جذب و نگهداشت نیرو؛ چالش‌ها، وضعیت امروز و راهکارهای قابل اجرا

طبق بررسی‌ها در سال 2023، جذب نیرو اولویت 45 درصد از مدیران منابع انسانی بوده و 36 درصد هم معتقدند استراتژی کنونی‌شان در تأمین نیرو، توانایی شناسایی افراد دارای مهارت‌های مناسب را ندارد.

این موضوع نشان می‌دهد که جذب و نگهداشت نیرو دیگر صرفاً یک وظیفه HR نیست؛ بلکه تبدیل به یک چالش مهم سازمانی شده. برای مدیریت مؤثر آن، باید هم موانع را شناخت و هم راهکارهای دقیق و عملی داشت.

برای دریافت دموی نرم افزار منابع انسانی
کلیک کنید

موانع اصلی جذب و نگهداشت نیرو

شناخت دقیق موانعی که سازمان‌ها در مسیر جذب و نگهداشت نیرو با آن روبه‌رو می‌شوند، نقطه شروع طراحی هر استراتژی منابع انسانی است. در سال‌های اخیر تغییرات بازار کار، انتظارات نسل جدید کارکنان و تحول مدل‌های کاری باعث شده

چالش‌های این حوزه پیچیده‌تر و چندلایه‌تر شوند. بسیاری از مشکلاتی که امروز سازمان‌ها تجربه می‌کنند، نه به دلیل کمبود نیروی متخصص، بلکه به‌دلیل عدم همخوانی شیوه‌های جذب، مدل همکاری و نوع پیشنهادهای ارائه‌شده با واقعیت‌های جدید بازار کار است. سه مانع اصلی که بیشترین اثر را بر روند جذب و نگهداشت نیرو دارند، شامل موارد زیر است:

عدم توازن عرضه و تقاضا

بازار کار امروز به‌گونه‌ای است که نیروهای آماده به کار الزاماً در مسیر کانال‌های سنتی مثل سایت‌های کاریابی، روزنامه‌ها یا آگهی‌های عمومی قرار ندارند. بسیاری از افراد متخصص نه‌تنها آگهی‌ها را دنبال نمی‌کنند، بلکه شاید اصولاً در حال جست‌وجوی فعال شغل نباشند. بنابراین وابستگی کامل به این کانال‌ها باعث می‌شود بخش زیادی از استعدادهای واقعی سازمان از دست برود.

شرایط جدید حفظ نیرو

با گسترش مدل‌های هیبرید (ترکیب دورکاری و حضوری)، نگهداشت نیروها نسبت به قبل سخت‌تر شده است. در این شرایط کارکنان انتظار انعطاف زمانی، ابزار مناسب برای کار از راه دور، ارتباطات شفاف‌تر و مدیریت منصفانه‌تری دارند. در صورتی که سازمان نتواند این توقعات را مدیریت کند، احتمال افزایش ترک کار بالاست.

پذیرش شغل و پیشنهاد همکاری

بازار کار رقابتی باعث شده متقاضیان پیش از انتخاب یک شغل بیشتر تحقیق کنند. اگر بسته جبران خدمات، مزایا، مسیر پیشرفت یا فرهنگ سازمانی جذاب نباشد، معمولاً پیشنهادهای دیگر را ترجیح می‌دهند. حتی اگر کارفرما برند شناخته‌شده‌ای باشد، نبود مزایای رقابتی احتمال جذب را کاهش می‌دهد.

راهکارهای قابل اجرا برای غلبه بر چالش‌ها

مجموعه‌ای از اقدامات عملی وجود دارد که می‌توانند پایه یک استراتژی مؤثر برای جذب و نگهداشت نیرو را شکل بدهند. این راهکارها بر اساس تجربه سازمان‌ها، شرایط جدید

بازار کار و انتظارات نسل امروز کارکنان مطرح می‌شوند و هدف‌شان این است که مسیر تصمیم‌گیری تیم‌های منابع انسانی را روشن‌تر کنند. هر مورد نیز به یک جنبه کاربردی می‌پردازد تا بتوان در عمل از آن بهره گرفت.

تنوع‌بخشی به روش‌های جذب

اتکا به روش‌های سنتی دیگر کافی نیست. استفاده از شبکه‌های اجتماعی، رصد صفحات پرمخاطب، درج آگهی در کانال‌های تخصصی، ارتباط مستقیم با افراد شاغل در شبکه‌های حرفه‌ای مانند لینکدین و حتی بررسی افرادی که شاغل هستند، اما مهارت کافی دارند، شانس جذب را به‌طور قابل‌توجهی بالا می‌برد. این کار کمک می‌کند به طیف گسترده‌تری از استعدادها دست پیدا کنیم.

تعریف مهارت‌ها و نقش‌های جدید

گاهی مشکل از این نیست که فرد مناسب پیدا نمی‌شود؛ مشکل این است که تعریف نقش هنوز سنتی است. وقتی نقش‌ها را بر مبنای نیاز روز بازطراحی کنیم، دامنه گزینه‌های مناسب گسترده‌تر می‌شود. مثلاً:

- به‌جای کارمند اداری سنتی، فردی که با نرم‌افزارهای منابع انسانی کار کند
- به‌جای پشتیبان تلفنی، کارشناس مسلط به سیستم‌های تیکتینگ
- به‌جای بازاریاب حضوری، تولیدکننده محتوای دیجیتال

این تغییر نگرش هم هزینه‌ها را مدیریت می‌کند و هم بهره‌وری را افزایش می‌دهد.

برگزاری دوره‌های آموزشی رایگان

برخی استعدادها فقط نیازمند مسیر یادگیری هستند تا تبدیل به نیروی ارزشمند شوند. کمپین‌های کارآموزی، بوت‌کمپ‌ها و دوره‌های کوتاه‌مدت نه‌تنها باعث شناسایی افراد باانگیزه و مستعد می‌شود، بلکه فرهنگ سازمانی را نیز به شکل مثبت نمایش می‌دهد.

ایجاد مشوق برای معرفی نیرو از سوی کارمندان

کارکنان فعلی اغلب بهترین منابع برای معرفی افراد مناسب هستند. آنها از فضای سازمان، فرهنگ کاری و نیازهای واقعی تیم خود آگاه‌اند. با ارائه پاداش یا امتیاز برای معرفی موفق، می‌توان فرآیند جذب را سریع‌تر، کم‌هزینه‌تر و با کیفیت بالاتر انجام داد.

اشتراک اهداف و چشم‌انداز سازمان با متقاضیان

وقتی افراد بدانند قرار است در چه مسیری قدم بگذارند، چرا این کار مهم است و چه آینده‌ای در انتظارشان است، انگیزه بیشتری برای پیوستن به سازمان پیدا می‌کنند. بیان شفاف اهداف، چشم‌انداز و جایگاه شغل در رسیدن به این اهداف، به متقاضی احساس نقش‌آفرینی و مشارکت می‌دهد.

طراحی تجربه ورود (Onboarding) متناسب با شخصیت افراد

روش ورود کارکنان به سازمان نباید یک نسخه ثابت برای همه باشد. افراد متفاوت‌اند: برخی نیاز به همراهی بیشتر دارند، برخی مستقل‌ترند و برخی با مدل آموزشی متفاوتی ارتباط می‌گیرند. تطبیق این فرآیند با روحیات هر فرد، احتمال ماندگاری او را بالا می‌برد.

تعریف شفاف شغل‌ها و وظایف

ابهام در مسئولیت‌ها یکی از مهم‌ترین دلایل عدم پذیرش پیشنهاد شغلی است. متقاضی وقتی نمی‌داند دقیقاً چه کاری از او انتظار می‌رود یا معیار سنجش عملکرد چیست،

احساس ریسک می‌کند. تعریف واضح وظایف، انتظارات و مسیر رشد، اعتماد فرد را افزایش می‌دهد.

بازبینی مستمر مهارت‌های مورد نیاز

همه مهارت‌ها الزاماً ضروری نیستند. زبان انگلیسی یا داشتن مدرک تحصیلی خاص شاید مزیت باشد، اما باید پرسید: «آیا نبود این مهارت‌ها مانع انجام وظایف اصلی می‌شود؟»

اگر جواب نه است، لازم نیست آنها را الزام قطعی قرار دهیم. این بازبینی باعث می‌شود تعداد بیشتری از افراد شایسته فرصت ورود به سازمان را داشته باشند.

بازنگری نیازمندی‌های شغلی

گاهی شروطی مثل سن یا جنسیت بدون دلیل واقعی در آگهی‌ها قرار می‌گیرند. در حالی که در بسیاری از نقش‌ها هیچ ضرورتی برای این پیش‌نیازها وجود ندارد. بهتر است تمرکز روی معیارهای آینده‌محور باشد؛ مثل آشنایی با نرم‌افزارهای کاربردی، توانایی تحلیل داده یا مهارت‌های دیجیتال.

توجه به نیازهای آموزشی و توسعه‌ای

نیروهایی که امکان یادگیری و رشد دارند، عملکرد بهتری ارائه می‌دهند و انگیزه بیشتری برای ماندن در سازمان پیدا می‌کنند. آموزش هم بهره‌وری را بالا می‌برد، هم به متقاضیان نشان می‌دهد که سازمان برای مسیر پیشرفت‌شان برنامه دارد. این خود یکی از مؤثرترین

عوامل در جذابیت پیشنهاد همکاری است.

سخن پایانی

چالش‌های جذب و نگهداشت نیرو گسترده‌اند و نسخه واحدی برای همه سازمان‌ها وجود ندارد. اما آنچه مهم است، داشتن یک استراتژی مشخص و ابزارهای مناسب برای اجرای آن است؛ از جمله نرم‌افزارهایی که در حوزه جذب و نگهداشت نیرو و توسعه کارکنان به مدیریت بهتر و تصمیم‌گیری دقیق‌تر کمک می‌کنند.