

جستجوی ستاره ها: جذب افراد کارآمد

«هیچ سازمانی نمی تواند بهتر از توانایی های افرادی که در اختیار دارد،

پیتر دراگر (۲۰۰۵-۱۹۰۹) - گروه مدیریت

عمل کند.»

گماردن افراد لایق در جایگاه سازمانی مناسب، هیچ گاه به این اندازه اهمیت نداشته است، زیرا این کارکنان هستند که سازمان را به جامعه معرفی می کنند و موجب موفقیت سازمانی خواهند شد.

اگر بتوانید افراد مناسبی را برای تیم های کاری جذب و به آنها اجازه فکر کردن و خلاقیت بدهید، می توانید به نحو شگفت انگیزی عمل کنید. در عین حال، افراد خوب و مناسب، کمیاب هستند. اگرچه دانشگاه ها و مدارس بازرگانی در سرتاسر جهان، هر ساله ده ها هزار نفر از دانشجویان MBA را بیرون می دهند، بازنشستگی قریب الوقوع یک نسل - ۷۶ میلیون نفر از نسل افزایش انفجاری جمعیت - به معنای، موجی از مشاغل بلا تصدی خواهد بود. هنوز هم رقابت برای دستیابی به استعداد های برتر شدید است، حتی در ۱۰ سال آینده، این رقابت شدیدتر هم خواهد شد.

اینکه آیا، شخصی را که می خواهید استخدام کنید، مدیر ارشد پروژ، کارشناس ارشد توسعه نرم افزار، مهندس نرم افزار، پژوهشگر یا ویرایشگر خبرنامه، خدمتکار هتل یا پرستار حرفه ای باشد، دستیابی به بهترین افراد برای پرنمودن سمت های خالی، نیازمند در اختیار داشتن مهارت های زیادی است.

مدیران باهوش نیاز دارند که هر یک از منابع انسانی در دسترس را توسعه دهند. آنها نیاز به ایجاد شبکه ای از افراد دارند تا هنگام نیاز و یا بلا تصدی شدن مشاغل، از این افراد بهره برداری و استفاده نمایند. آنها نیاز به توسعه مهارت ها در میان افراد تازه وارد دارند. مدیران بایستی تصویر و وجهه شرکت را به نحوی جلوه دهند که افراد کارآمد برای پیوستن به شرکت ترغیب شوند. آنها نیاز به کشف استعداد ها در هر گوشه ای از جامعه با تمرکز بر گروه هایی دارند که ممکن است نیمه بیکار باشند - در این میان می توان به کارکنان زن اشاره کرد که ممکن است بد لایلی از کار بیکار شده اند و متعاقبا

بازگشت آنها به شغل دشوار است. مدیران جهت بهره‌مندی از مزیت رقابتی، که هنگام اتخاذ رویکردهای متنوع نسبت به مسائل و دیدگاه‌های گوناگون ایجاد می‌شود، نیاز به ایجاد محیط کار متنوع دارند.

مدیران باهوش نیاز خواهند داشت با سرمایه‌گذاری زمانی بسیار زیاد در توسعه گنجینه‌ای از افراد با استعداد؛ برای آوردن این استعدادها به سازمانشان برنامه‌ریزی کنند. آنها هم‌چنین می‌بایست در جهت پاسخگویی سریع به متقاضیان از طریق تماس‌های تلفنی، برگزاری مصاحبه‌های هوشمندانه و یادگیری نحوه معرفی متقاضیان جدید در سازمان تلاش نمایند. جستجوها هم‌حتمی اگر هزینه‌خالی بودن سمت در نظر گرفته نشود از لحاظ زمانی و هم‌از لحاظ مالی پرهزینه هستند. بنابراین، سازمان‌ها نیازمند انجام هر کاری جهت تسریع و اثربخشی در فرایند استخدام هستند. خلاصه اینک، استخدام یک کسب و کار خوب است.

مراحل انجام یک جذب موفق، از تصمیم‌گیری درباره آوردن بهترین افراد به سازمان تا بکارگیری عملی آنها می‌تواند طولانی و دشوار باشد. این فرایند در نتیجه چالش‌های زیادی تحت تاثیر قرار می‌گیرد: نوشتن یک شرح شغل شفاف، انتخاب موثرترین رسانه تبلیغاتی (و البته مقرون به صرفه‌ترین) و تنظیم ماهرانه فهرست افراد واجد شرایط و تنظیم سمت‌های خالی، به نحوی که برای افراد زیادی که سازمان امیدوار به کشف آنها است، جذاب و گیرا باشد. اگرچه بعضی از افراد، تا زمان خالی شدن یک سمت برای یافتن فرد مناسب، منتظر می‌مانند اما انجام جستجوهای همیشگی و مستمر، ایده خوبی خواهد بود. سازمان‌ها ممکن است مایل به تحقق فرایند جذب فعال و پویا باشند، به عنوان مثال، مطمئناً سازمان خواهان ایجاد فهرستی از افرادی می‌باشند که روزی بخواهند با آنها کار کنند، در این صورت تهیه فهرستی از اسامی افراد آماده مصاحبه به وقت نیاز توصیه می‌شود.

