

تفاوت جذب و استخدام چیست؟

شرکت‌های در حال توسعه همیشه برای تأمین نیازهای نیروی کار خود به دنبال استخدام اعضای جدید و کارآمدتر هستند. این فرآیند شامل دو رویکرد مهم جذب و استخدام می‌شود که با وجود شباهت‌های ظاهری، دارای تفاوت‌های عمده‌ای نیز هستند. تمام کسب‌وکارها برای دستیابی به اهداف خود به نیروی انسانی نیاز دارند؛ افرادی که می‌توانند منابع موجود را به کالا یا خدمات تبدیل کنند اما انتخاب بهترین و کارآمدترین نیرو از میان داوطلبان، امری چالش‌برانگیز است.

بنابراین، درک تفاوت‌های بین جذب و استخدام برای این شرکت‌ها حیاتی است. برای کسب‌وکارها، فهم عمیق این فرآیندها و تفاوت‌های آنها می‌تواند به بهبود عملکرد و دستیابی به اهداف بلندمدت کمک کند. در این مقاله به بررسی تفاوت جذب و استخدام خواهیم پرداخت و تلاش می‌کنیم به شما در انتخاب فرد مناسب کمک کنیم. پس با این مطلب همراه ما باشید.

با [نرم افزار جذب و استخدام دیدگاه](#)، مراحل جذب و استخدام سازمان خود را آسان و بهینه کنید.

کلیک کنید

برای دریافت دمو

تفاوت جذب و استخدام: تعاریف

پیش از آشنایی با تفاوت جذب و استخدام باید با تعاریف این دو مفهوم آشنا شویم.

استخدام به چه معنا است؟

استخدام را می‌توان فرایندی شامل جست‌وجو، ارزیابی و به‌کارگیری استعدادهای جدید دانست. این فرآیند اغلب زمانی آغاز می‌شود که یک کارمند استعفا دهد یا موقعیت جدیدی برای تأمین نیازهای رو به رشد سازمان ایجاد شود. استخدام، به نوعی پاسخ به یک نیاز فوری است که از طریق آگهی‌های شغلی اعلام می‌شود و از داوطلبان درخواست می‌کند تا رزومه‌های خود را ارسال کنند.

در واقع می‌توان گفت فرآیند استخدام به معنای جذب سریع نیرو برای پر کردن خلأهای موجود در سازمان است. این آگهی‌ها از طریق رسانه‌های مختلفی مانند شبکه‌های اجتماعی نظیر لینکدین و فیسبوک و وبسایت‌های کاریابی منتشر می‌شوند. داوطلبان پس از ارسال رزومه‌های خود، توسط تیم‌های مدیریت استعدادیابی و منابع انسانی بررسی و با آنها مصاحبه‌های متعددی انجام می‌شود. این مصاحبه‌ها بر اساس سؤالات از پیش تعیین‌شده‌ای است که برای ارزیابی مهارت‌ها و توانمندی‌های داوطلبان طراحی شده‌اند. در صورت تمایل برای کسب اطلاعات بیشتر در خصوص مصاحبه‌های شغلی

به مقاله [انواع مصاحبه](#) رجوع کنید.

منظور از جذب نیرو چیست؟

استخدام و جذب دو مفهوم کلیدی در مدیریت منابع انسانی هستند که هر کدام نقش مهمی در تأمین نیروی کار دارند. جذب، فرایندی مستمر و پیشگیرانه است که به منظور جلب نظر، انتخاب و نگه داشتن بهترین متقاضیان استفاده می شود. برخلاف استخدام که معمولاً پس از ایجاد یک موقعیت شغلی آغاز می شود، جذب از مدتها قبل شروع شده است و به طور منظم انجام می شود.

مدیران منابع انسانی با استفاده از تکنیک های مختلف مانند روابط عمومی، شبکه سازی و ارتباطات، رسانه های اجتماعی و... به طور فعال شرکت خود را به افراد با استعداد معرفی می کنند. آنها داوطلبان خاصی را شناسایی می کنند و با آنها تماس می گیرند تا شرایط سازمان و نوع استعدادی که به دنبال آن هستند را توضیح دهند. این رویکرد، باعث می شود تا شرکت همواره فهرستی از افراد مستعد و آشنا با برند خود را داشته باشد که تمایل به همکاری دارند.

این روش برای جذب نیروهایی است که از مهارت ها و قابلیت های تخصصی، به ویژه برای موقعیت های مهم و دائمی مانند مدیریت و تصمیم گیری، برخوردارند. استراتژی های جذب به طور بلندمدت برنامه ریزی می شود و فرصت هایی را برای یافتن داوطلبانی با صلاحیت آکادمیک، مهارت ها و تجربه های متناسب با نیازهای سازمان فراهم می کند. به این ترتیب، شرکت هیچگاه برای پر کردن موقعیت های شغلی، تحت فشار نخواهد بود و می تواند با استفاده از لیست تهیه شده، به سرعت نیروی کار مناسب را جایگزین کند.

در واقع جذب نیرو به معنای ایجاد یک تصویر جذاب از شرکت برای جلب توجه داوطلبان است. این فرآیند شامل استراتژی‌های طولانی‌مدت برای افزایش شناخت و علاقه داوطلبان به سازمان است، تا زمانی که نیاز به استخدام باشد، داوطلبان متعددی در دسترس باشند.

موفقیت در جذب و استخدام

برای موفقیت در این دو حوزه، داشتن درکی عمیق از فرآیندها و اطلاع از تفاوت بین جذب و استخدام ضروری است. استخدام پاسخ فوری به نیازهای حال حاضر سازمان است، در حالی که جذب نیرو به معنای آماده‌سازی برای نیازهای آینده است. این دو رویکرد در کنار هم می‌توانند به سازمان‌ها کمک کنند تا با نیروی کار توانمندتر و آماده‌تر، به اهداف بلندمدت خود دست یابند. به همین منظور، شرکت‌ها می‌توانند از دوره‌های آموزشی منابع انسانی بهره‌مند شوند تا بهترین شیوه‌های جذب و استخدام را فراگیرند و در فرآیندهای خود به کار ببرند. این دوره‌ها می‌توانند به تیم منابع انسانی کمک کنند تا استراتژی‌های بهتری برای یافتن و جذب استعدادها داشته باشند و فرآیند استخدام را بهینه‌تر کنند.

معرفی تفاوت‌های جذب و استخدام

حال که با این دو مفهوم آشنا شدیم، باید به بررسی تفاوت جذب و استخدام بپردازیم. در دنیای منابع انسانی، دو واژه جذب و استخدام به ظاهر مشابه اما در واقع متفاوت و مکمل یکدیگر هستند. بیایید با یک نگاه خلاقانه و جالب، تفاوت‌های اصلی بین این دو

مفهوم را بررسی کنیم:

• زمان آغاز فرآیند

استخدام زمانی شروع می شود که یک فرصت شغلی در سازمان ظاهر می شود. این فرآیند بیشتر واکنشی است در مقابل خالی شدن یک پوزیشن شغلی؛ اما جذب از مدت ها قبل از ایجاد یک موقعیت شغلی آغاز می شود. این رویکرد پیشگیرانه و برنامه ریزی شده است تا شرکت همیشه آماده پذیرش بهترین ها باشد.

• بانک استعداد

استخدام معمولاً برای موقعیت های موقت یا سطوح پایین تر مناسب است و بر اساس نیاز فوری انجام می شود. از طرف دیگر، جذب برای موقعیت های دائمی و تخصصی ایده آل است، مانند پست های مدیریتی. این فرآیند شامل شناسایی و نگهداشتن افراد با مهارت ها و قابلیت های خاص است.

• تبعات اشتباه در فرآیند

یکی دیگر از تفاوت های مهم بین استخدام و جذب در اشتباهات پیش آمده است. در استخدام، اگر فرد اشتباهی انتخاب شود، زیان آن کمتر است چرا که جایگزینی این

افراد در سطوح پایین‌تر راحت‌تر است و بانک استعداد موجود می‌تواند سریعاً این نقص را جبران کند. این در حالی است که در جذب، اشتباه در انتخاب فرد برای یک موقعیت مهم می‌تواند خسارات بلندمدتی را به شرکت وارد کند، از جمله ضررهای مالی و زمانی سنگین.

• معایب اصلی

مشکل اصلی استخدام این است که زمانی آغاز می‌شود که نیاز فوری به پر کردن یک جای خالی وجود دارد، بنابراین تیم منابع انسانی تحت فشار زیادی قرار می‌گیرند. در مقابل، نقطه ضعف جذب، نیاز به سرمایه‌گذاری زمانی و مالی است، چرا که این استراتژی به برنامه‌ریزی بلندمدت و مستمر نیاز دارد.

به طور کلی، استخدام به معنای جایگزین کردن سریع یک داوطلب مناسب برای یک موقعیت شغلی خالی است؛ در حالی که جذب، استراتژی‌ای بلندمدت و مداوم برای یافتن و نگه‌داشتن بهترین استعدادها است. درک این تفاوت‌ها به سازمان‌ها کمک می‌کند تا با برنامه‌ریزی دقیق‌تر و استفاده از هر دو فرآیند، از وارد شدن هرگونه ضرر به ساختار خود جلوگیری کنند و مسیر موفقیت را هموار سازند. این تفاوت‌ها نشان می‌دهند که هر دو فرآیند به نحوی به هم وابسته و مکمل یکدیگر هستند و موفقیت سازمان‌ها، در بهره‌برداری هوشمندانه از هر دو روش نهفته است.



اهمیت جذب و استخدام در کسب و کار

استخدام، برگ برنده بسیاری از شرکت‌ها است. باید پذیریم که رشد شرکت وابسته به کارمندان آن است. به بیان ساده‌تر، استخدام نیروی مناسب، سنگ بنای تحقق استراتژی‌های سازمانی است. استخدام افراد خلاق، سازمان را خلاق می‌کند و استخدام افراد منظم، سازمان را منظم و پایدار.

در این میان، مدیران و سازمان‌ها همواره در پی افرادی هستند که با فرهنگ و ارزش‌های سازمانی هماهنگ باشند و بتوانند به تقویت آن کمک کنند. در واقع علت استعفاهای مکرر کارکنان به انتخاب‌های استخدامی بازمی‌گردد.

واقعیت این است که بسیاری از برنامه‌های آموزشی و انگیزشی سازمان‌ها به نتایج

مطلوب نمی‌رسند، تنها به این دلیل که در انتخاب و انتصاب افراد اشتباه شده است. هیچ برنامه آموزشی یا انگیزشی نمی‌تواند اشتباهات زمان استخدام را جبران کند.

راز موفقیت برترین شرکت‌های دنیا در انتخاب افراد مناسب، نهفته است. بسیاری از رهبران و مدیران موفق جهان، بخش عمده‌ای از موفقیت خود را به جذب افراد شایسته نسبت می‌دهند. انتخاب دقیق و هوشمندانه کارکنان، راهی مطمئن برای دستیابی به اهداف بزرگ سازمانی و ارتقای سطح عملکرد کلی است. بنابراین علاوه بر در نظر گرفتن تفاوت جذب و استخدام، باید نکات اساسی و ارزش‌های سازمان خود را در حین این فرآیندها محترم و اولویت بشماریم.

انتخاب بهترین نیرو برای کسب‌وکار

سرمایه‌های انسانی بدون شک از مهم‌ترین دارایی‌های یک شرکت محسوب می‌شوند. اگر از یک مدیر بپرسید سرمایه‌های شما چیست، به ندرت پیش می‌آید که نامی از کارکنان و سرمایه انسانی نبرد. به همین دلیل، مسئولیت مدیر منابع انسانی بسیار سنگین است. استخدام، یکی از مهم‌ترین وظایف بخش منابع انسانی در هر سازمانی است و انجام آن به صورت اثربخش، فرآیندی جامع و زمان‌بر است. شاید باورش سخت باشد اما هزینه استخدام یک فرد نامناسب می‌تواند چندین برابر حقوق و مزایای سالانه در نظر گرفته شده برای هر فرد باشد. اینجا است که اهمیت استخدام اثربخش به وضوح نمایان می‌شود.

در واقع طی یک استخدام اثربخش، با در نظر گرفتن شایستگی‌های افراد مختلف، نیروها

جذب سازمان می‌شوند. این نیروها دارای ویژگی‌های اولیه برای هر سازمانی هستند. مثلاً اگر فرهنگ سازمانی خاصی برای یک سازمان مهم باشد، منابع انسانی می‌کوشند در همان ابتدای مسیر و طی فرایند جذب و استخدام، نیروهایی که برای این فرهنگ مناسب نیستند را حذف کنند. از دیگر ویژگی‌های استخدام اثربخش می‌توان به برگزاری آزمون‌های ارزیابی مختلف و در ادامه مصاحبه با حضور تیم ارزیابی اشاره کرد.

مثلت استخدام

استخدام اثربخش دارای سه بخش اساسی است که در ادامه به بررسی هر کدام خواهیم پرداخت:

- شایستگی‌ها

پیش از استخدام، لازم است یک مدل جامع از شایستگی‌ها و فرهنگ مورد نیاز سازمان خود را ترسیم کنید. این مدل جامع، نقشه راهی است که شما را در جذب افراد مناسب هدایت می‌کند و مشخص می‌سازد که چه مهارت‌ها، تخصص‌ها و توانمندی‌هایی برای سازمان شما ضروری است. شایستگی یا قابلیت، مجموعه‌ای از ویژگی‌های فردی است که باعث می‌شود یک شخص در شغل یا نقش خود عملکرد برجسته‌ای نسبت به سایرین داشته باشد.

برای شناسایی دقیق این شایستگی‌ها، مدیران و کارشناسان منابع انسانی باید به تحلیل جایگاه‌های شغلی بپردازند تا نیازها و ویژگی‌های هر عنوان شغلی را به درستی تعیین کنند. علاوه بر آن، فرهنگ سازمانی نیز باید تعریف شود تا افراد بر مبنای تعهد به این

فرهنگ در لیست استخدام قرار گیرند.

– ابزارها و آزمون‌ها

مدیران می‌توانند با بهره‌گیری از ابزارها و آزمون‌های معتبر، به راحتی شایستگی‌های کارکنان را ارزیابی کنند. این ابزارها و آزمون‌ها، وسایل کلیدی برای تشخیص توانمندی‌ها و قابلیت‌های افراد هستند. به کمک این ابزار، می‌توان به صورت دقیق‌تر و علمی‌تر شایسته بودن یا نبودن متقاضیان را سنجید و از صحت انتخاب‌ها اطمینان حاصل کرد.

– تیم‌های ارزیابی

ضلع سوم مثلث استخدام، تیم‌ها و کانون‌های ارزیابی هستند که با استفاده از ابزارها و آزمون‌ها، کارکنان را مورد سنجش قرار می‌دهند و میزان شایستگی آنان را ارزیابی می‌کنند. این تیم‌ها نقش حیاتی در فرآیند استخدام دارند و باید با دقت و دانش بالا عمل کنند.

تمامی این سه رکن در ارتباط با یکدیگر هستند و اختلال در هر کدام می‌تواند کارایی سایر ارکان را کاهش دهد. تصور کنید مدیران نتوانند شرح دقیقی از شایستگی‌های مورد نیاز یک شغل را ارائه دهند یا ویژگی‌های نادرستی را به تیم ارزیابی اعلام کنند. در این صورت، تیم ارزیابی نیز بر اساس اطلاعات نادرست، اقدام می‌کنند و نتیجه نهایی هم یک استخدام ناموفق خواهد بود. با درک و اجرای صحیح این سه رکن اساسی، می‌توان یک فرآیند جذب و استخدام اثربخش و موفق را تضمین کرد که سازمان را به سوی

اهداف و موفقیت‌های بزرگ هدایت می‌کند.

سخن پایانی

در این مقاله به بررسی تفاوت جذب و استخدام، تعریف و تأثیر آن‌ها بر یک کسب‌وکار پرداختیم. جذب و استخدام هر دو فرآیندهایی حیاتی هستند که با روش‌ها و اصول متفاوتی اجرا می‌شوند و در شرایط گوناگونی کاربرد دارند. استخدام زمانی آغاز می‌شود که یک فرصت شغلی در سازمان وجود داشته باشد.

هدف از استخدام، پرکردن پوزیشن خالی به وسیله فردی مناسب است. به عبارتی، استخدام یک واکنش به نیاز فوری سازمان برای پر کردن یک پست خالی است. مدیران منابع انسانی در این مرحله به سرعت دست به کار می‌شوند تا بهترین متقاضی را برای آن موقعیت بیابند. در حالی که پروسه جذب طولانی‌تر است و بیشتر به منظور شناسایی و همچنین نگهداشت افراد مناسب در سازمان صورت می‌گیرد. تفاوت‌های زیادی بین جذب و استخدام وجود دارد و هرچه استخدام با دقت بیشتری صورت گیرد، شرکت به چشم‌اندازهای خود نزدیک‌تر خواهد شد.