

กระบวนการสรรหาอย่างสร้างสรรค์ (Creative Recruitment)

ยุคนี้ไม่ว่าองค์กรไหนต่างก็อยากได้คนเก่งมีความสามารถตลอดจนมีพรสวรรค์ในการทำงาน (Talented Employee) มาร่วมงานกับองค์กรของตัวเองทั้งนั้น นอกเหนือจากการสร้างแบรนด์องค์กร (Organization Branding) ให้เป็นที่ยอมรับ การทำการตลาดอย่างครบวงจรกับกระบวนการสรรหาโดยเฉพาะ (Recruitment Marketing) แล้ว อีกกระบวนการหนึ่งที่สำคัญไม่แพ้กันนั่นก็คือการสร้างสรรค์กระบวนการสรรหาอย่างสร้างสรรค์ (Creative Recruitment) นั่นเอง

เราต้องยอมรับกว่าบุคคลที่มีความสามารถตลอดจนมีพรสวรรค์ในการทำงานนั้นมักจะสรรหาองค์กรที่ดีที่สุดสำหรับตัวเองเสมอ และอยากร่วมงานกับองค์กรที่มีศักยภาพ รวมถึงองค์กรที่สามารถสร้างความประทับใจให้กับเขาได้มากที่สุด หนึ่งในด้านแรกๆ ที่จะช่วยสร้างความประทับใจให้กับเขาได้ นั่นก็คือขั้นตอนของกระบวนการสรรหาบุคลากรนั่นเอง แล้วหลายองค์กรในโลกยุคนี้ก็เริ่มหันมาสนใจในกระบวนการนี้มากขึ้น ที่ไม่ใช่แค่การทำภาพลักษณ์ให้ดี ทำตามระบบให้สมบูรณ์ แต่เป็นการสร้างสรรค์กระบวนการคัดสรรที่ไม่เหมือนใครขึ้นมาใหม่ตลอดจนปรับปรุงกระบวนการคัดสรรแบบเดิมๆ ให้น่าสนใจยิ่งขึ้น ซึ่งนั่นมีส่วนมากที่จะดึงดูดให้คนเก่งและมีความสามารถอยากที่จะเข้าร่วมเป็นหนึ่งในผู้สมัคร (Candidate) กับองค์กรในที่สุด

การคัดสรรพนักงานด้วยวิธีการสร้างสรรค์ (Creative Recruitment)

เราสามารถสร้างการคัดสรรพนักงานด้วยวิธีการที่ไม่เหมือนใครขึ้นมาได้ มากกว่าแค่การเรียกมานั่งสัมภาษณ์งานเท่านั้น ซึ่งกระบวนการต่างๆ สามารถที่จะทดสอบตลอดจนวัดค่าในมุมต่างๆ ได้เพิ่มขึ้นและมีประสิทธิภาพขึ้นด้วยที่สำคัญกระบวนการสรรหาที่คัดสรรนี้ยังช่วยสร้างการรับรู้ที่ดีในองค์กรได้เช่นกัน เราลองมาดูกันดีกว่าว่ามีวิธีการคัดสรรที่สร้างสรรค์อะไรที่น่าสนใจกันบ้าง

1. สัมภาษณ์การแข่งขันกันเชิงทัศนคติ (Fighting Attitude Interview)

ยุคนี้เป็นยุคที่ใครๆ ต่างก็มีความสามารถกันทั้งนั้น แต่ในทางตรงกันข้ามยุคนี้เป็นยุคที่ตามหาคนที่มีความทัศนคติที่ดีในการทำงานได้ยากกว่าเมื่อก่อนมากเช่นกัน หลายองค์กรในยุคนี้มองข้ามความสามารถเป็นหลักไป ไม่ใช่ว่าเขาจะไม่สนใจหรือไม่ใส่ใจ แต่สิ่งเหล่านั้นกลายเป็นการพิจารณาคุณสมบัติเบื้องต้นในด้านแรกตั้งแต่ใบสมัครและ Resume ไปแล้ว ซึ่งผู้ผ่านเข้ารอบทั้งหลายแทนที่จะมาสู่อุปสรรคอย่างเมื่อก่อน แต่จะกลายเป็นว่าเชิญมาสัมภาษณ์เชิงทัศนคติแทน การสัมภาษณ์เชิงทัศนคตินั้นไม่ใช่เรื่องใหม่แต่อย่างใดเลย เพราะทุกการสัมภาษณ์นั้นต่างก็มีการเช็คเรื่องทัศนคติอยู่แล้ว แต่เทรนด์ที่กำลังมาในยุคนี้คือการแข่งขันกันด้านเชิงทัศนคติที่มีการเชิญผู้ถูกคัดเลือกมาเป็นกลุ่มสัมภาษณ์ร่วมกัน เพื่อวัดทัศนคติโดยเฉพาะการสัมภาษณ์ในลักษณะการแข่งขันกันเชิงทัศนคติ (Fighting Attitude Interview) นี่เป็นการพาดพิงความสามารถกันในรูปแบบ Soft Fighting มากกว่าที่จะพาดพิงกันอย่างหนักหน่วงแบบ Hard Fighting ที่วัด Performance ด้านการทำงานกัน แต่การสัมภาษณ์ที่มีการต่อสู้กันเชิงทัศนคตินี้จะไม่ได้เน้นการแข่งขันกับคู่แข่งคนอื่น แต่จะเน้นที่การแข่งขันกันของผู้สมัครเองเสียมากกว่า เรียกได้ว่าใครเป็นตัวเองได้โดดเด่นที่สุด มีทัศนคติต่อตนเองและผู้อื่นได้ยอดเยี่ยมที่สุด มันจะเห็นกันได้ชัดเจนมากเมื่อทำการคัดเลือกแบบกลุ่มนี้

การคัดเลือกในลักษณะนี้ทำได้ไม่ยากเย็นเลย ไม่ต้องเตรียมตัวอะไรมาเสียด้วยซ้ำ เพียงแค่เป็นตัวของตัวเองให้ดีที่สุด ถ่ายทอดความเป็นตัวของตัวเองออกมาให้องค์กรสัมผัสให้ได้มากที่สุด แสดงความคิดเห็นในทัศนคติของเราให้มากที่สุด นั่นแหละคือสิ่งสำคัญที่สุด ทุกคำถามมักจะเป็นคำถามปลายเปิดให้เราแสดงทัศนะ หรือเป็นคำถามปลายปิดที่เฉพาะเจาะจงแต่ก็เกี่ยวข้องกับประสบการณ์การทำงานของเราโดยตรงมากกว่า การตอบคำถามของผู้สมัครนั้นไม่ยากเลย แต่ในส่วนนี้จะมาหนักในส่วนของผู้ทำการคัดเลือกมากกว่าที่จะมีหลักเกณฑ์ตลอดจนจิตวิทยาในการคัดเลือกอย่างไร ซึ่งองค์กรจะคัดเลือกคนที่มีทัศนคติสอดคล้องกับองค์กรมากที่สุด เพื่อทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพที่สุด

2.การคัดสรรจากกระบวนการเวิร์คชอป (Workshop Recruitment Process)

การคัดสรรโดยใช้กระบวนการ Workshop นี้เป็นกระบวนการที่ทำกันมานานแล้ว แต่ก็ยังเป็นที่ยอมรับเฉพาะบางกลุ่มธุรกิจอยู่ เพราะถือว่าเป็นค่าใช้จ่ายที่สูงและสิ้นเปลืองพอสมควรเช่นกัน แต่สำหรับในยุคนี้ที่หลายองค์กรต่างก็สร้างสรรค์วิธีการสรรหาแบบใหม่ๆ ที่น่าสนใจมากขึ้นเรื่อยๆ การคัดสรรแบบกระบวนการ Workshop นี้จึงกลับมามีความนิยมเพิ่มมากขึ้น และสร้างสรรค์ไปในหลายลักษณะทีเดียว

ถึงแม้ว่ากระบวนการคัดสรรนี้จะใช้เวลาค่อนข้างมาก และใช้การลงทุนที่สูงกว่าวิธีทั่วไป แต่การคัดสรรกระบวนการนี้จะทำให้เราได้เห็นวิธีการทำงานของแต่ละคนจริงๆ รวมถึงทัศนคติในการทำงานได้อีกด้วย ซึ่งเราจะเห็นฝีมือของผู้เข้าร่วมคัดเลือกเลยว่ามีศักยภาพในการทำงานมากน้อยแค่ไหน หรือมีศักยภาพที่จะส่งเสริมในด้านใดให้ก้าวหน้า ตลอดจนสามารถทำงานร่วมกับองค์กรได้หรือไม่ ซึ่งมันคุ้มค่าเป็นอย่างมากสำหรับการต้องการคัดสรรบุคลากรที่มีคุณภาพจริงๆ ทำงานให้กับองค์กรได้แน่นอน และมีแนวโน้มที่จะเป็นประโยชน์ต่อองค์กรได้ในระยะยาว

การจัด Workshop เพื่อคัดสรรบุคลากรมาทำงานที่มีชื่อเสียงและโด่งดังที่สุดงานหนึ่งก็คือ B.A.D Student Workshop หนึ่งในกิจกรรมของ “สมาคมผู้กำกับศิลป์บางกอก หรือ Bangkok Art Directors’ Association” ที่เป็นการรวมตัวกันของบริษัทด้านโฆษณาและการตลาดของไทยนั่นเอง โดย Workshop นี้เป็นหนึ่งในเวิร์คชอปที่เก่าแก่ แต่ก็ยังคงมีชื่อเสียงเสมอมาจนถึงยุคปัจจุบัน

CR : Brand Buffet

<https://www.brandbuffet.in.th/2019/08/b-a-d-student-x-supercool-true-creative-2019/>

B.A.D Student Workshop นี้จะเริ่มต้นด้วยการแข่งขันไอเดียสร้างสรรค์โฆษณา โดยจะเปิดรับผลงานตามโจทย์ที่กำหนดในแต่ละปี ผู้ที่ส่งผลงานนั้นจะต้องยังคงเป็นนิสิต-นักศึกษาอยู่ (เน้นไปที่ปี 3 และ ปี 4) ไม่จำกัดคณะที่เรียน ไม่จำกัดสายวิชา และไม่จำกัดสถาบันการศึกษาใดๆ ทั้งสิ้น ผลงานใครที่ผ่านเข้ารอบก็จะได้รับการคัดเลือกให้เข้าร่วม Creative Workshop ที่จะมีครีเอทีฟดีๆ ทั่วเมืองไทยมาร่วมเป็นคนสอนตลอดจนทำเวิร์คชอปต่างๆ มากมายซึ่งจะมีการทำเวิร์คชอปกับในระยะเวลาหนึ่งเพื่อหาคนที่ชนะรางวัลสูงสุดในแต่ละปีด้วย ในขั้นตอนที่เวิร์คชอปนี้เอเจนซีโฆษณาต่างๆ ก็จะได้เห็นการแสดงผลไอเดียความคิดไอเดียของหัวกะทิที่ถูกคัดเลือกเข้ามา และสามารถที่จะดึงเข้ามาทำงานกับบริษัทของตนได้ ในขณะที่เดียวกันผู้ที่เข้าร่วม Workshop ก็มีสิทธิ์เลือกได้เช่นกัน และโดยส่วนใหญ่แล้วผู้ที่เข้ารอบสุดท้ายแทบทุกคนก็จะมีโอกาสเติบโตในวงการโฆษณาแทบทั้งสิ้น มีโอกาสได้งานเกือบจะ 100% และวงการเองก็มีโอกาสที่จะได้เด็กที่เก่งและมีความสามารถด้วยเช่นกัน

<http://adaddictth.com/2019/08/26/bad-student-speaker/>

อย่างไรก็ดี Creative Workshop นี่เป็นการจับมือร่วมกันของคนในแวดวงโฆษณาทั้งหลาย ซึ่งเป็นพลังสำคัญอย่างยิ่ง และช่วยกันแชร์ความรับผิดชอบ ตลอดจนงบประมาณในการจัดแต่ละปีด้วย ทำให้ลดภาระในแต่ละองค์กรลงได้เยอะ รวมถึงสามารถสร้างบุคลากรที่มีคุณภาพให้กับวงการและบริษัทต่างๆ ได้เป็นอย่างดีอีกด้วย ในขณะเดียวกันก็สร้างการยอมรับนับถือได้เป็นอย่างมาก และสร้างชื่อเสียงให้กับวงการโฆษณาได้ในคราวเดียวกัน รวมถึงเป็นเวทีที่คนเก่งอย่างมาปะลองฝีมือกันมากที่สุดด้วย

3.เข้าค่ายฝึกวิชาในหลากหลายทักษะ (Bootcamp)

จะว่าไปแล้วลักษณะของ Bootcamp นี้ก็คล้ายกับการ Workshop อยู่เหมือนกัน แต่หัวใจของ Bootcamp จากจุดเริ่มต้นจริงๆ นั้นชัดเจนกว่า Workshop ซึ่งนั่นก็คือการเข้าค่ายเพื่อคัดเลือกคนเข้าทำงานนั่นเอง โดยคำนี้เริ่มใช้ครั้งแรกๆ ในยุคปี ค.ศ.1898 ในการคัดเลือกคนเข้ารับราชการทหารของกองทัพสหรัฐนั่นเอง ซึ่ง Boot นั้นมีความหมายหนึ่งว่า “การเริ่มต้นใหม่” เป็นความหมายตรงตัวว่าค่ายแห่งการเริ่มต้นใหม่ แต่ในขณะเดียวกันการฝึกทหารทุกคนต้องสวม Boot ซึ่งก็คือรองเท้าบูทด้วยนั่นเอง มันก็เลยกลายเป็นคำแสลงที่ใช้เรียกการเข้าค่ายลักษณะนี้ไปด้วย ซึ่งมันหมายถึงการเข้าค่ายที่มีการฝึกฝนเข้มข้นอย่างหนักดังค่ายทหารไปด้วยนั่นเอง

คำว่า Bootcamp กลับมาได้รับความนิยมในยุคเทคโนโลยีนี้เป็นอย่างมาก เพราะปัจจุบันคนที่นำกลับมาใช้จนประสบความสำเร็จและกลายเป็นที่รู้จักในวงกว้างสำหรับนิยามใหม่ในยุคนี้ก็คือกลุ่ม Technology Business นั่นเอง โดยเฉพาะกลุ่ม Startup ทั่วโลกที่ปัจจุบันคำว่า Bootcamp กลายเป็นคำสามัญของแวดวงนี้ไปแล้วซึ่งมันมักหมายถึงแคมป์ที่คัดคนเข้าฝึกอบรมในหลากหลายทักษะในด้านการทำธุรกิจ Startup หรือ Tech Business นั่นเอง

โดยส่วนใหญ่แล้วการจัด Bootcamp นี้อาจไม่ใช่การเป็น Recruitment โดยตรงนัก แต่เป็นอีกหนึ่งช่องทางในการหางานตลอดจนสร้างธุรกิจของตนเองสำหรับคนรุ่นใหม่ที่สนใจเทคโนโลยี ได้มีโอกาสฝึกฝนฝีมือตลอดจนได้รับการเทรนจากคนที่มีความสามารถหลากหลายด้าน หรือเป็นโอกาสที่จะทำให้นักลงทุนเพื่อการจ้างงานได้เช่นกัน ในขณะเดียวกันคนเก่งๆ ที่เข้าร่วมนี้ก็จะได้รับการจับตามอง รวมถึงถูกบริษัทยักษ์ใหญ่ต่างๆ จีบไปทำงานได้อีกด้วย รวมถึงเชิญให้ไปร่วมงานหรือลงทุนภายใต้องค์กรใหญ่ที่มีชื่อเสียงต่างๆ ได้ด้วยเช่นกัน หรือในอีกทางหนึ่งผู้ที่เคยผ่าน Bootcamp เจ๋งๆ มากี่ถือว่าเป็น Profile การสมัครงานที่ยอดเยียม ตลอดจนเป็นการสร้าง Resume ที่ดีสำหรับตนเองได้อีกด้วย

CR : dtac accelerate

<https://www.facebook.com/dtacAccelerate/>

แน่นอนว่า Bootcamps ที่มีชื่อเสียงของโลกนั้นเป็น Bootcamps ต่างๆ ที่จัดขึ้นในแถบ Silicon Valley นั่นเอง แต่สำหรับในเมืองไทยเองก็มีการจัด Bootcamps ต่างๆ ขึ้นมามากมายเช่นกัน แต่ที่ต้องยกให้เป็นอันดับ 1 ของเมืองไทย เห็นจะเป็น dtac accelerate ที่เป็นแคมป์ความรู้ เชื่อมต่อนักลงทุน รวมถึงส่งเสริมธุรกิจ Startup ของไทย

ให้ประสบความสำเร็จ ซึ่งทาง dtac accelerate ก็ได้สร้างให้ Startup ไทยหลายเจ้าโด่งดังและประสบความสำเร็จมาแล้วมากมายอีกด้วย โดยปัจจุบันทาง dtac เองก็ยังคงทำอย่างต่อเนื่องเรื่อยมา จนกลายเป็นหนึ่งใน Bootcamps ที่เหล่า Startup ทั้งหลายอย่างเข้าร่วมด้วยมากที่สุด

4.โปรแกรมการฝึกงานแบบฉบับพิเศษ (Special Internship Program)

การจัดโปรแกรมฝึกงานในรูปแบบพิเศษที่มีความเป็นจริงเป็นจังและมีความเฉพาะตัวนั้นเป็นที่นิยมในองค์กรขนาดใหญ่ตลอดจนองค์กรเชิงสร้างสรรค์เป็นอย่างมาก โดยโปรแกรมการฝึกงานนี้ไม่ใช่ใครจะขอเข้ามาฝึกงานก็ได้ แต่ทุกคนจะต้องส่งประวัติของตนเองเพื่อมาคัดเลือกให้ได้เข้าร่วมโปรแกรมนี้นี้ ซึ่งนี่คือด่านแรกที่ต้องคัดสรรคนดีมีความสามารถเบื้องต้นจากโปรไฟล์ตลอดจน Resume ของแต่ละคนเอง

ผู้ที่ผ่านการคัดเลือกจะได้รับเข้าโปรแกรมฝึกงานในแบบฉบับพิเศษที่องค์กรนั้นจัดขึ้นโดยเฉพาะ ได้ทดลองทำงานจริงได้รับการสอนงานแบบเป็นจริงเป็นจัง รวมถึงบางองค์กรก็ได้ให้ผู้เข้าร่วมโปรแกรมได้คิดค้นทดลองทำงานใหม่ของตนเองขึ้นมาอีกด้วย ซึ่งการฝึกงานแบบนี้จะได้รับการเทรนกันจริงๆ ไม่ใช่แค่การฝึกงานเก็บชั่วโมงเท่านั้น แล้วในขณะที่ฝึกงานนั้นทางองค์กรก็จะคอยสังเกตการณ์แต่ละคนรอบด้าน เพื่อคัดสรรคนที่มีศักยภาพที่องค์กรต้องการให้เข้าร่วมงานกับองค์กรนั่นเอง หรือใครที่ไม่ได้รับการคัดเลือกนั้นก็จะได้รับองค์ความรู้ที่ดีเยี่ยม พร้อมทั้งจะทำงานที่องค์กรอื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพด้วย แถมยังเป็นโปรไฟล์ที่ดีสำหรับใส่ลงไปใน Resume อีกด้วย

โปรแกรมการฝึกงานที่มีการจัดทำอย่างเป็นจริงเป็นจังและได้รับความสนใจมากที่สุดเป็นอันดับต้นๆ ของเมืองไทยก็คือโปรเจกต์ [Growing With AIS](#) กับการรับสมัครฝึกงานประจำปี โดยเปิดรับหลากหลายสาขา ทุกคนที่สนใจสามารถส่งประวัติของตนเองเพื่อเข้าคัดเลือกได้ โดยเมื่อได้รับคัดเลือกนั้นจะได้รับการเทรนในสาขาวิชาชีพของตัวเองที่สมัครมา ตลอดจนเทรนร่วมกันคนอื่นๆ ในเรื่องต่างๆ ด้วย เรียกได้ว่าเป็นโครงการฝึกงานแบบครบวงจรที่ได้หลากหลายองค์ความรู้เลยทีเดียว ซึ่งโครงการนี้ยังคงได้รับการตอบรับและสนใจจากคนรุ่นใหม่มาจนถึงทุกวันนี้

แหล่งข้อมูลอ้างอิง : Growing With AIS (<https://www.ais.co.th/internship/>)

5.การแก้โจทย์ปัญหา (Solution Recruitment)

การคัดเลือกคนโดยการแก้โจทย์ปัญหานี้เป็นวิธีการสรรหาพนักงานที่ค่อนข้างสร้างสรรค์มากๆ และเป็นอีกหนึ่งวิธีที่สามารถคัดสรรพนักงานได้ยอดเยี่ยมที่สุด โดยเฉพาะบรรดาพนักงานหัวกะทิทั้งหลาย ซึ่งบางครั้งองค์กรจะปล่อยโจทย์ปัญหาให้แก้ไข ใครสามารถแก้ได้ก็สามารถเข้าร่วมการสัมภาษณ์งานได้ หรือบางครั้งองค์กรเรียกมาสัมภาษณ์แล้วส่งโจทย์แก้ปัญหาให้ผู้สมัครไปลองทำเป็นการบ้าน ซึ่งโจทย์นี้อาจเป็นการแก้ปัญหาที่มีคำตอบ ไปจนถึงการหาวิธีการต่างๆ ที่จะนำมาแก้ไขปัญหาได้ดีที่สุด

CR : pinterest

<https://www.pinterest.com/pin/156922368246304187/?lp=true>

การสมัครงานที่มีการตั้งโจทย์ให้ผู้สมัครแก้ปัญหาที่มีชื่อเสียงมากที่สุดคงต้องยกให้ Google ที่ครั้งหนึ่งเคยขึ้นบิลบอร์ดบนถนนสาย Highway 101 ในแถบ Silicon Valley โดยเป็นโจทย์ปัญหาให้แก่ และไม่บอกว่าใครเป็นเจ้าของป้ายโฆษณาครั้งนี้ ซึ่งใครที่หาคำตอบได้ก็จะพบกับชื่อเว็บไซต์ที่เข้าไปตอบคำตอบ พร้อมข้อเสนองานของ Google ซึ่งงานนี้สามารถคัดสรรห้กะที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพทีเดียว แถมยังเป็นการ Creative Recruitment ที่โด่งดังไปทั่วโลกอีกด้วย และเป็นต้นแบบให้หลายองค์กรโดยเฉพาะในด้าน Tech ทั้งหลายนำมาทำตามและได้ผลดีทีเดียว

แหล่งข้อมูลอ้างอิง : cnet

<https://www.cnet.com/news/google-recruits-eggheads-with-mystery-billboard/>

6. แข่งกันปริศนาเรซูเม่ (Creative Resume Challenging)

Resume เป็นสิ่งที่บ่งบอกตัวตนตลอดจนความสามารถของคนแต่ละคนได้ดีทีเดียว มีหลายองค์กรที่คัดสรรคนจากการสร้างสรรค์ Resume ของตนได้น่าสนใจอย่างแตกต่าง แล้วก็มีหลายองค์กรที่คัดสรรจากโปรเจกต์สร้างสรรค์ Resume ในธีมที่กำหนดอีกด้วย

7. กระบวนการสรรหาจากการจัดกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ (Team Building & Relationship Activity Recruitment)

การจัดกระบวนการกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ตลอดจนสร้างระบบทีมสัมพันธ์นั้นมักใช้กับกระบวนการพัฒนาศักยภาพพนักงานในองค์กร แต่มีบางองค์กรนำกระบวนการนี้มาใช้ในการคัดสรรพนักงานเข้าทำงานด้วยเช่นกัน โดยผู้ที่ได้รับการคัดเลือกจากประวัติเบื้องต้นจะถูกเชิญมาทำกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ร่วมกัน เพื่อดูพฤติกรรมของผู้สมัคร โดยเฉพาะในเรื่องภาวะการเป็นผู้นำและการบริหารควบคุมการทำงานกับผู้อื่น ตลอดจนการจัดการกับปัญหาเฉพาะหน้า เป็นต้น ซึ่งภาวะเหล่านี้สำคัญในการทำงานเช่นกัน โดยเฉพาะตำแหน่งที่เป็นผู้นำทั้งหลาย หลังจากนั้นองค์กรจึงคัดสรรพนักงานที่มีคุณสมบัติตามต้องการได้ วิธีการนี้อาจใช้เวลาและเปลืองงบประมาณ แต่ก็คุ้มค่าที่จะได้คนที่มีคุณสมบัติตรงกับความต้องการของงานจริงๆ

8. กระบวนการสรรหาจากภารกิจที่กำหนด (Mission Recruitment Project)

กระบวนการสรรหานี้อาจคล้ายกับการแก้โจทย์ปัญหาอยู่เหมือนกัน แต่ส่วนใหญ่จะเป็นการตั้งโจทย์แบบเปิดเผย เข้าใจได้ง่ายๆ และเปิดให้ผู้สมัครนำเสนอวิธีการแก้ไขปัญหาต่างๆ ในแนวทางที่น่าสนใจตามแบบของตน หรือบางครั้งก็เป็นการบอกผลว่าต้องการได้ผลลัพธ์อย่างนี้ ให้ผู้สมัครทุกคนหาวิธีที่จะได้ผลลัพธ์อย่างนี้ เป็นต้น การตั้งภารกิจให้ทำนั้นถือเป็นการวัดศักยภาพได้ดีอีกวิธีหนึ่ง และสามารถวัดการทำงานได้ในระยะเวลาจำกัดได้ดีอีกด้วย

ประโยชน์ของการคัดสรรพนักงานด้วยวิธีการสร้างสรรค์ (Creative Recruitment)

การสร้างสรรค์กระบวนการคัดสรรในรูปแบบใหม่ๆ นั้นมีประโยชน์ในหลายด้านต่อองค์กร ที่คุ้มค่าต่อการลงทุนและประสบความสำเร็จได้เป็นอย่างดีทีเดียว

- **มีวิธีการคัดสรรเป็นแบบเฉพาะตัวของตัวเอง :** บางองค์กรต้องการคุณลักษณะคนที่ต่างกัน และองค์กรเองจะรู้ว่าบุคคลไหนที่เหมาะสมกับตน ดังนั้นองค์กรสามารถสร้างสรรค์วิธีการคัดสรรเฉพาะตัวขึ้นมาได้ เพื่อเป็นวิธีการคัดพนักงานที่มีประสิทธิภาพในรูปแบบเฉพาะตัว
- **สร้างแรงจูงใจให้เหล่าคนเก่งอยากมาร่วมงานด้วย :** คนที่มีความสามารถมักชอบความท้าทาย และมักอยากร่วมงานกับองค์กรที่น่าสนใจ การมีวิธีการสรรหาตลอดจนคัดสรรที่สร้างสรรค์นั้นจะช่วยดึงดูดคนที่มีความสามารถให้มาสมัครงานกับองค์กรต่างๆ ได้ดีทีเดียว และทำให้องค์กรมีตัวเลือกที่มีคุณภาพมากขึ้นอีกด้วย
- **องค์กรมีสิทธิ์ได้คนเก่งและมีความสามารถมาร่วมงานกับองค์กร :** เมื่อมีคนที่มีความสามารถและมีศักยภาพมาเป็นตัวเลือกมากขึ้นองค์กรก็มีสิทธิ์ที่จะได้คนเก่งและมีความสามารถมาร่วมงานได้มากขึ้นด้วย และทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพ
- **องค์กรมีศักยภาพมากขึ้น :** การได้คนเก่งมีความสามารถมาร่วมงานย่อมทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพขึ้น และทำให้องค์กรมีศักยภาพมากขึ้น รวมถึงส่งเสริมให้องค์กรประสบความสำเร็จเพิ่มขึ้นได้ด้วย
- **สร้างแบรนด์องค์กรให้เป็นที่ยอมรับและเชื่อถือ :** การมีกระบวนการคัดสรรที่สร้างสรรค์ในยุคปัจจุบันนั้นสามารถนำมาใช้ประชาสัมพันธ์องค์กรได้ทั้งทางตรงและทางอ้อม สร้างการจดจำให้กับองค์กรได้ ตลอดจนสร้างความน่าเชื่อถือให้องค์กรได้ดีด้วยเช่นกัน นอกจากนี้จะได้รับผลประโยชน์ทางด้านการสรรหาบุคลากรแล้ว องค์กรยังได้รับผลประโยชน์ด้านอื่นๆ ได้ด้วย รวมถึงสามารถสร้างยอดขายของผลิตภัณฑ์ได้เช่นกัน
- **ฝ่ายบุคคลมีประสิทธิภาพขึ้นและได้รับความน่าเชื่อถือ :** ฝ่ายที่รับผิดชอบด้านนี้โดยตรงก็คือฝ่ายบุคคล การที่ฝ่ายบุคคลสามารถสร้างสรรค์การคัดสรรได้อย่างน่าสนใจนั้นก็จะทำให้เป็นที่น่าเชื่อถือของผู้สมัคร ตลอดจนบริษัทอื่นๆ และช่วยส่งเสริมให้ฝ่ายบุคคลทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพขึ้นด้วย
- **เป็นสถาบันผลิตบุคลากรที่มีคุณภาพสู่สังคม :** หากพนักงานจากองค์กรออกไปทำงานที่องค์กรอื่น พนักงานที่มีศักยภาพเหล่านี้ก็ยังสร้างชื่อเสียงให้องค์กรได้ด้วย ด้วยการเป็นพนักงานที่มีศักยภาพที่ผ่านการฝึกฝนและทำงานจากองค์กรที่ได้รับความน่าเชื่อถือ ไว้วางใจ ทำให้สร้างชื่อเสียงกลับสู่องค์กรได้อีกทาง
-

บทสรุป

ในยุค Career Disruption ที่ทุกอย่างมีการเปลี่ยนแปลงไปหมด โลกของการทำงานมีการแข่งขันกันสูงมากขึ้น โดยเฉพาะการแข่งขันกันดึงดูดคนที่มีศักยภาพมาร่วมงานกับองค์กรให้ได้มากที่สุดนั้นเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง และองค์กรที่ได้คนมีศักยภาพไปร่วมงานด้วยก็มีโอกาสประสบความสำเร็จได้สูงเช่นกัน การสร้างสรรค์วิธีสรรหาตลอดจนคัดสรรพนักงานนั้นจึงเป็นอีกวิธีการหนึ่งที่จะช่วยเพิ่มศักยภาพให้กับองค์กรในหลากหลายด้าน และทำให้องค์กรสามารถได้คนเก่งและมีพรสวรรค์มาร่วมงานได้มากกว่าวิธีปกติในรูปแบบเดิมๆ อีกด้วย เมื่อองค์กรได้คนที่มีความสามารถและศักยภาพมาร่วมงานแล้ว โอกาสที่องค์กรจะประสบความสำเร็จก็ตามมาเช่นกัน