



اهمیت استخدام بهترین افراد

اهمیت انتخاب کارمند مناسب

انتخاب کارمند لایق کلید موفقیت شما و شرکتتان است. هیچ‌چیز به اندازه توانایی شما در انتخاب کارکنان مناسب در ساختن آینده‌تان اهمیت ندارد. یک اشتباه در انتخاب به تنهایی می‌تواند به کم‌کاری و شکست در یک حوزه مهم و اغلب شکست کل سازمان منجر شود.

اولین قانون مدیریت به انتخاب مربوط می‌شود. تقریباً ۹۵ درصد موفقیت یک سازمان در درجه اول به افرادی بستگی دارد که برای کار در آن سازمان انتخاب شده‌اند. اگر این کار را به طرز صحیحی انجام دهید معمولاً بقیه کارها نیز به طرز صحیحی انجام می‌شوند. اگر افراد نامناسبی را انتخاب کنید هیچ کار دیگری درست از پیش نمی‌رود.

قانون‌های طلایی استخدام: دیر استخدام کن، زود اخراج کن

قانونی وجود دارد که می‌گویید: «اگر با عجله کسی را استخدام کنید، بعد از این کارتان پشیمان خواهید شد». بسیاری از بدترین مشکلات کاریتان به این مسئله مربوط می‌شود که یکی از افراد را سریع انتخاب کرده‌اید. به محض اینکه آن شخص کارش را شروع می‌کند و مشخص می‌شود که فرد مناسبی نیست، مجبور می‌شوید مقدار زیادی از وقت، انرژی و احساساتان را برای توجیه کردن تصمیمی که گرفته‌اید و روبه‌رو شدن با مشکلات داشتن یک کارمند نامناسب صرف کنید.

یکی از قوانینی که برای خوب استخدام کردن وجود دراد این است: «دیر استخدام و زود اخراج کن». قبل از اینکه کسی را استخدام کنید در درجه اول برای یک تصمیم‌گیری مناسب، وقت بگذارید. اما اگر برایتان معلوم شد که اشتباه کرده‌اید قبل از اینکه آن شخص ضرر بیشتری به شما وارد کند شغل دیگری به او بدهید یا این که اخراجش کنید.

برای خودم پیش آمده است که کسی را یک روز دوشنبه استخدام کرده‌ام و به محض اینکه برایم مشخص شده که اشتباه کرده‌ام روز سه‌شنبه او را اخراج کرده‌ام. به یاد داشته باشید که افراد همیشه در اولین مصاحبه کاری به بهترین شکل ظاهر می‌شوند و هر چیزی می‌گویند و قول هر کاری را می‌دهند تا استخدام شوند اما به محض اینکه به آن‌ها کاری می‌دهید تا انجام بدهند اغلب با آنچه شما از آن‌ها انتظار دارید یا آنچه خودشان می‌گفتند بسیار تفاوت دارند.

بهترین زمان برای اخراج افراد اولین باری است که این فکر به ذهنتان خطور می‌کند. اگر در انتخاب یک کارمند مرتکب اشتباه شده‌اید با ننگ داشتن آن کارمند نامناسب به مشکلاتتان اضافه نکنید. شجاعت و شعور اعتراف به اشتباهتان را داشته باشید، سپس اشتباهتان را تصحیح کنید و به مدیریت کردن کارکنان لایق و مفیدتان ادامه دهید.

استخدام افراد مناسب یک هنر است. نباید در این کار عجله کرد. این کار به توجه، تمرکز و فکر زیادی نیاز دارد. اگر واقعا می‌خواهید افراد خوبی را استخدام کنید باید

وقت کافی به این کار اختصاص بدهید. برای همه تصمیم‌هایی که در مورد کارمندان‌تان می‌گیرید به زمان کافی احتیاج دارید. استخدام سریع، معمولاً استخدام اشتباه است.

یکی از مدیران موفق که به خاطر استخدام بسیاری از بهترین افراد در شرکتش مشهور است به من گفت که برای استخدام افراد از یک قانون ساده استفاده می‌کند: وقتی در مورد استخدام یکی از افراد تصمیم می‌گیرد، برای پیشنهاد کار ۳۰ روز صبر می‌کند. او متوجه شد به تاخیر انداختن تصمیمش برای استخدام افراد باعث می‌شود که وقتی بالاخره شخص مورد نظر را استخدام می‌کند عملکرد آن شخص بهتر شود.

در یک بازار پر جنب و جوش ممکن است این استراتژی برای شما یا کسی که متقاضی استخدام است کاملاً نامناسب باشد. با این حال این اصل اساسی که هر وقت مقدور است به آرامی پیش بروید ثابت و غیرقابل انکار است. این کار تا حد زیادی شانس موفقیت شما را در استخدام افراد بالا می‌برد.

شما به عنوان یک مدیر به این دلیل افراد را استخدام می‌کنید که یک مشکل را حل کنید، جایی را که در سازمان خالی شده پر کنید یا کاری را که فوراً نیاز به انجام شدن دارد انجام بدهید. این کار مثل این است که یک سطل آب بردارید و روی آتش بریزید. اما گاهی اوقات اگر دقت نکنید ممکن است سطلی پر از گازوئیل را بردارید و روی آتش بریزید که با این کارتان بدتر از قبل می‌کنید.

صادقانه از خودتان بپرسید که آیا تا به حال برایتان پیش آمده که وقتی به اندازه کافی فکر نکرده‌اید کسی را استخدام کنید؟ هر چند وقت یک بار به دلیل این کار دچار مشکل شده‌اید؟ تا وقتی که از یک اشتباه درس می‌گیرید و آن را تکرار نمی‌کنید، اشتباه کردن هیچ ایرادی ندارد. این درست است که گاهی اوقات در مورد استخدام یک فرد فوراً تصمیم می‌گیرید و از این کارتان پشیمان هم نمی‌شوید چون فرد مناسبی را انتخاب می‌کنید. اما این یک جور معجزه است و همان‌طور که پیتر دراگر می‌گوید: «معجزه اتفاق می‌افتد. اما مسئله این است که نمی‌توانید روی معجزه‌ها حساب کنید.»

پیامدهای استخدام اشتباه

انتخاب اشتباه افراد برایتان بسیار گران تمام می‌شود. متخصصین استخدام پرسنل 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 خواهد شد. یعنی اگر کسی را با حقوق ۵۰۰۰۰ دلار در سال استخدام کنید و آن شخص درست کار نکند هزینه این اشتباه برای شما و شرکت‌تان چیزی بین ۱۵۰۰۰۰ تا ۳۰۰۰۰۰ دلار خواهد بود.

حالا این هزینه‌ها چه هستند؟ اول از همه هزینه زمان از دست رفته. یعنی زمانی را که برای مصاحبه، استخدام و تربیت فرد مورد نظر وقت گذاشتید. همچنین زمان از دست رفته همه افراد دیگری که داخل و خارج از سازمان شما درگیر فرایند استخدام بوده‌اند. اگر زمانی که فرد نامناسبی انتخاب، آموزش، استخدام، سرپرستی و در نهایت اخراج می‌شود و نیز هزینه کار افرادی که درگیر استخدام و سرپرستی این افراد بوده‌اند به هزینه کارهای انجام نشده اضافه کنید و به هزینه‌های ناشی از جدا کردن او از شرکت جمع بزنید کل هزینه‌های مستقیم و غیرمستقیم این اشتباه از نظر زمانی که از دست داده‌اید شما را نا امید خواهد کرد.

دوم، پول از دست رفته شماست. یعنی هزینه واقعی حقوق، مزایا و آموزش شخصی که مناسب نیست. شاید هزینه‌های قابل توجهی بابت تبلیغات یا کاریابی به یک آژانس کاریابی در خارج از شرکت هم پرداخت کرده باشید. همه این پول به هدر می‌رود زیرا شرکت شما در برابر این سرمایه‌گذاری، فرد مناسبی برای این کار پیدا نکرده است. این پول برای همیشه به هدر رفته است.

و نهایتاً بهره‌وری از دست رفته شماست در مدت زمانی که به دنبال یک جایگزین برای فردی می‌گشته‌اید که از اول نباید استخدام می‌شد. به علاوه وقت خود شما، احساس و انرژی‌تان به خاطر کاری هدر رفته که اثر زیانباری روی شرکت‌تان داشت.

همچنین وقت بهره‌وری از دست رفته کارکنان شرکت است که بعد از اخراج آن فرد دور

هم جمع می‌شوند و در مورد او صحبت می‌کنند. آن‌ها این اتفاق را به شکل تازه‌ای برای هم بازگو می‌کنند و به این ترتیب شایعه‌ها ادامه پیدا می‌کند. اغلب اوقات کارمندان دیگر وقتی می‌بینید افراد دور و برشان استخدام و سپس اخراج می‌شوند روحیه‌شان را از دست می‌دهند و با خودشان فکر می‌کنند که شاید نفر بعدی خودشان باشند. در نتیجه بهره‌وری‌شان کم می‌شود.

تاثیر جابه‌جایی و اخراج کارکنان بر سازمان

بهره‌وری شرکت‌هایی که میزان جابه‌جایی کارمندان در آن‌ها بیشتر است از بهره‌وری شرکت‌هایی که بهتر مدیریت می‌شوند پایین‌تر است. در واقع جابه‌جایی و اخراج زیاد کارمندان به دلیل استخدام اشتباه یا مدیریت اشتباه منابع انسانی می‌تواند برای یک شرکت مهلك باشد. هزینه‌های بیش از حد، سردرگمی و بی‌لیاقتی‌ها ممکن است موجب ورشکستگی شرکت شود.

اهمیت دقت در فرآیند انتخاب

بهترین شرکت‌ها و بهترین مدیران بهترین کارمندان را استخدام می‌کنند. این کار علاوه بر اینکه در وقت و پول آن‌ها صرفه‌جویی می‌کند موجب می‌شود شرکت‌هایشان در بازار به عنوان سازمان‌هایی که برای کار کردن خوب هستند مشهور شوند و در نتیجه این مدیران می‌توانند با راحتی بیشتری افراد بیشتر و بهتری را برای کار جذب کنند.

پس بهتر این است که قبل از استخدام یک فرد جدید با دقت در این مورد فکر کنید. گاهی اوقات بهترین فردی که می‌توانید استخدام کنید فردی است که از همان اول تصمیم می‌گیرید او را استخدام نکنید.