การสรรหาบุคลากรเชิงรุก (PROACTIVE RECRUITMENT)

โดย อาจารย์สุวิตา พฤกษอาภรณ์

การสรรหาบุคลากรเชิงรุก (PROACTIVE RECRUITMENT)

เมื่อความสามารถในการแข่งขันขององค์กรเป็นผลมาจากความสามารถของบุคลากร การทำงานของ HR จึงต้องสรรหาคนทำงานที่ตอบโจทย์องค์กรให้ได้มากที่สุด และวิธีที่ HR ต้องนำมาใช้ก็คือ **การสรรหาเชิงรุก** (Proactive Recruitment) ที่เป็นการสรรหาผู้สมัครงานให้ได้ผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ในแผนการสรรหาอย่างมีประสิทธิภาพ และทำให้ได้คนทำงานตามที่ต้องการอย่างรวดเร็วหรือก่อนนายจ้างรายอื่น ซึ่งมี 3 ขั้นตอนหลัก ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 วางแผนสรรหาเชิงรุก

- วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน (Manpower Planning)

- ทีมสรรหาและผู้จัดการของหน่วยงานที่ต้องการอัตรากำลังคน ร่วมกันตั้งเป้าหมายและตัวชี้วัดของผลงาน พร้อมร่วมกันทำหน้าที่สรรหาและคัดเลือก

- วางแผนการคัดเลือกจากแหล่งสรรหาที่เหมาะสม

เทคนิค :

ก่อนเข้าสู่ขั้นตอนการวางแผน ทีมสรรหาและผู้จัดการของหน่วยงานควรได้รับการพัฒนาทักษะการสรรหา คัดเลือกและสัมภาษณ์ผู้สมัครเพื่อให้ได้คนทำงานที่หลากหลายและมีประสิทธิภาพ จากนั้นต้องมีการระดมความเห็นของทีมสรรหาและผู้จัดการของหน่วยงานเพื่อนำมาปรับปรุงในงานสรรหาครั้งต่อๆไป และต้องรักษาขีดความสามารถในการสรรหาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะต้องสามารถจัดลำดับความสำคัญก่อนหลังที่อิงตามความจำเป็นในการสรรหา โดยอาจจะยึดเกณฑ์ตำแหน่งงานที่สำคัญ (Critical Position) หรือหาได้ยาก (Hard-to-Fill Position) เป็นตำแหน่งที่จะสรรหาใหม่หรือสรรหาทดแทนมาก่อนตำแหน่งงานด้านสนับสนุน (Support Function Position)

ขั้นตอนที่ 2 ดำเนินการเชิงรุก

- วิเคราะห์ตำแหน่งงานที่สำคัญ (Critical Position) หรือหาได้ยาก (Hard-to-Fill Position) และนำมาค้นหาว่ามีพนักงานภายในตำแหน่งใดที่สามารถปฏิบัติงานทดแทนได้บ้าง หรือเพื่อนำมาใช้เพื่อปรับปรุงและจัดทำแผนการลดเวลาสรรหา เช่น การสัมภาษณ์ผู้สมัครงานเพื่อขึ้นบัญชีเก็บไว้ให้พร้อมเรียกทำงานในอนาคต

- ค้นหาแหล่งจ้างงานเฉพาะทางหรือเฉพาะสาขาอาชีพ เช่น เว็บไซต์หรือเว็บท่า (Web Portal) ที่ประกาศรับสมัครตำแหน่งด้านวิศวกรรม การตลาด หรืออื่นๆ ซึ่งอาจใช้วิธีซื้อพื้นที่ประกาศงาน ก็จะช่วยให้เข้าถึงผู้สมัครงานที่ต้องการได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- วิเคราะห์ประสิทธิภาพของช่องทางการสรรหาแต่ละแหล่งที่เลือกใช้ พร้อมจัดลำดับความสำคัญของแต่ละช่องทาง เพื่อให้แผนการสรรหาและการบริหารงบประมาณมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- ติดตามสถานการณ์การจ้างงานและแหล่งจ้างงาน เพื่อเพิ่มโอกาสในการหาช่องทางรับคนเข้าทำงาน

เทคนิค :

ตลอดการดำเนินการสรรหา ควรสร้างเครือข่ายและประสบการณ์ที่ดีกับผู้สมัครงานและแหล่งจ้างงานต่าง ๆ ด้วย เพื่อประสิทธิภาพในการสรรหาและผลลัพธ์ที่ดีที่จะส่งผลในระยะยาว

ขั้นตอนที่ 3 วัดผลเชิงรุก

- นำตัวชี้วัดที่ตั้งไว้จากขั้นตอนการวางแผนมาวัดผลงานที่ได้จากการสรรหา
- นำผลการประเมินที่วัดได้มาปรับปรุงเพื่อนำไปพัฒนาในการสรรหาครั้งต่อไป