

De ce “quiet hiring” este noul cuvânt la moda în domeniul resurselor umane



În condițiile în care piața muncii trece în mod constant de la cumulum de funcții la demisia tacută, angajatorii sunt presați să găsească noi strategii de răspuns pentru a își construi și menține echipele. Aici intervine conceptul de "quiet hiring" (angajarea tacută) - o abordare a recrutării care câștigă rapid popularitate în lumea afacerilor. Dar ce este această abordare a recrutării și cum poate fi benefică pentru angajatorii care caută să își construiască o forță de muncă puternică?

Ce este quiet hiring?

În ciuda numelui său, "quiet hiring" nu este deloc tăcut și ar putea fi catalizatorul pentru crearea unei echipe dinamice și adaptabile pentru viitor. "Quiet hiring" este, de fapt, un termen nou pentru o practică reînviată. Se referă la o abordare strategică care presupune ocuparea posturilor vacante fără a angaja efectiv noi angajați. În esență, această abordare înseamnă că întreprinderea își evaluează forța de muncă actuală, inclusiv competențele, experiența și potențialul de creștere al acesteia, pentru a stabili dacă ar fi posibil ca aceasta să ocupe postul vacant sau să preia unele dintre responsabilitățile pe care le implica.

Beneficii pentru angajatori

1. Reducerea costurilor și a timpului alocat recrutării

Metodele tradiționale de angajare, cum ar fi publicarea anunțurilor de angajare, examinarea CV-urilor și desfășurarea de interviuri, pot consuma mult timp și resurse. Prin "quiet hiring", angajatorii pot simplifica procesul și își pot concentra eforturile asupra unui număr mai mic de candidați. Acest lucru poate duce la economii semnificative de timp și costuri pentru profesioniștii din domeniul resurselor umane, care își pot utiliza resursele mai eficient.

2. Îmbunătățirea brand-ului angajatorului

Practicile de "quiet hiring" pot avea un impact notabil asupra consolidării brand-ului angajatorului, demonstrând în mod eficient dedicarea unei companii pentru recunoașterea și cultivarea talentelor interne. Atunci când organizațiile ocupă în mod strategic posturile vacante prin identificarea propriilor angajați excepționali, acestea transmit un mesaj convingător despre cultura organizațională, valorile și investițiile lor în dezvoltarea acestora.

3. Accesul la o anumita rezerva de candidați

Un alt beneficiu al "quiet hiring" este capacitatea de a accesa un grup de candidați de înalta calitate care nu ar putea fi disponibil prin metodele tradiționale de recrutare, oferind posibilitatea de a aborda candidați care nu caută în mod activ noi oportunități de angajare. Vizând aceste persoane, angajatorii pot identifica candidați cu aptitudini și experiența unice care s-ar putea potrivi perfect pentru organizație, în special pentru posturi de nivel superior sau roluri care necesită abilități specializate.

4. Perfecționarea angajaților actuali

"Quiet hiring" ofera un avantaj semnificativ în domeniul gestionării talentelor: capacitatea de a crește și de a perfecționa angajații existenți, oferindu-le în același timp posibilități de avansare în cariera. Investind în dezvoltarea lor și oferind cursuri de formare specifice, angajatorii pot nu numai să ocupe posturile vacante, ci și să încurajeze o cultură a învățării și creșterii continue în cadrul organizației.

În plus, promovările interne prin "quiet hiring" pot avea un efect de domino asupra forței de muncă în general. Atunci când angajații observă ca alți colegi de-ai lor se perfecționează și avansează în cadrul organizației, se creează o atmosferă pozitivă și o conștientizare a posibilităților și potențialului, ceea ce poate duce în cele din urmă la o rată de retenție mai mare.

Provocari legale

Atunci când implementează strategii de "quiet hiring", angajatorii pot trece cu ușurință cu vederea cerințele legale privind această practică. O astfel de situație poate avea ca rezultat procese perturbate, angajați demotivați și sancțiuni semnificative din partea autorităților. Astfel, angajatorii trebuie să rămână vigilenți cu privire la potențialele provocări legale și să asigure respectarea legislației aplicabile, inclusiv:

1. Evaluarea aptitudinilor și capacităților angajatului - Angajatorii ar trebui să evalueze aptitudinile și capacitățile unui angajat înainte de a-i atribui responsabilități suplimentare și/sau de a îi oferi un nou post. În cazul în care angajatul nu are competențele necesare, este esențial ca angajatorii să ofere oportunități de formare și de învățare.

2. Asigurarea egalității de șanse și a schimbărilor pentru toți angajații - "quiet hiring" nu trebuie să înceapă practica discriminatorie. Astfel, angajatorii trebuie să se asigure că selecția lor se bazează exclusiv pe criterii obiective, iar procesele relevante nu discriminează angajații pe baza unor caracteristici protejate, cum ar fi rasa, sexul, vârsta, religia, handicapul, originea națională etc.

3. Modificarea contractelor de muncă - Angajatorii ar trebui să se asigure că orice modificare a postului și/sau a sarcinilor unui angajat și a beneficiilor aferente (dacă există) este comunicată în mod clar angajatului și recunoscută de acesta. De asemenea, orice astfel de modificări ar trebui să fie reflectate în contractul de muncă și/sau în fișa postului angajatului prin intermediul unui act adițional. În plus, angajatorii ar trebui să se asigure că acești angajați sunt instruiți în mod corespunzător (inclusiv din perspectiva sănătății și securității la locul de muncă) pentru a își îndeplini noile sarcini sau în conformitate cu noua poziție, în special dacă îndeplinirea acestor noi sarcini/poziții implică utilizarea de noi instrumente sau tehnologii.

4. Constatarea volumului de munca al angajatului - Angajatorii ar trebui să țină cont de faptul că atribuirea de sarcini suplimentare angajaților nu ar trebui să ducă la ore suplimentare sau la o supraîncărcare excesivă, deoarece acest lucru ar putea duce la potențiale sancțiuni din partea autorităților de muncă și ar putea avea un impact negativ asupra sănătății mentale și fizice și a bunăstării generale a angajatului.

Concluzie

În concluzie, "quiet hiring" poate fi un instrument valoros pentru angajatori, care aduce beneficii semnificative și favorizează o forță de muncă dinamică și înfloritoare. Cu toate acestea, este esențial ca angajatorii să rămână atenți la cerințele legale pentru a evita eventualele capcane atunci când implementează o astfel de practică.