

ผลสำรวจโดย คอร์น เฟอร์รี เผยองค์ประกอบด้าน มนุษย์ ยังมีความสำคัญอย่างมากในการว่าจ้างบุคลากร



- ผู้สรรหาบุคลากรและผู้สมัครงานส่วนใหญ่ระบุว่า นับเป็นเรื่องสำคัญมากที่ผู้สมัครงานควรรู้สึกชื่นชมในตัวผู้สรรหาบุคลากร —
- การตัดการติดต่อกับผู้สมัครงานแบบไม่มีคำอธิบาย เป็นสิ่งที่ทำให้ผู้สรรหาบุคลากรสูญเสียความน่าเชื่อถือมากที่สุด —
- มีผู้สมัครงานเพียง 5% ที่เชื่อว่าเงินคือตัวแปรสำคัญในการตัดสินใจเลือกข้อเสนอในการว่าจ้าง —

แม้มีการพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการสรรหาบุคลากรเข้าสู่องค์กรอย่างต่อเนื่อง หากผู้สรรหาบุคลากรและผู้สมัครงานต่างเห็นพ้องว่า ผู้สรรหาบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญและมีการตอบสนองอย่างเหมาะสมยังมีความสำคัญอย่างยิ่งในการสร้างประสบการณ์การสมัครงานเชิงบวกแก่ผู้สมัครงานเพื่อการค้นหาบุคลากรที่ดีที่สุดสำหรับองค์กร ข้อเท็จจริงดังกล่าวได้จากการสำรวจความคิดเห็นทั่วโลก 2 ฉบับใหม่ ซึ่งจัดทำโดย คอร์น เฟอร์รี (รหัสในตลาดหลักทรัพย์นิวยอร์ก

ร์: KFY) โดยฉบับหนึ่งสำรวจความคิดเห็นจากกลุ่มผู้สมัครงาน และอีกฉบับหนึ่งสำรวจจากกลุ่มผู้สรรหาบุคลากร

ผลการสำรวจระบุว่า ผู้สมัครงาน 90% และผู้สรรหาบุคลากร 80% กล่าวว่า การที่ผู้สมัครงานรู้สึกชื่นชมในตัวผู้สรรหาบุคลากรซึ่งเป็นผู้ที่ตนกำลังพูดคุยอยู่ด้วยนั้น เป็นเรื่องที่มีความสำคัญมากหรือมีความสำคัญอย่างยิ่งยวด

“เทคโนโลยีช่วยให้เราสามารถสรรหาบุคลากรผู้มีพรสวรรค์เข้าสู่องค์กรได้มากมาย เช่น การใช้ปัญญาประดิษฐ์ในการแสวงหาผู้สมัครงานที่ดีที่สุดกับหน้าที่งานหนึ่ง ๆ อย่างไรก็ตาม การมีปฏิสัมพันธ์ในเชิงบวกกับผู้สรรหาบุคลากรและ/หรือผู้จัดการฝ่ายการว่าจ้าง ก็สามารถส่งเสริมหรือทำลายประสบการณ์ของผู้สมัครงานได้” ทาเนีย เบอร์เจอร์ส หัวหน้างานฝ่ายตลาด ธุรกิจการแสวงหาบุคลากร คอร์น เฟอร์รี ประเทศไทยและอินโดนีเซีย กล่าว

เมื่อถูกถามว่าคุณสมบัติใดที่ทำให้ผู้สรรหาบุคลากรได้รับความเชื่อถือจากผู้สมัครงานมากที่สุด การสำรวจทั้งสองฉบับระบุว่า การมีความรู้เกี่ยวกับตำแหน่งงาน องค์กร และอุตสาหกรรมที่ดำเนินการ สร้างความน่าเชื่อถือได้มากที่สุด

ผู้สมัครงานมากกว่าครึ่ง (53%) กล่าวว่า จุดแตกหักของการสื่อสารที่รุนแรงที่สุดคือ เมื่อผู้สรรหาบุคลากร “ตัดการติดต่อแบบไม่มีคำอธิบาย” กับพวกเขา โดยไม่มีการโทรศัพท์ตอบกลับหรือแจ้งให้ทราบว่าการว่าจ้างกำลังดำเนินอยู่ในขั้นตอนใด

“แนวคิดที่ดีที่สุดคือการปฏิบัติต่อผู้สมัครเหมือนเป็นลูกค้าของบริษัท เมื่อพวกเขามาสมัครงาน” ทาเนีย เบอร์เจอร์ส กล่าว “เราต้องการให้ทุกขั้นตอนในการว่าจ้างดำเนินไปอย่างราบรื่น ส่วนสำคัญคือต้องมีการสนทนาโต้ตอบและปฏิบัติตัวกับอีกฝ่ายด้วยความนับถือ”

เมื่อถูกถามถึงเหตุผลสำคัญที่สุดว่าเพราะเหตุใดผู้สมัครงานจึงหางานใหม่ ผู้สรรหาบุคลากรตอบว่า เหตุผลหลัก ๆ คือต้องการตำแหน่งงานที่สูงขึ้น/ความรับผิดชอบที่มากขึ้นในฐานะบุคลากรระดับสูง ตามมาด้วยเงินเดือน ต้องการความท้าทายใหม่ ๆ และปัญหาความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน นอกจากนี้ ยังมีความต้องการที่เพิ่มมากขึ้นในการหาสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว โดยต่างคาดหวังอย่างมากว่าจะมีอิสรภาพและความยืดหยุ่นในการทำงานที่มากขึ้น

ผลการสำรวจคำตอบแทนในอุตสาหกรรมทั่วไปของ คอร์น เฟอร์รี พบว่าอัตราการลาออกในประเทศไทยอยู่ที่ 11% โดยอุตสาหกรรมที่ประสบกับอัตราการลาออกของพนักงานสูงสุด ได้แก่ ธุรกิจค้าปลีกและเทคโนโลยีสารสนเทศ ส่วนอุตสาหกรรมที่มีอัตราการลาออกของพนักงานต่ำสุดคือธุรกิจภาคพลังงาน

เมื่อผู้สมัครงานต้องตัดสินใจเลือกระหว่างข้อเสนองาน 2 แห่ง พวกเขา กล่าวว่า สิ่งที่ผู้สรรหาบุคลากรควรพูดคุยคือ เพราะเหตุใดข้อเสนองานของผู้สรรหาบุคลากรจึงสอดคล้องกับความต้องการของผู้สมัครงานมากกว่าแห่งอื่น (44%) โดยมีผู้สมัครงานเพียง 5% ที่กล่าวว่า การเสนอเงินที่มากกว่าจะเป็นเหตุผลหลักที่ทำให้รับข้อเสนองานแห่งหนึ่งมากกว่าอีกแห่งหนึ่ง

สำหรับการโน้มน้าวให้ผู้สมัครงานเลือกข้อเสนองานขององค์กร มีผู้สมัครงานเพียงครึ่งหนึ่ง (50%) ที่กล่าวว่าผู้สรรหาบุคลากรสามารถโน้มน้าวให้พวกเขาทำงานได้แม้พวกเขายังไม่มั่นใจในตำแหน่งงานนั้น แต่เมื่อถามคำถามเดียวกัน ผู้สรรหาบุคลากรกลับมีความมั่นใจมากกว่า โดย 83% กล่าวว่าพวกเขาสามารถโน้มน้าวผู้สมัครงานที่ยังไม่แน่ใจให้รับข้อเสนองานได้