



چطور فوق ستاره‌ها را استخدام کنیم؟

سلام به همه دوستان کارآفرین و مدیران عزیز! در این مقاله قصد دارم بر اساس تجربیات ۳۰ ساله خودم در حوزه کارآفرینی، نکات بسیار مهم و کاربردی درباره استخدام افراد فوق ستاره را به اشتراک بگذارم. اگر شما هم مدیر یک کسب و کار هستید و همیشه دغدغه جذب بهترین نیروها را دارید، این مطلب دقیقا برای شما نوشته شده است.

اهمیت استخدام افراد فوق ستاره در موفقیت کسب و کار

یکی از مهم‌ترین عوامل موفقیت هر کسب و کاری، تیمی است که دور هم جمع کرده‌اید. شاید باورش سخت باشد؛ اما کیفیت تیم شما، حتی از خودتان هم مهم‌تر است. افرادی که در تیمتان فعالیت می‌کنند، تعیین‌کننده میزان درآمد، اعتبار برند و رشد کسب و کار خواهند بود.

متأسفانه بسیاری از کارآفرینان این نگرش را دارند که افراد فوق ستاره یا همان

نیروهای عالی و بسیار توانمند، در محدوده جغرافیایی‌شان وجود ندارند و مجبور هستند با افراد معمولی کار کنند. این نگرش اشتباه است و باعث می‌شود کسب‌وکار به‌جای رشد، دچار رکود شود.

همیشه باید تلاش کنید اکثریت تیم، از افراد فوق‌ستاره تشکیل شده باشد. اگر تنها تعداد کمی از اعضای تیم قوی باشند و بقیه معمولی، تاثیر منفی افراد معمولی بر افراد قوی بیشتر خواهد بود و حتی ممکن است انگیزه افراد قوی نیز کاهش یابد؛ بنابراین کلید موفقیت در داشتن تیمی است که اکثریت آن‌ها از سطح بالا و فوق‌ستاره باشند.

استخدام، یک فرایند همیشگی و نه بحران

اولین نکته‌ای که باید بپذیریم این است که استخدام افراد قوی، نباید یک بحران یا مسئله اضطراری تلقی شود. استخدام نباید به‌عنوان یک دردسر دیده شود که باید سریع از آن عبور کنیم.

بهتر است استخدام را به یک روال دائمی در کسب‌وکار خود تبدیل کنید. مثلاً می‌توانید هفته‌ای یک روز را به جذب و مصاحبه با افراد فوق‌ستاره اختصاص دهید؛ حتی اگر در آن لحظه به نیروی جدید نیاز نداشته باشید، باز هم باید این فرایند را ادامه دهید. اگر فرد خیلی خوبی پیدا کرده و بودجه کافی نیز داشتید، بهتر است او را استخدام کنید و بعد وظایفی را به او بسپارید.

بنابراین، استخدام یک فعالیت مهم و مستمر در نقش مدیر و کارآفرین است که باید زمان و انرژی کافی به آن اختصاص دهید.

کجا فوق‌ستاره‌ها را پیدا کنیم؟

ممکن است بگویید افراد فوق‌ستاره کم هستند یا در سایت‌های کاریابی نیستند. نکته

مهم این است که اغلب افراد فوق‌ستاره همین الان در محل کارهای دیگر مشغول به فعالیت هستند و بلافاصله پس از ترک یک شغل، کمتر از یک هفته جایگزین مناسبی پیدا می‌کنند.

پس بهترین مکان برای پیدا کردن آن‌ها، صرفاً سایت‌های کاریابی نیست؛ البته استفاده از این سایت‌ها را توصیه می‌کنم ولی نباید تنها به آن‌ها اکتفا کنید.

برخی روش‌های موثر دیگر عبارتند از:

- **استفاده از رسانه‌های خودتان:** وب‌سایت، شبکه‌های اجتماعی یا حتی درج پیام در فاکتور فروش که اطلاع دهد دنبال یک نیرو عالی هستید.

- **تبلیغات در پیج‌ها و سایت‌های خبری و تخصصی:** مثلاً سایت‌های خبری اقتصادی یا حوزه مرتبط با کسب‌وکارتان که مخاطبان حرفه‌ای دارند، می‌تواند بسیار موثر باشد.

- **شبکه کارکنان فعلی:** در کسب‌وکارهای بزرگ دنیا، اکثر نیروهای جدید از طریق معرفی کارکنان فعلی جذب می‌شوند؛ بنابراین حتماً به تیم خود بگویید دنبال افراد قوی هستید و از آن‌ها بخواهید افراد مناسب را معرفی کنند.

البته در این مسیر بسیار مهم است معیارهای استخدام خود را پایین نیاورید و فرایند استخدام را منظم و استاندارد نگه دارید تا افراد کم‌صلاحیت وارد تیم نشوند.

چگونه افراد فوق‌ستاره را تشخیص دهیم؟

یکی از چالش‌های اصلی، تشخیص این است که فرد واقعاً فوق‌ستاره است یا خیر. بر اساس تحقیقات Harvard Business Review، سه معیار کلیدی برای این تشخیص وجود دارد:

۱. شخصیت فرد

شخصیت فرد باید با نوع فعالیت و جایگاه شغلی او همخوانی داشته باشد. به‌طور

مثال، یک کارمند بخش پشتیبانی باید مهربان، دلسوز و شنونده خوبی باشد؛ درحالی‌که یک حسابدار باید دقیق، منظم و جزئی‌نگر باشد. شخصیت افراد ثابت نیست و باید متناسب با نقش شغلی انتخاب شود؛ نه اینکه صرفاً دنبال فردی شبیه خودمان باشیم.

۲. تخصص

فرد باید در حوزه تخصصی خود مهارت بالا داشته باشد؛ البته در برخی حوزه‌های جدید مثل هوش مصنوعی، ممکن است افراد با تخصص کامل وجود نداشته باشند و در این موارد، باید توانایی یادگیری سریع، هوش و علاقه به یادگیری را معیار قرار داد.

۳. تمایل و علاقه به کار

حتی اگر فرد شخصیت و تخصص مناسبی داشته باشد، اگر انگیزه و علاقه کافی به فعالیت یا حوزه کسب‌وکار شما نداشته باشد، احتمال موفقیت و ماندگاری او بسیار کم خواهد بود. افراد باید به کسب‌وکار شما و نسبت کاری که انجام می‌دهند، علاقه‌مند باشند تا بتوانند خلاقیت و تلاش واقعی نشان دهند.

برای نمونه، اگر فردی سابقه برنامه‌نویسی دارد اما برای موقعیت تولید محتوا اقدام کرده است، باید اطمینان حاصل کنید واقعا به این حوزه علاقه‌مند است؛ نه اینکه صرفاً به دلیل شرایط مالی یا نبود فرصت در حوزه تخصصی خود، چنین تصمیمی گرفته است.

نکاتی برای حفظ استانداردهای استخدام

یکی از مشکلات رایج این است که وقتی افراد کمی برای مصاحبه مراجعه می‌کنند، مدیران مجبور می‌شوند از بین گزینه‌های محدود یکی را انتخاب کنند و معیارهای خود را پایین بیاورند. این یک اشتباه بزرگ است.

برای جلوگیری از این مشکل باید:

- تبلیغات و آگهی‌های استخدام را افزایش دهید و در رسانه‌های مختلف منتشر کنید.
- بودجه کافی برای جذب نیروهای عالی اختصاص دهید تا تعداد متقاضیان افزایش یابد.
- فرایند استخدام را منظم و چند مرحله‌ای کنید: فرم اولیه، مصاحبه تلفنی کوتاه، مصاحبه حضوری و ارزیابی تخصصی.
- اگر بیش از یک نفر عالی پیدا کردید و بودجه کافی نیز داشتید، چند نفر را استخدام کنید تا سرعت رشد کسب‌وکار بیشتر شود.

چگونه تیمی بسازیم که کسب‌وکار را متحول کند؟

هدف نهایی باید ساخت تیمی باشد که هر یک از اعضای آن، در حوزه تخصصی خود از شما توانمندتر باشند و شما نقش خود را صرفاً به‌عنوان مدیر و رهبر تیم ایفا کنید. وقتی این رویکرد را اتخاذ کنید، کسب‌وکار سریعاً رشد خواهد کرد و زمان آزاد بیشتری برای توسعه استراتژی‌ها و ایده‌های جدید خواهید داشت.

در نهایت، موفقیت یک کارآفرین به این نیست که خودش در همه کارها بهترین باشد؛ بلکه توانایی جذب و مدیریت افراد فوق‌ستاره است که می‌تواند کسب‌وکار را به اوج برساند.

استخدام افراد فوق‌ستاره یکی از مهم‌ترین و تاثیرگذارترین اقدامات هر مدیر و کارآفرین است. این فرایند نباید به‌عنوان یک بحران دیده شود؛ بلکه باید به‌صورت مستمر و هدفمند دنبال شود.

افراد فوق‌ستاره معمولاً در حال حاضر مشغول به کار هستند و برای پیدا کردن آن‌ها باید فراتر از سایت‌های کاریابی، به شبکه‌های مختلف و رسانه‌های متنوع مراجعه کنید.

تشخیص افراد فوق‌ستاره بر اساس سه معیار «شخصیت»، «تخصص» و «علاقه به

کار» است و باید در فرایند استخدام دقت ویژه‌ای به این موارد شود. همچنین حفظ استانداردهای استخدام و داشتن تعداد کافی متقاضیان، کلید موفقیت در جذب بهترین‌ها است.

با داشتن تیمی از افراد فوق‌ستاره، می‌توانید از رشد سریع کسب‌وکار لذت ببرید و درعین‌حال، بار کاری خود را کاهش داده و به‌جای درگیرشدن در جزئیات، روی استراتژی و توسعه تمرکز کنید.

امیدوارم این نکات عملی و تجربی بتواند در مسیر جذب و استخدام بهترین نیروها کمک کند و کسب‌وکارتان را به مرحله‌ای جدید از موفقیت برساند.