

**راه حل**

**سناریو دوم**

**سناریو 2**

یک شرکت در حال استخدام برای یک موقعیت بحرانی است که نیاز به مجموعه مهارت‌های بسیار ویژه دارد. تیم منابع بشری جستجوی گسترده‌ای را انجام داده است اما دچار مشکل شده است و نمی‌ تواند کاندیدای مناسب با صفات و تجربه مورد نظر را پیدا کند. مدیر استخدام تحت فشار قرار دارد تا به دلیل اهمیت این نقش در سازمان، به سرعت موقعیت را پر کند.

**سوال 1**: تیم منابع انسانی می تواند از چه استراتژی هایی برای جذب داوطلبان واجد شرایط با مجموعه مهارت های مورد نیاز استفاده کند؟

سوال 2: در صورت عدم موجودیت داوطلبان مورد نظر در بازار کار فعلی، چی پلان های بلاَ عوض را می توان در نظر گرفت؟

**راه حل 1:**

برای جذب داوطلبان واجد شرایط با مجموعه مهارت های مورد نظر، تیم منابع انسانی می تواند استراتژی های زیر را در نظر بگیرد:

**الف) جستجو را گسترش دهید:** منابع جایگزین برای کاندید های احتمالی، مانند هیئت‌های شغلی خاص صنعت، انجمن‌های حرفه‌ای و رویدادهای ارتباطی را جستجو کنید.

**ب) از تبلیغات هدفمند استفاده کنید:** خلاصه شغل قانع کننده ای ایجاد کنید که بیان دقیق نیازمندی‌ها و مفدیت خاص موقعیت را مشخص می کند. در پلتفرم‌های آنلاین یا نشریاتی که به متخصصان با مجموعه مهارت‌های مورد نظر پاسخ می‌دهند، تبلیغ کنید.

**ج)** برای بهره‌برداری از معرفی‌ها، کارکنان، مخاطبان صنعتی و شبکه‌های حرفه‌ای خود را تشویق کنید تا افرادی که دارای مهارت‌های تخصصی خاصی هستند را معرفی کنند.

**د) با ادارات استخدام یا مشاوران استخدام همکاری کنید:** از تخصص ادارات بیرونی که در تخصصی کاربردی و نقش‌های بسیار تخصصی در حوزه استخدام فعالیت می‌کنند، بهره‌برداری کنید.

**راه حل 2:**

اگر در بازار کار فعلی، افراد مناسب با مجموعه مهارت‌های مورد نیاز به طور آماده در دسترس نباشند، تیم منابع انسانی می‌تواند به رویکردهای جایگزین زیر را بررسی کنید:

**الف) یک سیستم جریان استعداد داخلی ایجاد کنید:** به منظور توسعه یک سیستم جریان استعداد داخلی، ابتدا باید کارکنان فعلی را ارزیابی کرده و مهارت‌های قابل انتقال و ظرفیت کسب مهارت‌های لازم را از طریق برنامه‌های آموزشی و توسعه شناسایی کنیم. سپس، باید فرصت‌هایی را برای تحرک داخل سازمانی و پیشرفت شغلی ایجاد کنیم. این اقدامات باعث تقویت و توسعه استعدادهای داخلی و افزایش نیروی کار ما می‌شود.

ب) **در نظر گرفتن خدمات برون سپاری یا قراردادی:** امکان پذیری برون سپاری وظایف حیاتی یا استفاده از پیمانکاران یا مشاوران با تخصص های ویژه بر اساس پروژه را ارزیابی کنید.

ج) سرمایه گذاری در آموزش و توسعه: کاندید ها را شناسایی کنید که دارای لیاقت کافی هستند و در توسعه حرفه ای آنها سرمایه گذاری کنید تا مهارت های تخصصی مورد نیاز را کسب کنند. این می تواند شامل ارائه برنامه های آموزشی مرتبط یا گواهی های حمایت مالی باشد.