

استخدام مجدد کارمندان سابق چه نکات مثبت و منفی دارد؟ - دیجیاتو

جواد تاجی | سه شنبه، ۲۸ بهمن ۱۳۹۹

کارمندان ماهر، خوش رفتار و وظیفه‌شناس برای گزینش محل کار و کارفرمای خود حق انتخاب دارند. شرکت شما هم به عنوان کارفرمایی با مدیران ماهر و حقوق و مزایای رقابتی انتخاب‌های خودش را دارد. امروزه با وجود چنین محیط رقابتی برای استخدام، آیا تمام گزینه‌های ممکن را برای پیدا کردن کاندیدای برتر بررسی می‌کنید؟ آیا استخدام مجدد کارمندان سابق خود را در نظر گرفته‌اید؟

هر شرکتی باید خط مشی رسمی و قانونی خود را برای رسیدگی به استخدام کارمندان سابق داشته باشد. در واقع قوانین اساسی، محدودیت‌ها و شایستگی افراد برای استخدام مجدد باید مشخص شده باشد. به عنوان مثال، برخی شرکت‌ها استخدام مجدد کارمندان اخراج شده را ممنوع می‌کنند. فراتر از این خط مشی، وقتی راه شرکت و یکی از کارمندان جدا می‌شود، آیا استخدام مجدد آن فرد مشکلی به همراه خواهد داشت؟

جواب این سوال به موارد مختلفی بستگی دارد.

گزینه‌های مناسب برای استخدام مجدد



زمانی که یک کارمند ناشناس را استخدام می‌کنید، این سوال بزرگ برای شما به وجود خواهد آمد که آیا این فرد برای شرکت شما مناسب خواهد بود یا خیر. با این وجود استخدام کارمندان سابق می‌تواند شامل برخی مزایای قابل توجه باشد. در بیشتر موارد، شما با این فرد و شخصیت، اخلاق کاری و دلیل استعفای او آشنا هستید.

همچنین زمانی که کارمندان سابق خود را دوباره استخدام می‌کنید، آن‌ها از قبل با محصولات، فرهنگ کاری و نحوه ارائه خدمات شما آشنا هستند. این موضوع می‌تواند به کاهش هزینه‌های آموزشی شما کمک بسیار زیادی کند. همچنین کارمندانی که دوباره استخدام می‌شوند، در مدت زمان بسیار کمتری نسبت به کارمندان جدید می‌توانند برای شرکت سودآوری کنند.

به عنوان مثال، برخی کارمندان ممکن است با وجود شرایط خوب از کار خود استعفا داده باشند. ممکن است دلیل این استعفا تعدیل نیرو باشد. با این وجود اگر هیچ مشکلی در نحوه کار این فرد وجود نداشته باشد، ممکن است یک گزینه مناسب برای استخدام مجدد باشد.

همچنین مدیرانی که پس از خارج شدن از شرکت شما، در دو یا سه موقعیت شغلی دیگر حضور داشته‌اند می‌توانند به گزینه‌های موثری برای استخدام مجدد تبدیل شوند، چرا که این افراد احتمالاً از مشاغل دیگر تجربیات جدیدی کسب کرده‌اند که می‌تواند جنبه فکری جدید و مثبتی برای شرکت شما به وجود بیاورد.

عقل سلیم بر این باور است که این نوع استخدام‌های مجدد باعث افزایش تعهد آن‌ها نسبت به

شرکت می‌شود، چرا که آن‌ها از جنبه‌های کسب‌وکار و شغل خود که در گذشته دست کم گرفته بودند، قدردانی خواهند کرد.

گزینه‌های نامناسب برای استخدام مجدد



کارمندانی که به دلیل عملکرد ضعیف یا مشکلات پرسنلی از کار خود استعفا می‌دهند، گزینه‌های مناسبی برای استخدام مجدد نیستند. به یاد داشته باشد که برخی رفتارهای اساسی مانند آزار و اذیت جنسی یا زورگویی که به مشکلات پرسنلی منجر می‌شوند، به راحتی تغییر پیدا نمی‌کنند. کارمندی که پیش از این چنین مشکلاتی داشته، در صورت استخدام مجدد باز هم دردساز خواهند شد. بنابراین استخدام مجدد چنین کارمندی می‌تواند باعث پشیمانی مدیران شود.

کارمندانی که شاید برای استخدام مجدد مناسب باشند



کارمندانی که شرکت شما را برای فرصت‌های شغلی بهتر ترک کرده‌اند، می‌توانند خطرناک باشند چرا که ممکن است دوباره این رفتار خود را تکرار کنند. خطر بالقوه دیگر، کارمندانی هستند که بیش از اینکه بازگشت به شرکت شما برایشان مهم باشد، به شغل نیاز دارند. بنابراین همواره باید برخی سوال‌ها را با خود تکرار کنید: آیا این فرد شرکت شما را برای پیدا کردن فرصت شغلی جدیدی ترک کرده؟ آیا دید او نسبت به شرکت شما از قبل منفی بوده؟

باید به این نکته هم توجه داشت که کارمندانی که از کار خود اخراج شده‌اند، ممکن است کینه به دل داشته باشند. بازگشت آن‌ها با این گرایش خطرناک می‌تواند نتایج بسیار بدی برای شما داشته باشد.

به عنوان مدیر استخدام این وظیفه شماست که دلیل کارمندان سابق برای برگشت به شرکت را تشخیص دهید.

مواردی که پیش از استخدام مجدد باید در نظر بگیرید



اطمینان حاصل کنید که کارمندان سابق و داوطلبان ناشناخته به یک دسته از سوالات پاسخ دهند. این موضوع نیاز به یک مصاحبه کاملا دقیق و حرفه‌ای دارد. شما به عنوان مدیر استخدام باید از تجربیات جدید آن‌ها پس از ترک شرکت و همچنین دلایل ترک آن‌ها مطلع شوید.

در مورد دلایل ترک آن‌ها و اینکه از زمان ترک شرکت شما چه چیزی آموخته‌اند، سوالات مشخصی پرسید. اگر آنها اخراج شده‌اند و نسبت به این قضیه احساس منفی دارند، سعی کنید احساس آن‌ها و نحوه غلبه بر این احساسات را بیشتر مورد بررسی قرار دهید.

همچنین باید تاثیر این استخدام مجدد روی سایر اعضای تیم را هم در نظر داشته باشید. آیا کارمندی که قصد دارید دوباره استخدام کنید قرار است به تیم جدید اضافه شود یا به تیم سابق خود بازگردد؟ احساس اعضای دیگر تیم در مورد این استخدام مجدد چیست؟

در آخر، دلایل اولیه ترک کار کارمندان سابق خود را در نظر بگیرید. شما باید نقاط قوت کارمندان سابق خود و همچنین مواردی که نیاز به بهبود داشتند را به یاد داشته باشد و موارد مثبت و منفی آن‌ها را بسنجید.

استخدام فرد مناسب کار بسیار سختی است. کارمندان سابق گاهی ممکن است کاندیداهای فوق‌العاده‌ای محسوب شوند، اما برخی مواقع هم شاید اینطور نباشد.