العثور على مواهب
عبر الإنترنت

باتريشيا ناكاشي

هنـاك قول مأثور: الأشخاص هم أهم أصول شركتنا. هناك حقيقة قديمة: إنهم الأصول الأكثر أهمية مادمنا لم نضطر لخفض التكاليف، وعندهـا سنسرّح علـى مضض 10% أو 20% من قوتنـا العاملة. هناك حقيقـة جديدة: آه، ربما كنا نخفض عدد موظفينا أكثر من اللازم - يا للهول! سوق العمل صعبة جداً، وإذا كنا جادين بشأن إستراتيجية النمو هذه، ينبغـي أن نعثر على بعض الأشخاص الأذكيـاء والموهوبين، وربما من الخارج. لا عجـب أن توظيف أشخاص أفضل على نحو أسرع وكلفة أقل عبر الإنترنت قد بدأ ينتشر في عالم الشركات.

تختـبر آلاف الشـركات التوظيـف الإلكـتروني، وكانـت بعضها قد دمجتـه كامـلاً في إستراتيجيتها للمـوارد البشرية. تعرضـ غود غايز! Good Guys!، وهـي شركـة إلكترونيات تبيع بالتجزئـة تتخذ من سان فرانسيسكو مقراً لها، كل الوظائف الشاغرة لديها على الإنترنت وتعثر الآن علـى أكـثر من ثُلـث عمالها الجدد عـبر تلك الوسيلـة. كانت غود

obeikandl.com

غايز! وشركات رائدة أخرى قد اكتشفت شيئاً مهماً: يتصفح عدد كبير من طالبي العمل الإنترنت، ويبحثون عن فرص - حدّدت دراسة قامت بها شركة التوظيف دريك بيم مورين Drake Beam Morin نسبة هؤلاء أنها 19 من كل طالبي العمل- وليس مفاجئاً نظراً لطبيعة مستخدمي الإنترنت أن يكون طالبو العمل هؤلاء يتمتعون بكفاءات عالية.

يوافق العاملون في مجال التوظيف الإلكتروني على أن الإنترنت أكثر فائدة في العثور على نوعين من مرشحي العمل: الطلاب الجامعيون لوظائف سهلة وموسمية؛ والمهنيين، خاصة أولئك الذين يتمتعون بمهارات يصعب العثور عليها. لكن تنوع فرص العمل التي يتم عرضها على الإنترنت يتسع بسرعة. على مونستر بورد Monster Board، وهي واحدة من أكبر شركات خدمات التوظيف التجاري، كانت فرص العمل غير التقنية، بما فيها تلك التي تتعلق بالخدمة الصحية، والمالية، والمبيعات، والتسويق، قد ارتفعت من 10% إلى 45% من كل العروض في أثناء السنوات الثلاث الماضية. كان نطاق الرواتب لفرص العمل المعروضة قد اتسع على نحو كبير، ويبدأ من 25.000 دولار سنوياً لأعمال إدارية سهلة إلى ما يقرب من ستة أرقام لمديرين محوريين ومهندسين يتمتعون بالخبرة.

بالمختصر، قد يكون انخراط الشركات بفاعلية في التوظيف الإلكتروني خطوة على طريق تحقيق أفضلية متميزة في المعركة العالمية على رأس المال الفكري. إذا لم تكن شركتك قد بدأت بعد تصفح الإنترنت للحصول على الفريق الذي تحتاج إليه، فقد حان الوقت لتبدأ بذلك. إليك الكيفية:

استفد إلى أقصى حدٍ ممكن
من موقع شركتك الإلكتروني

هذه الأيام، المواقع الإلكترونية للشركات كثيرة جداً، لكن بعضاً منها فقط هو الذي يتم الاستفادة منه إلى أقصى حدٍ ممكن. في التوظيف، لا ينبغي استخدام موقع شركتك الإلكتروني لعرض فرص العمل فقط، وإنما لتسويق الشركة لموظفين محتملين وقبول طلبات العمل. بنى إيرك لين، مدير سليكون غرافيكس Silicon Graphics لخدمات التوظيف العالمية، قسم فرص العمل في موقع شركته الإلكتروني مع الأخذ في الحسبان خمسة عناصر تصميم: النصوص (ما الذي يسعى الموقع إلى تحقيقه)، والمحتوى، وسهولة التصفّح، والوظائف (ما الأدوات المقدّمة للمستخدم)، والجذب (طرق جذب المستخدمين إلى الموقع). إن العنصرين الأخيرين هما اللذان يميزان حقاً موقعاً إلكترونياً.

فيما يتعلق بالوظائف، يعرض موقع سليكون غرافيكس الإلكتروني (www.sgi.com) أداة مفيدة تدعى «بناء السيرة الذاتية» لتسهيل عملية تقديم طلبات العمل. تسمح الأداة للمرشحين بتقديم سيرهم الذاتية، إما بملء نموذج إلكتروني أو نسخ ملف سيرة ذاتية إلكتروني جاهز في النموذج نفسه. يتم إرسال تلك السير الذاتية عبر البريد الإلكتروني إلى مسؤولين عن التوظيف في سليكون غرافيكس إذا كانت توافق المؤهلات المطلوبة لفرص عمل متوافرة. يتم تخزينها أيضاً في قاعدة بيانات لسنتين (أو مدة أطول لوظائف تقنية معينة) بحيث يمكن أخذها في الحسبان عند ظهور فرص عمل في المستقبل. ميزة

إضافيــة لطالب العمل: يمكن إرسال السيرة الذاتيــة الإلكترونية أيضاً إلى شركات أخرى.

إن بنــاء موقع توظيف إلكــتروني، يستطيــع المستخدمون «تصفحه» والعثور بسهولة على الفرص التي يبحثون عنها، فنٌ أكثر من كونه علماً. يقول لين: «ينبغي أن نضيف قيمة إلى التفاعلات وأن يكون الأثر المترتب جيــداً». مثلاً، لا يقدم قسم «رابط الكلية» على موقع سليكون غرافيكس الأسئلــة التــي تواجه مرشحــاً في مقابلة للعمل في الشركــة فقط، وإنما أسئلــة يمكن أن تُطرح عليه في مقابلات في مايكروسوفت وإنتل، إضافة إلى إجابات محتملة. يمكن أن يضيف طلاب إلى الموقع أسئلة تم طرحها عليهــم في مقابلات عمــل. تسمــح أداة تعديل-تكلفة-المعيشة للطلاب بمقارنة القوة الشرائية للرواتب في مدن مختلفة.

إذاً، إلى أي حــدٍ موقــع سليكون غرافيكس مفيــد؟ إنه مثير للانتباه في واقــع الأمر نظراً للنجاح الــذي يحققه. تقول الشركة: إنها تعثر الآن على 20% إلى 30% من الموظفين الجدد عبر الإنترنت، ارتفاعاً من 5% فقط قبل سنة.

جرّب خدمات مواقع توفير فرص العمل

إذا كانت تكلفة بناء موقــع إلكتروني متطور كبيرة، أو كنت ببساطة تريــد توسيــع إمكانية وصولــك لأشخاص قد لا يــزورون موقعك عادة، فألــق نظرة على بعض مواقع توفير فرصــ العمل على الإنترنت. يهيمن

obeikandl.com

بعض مقدّمي الخدمة، مثل كارير-موزاييك (www.careermosaic.com) ومونستر (www.monster.com)، على الصناعة. لكن هناك بالفعل مئات المواقع الأخرى، تقدم خدمات متميزة ومحدودة مثل showbizjobs.com (يفسّر الاسم كل شيء) أو coolworks.com (وظائف ممتعة، مثلاً، على متن قوارب نزهة أو منتجعات) وتفصيلات إلكترونية لوظائف معروضة في إصدارات تجارية وأكاديمية.

تجد بعض الشركات الآن
ثُلث موظفيها الجدد على الإنترنت.

تكلفة استخدام خدمة عرض فرص عمل على الإنترنت معقولة. عموماً، يحصل مزوّدو تلك الخدمة من الشركات على أموال لقاء عرض فرص عمل على مواقعها، لكنها تسمح للمستخدمين بتصفحها مجاناً. لكن في حين قد يكلف إعلان مطبوع مئات الدولارات لعرضه في عطلة نهاية أسبوع واحدة في إحدى الصحف، لا تطلب كارير-موزاييك سوى 150 دولاراً فقط لعرض فرصة عمل على موقعها طوال 30 يوماً. وكلما كان عدد فرص العمل التي تعرضها أكبر، كانت الأسعار أفضل. مثلاً، إذا عرضت أكثر من 1000 وظيفة مع كارير- موزاييك، فسيكون السعر 8 دولارات لكل وظيفة. تقول تيريزا تولر، مديرة التوظيف والفريق الإداري في غود غايزا: إنها تتلقى ما معدله 50 إلى 60 اتصالاً لكل فرصة عمل تعرضها على موقعها الإلكتروني. حتى مع معدلات استجابة أقل بكثير من تلك، تبقى تكلفة الإعلان عن وظيفة واحدة على الإنترنت أقل من وسائل إعلان أخرى.

من مـزوّدي الخدمة الكبـار، يمكن للشركات أن تشـتري عدداً من الخدمـات غير عرض فرص العمل فقط. تتضمن تلك الخدمات عرض معلومات عن صاحب العمل على الموقع الإلكتروني، التي يمكن أن تصبح بديـلاً عن موقـع الشركة الإلكـتروني (50% فقط من عمـلاء كارير- موزاييـك لديهم روابط إلى مواقعهم الإلكترونية)، رايات إعلانية على الصفحـة الرئيسـة للموقع، «منـازل مفتوحة» (حُـزم خدمات تتضمن رايات إعلانية، معلومات عـن الشركة، وفرص عمل)، وربط مع قواعد بيانات السير الذاتية لدى مزوّد الخدمة.

إذا كان مـن تسعـى لتوظيفهـم طلاباً جامعيـين، ينبغـي أن تتفقّد جوبتراك (www.jobtrak.com)، وهو موقع يعرض فرص عمل للطلاب والخريجين الجدد من أكثر من 500 كلية في البلاد. لعرض فرص عمل، يدفع أصحاب العمل رسماً تتقاسمه جوبتراك والكليات. يمتلك أصحاب العمـل خيار توجيـه الفرص الموجودة لديهم نحـو مجموعة محددة من الكليـات مثل تلك الموجودة في شرقي الولايات المتحدة. يحصل الطلاب والخريجـون الجدد على كلمـات سر لرؤية فرص العمـل المتوافرة التي تتناسب ودراستهم.

لا ينبغي أن تكون شركتك متطورة تقنياً للغاية أو حتى لديها ارتباط بالإنترنت لتستفيد من تلك الخدمات. كانت شركة ولف دينابولي Wolff Dinapoli، صاحبة امتياز فنادق هلتون Hilton في جنوبي كاليفورنيا، قد استخدمت جوبتراك لملء 20 شاغراً لوظيفة أمينة سر مدير، معظمهن خريجـات معاهد متخصصـة. أرسلت الشركة فرص العمل المتوافرة

لديها إلى جوبتراك وتلقت الطلبات عبر الفاكس. تقول كيث ولف، مدير عـام ولف دينابولي: «لم نوقع عقداً مع جوبتراك؛ لأنها موقع إلكتروني. كانت تشبه شخصاً يمكن أن يساعدنا في التوظيف: خريجات جامعيات يمتلكن مهارات في استخدام الحاسوب».

حـدّد مواقـع عرض فرص العمـل التي تناسـب احتياجاتك بأفضل مـا يمكن، وقوّمها استنـاداً إلى معايير التصميـم الخمسة نفسها التي استخدمها لين لبنـاء موقع سليكون غرافيكس الإلكتروني. من الصعب مقارنة أحجام ونسب الإقبال على مواقع مختلفة؛ لأنها تستخدم أساساً مقاييـس مختلفة. لكن اطـرح أسئلة عـن الإعلانات التـي تستخدمها لجذب مستخدمين إلى مواقعها، عدد الفرص التي تعرضها، والمدة التي تبقى بها فرص العمـل معروضة على الموقع. مثلاً، لجذب مستخدمين، تعرضـ مونستر رايـات إعلانية على محـركات البحـث الرئيسة، تبث إعلانات إذاعية، وقد بدأت استخدام إعلانات طرقية. ترفض تيلينغلي Tellingly، وهي صحيفة كبرى تستفيد من إعلانات فرص العمل، عرض إعلانات عن مواقع تلك الخدمات.

استكشف مقاربات غير تقليدية للتوظيف عبر الإنترنت

بالنسبـة لاحتياجـات توظيـف خاصـة أو أعمـال تتطلـب مهارات تخصصيـة، جرّب بعض المقاربات المبتكرة للتوظيف الإلكتروني. مثلاً، يمكنـك تصفّـح يوزنـت Usenet – مجموعـة من لوحـات الإعلانات الإلكترونية، التي يُشار إليها غالباً بالطرق الخلفية للإنترنت – لتحديد

obeikandl.com

منتديات على علاقة بالخبرة المحددة التي تسعى للحصول عليها. قد يكون المشاركون في النقاش مرشحين محتملين أو ربما يزودونك بإرشادات جيدة. يقول لين من سليكون غرافيكس: «قد لا نوظف سوى 5% فقط من موظفينا الجدد بهذه الطريقة، لكن دقتنا عالية جداً». على أي حال، تحقق من الحفاظ على آداب الفضاء الإلكتروني: للتخفيف من التطفّل التجاري على منتديات الشبكة المفتوحة، لا تستخدم هذه المقاربة إلا على نحو انتقائي.

يمكنك أيضاً عرض فرص عمل أو إنشاء روابط مع مواقع إلكترونية أخرى تشهد زيارات مكثّفة، خاصة من قبل المهنيين الذين ترغب في توظيفهم. مثلاً، لتوظيف عامل تخزين مؤقت في عيد الميلاد، أنشأت غود غايز! رابطاً مع موقع إلكتروني شهير لمحطة تلفاز محلية، كرون KRON.

ترفض تيلينغلي Tellingly، الصحيفة نشر إعلانات عن مواقع عرض فرص العمل الإلكترونية.

يمكن أن تبحث عبر بعض مصارف السير الذاتية على الإنترنت، بما فيها تلك التي تديرها مواقع عرض فرص العمل التجارية. كانت مونستر قد طوّرت محرك بحث لأصحاب العمل يدعى «كرويتر» Cruiter يفتّش باستمرار في مصرفها للسير الذاتية عن مرشحين يتمتعون بالمؤهلات المطلوبة لأعمال مختلفة.

حتى الآن، لا تملأ معظم الشركات شواغر القيادة العليا باللجوء إلى الإنترنت. يورد جون كارتر، شريك في شركة البحث عن مديرين

obeikandl.com

إيغـون زينـدر Egon Zehnder، ثلاثة أسبـاب. أولاً، لا ترغب الشركات غالباً في نشر إعلان تقول فيها: إنها تبحث عن مرشح لملء منصب مهم شاغر. ثانياً، الأشخاص الذين يمكن أن يشغلوا مناصب قيادية يكونون عـادة ناجحين جداً، وليسوا طالبي عمل إيجابيين. أخيراً، يرغب هؤلاء الأفراد في أن يتم توظيفهم بطريقة شخصية، وليس عبر حاسوب.

بالرغـم مـن ذلك، حتى فيما يتعلـق بوظائـف الإدارة العليا، يمكن للإنترنـت أن يسهّل ويسـرّع عملية التوظيف. على نحـو أساسي، يمكن إرسـال السير الذاتيـة والمراسـلات إلكترونياً. لكن إضافـة إلى ذلك، تستطيـع شـركات البحث أن تحـدّد بسرعـة الشركات التـي يمكن أن تقـدم مصـدراً محتملاً لمرشحـين، وبالعكس يمكـن للمرشحين إجراء بحـث سريع عن أصحاب العمل المحتملـين. يصف جون كارتر سيناريو شائعـاً: «في اللحظة التي أذكر فيها اسم عميلي لمرشح محتمل، يحصل علـى معلومـات عـن الشركة قبـل أن أُنهي كلامـي. يمكنـه بسرعة أن يقـوّم الشركة ويقـول لي إن كان مهتماً أم لا». بعـد أن أصبح الحصول علـى معلومات وفيرة أمـراً أكثر سهولة، أضحى المرشحـون أيضاً أكثر استعداداً للمقابلات.

مـا الذي يحملـه المستقبل للتوظيف الإلكـتروني؟ سيستمر في النمو علـى نحو كبير، يجـذب المزيد مـن الشـركات، ويلبي طيفـاً أوسع من احتياجـات التوظيـف. تتوقـع فوريسـتر للأبحـاث أن تتضاعف عوائد التوظيف الإلكتروني من 4 ملايين دولار في 1996 إلى 8 ملايين دولار في 1997. ثـم تقفز إلى ما يقرب من 52 مليون دولار في 1998. توقّع التقدم

على جبهات عدّة: محركات بحث أكثر تطوراً للتوفيق بين السير الذاتية والمؤهلات المطلوبة للعمل، واستخدام الإنترنت لغربلة المقابلات، وصفحات إلكترونية شخصية.

كما كانت قد فعلت مع أسواق أخرى، ستطوّر الإنترنت على نحو أساسي فاعلية أسواق العمل. لكن مثلما لم يؤدِ تزايد استخدام أجهزة الفاكس إلى نهاية البريد العادي، لن يحل التوظيف الإلكتروني محل الإعلانات المطبوعة ومحركات البحث. بدلاً من ذلك، ستعتمد الشركات الذكية على نحو متزايد مقاربة انتقائية هادفة للتوظيف، وتستخدم كل وسيلة ممكنة لتحقيق أهدافها.

obeikandl.com