

فصل هفتم

تامین نیرو و کارمندیابی

استاد : دکتر امیرخانی

دانشجو : سید آرش سرشار

تعریف کارمندیابی

کارمندیابی عبارت است از پیدا کردن فرد مناسب برای پست مناسب؛ که باید بر اساس نظام شایستگی انجام پذیرد.

فرآیند کارمندیابی

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

کارمندیابی استراتژیک

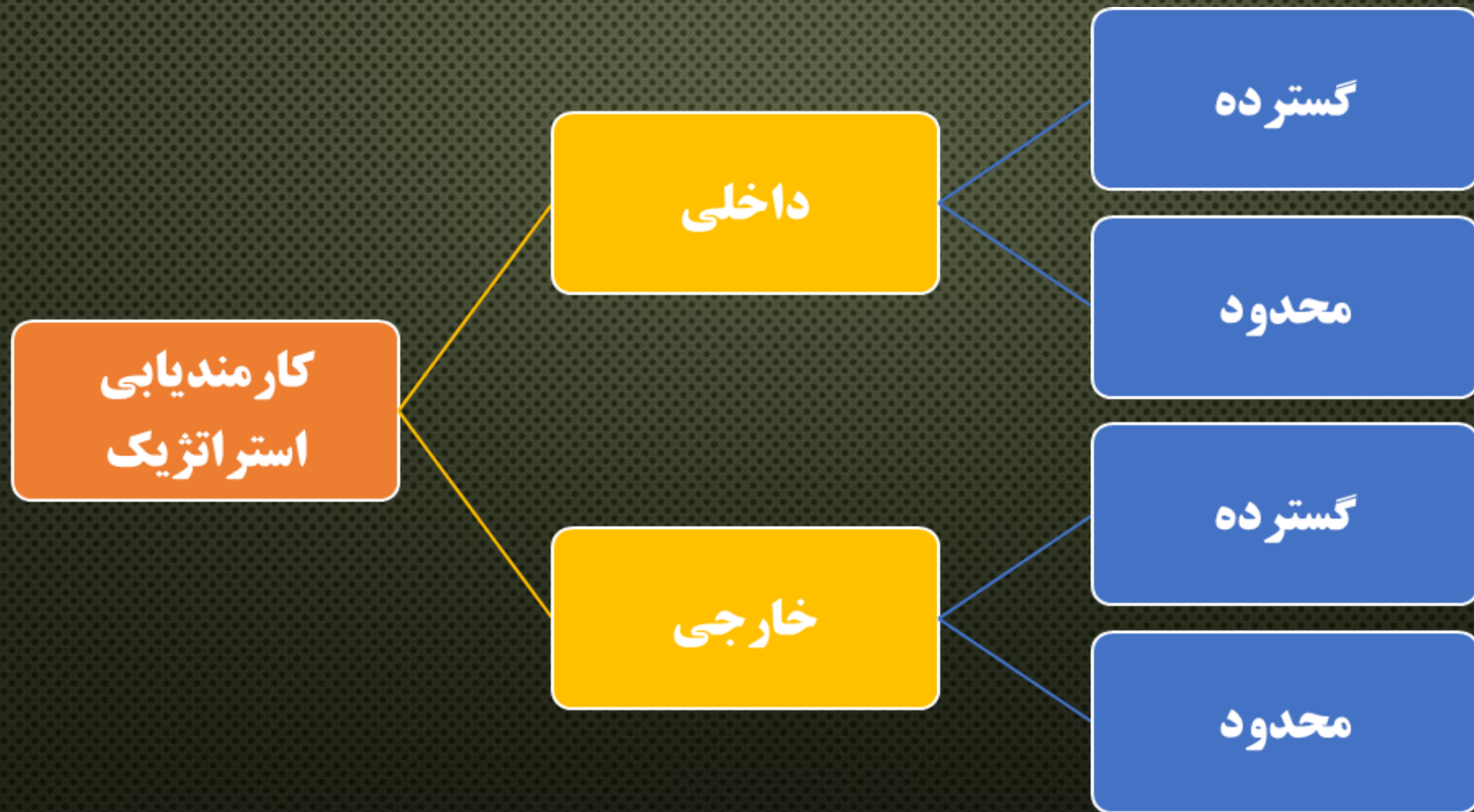
کارمند یابی استراتژیک بر جذب کارکنان مناسب و شایسته تمرکز دارد. فرآیند کارمند یابی زمانی بهترین نتیجه را دارد که با استراتژی منابع انسانی هماهنگی داشته باشد. در حقیقت در روند کارمند یابی استراتژیک موارد زیر ضروری می باشند :

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.



HRP برنامه ریزی نیروی انسانی

جایگزینهای کارمند یابی

کارمند یابی

منابع داخلی

منابع خارجی

روشهای داخلی

روشهای خارجی

افراد جذب شده



جایگزینی کارمندیابی

عقد قرار داد

کارکنان موقت

کارکنان پاره وقت

کارکنان قرضی

روش های مبتنی بر فناوری در جایگزینی کارمند یابی

۱ نمودار جریان کار

۲ به کار گیری فناوری

۳ به کارگیری تیم های کاری جایگزین

۴ توانمند سازی

– منابع داخلی:

مطمئن ترین منبع نیروی کار برای عدم ورود افراد خارجی به سازمان استفاده از نیروی شایسته داخل سازمانی است. چنین منبعی در بسیاری از سازمانها به لحاظ استفاده مطلوبتر از نیروی شاغل سازمانی به کار گرفته می شود. استفاده از نیروی انسانی کارآمد داخل سازمانی برای احراز مشاغل بالاتر موجب تقویت روحیه و تشویق و ترغیب افراد در کارآمدی بیشتر سازمان می شود. کاربرد منابع داخلی سبب می شود که حس وفاداری را در افراد نسبت به سازمان ترویج داده و به هدفهای سازمانی بیشتر مومن و معتقد گرداند.

منابع داخلی تامین نیروی شامل کارکنان موجود، موجودی مهارتهای قابل استفاده، مراجعه مجدد کارکنان پیشین و انتقال و ارتقاء می باشد که به اختصار به شرح هریک میپردازیم:

• کارکنان موجود

به منظور استفاده حداکثر از توان کارکنان موجود سازمانها باید به طور کافی بین پستهای خالی و مهارتهای جامع و فراگیر هریک از کارکنان ارتباط برقرار نمود.

• موجودی مهارت‌های قابل استفاده

این نوع تامین نیرو در ارتباط با استفاده از سیستم های اطلاعاتی منابع انسانی در زمینه اطلاعات حفظ شده از مهارت‌های کارکنان که در سازمان موجود میباشد میسر است و زمان و تلاش زیادی جهت دسترسی به این اطلاعات لازم نیست، هر یک از مهارتهایی را که افراد دارند می توان به صورت کمی کد گذاری نمود.

• توصیه کارکنان درون سازمان

دعوت مجدد از کارکنان قبلی یا کسانی که به طور موقت از سازمان خارج شده اند، یکی از روشهای کارمندیابی از منابع داخلی است که هزینه چندانی برای سازمان ندارد. ضمن آنکه سازمان این افراد را به درستی می شناسد و از توان بالقوه و بالفعل آنها نیز آگاه است.

• انتقال و ارتقاء

یک روش معمول در سازمانها جهت پر کردن پست های خالی استفاده از روش انتقال یا ارتقاء است.

ارتقاء: عبارتست از تغییر پست یک شخص به پست بالاتر

انتقال: در واقع نوعی گردش شغلی برای کارمند است.

کارمندیابی از منابع داخلی :

محاسن :

- افزایش روحیه کارکنان
- ایجاد تعهد و وفاداری کارکنان به سازمان
- امنیت شغلی
- انتخاب مطمئن و مناسب
- آموزش کمتر
- هزینه کمتر

معایب :

- عدم استفاده از افکار و عقاید نو
- ایجاد نارضایتی در بقیه کارکنان که ترفیع نیافته اند
- استفاده بعضی از مشاغل در داخل سازمان میسر نیست.

کارمندیابی از منابع خارجی :

سازمان در شرایط زیر اقدام به استخدام نیرو از خارج سازمان می نماید :

۱. پر کردن مشاغل سطح ورودی.
۲. استخدام افراد متخصص که در سازمان وجود ندارد.
۳. استخدام افراد با عقاید و نظرات جدید.
۴. گسترش فعالیتهای سازمان.

• مدارس و دانشگاهها

بسیاری از سازمانها تلاش میکنند که رابطه محکمی را با دانشکده ها و مدیریت آنها برقرار کنند, سازمانها جهت جذب افراد شایسته تلاش می کنند دفاتری را در دانشگاهها داشته باشند مسئولان این دفاتر در واقع کلید تماس با دانشگاه و عامل جذب کارمند برای سازمان می باشند.

• کارمندیابی با توصیه مستخدمین موجود

بعضی از سازمانها نیازهای خود به نیروی انسانی را به اطلاع کارکنان میرسانند و آنان نیز نیازها و ویژگیهای اعلام شده را به اطلاع دوستان و آشنایان در جستجوی کار میرسانند.

• کارمند یابی از طریق اتحادیه ها

در مشاغل صنعتی , حرفه ای و کارگری, استخدام بیشتر از طریق سازمانهای صنعتی و اتحادیه ها انجام می شود. این سازمانها در بکارگماری افراد بیکار اولویت را رعایت کرده و به این ترتیب مشاغل بلاتصدی سازمانها را پر میکنند.

محاسن و معایب تامین نیرو از داخل و خارج

معایب	محاسن	منابع ← آثار ↓
<p>– فکر تازه به درون سازمان جاری نمیشود.</p> <p>– هزینه آموزشی با لاست.</p> <p>– افراد تحت تاثیر گروههای صنفی و سیاسی عمل میکنند.</p> <p>– نیاز شدید به ارائه برنامه های بهبود مدیریت.</p>	<p>– حفظ روحیه کارکنان</p> <p>– تشخیص بهتر توانائیها</p> <p>– هزینه کمتر برای برخی مشاغل</p> <p>– انگیزاننده برای عملکرد خوب</p> <p>– بکار گماری فقط در سطوح داخلی سازمان است.</p>	<p>داخلی</p>
<p>– ممکن است فرد انتخاب شده متناسب با خواسته شغلی نباشد.</p> <p>– ممکن است روحیه کارکنان موجود را تضعیف کند.</p> <p>– هزینه انتخاب و استخدام افزایش می یابد.</p>	<p>– فکروخون تازه در سازمان جاری نمیشود.</p> <p>– هزینه آموزشی نیروهای حرفه ای ارزانتر است.</p> <p>– گروههای حمایتی از قبل در سازمان وجود ندارند.</p> <p>– ممکن است اسرار رقبا به درون سازمان بیاید و موجب دیدگاههای تازه شود.</p> <p>– به افراد در بهره گیری از فرصتهای استخدامی برابر کمک می کند.</p>	<p>خارجی</p>

• منابع

- دکتر سعادت ، کتاب منابع انسانی ، ۱۳۹۱
- دکتر ابطحی ، کتاب منابع انسانی ، ۱۳۸۹
- دکتر ایژان ، وبلاگ برنامه ریزی منابع انسانی