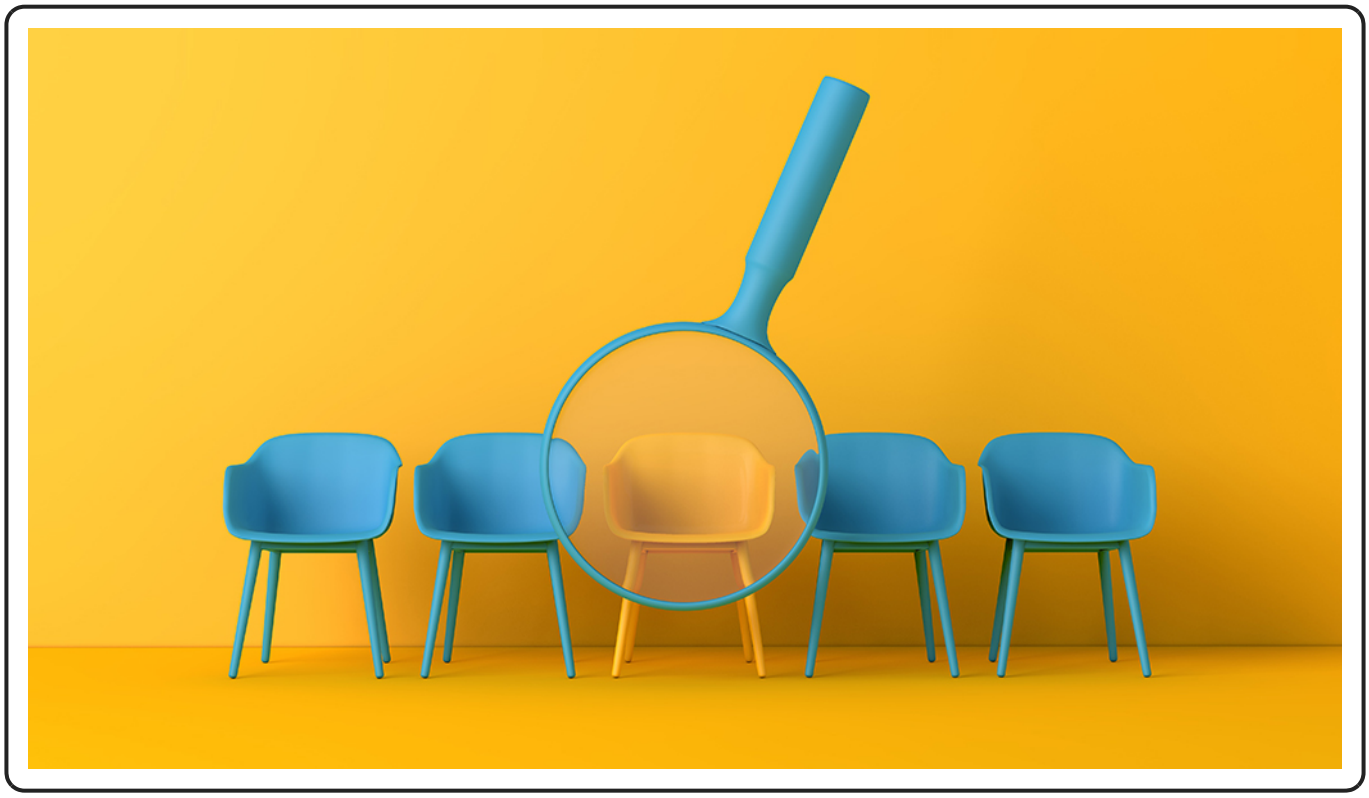

همه چیز درباره استخدام

استخدام کارکنان و کارشناسان مناسب، دغدغه دائمی یک مدیر خوب است و استخدام درست، یکی از ارکان کسب‌وکارهای موفق است. تاکنون سایت مدیرسبز چندین مقاله خواندنی و کاربردی را درباره استخدام تالیف و منتشر کرده است. اگر این مقالات را هنوز نخوانده‌اید نوبت آن رسیده که کمی از وقت گران‌بهای خود را برای مطالعه در این زمینه کنار بگذارید. مطمئنم پشیمان نخواهید شد. در اینجا می‌خواهیم فهرستی از بهترین مقالات مدیرسبز را مرور کنیم و ببینیم هرکدام درباره چه نکاتی است و چطور می‌توانید با کنار هم قرار دادن همه آنها به یک نگاه جامع، عمیق و کاربردی درباره استخدام برسید. پس قلم و کاغذ بردارید و نکات مهم را یادداشت کنید.

ما برای کمک به تصویرسازی ذهنی شما، همه این مطالب را در چهار بخش قرار داده‌ایم. بخش اول مقالات، شامل مطالبی است که توضیح می‌دهند استخدام صحیح چیست و چرا باید درباره آن بدانیم. اگر درباره اهمیت این موضوع هنوز تردید دارید، توصیه می‌کنیم ابتدا نگاهی به این مقالات داشته باشد. اما اگر با ضرورت

موضوع آشنایید، شاید بخواهید از مقالات این بخش عبور کنید و به دسته دوم برسید. بخش دوم درباره «استخدام افراد مناسب» است. این دسته از مقالات مدیرسبز کاملا کاربردی، گام‌به‌گام و درباره «اصل ماجرا» است. این مطالب را از دست ندهید و حتما همه آنها را مرور کنید.

بخش سوم یک مقاله درباره موضوع بحث‌برانگیز «استخدام نیروی کار ارزان» دارد. این موضوع به‌ویژه در ایران مصداق دارد و به‌احتمال زیاد مایل به مطالعه آن خواهید بود. بخش آخر مقالات نیز مخصوص مدیران و کسب‌وکارهای توانمند و موفقی است که می‌خواهند پا را از استخدام کارکنان مناسب فراتر بگذارند. در اینجا می‌خواهیم توجه شما را به استخدام «کارشناسان زبده» و «ستاره‌ها» جلب کنیم. فرضیه پشت این شیوه استخدامی آنتی‌تز و معکوس ایده «استخدام نیروی کار ارزان» است و می‌توانید مزایا و معایب این دو شیوه را کنار هم بگذارید و قضاوت کنید.

۱. استخدام صحیح چیست و چرا باید درباره آن بدانیم؟

استخدام صحیح یک فرایند خطی نیست. ممکن است تصور کنیم استخدام یعنی کارجویان رزومه می‌فرستند، ما بررسی می‌کنیم، قرار مصاحبه می‌گذاریم و اگر همه چیز خوب پیشرفت قرارداد همکاری را تهیه و امضا می‌کنیم. چنین نیست. این فرایند با سعی و خطا همراه است و به تامل و دقت بیشتر نیاز دارد. دو مقاله نخست از مجموعه مقالات مدیرسبز درباره همین نکته هستند.

- **اهمیت استخدام بهترین افراد**

در این مقاله می‌خوانیم که استخدام افراد مناسب یک هنر است و «نباید در این کار عجله کرد». این کار به توجه، تمرکز و فکر زیادی نیاز دارد و باید وقت کافی به این فرایند اختصاص بدهیم. همچنین نویسنده مقاله استدلال می‌کند که چرا

انتخاب اشتباه افراد برایتان بسیار گران تمام می‌شود؛ زیرا کارشناسان امور استخدامی تخمین می‌زنند که استخدام نامناسب یک فرد برای هر شرکت سالانه معادل سه تا شش برابر حقوقی که قرار است به او پرداخت شود هزینه ایجاد خواهد کرد.

- **دستورالعمل استخدام کارکنان مناسب**

این مقاله یک پیش‌زمینه ذهنی کلی برایتان به تصویر می‌کشد. می‌خواهیم بدانیم قبل از کلید زدن یک فرایند استخدامی چه تدارکاتی لازم است. چه مواردی را باید برای خودمان مشخص کنیم؟ چه نکاتی را برای ارزیابی کارجویان باید در نظر بگیریم؟ مقاله به ۱۰ نکته مهم و کلی به طور فهرست‌وار اشاره می‌کند. از جمله به خصوصیات اخلاقی موردنظر در کارجویان، لیست کردن مراحل ارزیابی کارجو و مشخص کردن سوالات هر مرحله اشاره شده که هرکدام می‌توانند موضوع یک مقاله مستقل باشند. بعضی از این موارد در گروه دوم مقالات به‌تفصیل موردبحث و بررسی قرار گرفته‌اند.

۲. استخدام افراد مناسب

حالا به «اصل ماجرا» می‌رسیم. در اینجا می‌خواهیم بدانیم چه جزئیاتی را باید در فرایند استخدام افراد معمولی و خوب در نظر بگیریم. اینها صرفا الزامات یک استخدام منطقی و مناسب است و قرار نیست لزوما به استخدام افراد فوق‌العاده منجر شوند. به همین دلیل سقف توقعات ما در اینجا جذب «افراد مناسب» است.

- **استخدام افراد مناسب**

محتوای این مقاله برداشتی از کتاب «مدیریت - کتابخانه موفقیت برایان تریسی» است. اینجا نویسنده چند نکته مهم و کاربردی را برای خواننده باز کرده است. یکی اهمیت آوردن افکارتان روی کاغذ است. سپس سه روش استخدامی به‌اختصار مورد اشاره قرار گرفته که عبارتند از «فرمول سوآن»، «قانون سه» و فرمول «سه

نفر دیگر».

- **فرمول ۵ مرحله‌ای استخدام**

در مقاله «استخدام افراد مناسب» به سه تکنیک استخدامی اشاره شده است. در اینجا، کل مقاله «فرمول ۵ مرحله‌ای استخدام» خودش یک روش دیگر است که به طور خلاصه توضیح داده شده است. این مراحل عبارتند از «بررسی رزومه یا صحبت تلفنی با کارجو»، «ارائه سوالات کتبی به کارجو (تست)»، «انجام مصاحبه شفاهی»، «مصاحبه حضوری با کارجویان برگزیده» و سرانجام ارزیابی «امتیازی که کارکنان فعلی شرکت به کارجو می‌دهند».

- **برگه تقلب استخدام**

این مقاله در واقع یک چک‌لیست است. تصور کنید که فرایند استخدام نه فقط برای کارجو، بلکه برای شما به‌عنوان مدیر یک کسب‌وکار نیز یک آزمون است. اگر قرار باشد از این آزمون سربلند بیرون بیایید، چه نکاتی را باید قبل از شروع کار به‌خاطر بسپارید؟ اینجا نویسنده به‌صورت فهرست‌وار مهم‌ترین نکات را مرور کرده است. این چک‌لیست را می‌توانید با خط خودتان یادداشت کنید یا لینک دانلود «اینفوگرافیک این چک‌لیست» را در انتهای مقاله باز کنید و آن را پرینت کنید و جلو چشمتان بگذارید. هر روز نگاهی به آن بیندازید (از رویش تقلب کنید) تا به یاد بیاورید چه تدارکاتی را هنوز انجام نداده‌اید یا چه مواردی را باید پیگیری کنید.

خلاصه کتاب: استخدام و اخراج، نوشته برایان تریسی

به‌عنوان حسن‌ختام، توصیه می‌کنیم تحقیق درباره استخدام مناسب را با مطالعه خلاصه کتاب «استخدام و اخراج، نوشته برایان تریسی» به پایان ببرید. برای مطالعه PDF (گوش کردن به خلاصه صوتی کتاب) به عضویت الماسی در سایت مدیر سبز نیاز دارد. توصیه می‌کنیم اگر هنوز عضویت الماسی ندارد، همین حالا اقدام کنید. برایان تریسی، نویسنده معروف حوزه مدیریت ۲۱ ایده جالب و کاربردی در اختیارتان قرار می‌دهد تا بدانید چطور می‌توانید افرادی موردنظرتان را استخدام کنید و به خدمت بگیرید؛ چطور می‌توانید به رشد کارکنان شرکتتان

کمک کنید و چطور در صورت لزوم اخراجشان کنید.

۳. انگیزه‌های خاکستری در استخدام نیروی کار ارزان

بحث این مقاله در نقطه مقابل گروه چهارم مقالات - استخدام عالی‌ترین افراد - قرار می‌گیرد و در واقع «آنتی‌تز» آن است. اینجا صحبت از استخدام کارکنانی حرف‌شنو با دستمزد پایین و کمترین انتظارات حقوقی است. سودایی که بعضی از مدیران شرکت‌ها در فرایند استخدام دنبال می‌کنند. می‌خواهیم از زاویه نگاه کسی که با ایده استخدام افراد عالی مخالف است وارد موضوع شویم و واقع‌بینانه از خودمان بپرسیم چرا چنین است؟ آیا فقط پای یک منفعت‌گرایی ساده در میان است یا موضوع پیچیده‌تر از این حرف‌هاست؟ این موضوع برای مدیران کسب‌وکار در کشورهای درحال‌توسعه، به‌ویژه در ایران حتما ارزش تامل و مطالعه دارد.

لینک مقاله «انگیزه‌های خاکستری در استخدام نیروی کار ارزان»

۴. استخدام عالی‌ترین افراد

هر کسب‌وکاری بضاعت همکاری با افراد فوق‌العاده را ندارد، اما اگر چنین پتانسیلی را در خود یا کسب‌وکارتان می‌بینید، این بخش از مقالات مخصوص شماست. این پتانسیل شامل سرمایه اولیه برای امکان استخدام کارشناسان نخبه و پرداخت دستمزد آنان است. در کوتاه‌مدت این یک چالش مالی است، اما در درازمدت هزینه همکاری با نخبگان کمتر از وقتی است که با افراد معمولی یا ضعیف کار می‌کنید؛ زیرا راندمان کارشان بالاست و خروجی عالی تولید می‌کنند. اما توان مالی کسب‌وکار کافی نیست. کارشناسان زبده احترام می‌خواهند و مطیع نیستند. از خودشان نظری دارند که ممکن است با نظر شما هماهنگ نباشد. باید مهارت ارتباط‌گیری با این افراد را آموخته باشید. پول به‌تنهایی آنها را ارضا نمی‌کند. مقالات این بخش نکاتی را مرور می‌کنند که در همکاری با افراد برجسته و متخصص باید به آنها توجه کنید.

- **استخدام و جمع‌آوری افراد فوق‌العاده**

این مقاله پنج ویژگی کلیدی افراد فوق‌العاده را برمی‌شمارد و مطالب آن از کتاب «ساخت کسب‌وکار فوق‌العاده!» برایان تریسی گرفته شده است. این مقاله به‌اختصار درباره هنر ایجاد یک تیم فوق‌العاده توضیح می‌دهد (شرح بیشتر در کتاب آمده است) و سپس یک قاعده کاربردی به نام «قانون عدد سه» را توضیح می‌دهد که به کمک آن می‌توانید کیفیت استخدام‌هایتان را بالا ببرد تا به همکاری با افراد زبده منجر شود.

- **چهار ویژگی کارمندان خارق‌العاده**

شاید تصور کنید یک نیروی کار عالی کسی است که صرفا مهارت‌های فنی عالی داشته باشد. این تصور اشتباه است. کارشناسان عالی نه‌تنها مهارت فنی بالایی دارند؛ بلکه انسان‌های باشخصیت و با وجدانی هم هستند. کارشناسی که مهارت فنی عالی دارد؛ ولی خوش‌اخلاق نیست شایسته برچسب «کارشناس فوق‌العاده» نیست. همکاری با این افراد لذت دارد. همزیستی با آنان نه فقط کسب‌وکار شما را رشد می‌دهد، بلکه خودتان نیز از آنان می‌آموزید و به انسان بهتر و موفق‌تری تبدیل می‌شود. این مقاله چهار خصوصیت انسانی، اخلاقی و وجدانی در رفتار نیروهای زبده را توضیح می‌دهد.

- **فوق‌ستاره‌ها را استخدام کنید**

حتما می‌دانید که حفظ هر رابطه‌ای دشوارتر از شروع آن است. ممکن است ظرف مدت کوتاهی موفق به جذب یک کارشناس عالی شویم. اما این تازه ابتدای راه است. وقتی نوبت به استخدام کارشناسان برجسته می‌رسد، هنر یک کسب‌وکار موفق آن است که ستاره‌هایش را راضی و درخشان نگه دارد. این مقاله برشی کوتاه از کتاب «تبدیل رویا به ثروت» اثر مایکل مسترسون است. مقاله خیلی خلاصه نکاتی را درباره حفظ انگیزه نیروی انسانی فوق‌العاده یادآور می‌شود.