

تعریف کارمندیابی

در مدیریت منابع انسانی، کارمندیابی شامل هر عمل یا فعالیت انجام شده توسط سازمان با هدف شناسایی و جذب کارکنان بالقوه است. درحقیقت بین برنامه ریزی و انتخاب کارکنان جدید تفاوت وجود دارد. یعنی اهداف کارمندیابی (ترغیب افراد واجد شرایط به منظور درخواست برای مشاغل) و انتخاب (تصمیم گیری در مورد متقاضیانی که بهترین تناسب را دارند) متفاوت می باشد و باید به طور جداگانه اجرا شوند.

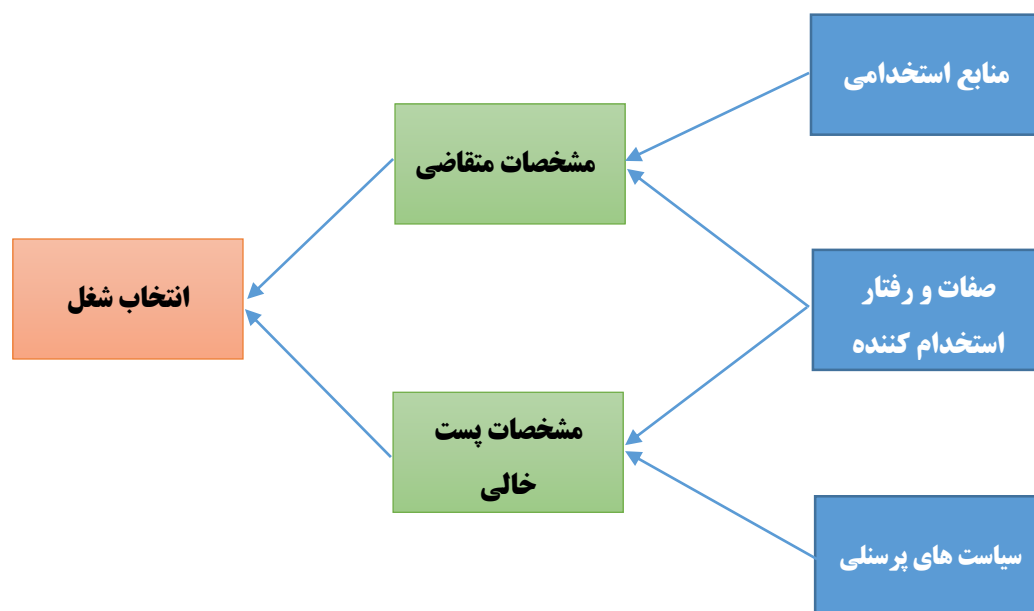
فرآیند کارمندیابی با توجه به استراتژی های شرکت ها، اجرا می شود. لذا هر سازمان قبل از شروع فرآیند کارمندیابی مجبور به تصمیم گیری در سه حوزه می باشد:

سیاست های پرسنلی،

منابع استخدامی

ویژگیها و رفتار استخدام کننده

همانطور که در شکل نشان داده شده است، این جنبه های کارمندیابی، اثرات متفاوتی در کسانی که استخدام می شوند، دارد. سیاست های پرسنلی در مشخصات پست هایی تأثیر دارند که باید پر شوند. منابع استخدامی در انواع متقاضیان شغل تأثیر دارد و ویژگی ها و رفتار استخدام کننده در مشخصات پست خالی و متقاضیان تأثیر می گذارد. در نهایت تصمیم متقابلی به منظور پذیرش پیشنهاد شغلی و تصمیم سازمان به ایجاد این پیشنهاد، بستگی به مشخصات پست خالی و مشخصات متقاضی دارد.



کارمندیابی استراتژیک

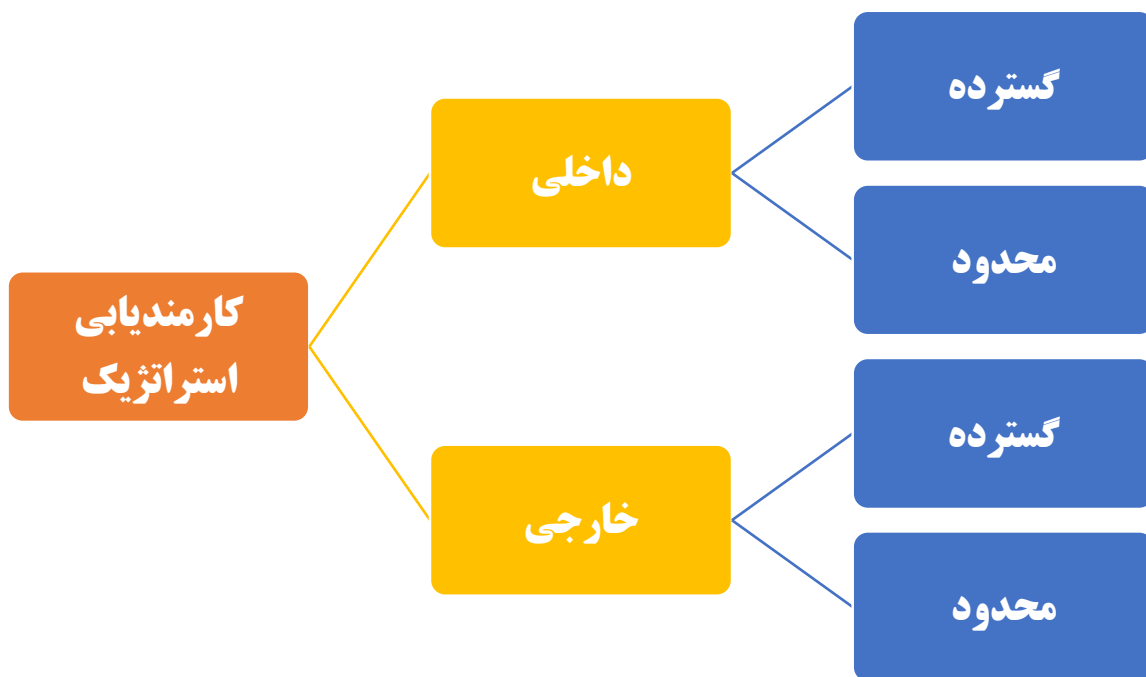
کارمند یابی استراتژیک بر جذب کارکنان مناسب و شایسته تمرکز دارد. فرآیند کارمند یابی زمانی بهترین نتیجه را دارد که با استراتژی منابع انسانی هماهنگی داشته باشد. در حقیقت در روند کارمند یابی استراتژیک موارد زیر ضروری می باشند:

جذب مناسب و شایسته

هماهنگی با استراتژی منابع انسانی

وجود کارمند کافی برای استخدام کردن در هر زمان

استراتژی کارمندیابی در مرحله جذب در دو چاقوب داخلی و خارجی امکان پذیر می باشد.



استراتژی داخلی محدود: تمایز، بازار کار داخل با مهارت های محدود (مهارت هایی که افراد کمی آنها را دارند)

استراتژی داخلی گسترده: رهبری هزینه، بازار کار داخل با مهارت گسترده (مهارت هایی که افراد زیادی آنها را دارند)

استراتژی خارجی محدود: تمایز بازار کار خارج با مهارت های محدود

استراتژی خارجی گسترده: رهبری هزینه، بازار کار خارج با مهارت گسترده

استراتژی دامنه مهارت های گسترده، بر جذب تعداد زیادی کارمند تأکید دارد. مستلزم ارتباط زیاد با کارگران و کارمندان بالقوه است. کارمند یابی دارای دامنه زیاد اغلب به وسیله ی سازمان های دارای استراتژی کنترل هزینه استفاده میشود. تعداد افرادی که مهارت دارند زیاد است، حتی اگر محدودی جغرافیایی کمی هم در جستجو باشیم به نتیجه می رسیم.

استراتژی دامنه مهارت های محدود، جذب افرادی که دارای ویژگی های مورد نظر هستند. مستلزم آگاهی کامل از همه ی ویژگی های مورد نیاز است. این استراتژی اغلب به وسیله ی سازمان هایی که دارای استراتژی تمایز هستند استفاده می شود. تعداد افرادی که دارای تخصص مورد نیاز باشند کم است پس محدوده ی جغرافیایی زیادی باید در جستجو بود.

استفاده از منابع داخلی، به دنبال پرکردن پست های خالی سازمان با افراد موجود در سازمان است. با ارتقا یا تغییر پست افراد با سابقه ریسک کمتری

استفاده از منابع خارجی، به دنبال پر کردن منابع خارجی با افراد خارج از سازمان است. سازمان های دیگر یکی از منابع کارمند یابی در این روش هستند. یک دیگر از منابع، پیمانکاران مستقل و یا شرکت های تأمین نیروی انسانی هستند.

کارمندیابی مدرن

در سال های اخیر، کارفرمایان استفاده از تبلیغات چاپی را به تبلیغات آنلاین یا ترکیبی از این دو تغییر داده اند. بررسی های اخیر نشان دادند که تعداد تبلیغات آنلاین برای شغل، ۲۴ درصد نسبت به سال های قبل از آن افزایش

یافته است. کارمندیابی آنلاین به طور کلی شامل ارسال اطلاعات شغلی در وب سایت های شرکت به منظور مخاطب قرار دادن افرادی که علاقه مند به شرکت خاص و اعلان تبلیغات حقوق و پرداختهای شغلی به منظور جذب افرادی است که در جست و جوی شغل هستند. شرکت ها نیز از سایت های شبکه مانند لینکدین و فیس بوک برای پیدا کردن متقاضیان شغل بازدید می کنند.

اکثر شرکت های بزرگ و کوچک فرآیند استخدام سازمان را در وبسایت خود قرار می دهند. به منظور ارائه آسانتر اطلاعات یک برکه با عنوان «jobs» در سایت ثبت کنید، مانند www.starbucks.com/jobs.

کارمندیابی مدرن از طریق سایت های کاریابی صورت میگیرد. رزومه ها به صورت مجازی ارسال می شود. بسیاری از روند کارمندیابی را از مرحله دریافت رزومه تا شناسایی فرد مناسب از طریق برگزاری آزمون می توان به صورت مجازی انجام داد. مزیت این روش سرعت بالاتر و دسترسی فراگیر و آسانتر به اطلاعات می باشد. این گونه روش ها برای جذب خارجی مناسبتر می باشد. برای دریافت اطلاعات بیشتر در این زمینه کلیک کنید.