

## جذب و استخدام



### جذب و استخدام چیست؟

جذب و استخدام به فرآیند شناسایی، جذب، مصاحبه، گزینش، استخدام و استخدام کارکنان اشاره دارد. به عبارت دیگر، این فرآیند شامل همه چیز از شناسایی نیاز کارکنان گرفته تا برآوردن آنها است.

با توجه به اندازه یک سازمان، استخدام بر عهده طیف وسیعی از کارمندان است. شرکت‌های بزرگ‌تر ممکن است تیم‌های کاملی از استخدام‌کنندگان داشته باشند، در حالی که در شرکت‌های کوچک فقط یک استخدام‌کننده دارند. علاوه بر این، بسیاری از سازمان‌ها استخدام را به شرکت‌های خارجی برون سپاری می‌کنند. شرکت‌ها تقریباً همیشه از طریق آگهی‌ها، تابلوهای شغلی، سایت‌های رسانه‌های اجتماعی و موارد دیگر، کارجویان را برای موقعیت‌های جدید جذب می‌کنند. بسیاری از شرکت‌ها از نرم‌افزار استخدام استفاده می‌کنند تا به طور مؤثرتر و کارآمدتر کارجویان برتر را جذب کنند. در حال حاضر، استخدام معمولاً در حیطه‌ی اختیارات یا به عنوان بخشی از وظایف تیم منابع انسانی است.

### مدیریت منابع انسانی در HRM

مدیریت منابع انسانی که به اختصار HRM یا HR نامیده می‌شود، وظیفه مدیریت افراد در یک سازمان را بر عهده دارد. منابع انسانی مسئول تسهیل اهداف کلی سازمان از طریق مدیریت مؤثر سرمایه انسانی و تمرکز بر کارکنان به عنوان مهمترین دارایی شرکت است. استخدام اولین گام در ایجاد سرمایه انسانی سازمان است. در سطح بالا، هدف تیم استخدام کننده، یافتن و استخدام بهترین نامزدها، در زمان مناسب و با کمترین هزینه است.

### انواع جذب و استخدام

انواع مختلفی از استخدام و جذب وجود دارد. در اینجا به یک مرور کلی می‌پردازیم:

استخدام داخلی

استخدام داخلی شامل پر کردن جای خالی با کارکنان موجود از درون یک شرکت است.

#### استخدام حفظ شده

شرکت برای استخدام از طرق مختلف می‌تواند، از شرکت‌های فعال در حوزه منابع انسانی کمک می‌گیرد. استخدام حفظ شده یک امر رایج است. هنگامی که شرکت از یک شرکت استخدام برای پر کردن یک موقعیت خالی کمک می‌گیرد، بایستی برای پر کردن این موقعیت، هزینه اولیه پرداخت کند. شرکت مزبور مسئول یافتن کارجویان تا تکمیل موقعیت می‌باشد. همچنین تیم منابع انسانی موافقت می‌کند که منحصرأ با آن شرکت کار کند. به عبارت دیگر، شرکت‌ها نمی‌توانند چندین شرکت استخدامی را برای پر کردن یک موقعیت استخدام کنند.

#### استخدام اضطراری

استخدام اضطراری مانند استخدام حفظ شده، به یک شرکت خارجی نیاز دارد. برخلاف استخدام حفظ شده، به شرکت استخدام تنها زمانی هزینه پرداخت می‌شود که کارجویان توسط یک سازمان استخدام شوند.

#### استخدام نیرو

استخدام نیروی انسانی از بین متقاضیانی که واجد شرایط و منطبق با فرصت شغلی هستند و برای آژانس‌های استخدام کار می‌کنند. علاوه بر این، آژانس‌های استخدامی معمولاً بر روی موقعیت‌های استخدامی کوتاه مدت یا موقت تمرکز می‌کنند.

#### استخدام جا بجایی

معمولاً به عنوان یک مزیت است که کارفرما از کارمندان سابق حمایت می‌کند تا به مشاغل جدید دست یابند. استخدام جابجایی به گونه ای طراحی شده است که منابعی را جهت جابجایی کارکنان برای یافتن موقعیت‌ها یا مشاغل جدید فراهم کند.

#### استخدام معکوس

به فرآیندی اشاره دارد که در آن یک کارمند تشویق می‌شود تا به دنبال استخدام در سازمان دیگری باشد که با توجه به مجموعه‌ی مهارت‌های او شایسته‌تر باشد. ما روزهای استخدام معکوس را برای کمک به کارمندان در این

فرآیند پیشنهاد می‌کنیم. در روزهای استخدام معکوس، رزومه‌ها را بررسی می‌کنیم، مصاحبه‌های ساختگی انجام می‌دهیم، و در نقش‌های شغلی خاص به بررسی عمیق می‌پردازیم.

## نکاتی برای استخدام و جذب موثر

استخدام و جذب یک فرآیند ظریف است که به تحقیقات گسترده، رویه‌های دقیق و ظرافت نیاز دارد تا بتواند استخدام‌های باکیفیت و منظم را ایجاد کند. با در نظر گرفتن این موضوع، در اینجا سه نکته مهم برای استخدام مؤثر وجود دارد:

۱. قبل از بیرون به داخل شرکت نگاه کنید: به احتمال زیاد بهترین نامزد برای موقعیت خالی در شرکت شما در حال حاضر برای سازمان شما کار می‌کند. کاندیداهای داخلی از پیش با فرهنگ و اهداف شرکت شما آشنا هستند و این موضوع کمک کننده است. با توجه به موفقیت‌های گذشته آنها در سازمان شما، منطقی است انتظار داشته باشید که در موقعیت جدیدی به برتری خود ادامه دهند.

۲. با نامزدهای «منفعل» تماس بگیرید: احتمال زیادی وجود دارد که کاندیدای ایده آل شما فعالانه به دنبال شغل جدید نباشند و به آگهی هیئت شغلی شما پاسخ ندهند. چرا؟ زیرا احتمالاً از قبل در جای دیگری مشغول به کار هستند. به هر حال، چرا نباید رقبای شما بخواهند که کاندیدای ایده آل شما را استخدام کنند؟ بنابراین، استخدام مؤثر مستلزم آن است که به دنبال استعدادهای برتر در خارج از مجموعه متقاضی خود باشید.

فرد مطمئن را استخدام کنید: شما باید فردی را استخدام کنید که در حال حاضر در صنعت شما عالی عمل می‌کند. موفقیت گذشته، به عبارت دیگر، بهترین شاخص موفقیت آینده است.

## نتیجه

شاید استخدام یک مفهوم نسبتاً ساده و شامل شناسایی نامزدها و استخدام آنها برای پر کردن موقعیت‌های باز است. با این حال، استخدام مؤثر کمی هنر را با علم ترکیب می‌کند و نیازمند اجرای فرآیندهای تکرارپذیر است.

[منبع](#)