

تا استخدام بهترین‌ها

۲۱ دستورالعمل ساده و کاربردی برای استخدام کارمندانی که ماندگار شوند

۲۱
گام



نسخه الکترونیک

نویسنده : سید محمد حسین علوی

www.modirekasbogar.com



از اینکه گزیده این کتاب الکترونیک را دانلود کردید خیلی متشکریم.
برای دریافت کتاب کامل با **۶۵٪ تخفیف** از لینک زیر اقدام کنید.

این تخفیف فقط تا ۲۵ فروردین اعتبار دارد

<https://b2n.ir/۲۱>

سرشناسه : علوی، سیدمحمدحسین، ۱۳۵۰ - Alavi, Seid Mohamad Hosein
 عنوان و نام پدیدآور : ۲۱ گام تا استخدام بهترین ها : ۲۱ دستورالعمل ساده و کاربردی برای
 استخدام کارمندی که ماندگار شوند/ نویسنده سیدمحمدحسین علوی
 مشخصات نشر : تهران : سخنوران، ۱۳۹۷
 مشخصات ظاهری : ۷۰ص. ۵/۲۱×۱۴/۵ س م
 شابک : ۷۵۰۰ تومان : ۸-۱۸۹-۲۱۵-۶۲۲-۹۷۸
 وضعیت فهرست نویسی : فیبا
 عنوان گسترده : بیست و یک گام تا استخدام بهترین ها
 عنوان گسترده : بیست و یک دستورالعمل ساده و کاربردی برای استخدام کارمندی که
 ماندگار شوند
 موضوع : کارکنان — استخدام
 موضوع : Employees— Recruiting
 رده بندی کنگره : ۱۳۹۷/HF۵۵۴۹ ع ۵/۵۴الف / ۵
 رده بندی دیویی : ۶۵۸/۳۱۱
 شماره کتابشناسی ملی : ۵۵۷۷۱۰۶

نام کتاب : ۲۱ گام تا استخدام بهترین ها
 مؤلف : سیدمحمدحسین علوی ۰۹۱۵۷۶۵۴۵۷۵
 ناشر : سخنوران
 چاپ، پخش : مجموعه سخنوران
 ویراستار : مریم دلالی نژاد
 صفحه آرای : مریم دلالی نژاد
 نوبت چاپ : چاپ اول ۱۳۹۸
 شمارگان : ۱۰۰۰
 شابک : ۸-۱۸۹-۲۱۵-۶۲۲-۹۷۸
 مبلغ سرمایه گذاری : ۷۵۰۰ تومان

تهران- خیابان انقلاب- خیابان کارگر شمالی- نبش خیابان نصرت- پلاک ۱۱۲۸ - طبقه اول تلفن: ۶۶۹۱۵۳۰۹ - ۶۶۹۱۵۲۳۳



۲۱ گام تا استخدام بهترین‌ها

نویسنده:

سید محمد حسین علوی

نوبت چاپ: اول

ناشر:

تهران - سخنوران، ۱۳۹۸

۷	مقدمه
۹	فصل اول : مواردی که قبل از استخدام لازم است بدانید
۱۰	گام ۱: دلایلی که باعث می شود استخدام نکنیم!
۱۵	گام ۲: زمان مناسب استخدام چه موقع است؟
۱۹	گام ۳: اگر کارمند دارید قبل از استخدام دوباره بررسی کنید!
۲۳	گام ۴: به اشتباهات این مرحله توجه داشته باشید!
۲۶	گام ۵: ارزش های کسب و کارتان را کاملاً مشخص کنید!
۳۰	فصل دوم: معیارهای عمومی کارجو (متقاضی استخدام)
۳۱	گام ۶: هماهنگی ارزش های کارجو با ارزش های کسب و کار شما
۳۴	گام ۷: به ثبات اخلاقی کارجو توجه داشته باشید!
۳۷	گام ۸: کارجوی خوش بین و مثبت اندیش را استخدام کنید!
۴۰	گام ۹: دقت کنید که کارجو هدف های بزرگ داشته باشد!

- گام ۱۰: به استعداد بیشتر از تجربه بهاء دهید!
- گام ۱۱: هوش کارجو از استعدادش مهمتر است!
- گام ۱۲: ترجیحاً کارجو نسبت فامیلی نزدیک با شما نداشته باشد!
- گام ۱۳: شناخت تیپ شخصیتی، یک معیار لوکس اما مفید

فصل سوم: استخدام را شروع کنید!

- گام ۱۴: معیارهای اختصاصی کسب و کار خود را مشخص کنید!
- گام ۱۵: آگهی استخدام را بنویسید!
- گام ۱۶: از این کانال ها می توانید کارمندان مناسب را پیدا کنید!
- گام ۱۷: قیف استخدام و فیلترهای ورودی کسب و کار شما!
- گام ۱۸: تهیه فرم سؤالات کتبی
- گام ۱۹: طرح سؤالات مصاحبه حضوری
- گام ۲۰: جلسه ی مصاحبه با کارجو
- گام ۲۱: قرارداد کاری و اولین روزهای کاری شما با کارمند جدید
- منبع

بسیاری از کسب و کارهای ایرانی با استخدام نیروی کار مشکل جدی دارند. معمولاً مدیران بیان می‌کنند افراد جویای کار قابل اعتماد نیستند، انتظارات بالایی دارند و بعد از استخدام انگیزه‌ی لازم را برای کار ندارند و بعضاً با ترک کار، هزینه‌های زیادی را به کسب و کار تحمیل می‌کنند. این مشکلات دلایل متعددی ممکن است داشته باشد. در این کتاب به تکنیک‌هایی خواهیم پرداخت تا در دام این مشکلات گرفتار نشوید و کارمندانی استخدام کنید تا با آن‌ها کسب و کارتان را رشد دهید.

این کتاب یک راهنمای تئوری استخدام و حل مشکل بیکاری نیست. کتاب ۲۱ گام یک دستورالعمل ساده و کاربردی برای استخدام در بازار کار ایران است. تفاوتی نمی‌کند وسعت کسب و کار شما چه اندازه است. مبانی استخدام برای همه ثابت است. شما چه بخواهید یک شاگرد ساده استخدام کنید تا کمک دستتان باشد یا چند کارمند حرفه‌ای، باز هم باید اصول استخدام را بدانید تا به نتیجه‌ی مطلوب برسید و وقت و انرژی خود را بیجا صرف نکنید. برخلاف باور عمومی، استخدام یک بحران و دردسر نیست. استخدام یکی از بهترین سرمایه‌گذاری‌های کسب و کار شما می‌تواند باشد اگر نسبت به آن دانش و باور درستی داشته باشید، معیارهای کارمندان ایده‌آل را بدانید و بر اساس یک دستورالعمل مناسب، گام به گام پیش بروید.

فصل اول این کتاب به دانش و باور درست درباره‌ی استخدام می‌پردازد. زمان مناسب استخدام، شناخت ارزش‌ها و اشتباهاتی را که قبل از استخدام ممکن است به آن دچار شوید، یادآور می‌شود. در فصل بعد با معیارهای عمومی یک کارمند ایده‌آل آشنا می‌شوید. این معیارها دیدگاه درستی از یک کارمند مناسب را به شما خواهد داد تا در تصمیم‌گیری بهتر برای گزینش کارمند مناسب کمک‌تان کند. نهایتاً هشت گام پایانی این کتاب یک دستورالعمل جامع اما در عین حال ساده و کاربردی برای شماست تا استخدام را شروع کنید.

در این فصل می‌آموزید چگونه یک آگهی تبلیغاتی جذاب بنویسید. کجا آگهی خود را منتشر کنید. مراحل تماس با کارجو چگونه باشد و چه سؤالاتی را برای مصاحبه حضوری آماده کنید تا به رفتارهای واقعی او پی ببرید و در آخر چگونه قرارداد بنویسید و در اولین روزهای استخدام چه رفتاری داشته باشید.

در پایان هر گام چند تمرین کاربردی برای تان در نظر گرفته‌ام که آموخته‌های هر قسمت را در کار خود عملی کنید.

کسب و کارتان پرپرکت باد
سید محمد حسین علوی
زمستان ۹۷

فصل اول

مواردی که قبل از استخدام لازم است بدانید



۱. فعلاً نیازی به نیروی جدید ندارم. هر وقت نیاز بود استخدام می کنم!

اگر کسب و کار نوپایی دارید و در ابتدای راه هستید، کار درستی انجام می دهید. اما اگر هدف های بزرگتری دارید، باید هرچه سریع تر به فکر استخدام باشید. این کتاب به موقع به دستتان رسیده و بهترین زمان خواندن آن، همین الان است. «مایکل گربر» در کتاب افسانه کارآفرینی ایده جالبی را مطرح می کند او می گوید: «اگر می خواهید کارتان را ده هزار برابر کنید هم اکنون چه کار می کردید؟»

البته این ایده جدیدی نیست؛ شکل دیگر آن جمله معروف «جهانی فکر کن و محلی عمل کن» است. همه کسب و کارهای موفق روزی که به اهمیت این دیدگاه رسیدند، پیشرفتشان آغاز شد. بنابراین چاره ای نیست جز این که از همین الان به فکر استخدام هم باشید، در غیر این صورت کمی که جلوتر بروید و کارها هم خوب پیش برود به احتمال زیاد سه باور اشتباه دیگر در شما شکل خواهد گرفت! می دانید چرا؟ چون کارها را باید در دقیقه نود و با عجله انجام دهید!



۲. فعلاً کارهای مهمتری دارم و وقت برای استخدام ندارم!

شاید شما در این مرحله باشید الان حسابی سرتان شلوغ شده و وقتی ندارید که برای استخدام کنار بگذارید. چون آن زمانی که وقت داشتید، به نیروی کار نیاز نداشتید! باز هم دیر نشده، فعلاً باید از خیر یک سود ظاهراً زود هنگام بگذرید تا به نتایج بهتری برسید.

اگر نمی‌توانید چنین کاری بکنید داستان این هیزم شکن را بخوانید:

«هیزم شکنی در جنگل با زحمت زیاد مشغول قطع کردن درختی بود و مردی که از کنار جنگلی می‌گذشت متوجه شد که او با سختی زیادی دارد اینکار را انجام می‌دهد. نزدیکش رفت و از او پرسید: آخرین باری که تبرت را تیز کرده‌ای کی بوده؟ و مرد در پاسخ گفت: چند هفته قبل. رهگذر از او پرسید: چرا تبرت را تیز نمی‌کنی؟ و او در جواب گفت: راستش را بخواهی اصلاً وقت ندارم! باید هیزم‌ها را تحویل بدهم. کارم خیلی زیاد است و حتی گاه، شب‌ها هم کار می‌کنم تا سفارش‌ها را به موقع برسانم. دیگر وقتی برای تیز کردن تبر ندارم.»

۳. کارمند خوب پیدا نمی‌شود، مگر می‌شود به کسی اعتماد کرد!

نگرد نیست گشتیم نبود! من نمی‌دانم کسب و کارتان چیست؟ اما اگر واقعاً به خاطر این عقیده استخدام نمی‌کنید از دو حالت خارج نیست یا خیلی کامل گرا هستید یا با مهارت‌های استخدام به خوبی آشنا نیستید.

کامل‌گرایی؛ یعنی اینکه برای خود معیارهایی معین کنید که ضررهای آن بیشتر از منافعش باشد. در یک استخدام درست باید از خیر بعضی سودها و مزایای کسب و کارتان بگذرید تا از منافع یک نیروی خوب، سود مهمتر و بیشتری به کسب و کارتان وارد شود. هرچند برخی از بر این عقیده‌اند که کارمند خوب پیدا نمی‌شود و آن را باید ساخت! اما واقعاً

اگر معیارهای درستی داشته باشید کارمند خوب یک موجود افسانه‌ای نیست و می‌توان او را پیدا کرد.

اگر کامل‌گرایی مسأله شما نباشد و معیارهای درستی هم داشته باشید قول می‌دهم ایده‌های این کتاب به شما کمک کند تا بر طبق اصول درست، کارمند مورد نظرتان را پیدا کنید.



این کتاب فوندم، تونستم به کامل‌گرایی غلبه کنم، معیارهای کارمند جدید رو یادداشت کن؛ عقلش در هر یک آدم ۵۰ ساله باشه، تجربه‌اش در هر یک آدم ۴۰ ساله باشه، راننده‌گیش مثل یک آدم ۲۰ ساله باشه، انگیزه کاریش ۱۰۰ پول نباشه و با حقوق وزارت کار راضی باشه !!!

۴. هیچ کس نمی‌تواند کارها را مثل خودم انجام بدهد!

ادعایی که اغلب متخصصین به آن گرفتارند با شعار «اگر می‌خواهی کاری درست انجام بشه باید خودت انجام بدی». این ادعا، نشانه وجود یک مشکل بزرگ در کسب و کار است.

وقتی در کسب و کاری سیستم‌سازی صورت نگیرد و همه کارها بوجود یک نفر وابسته باشد، کسب و کار پیشرفت

قابل توجه‌ای نخواهد داشت. در این گونه مشاغل به فرض اینکه کارها خوب پیش برود مدیر همیشه گرفتار است و به گرد سفارشات نمی‌رسد، مشتریان محدود می‌شوند به توانایی و زمان مدیر و نهایتاً با عدم حضور او همه کارها می‌خوابد! سوددهی کسب و کار شما نباید به حضور شما در محیط کار بستگی داشته باشد. اگر چنین وابستگی وجود دارد به احتمال زیاد شما گرفتار دام متخصصین شده‌اید. در حالی که باید دیدگاه‌تان به کسب و کار از منظر یک مدیر باشد. راه حل این مشکل سیستم‌سازی و استخدام درست کارمندان برای انجام کارهاست.

اقدام برای گام اول:

- ۱- کدام یک از چهار مورد بالا باعث شده شما استخدام نداشته باشید؟
- ۲- آیا لازم است برای یکی از موارد بالا بیشتر تحقیق کنید؟ کدام مورد؟ چگونه؟

فصل دوم

معیارهای عمومی کارجو (متقاضی استخدام)



به ثبات اخلاقی کارجو توجه داشته باشید!

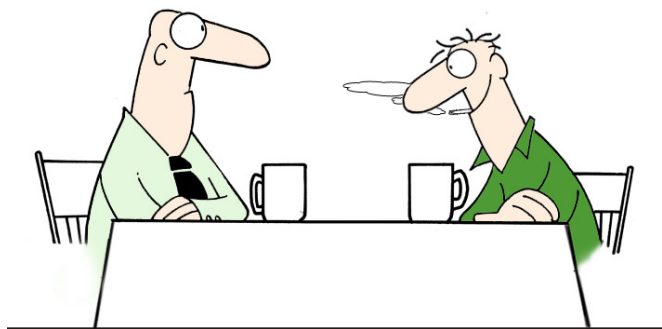
منظورم از ثبات اخلاقی، داشتن معیارهایی برای انجام رفتارهای درست است. یعنی این که رفتارهای اخلاقی انسان تحت تأثیر عوامل بیرونی تغییر نکند!

ثبات اخلاقی تقریباً تعبیر کاملتری از همان اصطلاح عامیانه واژه «یکرنگی» است. این که رفتار کارجو در زمان استخدام با رفتار عادی او به طور ناخودآگاه متفاوت باشد امری طبیعی است و خیلی دور از انتظار نیست. اما نداشتن ثبات اخلاقی و تغییر ارزش‌های شخص، قابل تأمل و نگران کننده است.

یک کارجو با ثبات اخلاقی و ارزش‌های مشخص، می‌تواند خاطر شما را در هر شرایطی آسوده نگه دارد. تأکید می‌شود در رابطه با منش و شخصیت اخلاقی کسی که می‌خواهید استخدام کنید، وسواس بیشتری بخرج دهید.

اشتباه‌ترین کار ممکن این است که انتظار داشته باشید به راحتی منش و شخصیت اخلاقی او در محیط کار شما بهبود یافته و عوض شود.

وارن بافت می گوید: «در مورد کسی که می خواهید استخدام کنید سه ویژگی یک رنگی، هوش و انرژی را بررسی کنید. اگر شما، شخصی که ویژگی اول را ندارد استخدام کردید، خدا خدا کنید احمق و تنبل باشد چون اگر ویژگی اول را نداشته باشد دو ویژگی دیگر باعث نابودی خودتان و کسب و کارتان خواهد شد.»



مدیر: برای استفراغ تو شرکت من میتونی سیگار تو ترک کنی؟
کارم: بله قربان تا به حال بیشتر از ۴۰ بار این کارو کردم!!!

برای شناخت ثبات اخلاقی افراد نمی توانید به رزومه او نگاه کنید، نمی توانید روی حرفهایش حساب باز کنید. شاید معرفی هم درست او را آن طور که باید نشناخته است. اگر مهارت های مصاحبه و استخدام را ندانید، بعید نیست رفتار کارجویی که ثبات اخلاقی ندارد شما را در زمان استخدام به اشتباه بیاندازد.

خب چاره کار چیست؟ بهترین پاسخ به این سوال این است که به رفتارهای گذشته او رجوع کنید. در واقع گذشته او نشان می‌دهد که چگونه در آینده رفتار خواهد کرد، نه آنچه در زمان استخدام بروز می‌دهد. در قسمت مصاحبه استخدامی سؤالاتی را طراحی کنید که به شما کمک کند به رفتارهای گذشته او پی ببرید.

این که بدانید چه خصوصیاتی نباید داشته باشد کافی نیست. برای خود مشخص کنید کارمندان چه خصوصیاتی باید داشته باشند. نظم، سخت‌کوشی، مثبت‌اندیشی، خوش‌صحبتی و... هر موردی دیگری که برای‌تان مهم است، همه را بنویسید.

اقدام برای گام هفتم:

سؤالاتی طرح کنید تا از جواب کارجو به رفتارهای گذشته او پی ببرید؟

فصل سوم

استخدام را شروع کنید!



معیارهای عمومی با مقداری کم و زیاد برای هر کسب و کاری لازم‌اند اما کافی نیستند. شما به معیارهای دیگری هم نیاز دارید که آن معیارها و شرایط اختصاصی کسب و کار شما است.

مدرک تحصیلی و سابقه کاری مورد نظر شما چقدر است؟ شرایط کاری از جمله ساعات کار کارجو چگونه است؟ آیا او به صورت شیفته کار می‌کند؟ کارجو چه سطحی از مهارت یا دانش را باید داشته باشد؟ با توجه به ارزش‌های شرکت قرار است کدام خصوصیات اخلاقی و شخصیتی کارجو در اولویت باشد؟ آیا کارمند شما بعد از استخدام باید دوره کارورزی را بگذراند؟ چند روز و چگونه؟ آیا در این مدت کارورزی قرار است به او حقوق پرداخت شود یا نه؟ و اگر پرداخت می‌شود با چه شرایطی و چه مقدار؟ آیا قرار است کارمند شما بیمه شود؟ شرایط و جزئیات آن چگونه است؟ بیشترین حقوقی که می‌توانید به کارمند استخدای پرداخت کنید چه مقدار است و با چه شرایطی؟ کارمند شما باید خانم باشد یا آقا و اگر هر دو مورد امکان پذیر است اولویت شما با کدامیک است؟

تمام سوالات بالا ممکن است در کار شما مصداق داشته باشد و مطرح شد تا شما برای کسب و کار خود از آن ایده بگیرید و سوالات اختصاصی کسب و کار خود را طراحی کنید. هر خصوصیتی که برایتان مهم است در کارمند آینده باشد اعم از معیارهای عمومی و اختصاصی کاملاً شفاف بنویسید.



بعد از مشخص شدن تمام معیارها می‌توانید آنها را به سه دسته تقسیم کنید:

دسته اول

مواردی هستند که به عنوان شرط در آگهی استخدام بیان می‌کنید و خودِ کارجو تشخیص می‌دهد آیا شرایط را دارد

یا نه؟ این موارد کاملاً مشخص و بدیهی هستند و هر کسی به سادگی می تواند آنها را تشخیص دهد. سن و سال، جنسیت، مدرک تحصیلی، و ...

دسته دوم

این موارد را قبل از مصاحبه استخدامی نمی توانید به صورت کامل بررسی کنید. این کار می تواند توسط همکاران شما انجام شود تا صحت و سقم آنها روشن شود.

سابقه ی کار، بررسی رزومه، پاسخگویی به سوالات احتمالی کارجو و ...

دسته سوم

شامل خصوصیات است که شما از کارجوی خود انتظار دارید. خصوصیات که ارزش ها و فرهنگ سازمانی شما به آنها تأکید دارند و به راحتی نمی توان در دو مرحله قبلی همه آنها را شناسایی کرد. مواردی مانند ادب و اخلاق، نحوه ی ارتباط، فن بیان، اعتماد بنفس، انضباط فردی، بلند پروازی، توانایی کار تیمی و ...

یک لیست کامل از مواردی را که باید در کارمند آینده شما باشد و خیلی برایتان مهم است در یک فرم به نام «فرم امتیاز دهی» بنویسید و سپس برای هر کدام جایی قرار دهید تا بین ۱ تا ۱۰ به آن خصوصیات امتیاز بدهید. از خصوصیات این فرم بعداً در مصاحبه کتبی و حضوری استفاده خواهید کرد.

اقدام برای گام چهاردهم:

معیارهای اختصاصی کسب و کار خود را بنویسید.

ممنون از شما به خاطر دانلود گزیده کتاب

۲۱ گام تا استخدام بهترین‌ها

نسخه کامل این کتاب را می‌توانید با

۵۶٪ تخفیف

فقط با قیمت **۲۶۲۵ تومان** از لینک زیر دانلود کنید

<https://b2n.ir/21>