

รูปแบบการสรรหา ยุคใหม่ บนโลกใบเดิม

GEN Z Manpower

f GEN Z Manpower @genzmanpower



4 รูปแบบการสรรหาในยุคใหม่ - แต่โลกใบเดิม

เดินทางมาถึงกลางปี 2021 กันแล้ว ซึ่งเป็นช่วงที่ HR ทำงานกันอย่างเข้มข้น เพื่อปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่างๆ หรือ โรคระบาดที่เกิดขึ้น จะทำอย่างไร? เมื่อการทำงานของพวกเขายากขึ้น มีขอบเขต และ ซีดจำกัดเรื่องการทำงานที่มากขึ้น แต่การสรรหายังต้องเดินต่อไป

“ได้คำตอบว่าเทคโนโลยี หรือ ดิจิตอล เป็นวิธีที่มีประสิทธิภาพที่จะช่วยทั้งผู้สรรหาและผู้สมัครได้เป็นอย่างดี”

1. เทคโนโลยีการสรรหาแบบออนไลน์ (E-Recruitment) ด้วยการทำงานระยะไกลที่เป็นอยู่ในช่วงนี้ HR จึงต้องหันมาใช้ประโยชน์จากโลก Social Media โลกที่เข้าถึงง่าย กระจายเร็ว ดึงดูดแรงที่สุดในตอนนี้

- **ดึงดูดแรง:** เริ่มจากการออกแบบองค์ประกอบเราให้หน้าดึงดูดก่อน โดยมาจากช่องทางการติดต่อ หรือ ช่องทางการประชาสัมพันธ์ถึงกลุ่มผู้สมัครที่มีศักยภาพทั้งหมด ไม่ว่าจะเว็บไซต์, Facebook, Linkin หรือ Line official
- **เข้าถึงง่าย:** ว่าด้วยเรื่องเครื่องมือที่ใช้ในขั้นตอนคัดเลือก หรือ พิจารณาคุณสมบัติเบื้องต้น สัมภาษณ์งาน ส่งข้อมูลรายละเอียดต่างๆ เครื่องมือเหล่านี้ต้องง่ายต่อผู้สมัคร ไม่ซับซ้อน ต้องเป็นช่องทางออนไลน์ที่ง่ายต่อการเข้าถึงของผู้สมัครทุกประเภท
- **กระจายเร็ว:** ใช้ทุกช่องทาง ทุกโอกาสในการที่จะเข้าหาผู้สมัครทุกกลุ่มเป้าหมายกระจายตำแหน่งว่างไปยังแหล่งข้อมูล Social Media ทุกช่องทาง โดยเลือกแหล่งกระจายข้อมูลให้เข้ากับกลุ่มผู้สมัครในตำแหน่งนั้นๆ เพื่อกระตุ้นให้ผู้สมัครเป็นอีกหนึ่งช่องทางที่ช่วยกระจายข้อมูลให้เรา

2. สรรหาจากทักษะที่จำเป็นกับความเป็นจริงในการทำงาน จากสถานการณ์ในช่วงนี้ ทำให้บริษัทต่างๆ ต้องประเมินความสามารถ ทักษะ และคุณสมบัติที่ทำให้พนักงานประสบความสำเร็จ โดย HR สามารถใช้เครื่องมือในการสรรหาแบบออนไลน์ และเจาะลึกถึงความรู้ ความสามารถ ทักษะ ของผู้สมัครอย่างละเอียดว่าตรงกับคุณสมบัติในตำแหน่งที่เราหาหรือไม่ อีกทั้งต้องมองถึงภาพการทำงานจริงด้วย ว่าเหมาะสมหรือไม่ นั่นคือเรื่องของทัศนคติ ความคิดและความยืดหยุ่นกับการทำงานของผู้สมัคร ที่ต้องมาคู่กับศักยภาพเสมอ

3. เข้าสู่ระบบออนไลน์ ที่มีตัวตน ผู้สรรหาบางกลุ่มยังมีความกังวลว่าการใช้ระบบออนไลน์ จะทำให้องค์กรดูเหมือนไม่มีตัวตนอยู่จริง หรือไม่น่าเชื่อถือ เนื่องจากผู้ที่ผ่านเข้ามาเห็นช่องทางออนไลน์ของเรา พวกเขาจะใช้เวลาแค่แป๊บเดียวในการศึกษาและตัดสินใจจาก First Impression นั้นหมายความว่า หากเราสร้างคอนเทนต์ไว้ดี ดึงดูดแรง และ น่าเชื่อถือ มีช่องทางการติดต่อครบถ้วน สามารถตอบคำถาม ข้อสงสัยจากผู้สมัครได้อย่างรวดเร็ว และ ครบถ้วน ผู้สมัครจะใช้เวลาไม่นานในการตัดสินใจสมัครงานกับเราเช่นกัน

4. อดคิดหมดความลำเอียง ในการทำงานแต่ละวันของ HR ต้องใช้ดุลยพินิจในการตัดสินใจอยู่เสมอ ซึ่งเมื่อใดก็ตามที่การใช้ดุลยพินิจมาจากนิสัยส่วนตัว หรือ ความชอบส่วนตัว มากกว่าหลักการการตัดสินใจตามวิชาการ ทักษะ ก็มีโอกาที่จะเกิดอคติสูงมาก จากการเลือกคนเข้าทำงาน เช่น หาก HR มองว่า ผู้สมัครมีบุคลิกที่ดี มีมนุษยสัมพันธ์ดี ร่าเริง และดูเป็นมิตร เรามักจะให้คะแนนคนเหล่านั้นว่า เป็นคนเก่ง สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี และมีคุณสมบัติเหมาะสมตามที่ต้องการ แต่บางครั้งสิ่งนี้ทำให้เกิดความเอนเอียง และไม่เป็นอย่างที่เราคิดเสมอไป โดยยุคใช้ความชอบส่วนตัว หรือ อคตินี้จะหมดไป หากเราหันมาใช้ระบบ AI หรือ ออนไลน์ให้มากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นการช่วยคัดกรองผู้สมัครผ่านออนไลน์ให้ตรงกับคุณสมบัติก่อน ที่จะทำการสัมภาษณ์ เพื่อที่เราจะได้สัมภาษณ์กับคนที่มีความสอดคล้องกับความต้องการที่สุด

เนื่องจาก AI คัดเลือกผู้สมัครจากที่องค์กรตั้งไว้ โดยไม่มีอารมณ์เหมือนมนุษย์มาเกี่ยวข้อง จึงเป็นการเพิ่มความชัดเจน และความยุติธรรมให้กับผู้สมัครงาน แต่ท้ายที่สุด เราก็ยังมีความกังวลว่าการใช้ AI ในการคัดกรองพนักงาน จะทำให้ได้พนักงานที่ขาดลักษณะความเป็นมนุษย์และเหมือนกับหุ่นยนต์มากเกินไป ดังนั้น จึงยังมีความจำเป็นต้องใช้ HR ในการคัดเลือกรอบสุดท้าย จะเป็นการผสมผสานที่ลงตัวที่สุด ทั้งหมดนี้สามารถทำได้บนสมาร์ตโฟน หรือ อุปกรณ์ออนไลน์ต่างๆ ตามช่องทางที่เราเลือก แล้วการสรรหาจะรวดเร็วขึ้นมาก ตัวผู้สมัครเองก็รู้สึกยุติธรรมและเข้าถึงง่ายกับช่องทางนี้ด้วย