

چالش های جذب و استخدام

چالش های جذب و استخدام این روزها همه را درگیر کرده است. فرقی ندارد که استارت آپ تکنولوژی، کارخانه صنعتی یا شرکت بازرگانی داشته باشید؛ در هر صورت برای پیدا کردن افراد متناسب سازمان خودتان، حداقل در بعضی سطوح دچار چالش خواهید شد. در این مقاله چالش های جذب و استخدام در [سیمیل اچ آر](#) چالش های رایج این فرآیند را بررسی می کنیم و راهکار پیشنهادی هرکدام را نیز ارائه می دهیم که بتوانید [فرایند جذب و استخدام](#) را بهبود ببخشید.

چالش های جذب و استخدام در سازمان ها

• چالش یک: یافتن افراد درست

اولین مورد از چالش های جذب و استخدام این است که افراد نادرست را جذب فرمایند خود می کنیم. نه اینکه فردی کاندید موقعیت شغلی ما نشود؛ بلکه افرادی کاندید شده اند که افراد «نامتناسبی» هستند. این چالش مانند این است که انتخاب شما برای آن موقعیت شغلی بین «بد» و «بدتر» باشد، درحالی که اگر افراد درست را جذب فرمایند خود می کردید، انتخابتان بین «خوب» و «خوبتر» می بود. برای اینکه بهتر بتوانیم منظورمان را از این مورد از چالش های جذب و استخدام بهتر برسانیم، اجازه دهید یک مثال بیان کنیم. تصور کنید که شما به دنبال جذب مهندس عمران برای شرکت ساختمان سازی خود هستید. حال اگر محل انتشار آگهی شغلی این موقعیت را در یک سایت موسیقی انتخاب کنید، در بهترین حالت با مهندسانی روبه رو خواهید شد که به موسیقی علاقه مند هستند. اما اگر مثلاً آگهی خود را در مجله های معماری، دانشکده های عمران یا حتی همایش های شهرداری که معمولاً با مهندسين شهرسازی و عمران برگزار می شود انتخاب کنید، احتمالاً با کاندیدهایی بسیار متناسب تر روبه رو خواهید شد.

پیشنهاد سیمیل اچ آر: برای حل این مورد از چالش های جذب و استخدام، مهم تر از تبلیغاتی که برای موقعیت شغلی خود در سازمان می خواهید انجام دهید، محلی است

که تبلیغات را انجام می‌دهید. پیدا کردن کلونی، سورس یا مجمعی از افرادی که به دنبال آن هستید، معمولاً بسیار زمان‌بر است، اما ارزشش را دارد بجای اینکه هزینه گزافی برای تبلیغات در جاب‌بوردها انجام دهید و در انتها به خروجی مناسب هم نرسید، مستقیماً به سراغ جایی بروید که احتمال حضور فرد مدنظر شما بیشتر است. اگر علاقه‌مند هستید درباره این موضوع بیشتر بدانید، پیشنهاد می‌کنیم [مقاله بازاریابی جذب و استخدام](#) را مطالعه نمایید.

• چالش دو: جذب فرد درست

دومین چالش از انواع چالش‌های جذب و استخدام این است که بعد از اینکه کلونی یا مجمع درست کاندید خود را پیدا می‌کنیم، یعنی متوجه می‌شویم که کجا احتمال دارد شخصی که دنبالش هستیم را پیدا کنیم، نمی‌توانیم طوری با آنان ارتباط بگیریم که کار کردن با ما برای آن‌ها جذاب باشد. معمولاً برای افراد خوب، موقعیت شغلی کم نیست و شرکت‌های مختلفی در تلاش هستند تا این افراد را جذب کنند. بنابراین اهمیت پیدا می‌کند که شما به این افراد چه چیزی و چگونه می‌گویید؛ «پرداخت به موقع حقوق»، «بیمه از روز اول کاری» و «امکان ارتقای شغلی» دیگر الزاماً برای آنان جذاب نیست. باید بسیار عمیق و دقیق‌تر پیشنهاد خود را به آنان بدهید. با پول هم به «تنهایی» نمی‌توانید بسیاری افراد را بخرید، اگر هم قادر باشید این کار را بکنید، برای مدت طولانی نمی‌توانید انجام دهید.

پیشنهاد سیمپل اچ آر: برای حل این مورد از چالش‌های جذب و استخدام توجه کنید که همیشه کارفرماهایی که بیشتر از شما حاضر باشند برای فردی پول پرداخت کنند، وجود دارند. جنگ کردن بر سر حقوق پیشنهادی که می‌توانید به کاندید بدهید، جنگ تباهی است؛ در عوض اگر بر روی چیزهایی که قیمت ندارد تمرکز کنید، احتمالاً بسیار موفق‌تر عمل خواهید کرد. البته ساختن چیزهایی که قیمت ندارند، معمولاً زمان‌بر و پرهزینه هستند و نمی‌توان به راحتی به آنان رسید؛ چیزهایی از جنس «برند کارفرمایی» و «ارزش پیشنهادی کارکنان»، تنها راهکارهایی هستند که می‌توانند باعث شوند کاندید قوی در بین ده‌ها پیامی که دریافت کرده است، پیام شما را باز و بخواهد برای شما کار کند.

- **ارزش پیشنهادی کارکنان:** به بیان ساده، **ارزش پیشنهادی کارکنان** بر روی این موضوع تمرکز می‌کند که چرا کار کردن در آن موقعیت شغلی خاص، در سازمان شما باید جذاب باشد؟ برای مثال، چرا باید یک برنامه‌نویس وارد سازمان شما شود و شما در جواب می‌گوئید: چون تکنولوژی‌هایی که در تیم استفاده می‌کنیم، به روز هستند.

- **برند کارفرمایی:** **برند کارفرمایی** به‌طور کلی‌تر بیان می‌کند که چرا باید هر فردی دوست داشته باشد در سازمان شما کار کند. برند کارفرمایی یک «قول» به کاندیدهای شما درباره کار کردن در سازمانتان می‌دهد و «برند کارفرمایی» نحوه اجرا شدن آن قول را بیان می‌کند.

• چالش سه: جذب در زمان درست

چالش سوم از چالش‌های جذب و استخدام، مربوط به عدم تناسب زمان فرآیند جذب و استخدام و موقعیت شغلی است. برای مثال، برای پرکردن یک موقعیت در سطح کارشناسی، دو ماه زمان اختصاص می‌دهیم و برای گرفتن مدیر در همان سازمان، دو هفته زمان در نظر می‌گیریم. از خالی بودن موقعیت شغلی سازمان متضرر می‌شویم و هرروز خالی بودن آن، به معنی ضرر است، اما پرشدن موقعیت شغلی با فرد نادرست می‌تواند خسارت بسیار سنگین‌تری به سازمان وارد کند. **کاهش زمان استخدام**، به مراتب از طولانی در نظر گرفتن فرآیند، پرضررتر است؛ زیرا قبل از اینکه به قدر کافی بررسی کنیم و اطلاعات به دست آوریم، انتخاب کرده‌ایم و ریسک بالایی را متحمل شده‌ایم. اما زمانی که فرآیند استخدام را بیش از حد طولانی کنیم، در بدترین حالت، موقعیت شغلی‌مان برای زمان بیشتری خالی می‌ماند.

پیشنهاد سیمپل اچ آر: برای حل این مورد از چالش‌های جذب و استخدام توجه کنید که قبل از اینکه زمان مشخصی برای فرایند جذب و استخدام خود در هر موقعیت شغلی مشخص کنید، به دو نکته دقت نمایید:

۱- متوسط زمان جذب و استخدام در سازمان که ترجیحاً در همان واحد یا موقعیت شغلی‌تان را محاسبه کنید و ببینید که چقدر طول می‌کشد تا از زمان اعلام نیاز برای هر موقعیت تا زمانی که فرد در جای خود بنشیند، طول می‌کشد.

۲- به متوسط زمان استخدام همان موقعیت شغلی در بازار نگاه کنید. البته لازم نیست برای به دست آوردن این عدد، خیلی پیچیده عمل کنید؛ بلکه کفایت از چند کاندید بپرسید که معمولاً پروسه جاب‌جایی بین سازمان‌هایش چقدر طول می‌کشد. با به دست آوردن این دو عدد، شما می‌توانید متوجه شوید که زمان معقول برای موقعیت شغلیتان چقدر است. برای اینکه بهتر از کارفرمای دیگر باشید، لازم نیست استخدام شما در یک روز انجام شود؛ بلکه همین که کمی سریع‌تر از سایر رقبا باشید، کفایت می‌کند. فرآیند جذب و استخدام از فرآیندهایی است که «سریع‌تر» کردنش، معمولاً خسارت فراوانی در بلندمدت دارد.

• چالش چهارم: فرآیند غیربهبینه

فرقی ندارد که فرآیند جذب و استخدام شما طولانی است یا کوتاه، موقعیت شغلی شما ارشد است یا کارشناسی؛ در هر صورت، این حق کاندیدها است که در طی یک فرآیند بهینه و محترمانه، فرآیند را طی کنند. یکی از چالش‌های جذب و استخدام این است که فرآیند ثابت در نظر گرفته می‌شود و به همین دلیل ممکن است که:

- آن پروسه برای سمت ارشد کوتاه باشد و برای سمت کارشناسی طولانی. یعنی در سمت ارشد، به شناخت کافی از شخص نرسیم و در سمت کارشناسی، بیش از اندازه زمان بر باشد.

- کاندید قوی متوجه فرآیند غیربهبینه شما می‌شود و به همین دلیل، از ادامه فرآیند شما منصرف می‌شود.

- این فرآیند غیربهبینه و نامحترمانه، برند کارفرمایی شما را به شدت تحت تأثیر قرار خواهد داد.

پیشنهاد سیمپل اچ آر: برای اینکه بتوانید فرآیند جذب و استخدام خود را محترمانه کنید و راهکاری برای این مورد از چالش‌های جذب و استخدام بیابید، با فرض اینکه همه کاندیدها، چه ضعیف و چه قوی، لایق دریافت این پروسه محترمانه هستند، بهتر است که:

- مراحل مصاحبه + افرادی که در هر مرحله مصاحبه‌گر هستند + زمان کل فرآیند استخدام + نحوه اطلاع‌رسانی در هر مرحله را به کاندید بگویید.

- سوالات خصوصی و خارج از عرف، مانند نحوه آشنایی با همسر یا نحوه پس‌انداز کردن حقوق، را بپرسید.

- در طول **فرآیند مصاحبه** و ابتدا یا انتهای آن، حتماً مجموعه خودتان را پرزنت کنید و خوب هم این کار را انجام دهید. در مقاله اشتباهات رایج جذب و استخدام، دلیل انجام این کار را به‌طور کامل توضیح دادیم که چطور انجام این کار ساده می‌تواند موقعیت شغلی شما را با سرعت بیشتری تکمیل کند.

و پیشنهاد ما برای اینکه بتوانید فرآیند خود را بهینه کنید و با این مورد از چالش‌های جذب و استخدام مقابله نمایید، این است که:

- پایان فرآیند جذب و استخدام خود را قرارداد با کاندید ندانید؛ بلکه پایان **فرآیند انبوردینگ** در نظر بگیرید و حتماً در طول پروسه نیز نظارت کاملی بر روی عملکرد شخص داشته باشید.

- تا جای ممکن فرآیند مصاحبه خود را با حفظ کیفیت کوتاه کنید؛ یعنی اگر فکر می‌کنید برای یک موقعیت شغلی لازم است ۴ نفر با کاندید مصاحبه کنند، به جای اینکه هرروز یک مصاحبه را انجام دهید، هرروز دو مصاحبه را انجام دهید و جلوی رفت و آمد اضافی کاندید را به سازمان بگیرید.

به سادگی چالش‌های استخدام را حل کنید

شما می‌توانید با حل کردن همین چند مورد ساده از چالش‌های جذب و استخدام، مثل محترمانه کردن فرآیند، متناسب کردن زمان یا یافتن فرد درست، از بسیاری کارفرماها جذاب‌تر شوید. شاید زمان آن رسیده باشد که به جای اینکه تلاش کنیم فرآیندهای سازمانی و منابع انسانی را پیچیده و پیچیده‌تر کنیم، کمی مکث کنیم و دوباره نگاه کنیم. ما «انسان» هایی هستیم که به دنبال ایجاد رابطه با «انسان» هایی دیگر می‌گردیم تا هدفی مشترک که «سازمان» تعریف کرده است را دنبال کنیم. این رابطه انسانی، توقعات پیچیده‌ای ندارد؛ درواقع می‌توان گفت تنها کمی توقعات اساسی دارد که به راحتی می‌توان پاسخ‌گوی آنان بود.