

توسعه و بهبود جذب و استخدام با مخزن استعداد

Talent Pool با برگردان فارسی مخزن استعداد یک مرجع مهم برای هر شرکت و کسب و کار در استخدام افراد واجد شرایط هر جایگاه شغلی است. معمولاً در فرایند استخدام وقت و انرژی زیادی صرف ارزیابی و اولویت بندی رزومه افراد واجد شرایط می شود. برای هر استخدام این شرایط تکرار می شود و انرژی و زمان زیادی لازم دارد. با ایجاد یک بایگانی و منبعی از افراد مستعد می توان از نتیجه تلاش های قبلی استفاده و افراد واجد شرایط را بدون نیاز به ارزیابی و بررسی مجدد پیدا کرد و از آنها دعوت به همکاری به عمل آورد.



برای دریافت دمو نرم افزار منابع انسانی

مخزن استعداد در استخدام

مخزن استعداد منبعی است که در آن اطلاعات افرادی که در گذشته آمادگی و درخواست خود را برای همکاری به یک سازمان و کسب و کار ارائه کرده اند نگهداری می شود. این افراد کسانی هستند که شرایط لازم و کافی برای انتصاب در جایگاه های

شغلی را داشته‌اند. مراحل جذب و استخدام آنها تا حدودی طی شده اما هنوز به استخدام شرکت درنیامده‌اند.

سازمان‌ها و کسب‌وکارها همیشه در حال جذب افراد نیستند، اما همواره در پی افرادی با صلاحیت و توانمند در هر زمینه شغلی هستند تا در مورد مقتضی از مهارت و قابلیت‌های آنها در راستای تحقق اهداف سازمانی استفاده کنند و این افراد را به استخدام خود درآورند. مرجع استعداد در چنین شرایطی شکل می‌گیرد و موارد مناسب برای همکاری‌های آتی را در خود ذخیره می‌کند.



مراحل جذب و استخدام و ارتباط آن با Talent Pool

مراحل شناسایی، جذب و استخدام افراد در کسب‌وکارها عبارت است از:

- **شناسایی نیازمندی‌های شغلی و شرح شغل:** در این مرحله وظایف، مهارت‌های لازم، تجربیات، شایستگی‌ها و تمام مواردی که مربوط به یک جایگاه شغلی است مشخص می‌شود.
 - **جذب افراد:** در این مرحله به کمک ابزار و روش‌های مختلف تبلیغاتی و انتشار آگهی استخدام در شبکه‌های اجتماعی و رسانه‌های مختلف افراد واجد شرایط شناسایی می‌شوند و اطلاعات آنها به صورت رزومه، مصاحبه، توصیه‌نامه، معرفی‌نامه و ... در یک محل جمع‌آوری می‌شوند.
 - **سنجش و ارزیابی:** در این مرحله تمامی اطلاعات به‌دست‌آمده از افراد واجد شرایط ارزیابی می‌شوند. با ادامه فرایند مصاحبه یا آزمون‌های عملی و دریافت نمونه کار یا هر نیازمندی دیگر، بهترین افراد برای جایگاه شغلی مورد نظر انتخاب می‌شوند.
 - **پیشنهاد همکاری:** در این مرحله پیشنهاد همکاری به افراد منتخب ارائه می‌شود و در مورد مزایا و دستمزد و شرایط همکاری مذاکرات نهایی صورت می‌گیرد.
 - **استخدام:** پس از توافق در مورد شرایط کار، در مرحله نهایی فرد مورد نظر استخدام می‌شود و به عنوان یکی از کارکنان شرکت شروع به کار می‌کند.
- فرایند استخدام در کسب‌وکارهای مختلف متفاوت است، اما معمولاً به صورت عمومی مرحله‌ای که در اینجا توضیح داده شد طی می‌شود. مخزن استعداد در این فرایند سعی در انتخاب و شناسایی افراد واجد شرایط دارد و اطلاعات این افراد را برای مراجعات بعدی ثبت و ذخیره‌سازی می‌کند تا در زمان نیاز به این افراد به آنها دسترسی داشته باشد و لزومی برای برگزاری مجدد فرایند جذب و استخدام وجود نداشته باشد.
- به این ترتیب با وجود مخزن ذخیره اطلاعات استعدادها می‌توان مراحل اولیه جذب و

استخدام را حذف و از اتلاف وقت و انرژی و هزینه برای سازمان نیز جلوگیری کرد.

روش‌های ایجاد مخزن استعداد

برای در اختیار داشتن یا ایجاد یک مخزن برای استعدادها می‌توان از راهکارهای مختلفی استفاده کرد. برخی از اصلی‌ترین راهکارها در ادامه معرفی می‌شوند:

- **پلتفرم‌های تخصصی شغلی:** Indeed ، LinkedIn و Glassdoor گزینه‌های مناسبی برای جذب افراد مورد نظر و متخصصان هستند. با ایجاد پروفایل در این پلتفرم‌ها می‌توانید به برندسازی و جذب افراد متخصص مورد نیاز در کسب‌وکار خود پردازید.
- **شبکه‌های اجتماعی:** انواع شبکه‌های اجتماعی نیز راه‌های دیگری برای جذب افراد علاقه‌مند و دریافت رزومه از آنها به شمار می‌آیند. به کمک این شبکه‌ها می‌توانید به طیف گسترده‌ای از مخاطبان دسترسی داشته باشید و تبلیغات خود را در آنها پیاده‌سازی کنید.
- **ارتباط با دانشگاه‌ها:** اگر افراد مورد نیاز شما لزوماً باید تحصیلات آکادمیک خاصی داشته باشند، بهترین راه دستیابی به آنها ارتباط با دانشگاه و برگزاری رویدادهای مختلف در دانشگاه برای دانشجویان و استادان است. به این ترتیب با تقویت ارتباطات می‌توانید افراد مورد نظر خود را از بین دانشجویان و فارغ‌التحصیلان رشته‌های خاص بیابید.
- **برنامه استخدام داخلی:** یکی از مؤثرترین برنامه‌های استخدامی اعلام نیازمندی‌ها و جایگاه‌های شغلی خالی در شرکت به صورت داخلی و کارکنان دیگر است. در این

روش کارکنان به معرفی افراد واجد شرایط از بین دوستان و آشنایان خود می‌پردازند و مخزن استعداد به راحتی و سرعت شکل می‌گیرد.



چارگون
chargoon.com

انواع مخزن استعداد

دو نوع مخزن استعداد وجود دارد که تفاوت آنها در موقعیت افرادی است که در این مخازن لیست می‌شوند.

- مخزن استعداد داخلی
- مخزن استعداد خارجی

منظور از استعداد داخلی افرادی است که در سازمان و شرکت یا کسب‌وکار فعلی مشغول به کار هستند. قابلیت و توانمندی بر عهده گرفتن مسئولیت‌های بیشتری را دارند.

یعنی کارکنانی از یک شرکت که می‌توانند در جایگاه‌های شغلی خالی مشغول به کار شوند یا برخی از وظایف آن جایگاه‌ها را بر عهده بگیرند.

استعداد خارجی نیز گروهی از افراد هستند که به عنوان جویای کار، مهارت‌ها و توانمندی‌های خود را معرفی کرده‌اند و قابل دسترسی هستند یا افرادی که در مراحل استخدام قبلی شرکت وارد پروسه مصاحبه و جذب شده‌اند. اما به مراحل پایانی نرسیده‌اند اما در هر صورت صلاحیت آنها تایید شده است.

مزایای ایجاد مخزن استعداد

داشتن یک مخزن استعداد غنی مزایایی در تسریع فرایندهای استخدام و بهینه‌سازی امور مدیریتی منابع انسانی شرکت‌ها دارد. عمده‌ترین مزایای وجود این منبع عبارتند از:

- ایجاد انگیزه در کارکنان
- صرفه‌جویی در زمان استخدام
- کاهش هزینه

کارکنانی که به رشد و توسعه فردی و مهارتی خود اهمیت می‌دهند، با وجود این مخزن در شرکت سعی بیشتری خواهند داشت تا استعدادهای خود را ثابت کنند و اسم آنها در لیست افرادی قرار بگیرد که توانمندی‌های خاص و بیشتری نسبت به دیگران دارند. به این ترتیب زمانی که مهارت‌های این افراد برای یک جایگاه شغلی جدید یا خالی مناسب باشد می‌توانند از این فرصت استفاده کنند و پیشرفت شغلی داشته باشند.

مخازن استعداد شامل اطلاعات افرادی است که قبلاً برای تصدی یک جایگاه شغلی اعلام آمادگی کرده و صلاحیت‌های مورد نیاز را داشته‌اند. به همین دلیل در زمان نیاز به آنها لزومی برای شروع چرخه استخدام از مرحله اول نیست و می‌توان با توجه به شرایط، ادامه مراحل استخدام را انجام داد.

در اختیار داشتن لیست افراد واجد شرایط از این مخازن موجب می‌شود تا هزینه تهیه شرح شغلی و انتشار آگهی و ارزیابی‌های اولیه نیز از چرخه استخدام حذف شود.

توسعه و بهبود مخزن استعداد

مدیریت، توسعه و بهبود مخازن استعداد از جمله مواردی است که به سهولت امر استخدام کمک شایانی می‌کند. به منظور توسعه و بهبود این مخزن می‌توان از موارد زیر استفاده کرد:

- **شرح وظایف روشن و حدود مشخص:** با ثبت و تعیین انتظارات به طور کامل و شفاف می‌توان به کارکنان و متقاضیان کمک کرد تا درک درستی از فرایندهای جاری داشته باشند. درک کامل و شفافیت به کمک نوشتن شرح شغلی و آگهی استخدام دقیق و صحیح انجام می‌شود.
- **دریافت بازخورد:** با دریافت بازخورد می‌توان نقاط ضعف و قوت فرایند را بررسی کرد. همچنین با درگیر کردن کارکنان شرکت و متقاضیان در آنها نیز حس بهتری به وجود می‌آید و می‌توانند انگیزه بیشتری برای بهبود مهارت‌ها و درک درست‌تری نسبت به نیازهای شغلی خود داشته باشند.
- **فناوری:** استفاده از فناوری برای در اختیار داشتن اطلاعات مورد نیاز و ثبت و

ذخیره‌سازی آنها استفاده می‌شود. به کمک نرم افزار مدیریت استعداد می‌توان تمامی مستندات را در یک پایگاه داده ثبت کرد. به کمک آن پیشرفت کارکنان و نامزدها را در حین توسعه مهارت‌های مختلف پیگیری و ارزیابی کرد.



راهکار منابع انسانی دیدگاه

در ادامه معرفی فناوری‌های مؤثر در ایجاد یک مخزن داده مناسب می‌توان از راهکار جامع مدیریت منابع انسانی دیدگاه نام برد که با تمرکز بر بهبود فرایندها و ارائه خدمات کارآمد به بخش منابع انسانی شرکت‌ها کمک می‌کند تا تجربه‌ای مثبت و ارزشمند برای کارکنان و متقاضیان شرکت خود ایجاد کنند.

مدیریت منابع انسانی در این راهکار به صورت خودکار انجام می‌شود. به راحتی می‌توان

تنظیمات آن را در راستای ایجاد یک مخزن استعداد جامع و دسته‌بندی‌شده به خدمت گرفت تا از اتلاف منابع و انرژی کاسته شود و بهره‌وری سازمان نیز افزایش یابد.

این راهکار دارای نرم افزارهای متعدد و کاربردی است. برای استفاده در هر زمینه فعالیت و با هر اندازه سازمانی به بهترین شکل بهینه‌سازی شده است.

راهکار منابع انسانی یکپارچه دیدگاه به سازمان‌ها در مسیر رشد و توسعه خود به شیوه‌ای چابک و منعطف کمک می‌کند. از نرم افزارهای این مجموعه می‌توان نرم افزار جذب و استخدام، نرم افزار تشکیلات سازمانی، نرم افزار پرسنلی، نرم افزار آموزش، نرم افزار حضور و غیاب، نرم افزار ارزیابی عملکرد و نرم افزار مدیریت مزایا نام برد.

تغییرات و توسعه سازمانی به کمک فناوری و فرایندهای خودکار یکی از بهترین راهکارهای مدیریت و بهینه‌سازی کسب‌وکارهاست.

سخن پایانی

اخیراً واحد منابع انسانی شرکت‌ها داوطلبان کافی و مناسب برای جایگاه‌های شغلی مورد نیاز خود را به راحتی پیدا نمی‌کنند. به همین منظور سعی می‌کنند تا در هر زمان که به افراد واجد شرایط دسترسی دارند اطلاعات آنها را در مجموعه‌ای ثبت و نگهداری کنند تا در زمان نیاز با آنها ارتباط برقرار کرده و دعوت به همکاری داشته باشند. محل نگهداری اطلاعات این افراد را مخزن استعداد نام‌گذاری کرده‌اند.

با در اختیار داشتن چنین منبعی می‌توان در بسیاری از هزینه‌هایی که برای استخدام کارکنان به شرکت تحمیل می‌شود صرفه‌جویی کرد. همچنین در یک بازه زمانی کوتاه به

بهترین افراد دسترسی داشت. این یک استراتژی استخدام بلندمدت و بسیار مؤثر است.

توصیه می‌شود تا تمامی فعالان اقتصادی اقدام به ایجاد چنین منبعی کنند و از مزایای بلندمدت استخدامی آن بهره‌مند شوند. در این راه از به‌کارگیری جدیدترین و کارآمدترین فناوری‌های روز استفاده کنند که بسیاری از فرایندها را به صورت خودکار انجام می‌دهد. وقت و انرژی بیشتری در اختیار مدیران و کارکنان قرار می‌دهد.

چارگون