روش جک ولش در استخدام بهترین‌ها

جک ولش، مدیرعامل پیشین جنرال الکتریک، بینش‌های ارزشمندی در زمینه استخدام و حفظ استعدادها ارائه کرده است. او به‌عنوان یک رهبر تجاری، بر اهمیت جذب و پرورش استعدادها تاکید ویژه‌ای داشت. در این مقاله، نکات کلیدی ولش در این خصوص را بررسی می‌کنیم.

اهمیت ماموریت و ارزش‌ها

ولش اصرار دارد که هر شرکتی باید ماموریتی شفاف داشته باشد. این ماموریت باید به کارکنان هدف و انگیزه بدهد. او اشاره می‌کند که بدون هدف، هیچ‌چیز اهمیتی ندارد. به‌علاوه، شرکت‌ها باید مجموعه‌ای از رفتارها و ارزش‌ها را تعریف کنند که به آنها در دستیابی به ماموریتشان کمک کند.

- **ماموریت:** هدف و دلیل وجود شرکت

- **ارزش‌ها:** رفتارهایی که در راستای تحقق ماموریت باید رعایت شوند

ولش معتقد است که این ارزش‌ها می‌تواند شامل سرعت، به اشتراک‌گذاری ایده‌ها و رشد افراد باشد. به همین دلیل، شرکت‌ها باید بر اساس این ارزش‌ها و نیز عملکرد کمی کارکنان خود، آنها را ارزیابی کنند.

چهار نوع کارمند در سازمان‌ها

ولش چهار دسته از کارکنان را در سازمان‌ها طبقه‌بندی می‌کند:

۱. **کارکنان با عملکرد عالی و رفتارهای مطلوب:** این افراد در مسیر رشد و پیشرفت قرار دارند.
۲. **کارکنان با عملکرد ضعیف و رفتارهای نامناسب:** این افراد باید بدون معطلی کنار گذاشته شوند.
۳. **کارکنان با رفتارهای خوب ولی عملکرد ضعیف:** این افراد احتمالا به دلیل مشکلات شخصی به نتایج مورد انتظار دست نمی‌یابند. ولش توصیه می‌کند که به این افراد فرصت دوباره داده شود.
۴. **کارکنان با عملکرد عالی؛ اما رفتارهای نامناسب:** این دسته از کارکنان می‌توانند برای سازمان زیان‌بار باشند و باید از آنها دوری کرد.

ولش می‌گوید که نوع چهارم، یعنی «استعدادهای احمق»، می‌توانند تمام تلاش‌های سازمان را نابود کنند. او تاکید می‌کند که ترویج این دسته از افراد می‌تواند به اعتبار سازمان لطمه بزند.

استخدام بهترین افراد

جک ولش بر این باور است که تیم‌های متشکل از بهترین بازیکنان، پیروز می‌شوند. او اشاره می‌کند که یک مدیرعامل باید به‌صورت فعال با مدیر منابع انسانی (HR)

همکاری کند تا بهترین استعدادها را استخدام کند. او HR را به‌عنوان معاون رئیس‌جمهور پرسنل یک تیم ورزشی توصیف می‌کند.

ولش می‌گوید: «استخدام افراد خوب دشوار است. استخدام افراد عالی به‌شدت دشوار است؛ اما هیچ‌چیز در پیروزی به‌اندازه استخدام افراد مناسب اهمیت ندارد».

توسعه استعدادها و ارزیابی عملکرد

ولش به سازمان‌ها پیشنهاد می‌دهد که از یک جدول برای ارزیابی عملکرد و استعدادها استفاده کنند. در این جدول، می‌توانند ابتکارات رشد را در یک ستون و تعداد افراد درگیر و رتبه آنها در سازمان را در ستون دیگر ثبت کنند. این کار به سازمان کمک می‌کند تا ببینند آیا افراد مناسب در پروژه‌های کلیدی مشغول به کار هستند یا خیر.

او همچنین بر این نکته تاکید می‌کند که هیچ‌کس این کار را انجام نمی‌دهد. اکثر سازمان‌ها به‌صورت حدسی عمل می‌کنند و این کار منجر به نتایج ضعیف می‌شود.

اهمیت ارتباط شخصی

ولش به مدیران عامل توصیه می‌کند که ارتباط شخصی خود را با کارکنانشان حفظ کنند. او می‌گوید که این ارتباط به ایجاد یک فرهنگ سازمانی مثبت کمک می‌کند. او اشاره می‌کند که ارتباطات موثر در سازمان باعث می‌شود که کارکنان احساس کنند که مورداحترام و توجه قرار دارند.

نتیجه‌گیری

در پایان، جک ولش به ما یادآور می‌شود که استخدام و حفظ افراد بااستعداد یک فرایند حیاتی برای هر سازمانی است. او با تاکید بر اهمیت ماموریت، ارزش‌ها و ارتباطات شخصی، راهکارهایی را برای بهبود فرایند استخدام و توسعه استعدادها ارائه

می‌دهد. اگر می‌خواهید سازمانی موفق داشته باشید، به این نکات توجه کنید و آنها را در عمل پیاده‌سازی کنید.