنایی با کامپوننت‌های برنامه نویسی نظیر DevExpress و Telerik و Kendo. آیا منظور آشنایی با تمام این موارد بوده است یا فقط یکی از آن‌ها؟

یک ضعف بزرگ که در اغلب آگهی‌ها (از جمله در این آگهی نیز) وجود دارد، عدم ذکر شرایط شرکت برای متقاضیان است. بهتر بود بعد از ذکر این همه شرایط برای متقاضیان و برنامه‌نویسان، کمی هم درباره وضعیت حقوق و مزایا (برای مثال ذکر حداقل حقوق) و بیمه یا حتی شرایط رفاهی و خاص در نظر گرفته شده (که البته با توجه به وضعیت فعلی که دریافت حقوق ماهانه بدون تاخیر یک موهبت است این مورد بیشتر شبیه به رویا برای برنامه‌نویسان خواهد بود) صحبت می‌شد.

در صورتی که ذکر تمام این موارد در آگهی امکان‌پذیر نیست می‌توان با ذکر یک لینک به وب سایت شرکت مورد نظر یا حتی ذکر شماره تلفن، متقاضی کار را قبل از ارسال رزومه از شرایط شرکت برای استخدام مطلع ساخت.

نظرات خوانندگان

نویسنده: بهمن خلفی
تاریخ: ۱۴:۲۱ ۱۳۹۲/۱۰/۰۵

با تشکر از شما دوست عزیز بعنوان یک همکار تمامی مواردی که فرمودید را در آگهی اصلاح مینمایم .
امیدوارم که بتوانیم بیش از پیش فضاهای این چینی برای نقد و بررسی و البته برای اصلاح و پیشرفت ایجاد نمائیم.

نویسنده: مسعود پاکدل
تاریخ: ۱۵:۳۵ ۱۳۹۲/۱۰/۰۵

علاوه بر داشتن سطح آگاهی بالا، یکی از نکاتی که یک برنامه نویس خیلی خوب را از برنامه نویس خوب متمایز می کند داشتن روحیه نقد پذیری است که شما به عنوان سرپرست تیم برنامه نویسی این مورد را به خوبی درک کرده اید.
موفق باشید.

نویسنده: مهدی پایروند
تاریخ: ۱۶:۴۹ ۱۳۹۲/۱۰/۰۵

نقد بسیار جالب و بجایی بود مطمئنا شرکتی اینطور به روش جذب اهمیت بده بهتر از بقیه افراد خوب و نه بد یا بدتر رو جذب میکنه، ممنون *5

نویسنده: Hesam
تاریخ: ۱۶:۵۴ ۱۳۹۲/۱۰/۰۵

یکی از نقاط قوت این آگهی صداقت در بیان شرایط ، انتظارات و محدودیت های آن است .

نویسنده: مهدی سعیدی فر
تاریخ: ۱۵:۲۰ ۱۳۹۲/۱۰/۰۶

بازم نکته ی خیلی خوبی که این آگهی داره این هست که از لفظ استخدام دات نت کار استفاده نکرده اند!

نویسنده: وحید نصیری
تاریخ: ۲۳:۳۴ ۱۳۹۲/۱۰/۰۶

هر مطلبی که ربطی به «ویژگی های یک آگهی استخدام خوب» نداشته باشد حذف خواهد شد. جهت اطلاع.
لطفا این سایت را فنی نگه دارید؛ هستند هزاران هزار سایت عمومی.