

Dethol Effeithiol

Cyflogi'r person iawn ar gyfer y swydd iawn



Gall fod yn anodd gwybod pwy i ddewis wrth fynd drwy'r cyfnod dethol o recriwtio. Mae'n hanfodol ar gyfer llwyddiant busnes ein bod yn dewis y bobl gywir ar gyfer y rolau cywir, felly rydym wedi rhoi at ei gilydd rai ystyriaethau allweddol y dylai rheolwyr gadw mewn cof wrth wynebu'r dewis anodd hwn. Cysylltwch â Cyswllt AD i gael cyngor pellach.

Cwestiynau sy'n seiliedig ar gymhwysedd - sicrhewch fod gennych ddetholiad o gwestiynau sy'n seiliedig ar gymhwysedd wedi'u cynnwys i brofi sefyllfaoedd bywyd go iawn, profiad blaenorol, tystiolaeth o nodweddion ymddygiadol a chymhwysedd.

Peidiwch â barnu yn ôl ymddangosiad - weithiau'r person y meddyliwch yw'r lleiaf tebygol sydd orau ar gyfer y swydd.

Byddwch yn **realistig** o ran anghenion y swydd - pan fo rhywun yn gadael, mae'n hawdd bod eisiau rhywun sy'n union yr un peth a nhw, ond pa briodoleddau, gwybodaeth, sgiliau, cymwysterau mae'r swydd ei hangen er mwyn i rywun ymgymryd â'r dyletswyddau?

Nid yw pobl yn hoffi bod yn anghyfforddus - gwnewch ymgeiswyr deimlo'n gartrefol i gael y gorau ohonynt

A oes unrhyw **fylchau** yn eu hanes cyflogaeth? Pam felly? Fedran nhw egluro?

Allwch chi fod yn sicr o fod y person yma yn addas ar gyfer y swydd trwy ddim ond rhoi cyfweiliad iddyn nhw, neu a yw'r swydd angen **asesiad ymarferol** i benderfynu'n llawn ar gymhwysedd ymgeiswyr?

Cofiwch - **gellir dysgu sgiliau**, ond nid yw hynny'n wir am werthoedd personol, moeseg a phersonoliaeth. Ystyriwch y swydd ac ystyriwch beth sydd fwyaf pwysig. A yw'n swydd gofalu sy'n gofyn am sgiliau trin pobl, neu a yw'n swydd swyddfa sy'n gofyn am sgiliau cyfrifiadurol?

Mae cyfweiliad yn gyfle i ymgeiswyr i benderfynu os ydynt am weithio i chi - mae'n bwysig bod y broses gyfweiliad yn broffesiynol a gallant ofyn cwestiynau.

Ystyriwch yn ofalus y priodoleddau sydd eu **HANGEN** ar gyfer y swydd a chanolbwyntiwrch ar y rhain wrth gyfweiliad - mae'n hawdd hael eich hudo gan stori ddiddorol ond amherthnasol.

Byddwch yn ofalus i beidio â gwahaniaethu, neu stereoteipio! Er enghraifft, dylai ymgeiswyr sydd ag anabledd gael yr un profiad cyfweiliad â rhywun sydd heb anabledd, sy'n golygu rhaid bod yn ystyriol o ran unrhyw addasiadau rhesymol sy'n ofynnol. Dim ond oherwydd bod rhywun yn hŷn, peidiwch â chymryd yn ganiataol na allant ddefnyddio technoleg.

Defnyddiwch y **matrics llunio rhestr fer** i ddethol ymgeiswyr i'w cyfweiliad, ac yna'r ffurflen **asesu cyfweiliad** i sgorio perfformiad ymgeiswyr yn deg ac yn gyson yn erbyn cwestiynau y cytunwyd arnynt ymlaen llaw.