

اگر می خواهید نیرو استخدام کنید، بخوانید

پیام ادیب: اگر استخدام در افق آینده ی شرکت شما قرار دارد، چند تغییر کوچک در این چشم انداز وجود دارد که باید مراقب آنها باشید. این روندها و تغییرات مرتبط با آنها را آدام رابینسون، مدیرعامل شرکت تولید کننده ی نرم افزار استخدام و فناوری استعدادیابی Hireology پیش بینی کرده است. نرم افزار او تنها در امریکا و کانادا توسط بیش از ۲۵۰۰ شرکت مورد استفاده قرار می گیرد.



این شرکت اخیراً چشم انداز ۲۰۱۶ خود پیرامون موضوع استخدام را منتشر کرده است که در آن پیش بینی ها و روندهایی در مورد آینده ی این حوزه مطرح شده اند. می توان گفت برخی از نکات برجسته ی این چشم انداز تقریباً محدودیت جغرافیایی ندارند و دیر یا زود در صحنه ی کسب و کار کشورهای مختلف رخ می دهند. سه نمونه از آنها را در ادامه از نظر خواهید گذراند.

۱- جمعیت نیروی کار صفر کیلومتر در حال کوچک شدن است

رابینسون می گوید از حالا تا سال ۲۰۲۲، جمعیت تازه وارد های بازار کار (بین ۱۶ تا ۲۴ سال) رو به افول خواهد بود. در حقیقت ظرفیت هفت

سال، این تعداد در امریکا ده درصد کمتر از جمعیت فعلی خود خواهد بود.

این به آن معناست که هر اتفاقی هم که برای اقتصاد بیافتد، تعداد کمتری نیروی قابل جذب، قابل آموزش و قابل ترفیع در دسترس کارفرمایان قرار خواهد داشت. او اضافه می کند: «صنایع مختلف و بخش های خدماتی باید امروز سرمایه گذاری مناسبی انجام دهند تا در آینده آمادگی مواجه شدن با کاهش قابل توجه تعداد متقاضیان کار را داشته باشند».

۲- کارفرمایان باید تاکتیک های جذب نیروی خود را تغییر دهند

به طور اخص، اثربخش ترین شرکت ها آنهایی هستند که برای محصول، خدمات و یا جذب نیروهای خود از بازاریابی رسانه ای فاصله می گیرند و بیشتر درگیر بازاریابی مستقیم یا رو در رو می شوند. به بیان دیگر، سازمان ها برای به استخدام در آوردن استعداد ها نیاز خواهند داشت برای کاندیداهای احتمالی خود پایگاه داده ای درست کنند و به صورت مداوم برای ارتباط گرفتن با این افراد وقت و هزینه صرف کنند.

رابینسون در این باره می گوید: «اتفاقی که می افتد این است که این متقاضیان هستند که به وبسایت کارفرما مراجعه می کنند تا ویژگی های آن را بررسی کنند و ببینند آیا به دردشان می خورد یا نه. کارفرمایانی که روی تبیین برند و یا بیانیه ی ارزش خود سرمایه گذاری نکرده اند برای تبدیل بازدیدکنندگان وبسایت خود به متقاضیان کار در شرکتشان با دشواری مواجه خواهند بود».

۳- کارفرمایان هوشمند کمتر بر اساس تجربه و بیشتر بر اساس ظرفیت و توانایی افراد دست به استخدام خواهند زد



در بازار کاری که روز به روز در حال کوچکتر شدن است پیدا کردن استعداد های برتر کمتر به آنچه در رزومه ی افراد نوشته می شود وابسته خواهد بود و بیشتر به نشانه گیری شخصیت و ویژگی های ذاتی متقاضیان بستگی پیدا خواهد کرد. انجام این کار نیازمند فرایندی قابل اندازه گیری خواهد بود که بتواند تشخیص دهد افراد از ویژگی های خاصی برخوردار هستند یا نه. به عقیده ی رابینسون «نمی توان مسئولیت پذیری، وفق پذیری با فرهنگ شرکت و یا چارچوب ذهنی مالکیت را به کسی آموزش داد، اما مهارت ها را چرا».