

وظائف خالية

إيجاد وتعيين والاحتفاظ بأفضل العاملين

تأليف: ستيف لور و جاك جيبهارت

أين ذهبت العمالة؟

سواء كنت مديرا أو صاحب عمل، فلا بد أن تمر بالتجربة الصعبة التي نمر بها جميعا عند اختيار وتعيين العاملين الجدد. فالإعلان عن الوظائف لم يعد يجذب العمالة الجيدة. وعندما تعين عاملا جديدا تكتشف أنه لا يعرف شيئا عن العمل المكلف به، فضلا عن سرعة دوران العمالة وعدم استمرارها في مكان واحد.

حتى عهد قريب كنا نعلن عن الوظائف الخالية، فيقدم العشرات بل والمئات لشغلها، أما الآن فإن إعلاناتنا لا تجتذب إلا نفرا قليلا من الباحثين عن فرص عمل. حتى بالنسبة للشركات التي تدفع مرتبات أعلى مما يقدمه المنافسون، من متوسط الأجور في أسواق العمل السائدة فإن المشكلة تبقى قائمة. وإذا ما غضضنا الطرف عن مشكلات اجتذاب العاملين الجدد، فإن الاحتفاظ بالعمالة المدربة صار أمرا أكثر صعوبة. معظم المنظمات في مختلف البلدان والصناعات تعاني من نفس الظاهرة. حتى صارت ممارسات البحث عن عاملين جدد، واختيارهم وتعيينهم وتدريبهم وتحفيزهم من العمليات اليومية التي تستنزف الكثير من الموارد والجهود. وقد طغت على السطح في الآونة الأخيرة ظاهرة اقتناص العمالة من الشركات المنافسة. لكل هذه الأسباب أصبحت إعلانات (وظائف خالية) تملأ الصحف والمجلات المهنية، وامتدت لتشمل شبكة الإنترنت وغيرها من وسائل الإعلان الحديثة.

أسباب المشكلة:

- ١ - نقص أعداد الداخلين لسوق العمل من العمالة المدربة.
- ٢ - ضعف الرغبة في العمل لعدم وجود الحافز.

