

المدخل

اقتصاد, إدارة وأعمال, فقرة حرة

26 فبراير 2023 22:19 مساء

للمديرين فقط.. 6 أخطاء تجنبوها عند البحث عن الكفاءات







إعداد: أحمد البشير

إن توظيف المرشحين المناسبين أمر مليء بالتحديات، وبصفتك مديراً أو مدير توظيف، عليك أن تكون مستعداً دائماً لتوظيف الشخص المناسب في المكان المناسب.

وفي واقع الأمر إن التحدي الرئيسي في مجال العثور على الكفاءات في العصر الحديث يختلف قليلاً عما كان عليه الأمر قبل عقدين من الزمن، فمع وجود مجموعة كبيرة من الكفاءات الموهوبة، قد يكون من الصعب اختيار أفضلها. وبالتالي، يمكن أن ينتهي بك الأمر بتعيين موظفين لا يتناسبون مع ثقافة وعمل شركتك. ويمكن أن تساعدك بعض تقنيات التوظيف المناسبة على العثور على أفضل الكفاءات وسط قاعدة ضخمة من الباحثين عن عمل.

ولبناء شركة ناجحة، فإنك تحتاج إلى موظفين يتمتعون بموهبة متميزة ويتوافقون مع ثقافة الشركة. لذا فمن المهم في بداية الأمر تجنب الأخطاء الشائعة أثناء البحث عن الكفاءات المناسبة وتوظيفها:

توظيف المرشحين بسرعة

يود أصحاب العمل ملء الشواغر الجديدة في أقرب وقت ممكن، والسبب هو حاجة الشركة إلى استئناف العمل المنتظم وإتمام المهام بسرعة المطلوبة. وبالتالي، غالباً ما يقوم مسؤولو التوظيف بمقابلة اثنين إلى ثلاثة مرشحين لوظيفة ما، وينتهي بهم الأمر بتعيين الموظفين دون التأكد من قرارهم جيداً. إن تعيين المرشحين بسرعة ومن دون دراسة مستفيضة قد ينعكس سلباً على الشركة، حيث قد تفوت بذلك العديد من المهنيين المؤهلين والمناسبين الذين كان يمكنك إيجادهم لو أنك انتظرت قليلاً. نصيحة: قم بإجراء مقابلات مع ما لا يقل عن خمسة إلى عشرة مرشحين. وبهذه الطريقة، ستكون لديك مجموعة جيدة من الكفاءات التي يمكنك اختيار الموظف الأكثر ملاءمة بينهم.

تجاهل أدوات التوظيف عبر الإنترنت

قد تكون المشكلة الأكبر هي قلة استخدام التكنولوجيا، حيث يمكن لموظفي الموارد البشرية أو خبراء التوظيف أو أصحاب الأعمال الاستفادة بشكل كبير من منصات التوظيف المخصصة عبر الإنترنت

وتحتوي هذه المنصات على خيارات مدعمة بتقنيات الذكاء الاصطناعي ويمكنها اقتراح المرشحين المثاليين بسرعة. والأهم من ذلك هو أنك لست بحاجة إلى تصفح مئات الطلبات

نصيحة: تمتلك مواقع التوظيف الرائدة قاعدة بيانات كبيرة من المهنيين والمرشحين الموهوبين، حيث يجب على مسؤولي التوظيف استثمار وقتهم باستخدام أدوات التوظيف عبر الإنترنت

استخدام كلمات بحث عامة

ما هو أول شيء تكتبه عند البحث عن مرشحين؟ هل تبدو مصطلحات مثل «مدير» أو «مختص» أو «مهندس» مألوفاً؟ إذا كانت الإجابة نعم، فإنك ترتكب خطأ يؤدي إلى إضاعة وقتك وجهدك. في الواقع، تزيد عمليات البحث العامة من عدد المرشحين لوظيفة معينة، ولكن ينتهي بك الأمر بالتركيز على الكمية بدلاً من الجودة، ومن أفضل الطرق لتجنب هذا الخطأ هو استخدام أحدث أداة للبحث عن السير الذاتية

نصيحة: تقوم خدمة البحث عن السير الذاتية في بعض مواقع التوظيف بتصفية المرشحين باستخدام عدة معايير. وبالتالي، يمكنك الحصول على قائمة مختصرة بأفضل المرشحين بطريقة سريعة

تجاهل إحالات الموظفين

إن الموظفين الحاليين مناسبون تماماً لشركتك، فهم الأشخاص الذين يفهمون ثقافة الشركة وسير العمل والتفاصيل الأخرى

ويمكن لهؤلاء الموظفين اقتراح مرشحين مناسبين للشواغر الحالية في شركتك. لذلك، يجب على مسؤولي التوظيف أن لا يتجاهلوا الإحالات التي يقدمها الموظفون الحاليون. والأهم من ذلك هو أن هؤلاء الموظفين يكونون على تواصل شخصي مع المرشحين. لذلك، فهم يفهمون جيداً نقاط قوتهم وقدراتهم

نصيحة: ضع إحالات الموظفين على رأس أولوياتك، ويمكنك أيضاً طلب اقتراحات الموظفين في الوقت المناسب

الاستهانة بالخريجين الجدد

بصفتك مسؤول موارد بشرية أو توظيف، فلا شك في أنك تفضل اختيار المرشحين ذوي الخبرة. لذلك، قد تتغاضى عن خريج جديد لديه خلفية أكاديمية استثنائية. وفي الواقع، يؤدي هذا الخطأ إلى تضييع فرصة الحصول على موظف متميز لاحقاً. وعادةً لا يتوقع الخريجون الجدد رواتب عالية، كما أنهم مبدعون ومستعدون لإثبات أنفسهم في سوق العمل. لذلك، عليك الانتباه جيداً إلى الخريجين الجدد، فقد تجد المرشح المثالي بينهم

نصيحة: ركّز جيداً على السير الذاتية للخريجين الجدد، واخترهم بناءً على مؤهلاتهم العلمية وقدرتهم على التكيف مع

التركيز على اسم الشركة ونسيان الخبرة

قد يكون المرشّح قد عمل لدى شركات بارزة، وفي بعض الحالات، قد يكون قد شغل مناصب مرموقة. ولكن هذه المعلومات لا تعكس الخبرة العملية التي اكتسبها المرشح. فمن الضروري الحكم على المرشّح بناءً على المهارات والمعرفة والخبرة التي يمتلكها قبل توظيفه. لذا، اتبع هذا المثل «لا تحكم على الكتاب من غلافه». وبمعنى آخر، توقف عن «افتراض» الأشياء بناءً على الارتباطات السابقة أو الحالية

نصيحة: كن متفتحاً عندما يتعلق الأمر بالشركات السابقة، فقد يتمتع المرشّح الذي يعمل في شركة ناشئة غير معروفة بالمهارات التي تحتاج إليها بالضبط

لقد أصبح جذب الكفاءات المناسبة أمراً صعباً على مسؤولي التوظيف، فسوق العمل مليء بالمرشّحين المتحمسين والمستعدين للتقدم لشغل الوظائف ذات الصلة. لذلك، فإن تجنب الأخطاء الشائعة المذكورة في هذه المقالة قد يساعدك على وضع استراتيجية فعّالة للتوظيف والبحث عن الكفاءات، وتذكر بأن تحاول دمج التكنولوجيا في عملية التوظيف