



ทำอย่างไร จึงจะได้คนที่เหมาะกับงาน และเหมาะกับเรา



ช่วงนี้ยังคงอยู่ในช่วงของการสรรหาพนักงานจากนักศึกษาที่เพิ่งจบใหม่จากสถาบันการศึกษาต่าง ๆ กันอย่างคึกคัก จึงอดไม่ได้ที่จะขอคุยถึงเรื่องการสรรหาคนเข้าทำงานว่า องค์กรของท่านเคยพบกับปัญหาเกี่ยวกับการสรรหาคัดเลือกพนักงานกันอย่างไรบ้าง จะเป็นอย่างไรบ้าง กำลังจะเล่าให้ฟังบ้างไหม...

มีบริษัทจำนวนไม่น้อยโดยเฉพาะบริษัทเล็ก ๆ ที่ยังไม่มีเครื่องมือ หรือมาตรฐานในการคัดเลือกคน มักจะใช้วิธีการสรรหาคนเข้าทำงานด้วยการสัมภาษณ์อย่างเดียวโดยอาจใช้เวลาสัมภาษณ์ไม่เกินคนละ 1 ชั่วโมง ถ้าคุยกันถูกใจก็รับกันเลยผลที่ได้ก็คือ

บางครั้งจึงเจอกับผู้สมัครประเภทมีแต่ราคาคุย พอให้ทำงานกลับทำไม่ได้ บางคนตอนสัมภาษณ์พูดจาจะฉานคล่องแคล่วดี ดูแล้วน่าจะเป็นคนฉลาดพอที่จะทำงานได้ แต่พอรับเข้ามาทำงานจริง ๆ กลับกลายเป็นสอนยากสอนเย็นสอนเท่าไรก็ไม่จำสัทธิ เคยทำไปแล้ว พอให้ทำอีกทีก็จำไม่ได้ว่าเคยทำยังไง อันนี้พอจะสันนิษฐานได้เลยว่าระดับสติปัญญาต่ำกว่าเกณฑ์ บางกรณีก็กลืนไม่เข้า คลายไม่ออก ไม่อยากบรรจุ แต่ก็สงสารเพราะเห็นว่าเป็นคนนิสัยดี เลยตัดสินใจไม่ถูกว่าควรจะจัดการอย่างไรดี

บางทีก็ได้คนประเภทที่ว่า ตอนสัมภาษณ์รับปากว่าทำได้ทุกอย่าง มาเข้าได้ กลับคิดได้ทำงานหนักได้ บ้านไกลก็มาได้ พอรับเข้าทำงานไปได้สักพัก กลับมีปัญหาทุกเรื่องที่เคยรับปากไว้ว่าทำได้ เหล่านี้ล้วนเป็นเรื่องที่น่าหงุดหงิดใจสำหรับเจ้าของบริษัทหรือผู้ว่าจ้าง

อีกประเภทหนึ่ง เป็นตำแหน่งที่ค่อนข้างหาคนมาทำงานยาก ประกาศรับสมัครไปที่มีคนมาสมัครแค่คนหรือสองคน ครั้นจะไปรอให้ได้คนที่สมบูรณ์แบบอย่างที่เราใจก็คงยาก บางทีก็เลยจำใจรับมาทำงานก่อนเพราะงานรอไม่ไหวแล้ว

ปัญหาเรื่องการรับคนที่ไม่เหมาะสมเข้ามาทำงาน บางปัญหาที่เป็นเรื่องที่เราน่าจะสามารบป้องกันไว้ก่อนหรือหลีกเลี่ยงได้ โดยขอเพียงให้มีหลักในการคัดเลือกคนด้วยการใส่ใจตั้งแต่กระบวนการแรกในการหาคนกันเลยจะดีกว่า มาดูกันค่ะว่ามีอะไรบ้าง

ประกาศรับสมัครงาน

ข้อความที่ใช้ในการลงโฆษณารับสมัครเป็นอันดับแรกที่เราต้องใส่ใจว่าควรจะใช้ข้อความแบบไหนจึงจะดึงดูดน่าสนใจ และทำให้ได้คนที่ตรงใจเราเข้ามาสมัคร ถ้าไม่รู้ว่าเขียนข้อความยังไง ก็ลองไปหาดูตัวอย่างของบริษัทอื่นที่เขากำลังโฆษณากันอยู่ ถ้าเห็นว่าข้อความไหนดูแล้วโดนใจเรา ก็เอาของเขามาปรับใช้เลยละ

“บางกรณีก็กลืนไม่เข้า คลายไม่ออก
ไม่ยากบรรจุ แต่ก็สงสารเพราะเห็นว่าเป็นคนนิสัยดี”

“คนที่สอบไม่ผ่านแบบทดสอบระดับสติปัญญา ส่วนใหญ่แล้วพอให้ทดลองทำงานจริง มักจะเป็นประเภทที่สอนงานกันเท่าไรก็ไม่เข้าใจหรือจำไม่ได้สักที บางทีสอนไปแล้ว พอต้องกลับมาทำอีกครั้ง ก็ลืมสิ่งที่เราสอนไปแล้ว”



ลองทดสอบทำดูจริง ๆ โดยอาจใช้เวลาทดสอบประมาณ 1 ชั่วโมง ข้อสอบที่นำมาใช้อาจจะนำมาจากงานที่เขาจะต้องทำจริง ๆ หรือลองไปหาแบบทดสอบตามร้านขายหนังสือมาปรับใช้ดู แต่ถ้าอยากจะทำแบบทดสอบไว้ใช้เอง ก็ไปเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรเกี่ยวกับการสร้างแบบทดสอบ ประกอบกับการหาหนังสือเกี่ยวกับเรื่องนี้ไปศึกษาดู ก็น่าจะช่วยทำให้เราสามารถสร้างแบบทดสอบแบบง่าย ๆ ไว้ใช้เองได้

การทดสอบระดับสติปัญญา

การทดสอบระดับสติปัญญาเป็นเรื่องสำคัญอีกเรื่องหนึ่งทีเดียว เรื่องนี้เป็นเรื่องหนึ่งที่มีหลาย ๆ บริษัทมองข้ามหรือคิดไม่ถึง คิดว่าแค่ทดสอบทักษะความสามารถเกี่ยวกับวิชาชีพ หรือความสามารถในงานที่จะทำอย่างเดียวกับเพียงพอแล้ว แต่จากประสบการณ์ที่เคยเจอ พบว่าคนที่สอบไม่ผ่านแบบทดสอบระดับสติปัญญานี้ ส่วนใหญ่แล้วพอให้ทดลองทำงานจริง มักจะเป็นประเภทที่สอนงานกันเท่าไรก็ไม่เข้าใจหรือจำไม่ได้สักที บางทีสอนไปแล้ว พอต้องกลับมาทำอีกครั้ง ก็ลืมสิ่งที่เราสอนไปแล้ว ต้องสอนกันใหม่อยู่เรื่อย ๆ เรียกว่าจะทำงานหนึ่งได้ เล่นเสียจนคนสอนระอาใจกันทีเดียว อย่างนี้ก็พอจะสรุปได้ว่าระดับสติปัญญาต่ำกว่าเกณฑ์ จึงทำให้เรียนรู้ยาก และก็จะพัฒนาขึ้นลำบากในอนาคต ขึ้นถ้าเราต้องบรรจุเป็นพนักงานประจำเพราะความสงสาร เราจะต้องเจอปัญหานี้ตลอดไปที่พนักงานคนดังกล่าวยังทำงานอยู่กับเรา

ปัญหาเรื่องบ้านไกล

เรื่องนี้เป็นอีกเรื่องที่เราควรพิจารณากันตั้งแต่ตอนสัมภาษณ์เลยว่า ผู้สมัครที่พักอาศัยอยู่ไกลจากบริษัทของเรานั้นเป็นบ้านของตนเองหรือเปล่า ซึ่งถ้าเป็นบ้านของตนเอง โอกาสที่เขาจะมาทำงานกับเราก็อาจจะยาก บางคนมาทำเพราะยังหางานที่ใกล้บ้านไม่ได้ บางทีทำงานกับเราแป๊บเดียว พอได้งานที่ใกล้บ้านก็ขอลาออกจากเราไปโดยง่าย เพราะฉะนั้นปัจจัยนี้เราไม่ควรมองข้ามเช่นกัน ถ้าเป็นไปได้ก็ควรพิจารณาคนที่อยู่ไม่ไกลจากบริษัทมากนัก การเดินทางมาทำงานสะดวก หรือถ้าอยู่ไกลแต่เป็นหอพัก เราสามารถย้ายมาอยู่ใกล้บริษัทได้ ก็จะหมดปัญหานี้ไป

ลองเพิ่มเติกรีความเข้มข้นในการคัดเลือกคนโดยคำนึงถึง 4-5 ประเด็นที่กล่าวมาข้างต้น เชื่อว่าจะทำให้เราได้คนที่เหมาะกับงาน และเหมาะกับเรามากขึ้นในการสรรหาและคัดเลือกพนักงานใหม่คนต่อไปนะคะ

ใบสมัครงาน

จะต้องมีความละเอียดพอที่จะทำให้เราได้ข้อมูลที่ต้องการรู้ได้อย่างเพียงพอ เพราะใบสมัครจะเป็นด่านแรกที่ทำให้เรารู้จักผู้สมัคร หลายครั้งเราอาจจะพอประเมินได้ในเบื้องต้นเลยว่า ผู้สมัครคนไหนเหมาะกับตำแหน่งและเหมาะกับเราหรือไม่ มีอะไรน่าสนใจบ้าง ซึ่งถ้าดูแล้วไม่มีอะไรน่าสนใจ หรือมีคุณสมบัติไม่ตรงกับที่เราต้องการเลยสักอย่างเดียว เราก็เก็บใบสมัครไว้ก่อน ยังไม่ต้องเรียกมาสัมภาษณ์

การทดสอบความสามารถทางวิชาชีพและทักษะในการทำงาน

ตำแหน่งงานที่เราต้องการนั้น จำเป็นจะต้องมีความสามารถและทักษะอะไรบ้างจึงจะทำงานในตำแหน่งนี้ได้ เช่น ต้องการคนที่มีความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์ หรือต้องการคนที่มีความสามารถในการทำงานละเอียด หรือทำงานเกี่ยวกับตัวเลข เราก็หาแบบทดสอบให้ผู้สมัครได้