

استخدام بهترين ها

رموز، بايدها و نبايدها

نويسنده

کتی فايوک

مترجمين

محمد قائم پناه

محمد رضا فراهانی

دکتر حسن بودلایی



مؤسسه خدمات فرهنگی رسا

سرشناسه	فایوک، کاترین دی.:	Fyock, Catherine D.
عنوان و پدیدآور	استخدام بهترین‌ها: رموز، بایدها و نبایدها.	
مشخصات نشر	تهران: رسا، ۱۳۹۴.	
مشخصات ظاهری	۱۷۶ ص.	شابک: ISBN 978-964-317-899-4
وضعیت فهرست‌نویسی	فیبای مختصر.	
یادداشت	فهرست‌نویسی کامل این اثر در نشانی: http://opac.nlai.ir قابل دسترسی است.	
یادداشت	عنوان اصلی:	The Truth About Hiring The Best 2013
شناسه افزوده	قائم‌پناه، محمد، ۱۳۶۳ - مترجم.	
شناسه افزوده	فراهانی، محمدرضا، ۱۳۶۴ - مترجم.	
شناسه افزوده	بودلایی، دکتر حسن، ۱۳۶۰ - مترجم.	
شماره کتابشناسی ملی	۳۷۹۷۴۱۰	

کلیه حقوق محفوظ و مخصوص ناشر است

دوست عزیز، هرگونه کسب درآمد از دسترنج دیگران، تکثیر کتاب بدون اجازه از ناشر و فروش آن و یا تغییر بهای کتاب، کاری نادرست و نامشروع است و در نهایت، موجب رواج بی‌اعتمادی در جامعه و بروز بی‌آمدهای ناگوار در زندگی و محیطی ناسالم برای خود و فرزندانمان می‌گردد.



مؤسسه خدمات فرهنگی رسا

تلفن: ۴۵-۸۸۸۳۴۸۴۴ فاکس: ۸۸۸۳۸۱۲۵

WWW.RASABOOKS.IR

عنوان: استخدام بهترین‌ها (رموز، بایدها و نبایدها)

نویسنده: کتی فایوک — مترجم: محمد قائم‌پناه، محمدرضا فراهانی، دکتر حسن بودلایی

چاپ اول: ۱۳۹۴ — تیراژ: ۱۰۰۰ نسخه

مرکز توزیع: بخش رسا - تلفن: ۶۶۹۰۷۷۱۰ و ۶۶۹۰۷۷۱۲

قیمت: ۱۱۰۰۰ تومان

فهرست مطالب

۹	مقدمه نویسنده
۱۳	پیشگفتار

بخش اول

حقایق در مورد شناسایی بهترین‌ها

۱۵ — ۳۲

۱۵	چیزی به نام داوطلب استخدام ایده‌آل وجود ندارد
۱۸	شما یک فروشنده در بازار خریداران هستید
۲۱	بومرنگ‌ها را بگیرید
۲۴	بازنشسته‌ها را مجدداً استخدام کنید
۲۷	کسانی که کارشان را زیاد تغییر می‌دهند، می‌توانند در ردیف جلوی تماشاگران بنشینند
۳۰	بین پناهندگان جستجو کنید

بخش دوم

حقایق در مورد استخدام بهترین‌ها

۳۳ — ۶۴

۳۳	این جنگی برای تصاحب نخبگان است
۳۶	ممکن است «خون تازه» نخواهید
۳۹	اعمال شما با صدایی بلندتر از سخنان‌تان شنیده می‌شوند
۴۳	اگر دنبال استخدام هر کسی باشید، هیچ کس را جذب نخواهید کرد
۴۶	شما شکارچی نخبگان هستید
۴۹	اینترنت نمی‌تواند بهترین مکان برای استخدام نیروی کار باشد
۵۱	رگ غیرت افراد را بجنبانید
۵۴	یک شهر باید جمع شوند تا یک کارمند استخدام شود

- در صورتی که آگهی‌های روزنامه‌ها به‌خوبی مدیریت شوند، می‌توانند ارزشمند باشند ... ۵۷
ممکن است که دعوت‌نامه شما، متقاضیان را دور کند ... ۶۱

بخش سوم

حقایق در مورد انجام مصاحبه استخدامی

۱۱۴ — ۶۵

- قرار نیست که فقط داوطلب به شکل صحیح از پس یک مصاحبه بر آید ... ۶۵
بپرسید چه کاری انجام خواهند داد، نه آنکه چه کاری می‌توانند انجام دهند ... ۶۸
چارلی می‌بایست علاوه بر مهارت‌های فنی مکانیکی از ارزش‌های اخلاقی نیز بهره‌مند
باشد ... ۷۱
علامه شور و اشتیاق ... ۷۵
شاید داوطلب‌های خوب با شما صحبت نکنند ... ۷۸
شما زیگموند فروید نیستید ... ۸۱
داوطلبان و حقیقت - تمام حقیقت ... ۸۴
اجازه ندهید رزومه داوطلب هدایت مصاحبه را به دست بگیرد ... ۸۷
از «صندلی داغ» بهره‌یزید ... ۹۰
ممکن است شما در مورد شرایط شغل مورد نظر اغراق کنید ... ۹۳
چیزی به اسم سؤال بد هم وجود دارد ... ۹۶
شما تا زمان اثبات بی‌گناهی، گناه کار هستید ... ۹۹
پرسیدن سن و سال بی‌ادبی (و تبعیض‌آمیز) است ... ۱۰۲
شما از مردان نمی‌پرسید که آیا متأهل هستند، از زنان هم نپرسید ... ۱۰۴
کنجکاوی مشفقانه می‌تواند یک حرفه را نابود کند و یک شرکت را به نابودی یا تباهی
سوق دهد ... ۱۰۶
از پرسش موضوعات مربوط به مذهب که ایجاد حساسیت می‌نماید اجتناب کنید ... ۱۰۹
مادران اشتباه می‌کرد؛ گاهی اوقات گستاخ باشید ... ۱۱۱

بخش چهارم

حقایق در مورد فرایند انتخاب

۱۳۸ — ۱۱۵

- اگر پست بلا تصدی برای پر کردن وجود دارد؟ شما خیلی تأخیر کرده‌اید ... ۱۱۵

۱۱۸	هشدار: این رزومه ممکن است بو دار باشد
۱۲۱	داوطلب شما ممکن است یک داوطلب فریبکار باشد
۱۲۴	رزومه می‌گوید «بله»، اما زبان بدن می‌گوید «خیر»
۱۲۶	آزمون مسئول پذیرش - بهتر از نمک؟
۱۲۹	داوطلبان آراسته را عازم ساحل نکنید
۱۳۲	شما یک فیل نیستید
۱۳۴	به عرضه سازمان خود به داوطلبان ادامه دهید

بخش پنجم

حقایق در مورد مصاحبه‌های گروهی و چندگانه، بررسی پیشینه،

آزمون‌ها و دیگر ابزار تجارت

۱۶۶ — ۱۳۹

۱۳۹	در آینده، روی گزینش تلفنی برای پیش‌گیری از اتلاف وقت سرمایه‌گذاری کنید
۱۴۲	لازم نیست حتماً مصاحبه رودررو در محل باشد
۱۴۵	آشپز که دو تا شود، شاید آش بهتر شود!
۱۴۸	عجله را کم کنید
	ممکن است حتی وقتی معرف از داوطلبان خوب نمی‌گوید، بخواهید که آنها را استخدام کنید
۱۵۱	از دستگاه تشخیص اعتیاد برحذر باشید
۱۵۴	واقعیت خود را نمایش دهید، حتی اگر ترسناک باشد
۱۵۶	گوی بلورین (امکان پیش‌گویی) وجود ندارد؟ آزمون استخدامی را امتحان کنید
۱۵۹	خط‌شناسی: کف‌بینی یا ابزار معتبر
۱۶۳	

بخش ششم

حقایق در مورد ارزیابی داوطلبان و ارائه پیشنهادات

۱۷۵ — ۱۶۷

۱۶۷	فقط آخرین نفری که با او مصاحبه می‌کنید شبیه به یک برنده است
۱۷۰	فردی که اطلاعات حقوق پرداختی را ابتدا پیشنهاد می‌کند، بازنده است
۱۷۳	به داوطلبان علت عدم انتخاب‌شان را نگویند

مقدمه نویسنده

روزی که شما موظف می‌شوید تا فردی را برای یک شغل بالاتصدی استخدام کنید، روزی است که دعوت می‌شوید تا جهان را تغییر دهید و میراثی از خود به جای گذارید تا در میان نسل‌های بعد نیز ماندگار شوید. هر گونه تصمیم استخدامی که شما می‌گیرید اثری موحی از خود به جای گذاشته و از یک جابه‌جایی ساده همراه با این پرسش «زودترین زمانی که می‌توانید شروع کنید چه زمانی است؟» نیز فراتر خواهد رفت. این چیزی نیست جز همان مفهومی که در فیلم «این یک زندگی جذاب است» مطرح شد: زندگی یک فرد اهمیت داشته و می‌تواند تغییر بزرگی در زندگی خانواده، دوستان و جامعه ایجاد نماید. همچنین تصمیم در مورد فردی که استخدام می‌کنید می‌تواند به همان میزان بر آینده شما، فردی که استخدام می‌نمایید و آینده سازمان تأثیر داشته باشد.

هدف این کتاب آن است تا به شما کمک کند که بر تمام فرایندهای جذب نیرو، تمرکز کافی داشته باشید؛ با چگونگی مشخص کردن بهترین داوطلب برای تیم شما آغاز و به سوی نحوه توسعه مجموعه‌ای از بهترین داوطلبان و همچنین چگونگی انتخاب بهترین فرد برای شغل مورد نظر پیش خواهد رفت. این اثر کتابی است جامع که بر تمام موارد بالقوه مؤثر بر کیفیت تیم شما متمرکز خواهد گردید.

این کتاب بر اساس تجربیات من به عنوان یک متخصص در زمینه کارکنان، متخصص عمومی در زمینه نیروی انسانی، یک مدیر استخدامی و یک مشاور که در زمینه‌های استخدام نیروی جدید، انتخاب و حفظ کارکنان متخصص در

محیط‌های کاری گوناگون فعالیت کرده، تألیف شده است. در ده سال ابتدایی فعالیت خود به عنوان یک متخصص نیروی انسانی با تمرکز قوی بر مسئله به‌کارگیری نیروها فعالیت نمودم. در بیست سال گذشته نیز به سازمان‌های بسیاری در صنایع مختلف در سراسر ایالات متحده کمک کرده‌ام تا شیوه‌ای استراتژیک برای استخدام و به‌کارگیری نیروها را توسعه دهند.

چیزی که آموخته‌ام عبارت است از: فعالیت‌هایی که در طول سال‌ها انجام داده‌اید شاید شما را به بهترین نتیجه نرساند. بسیاری از مدیران استخدامی معتقدند که به‌خوبی می‌دانند چگونه کارمندان را انتخاب و استخدام نمایند چون این کار را برای مدت زمان طولانی انجام داده‌اند. سایر مدیران معتقدند که باورهای متعارف می‌تواند در این فرایند مفید واقع گردد. این کتاب تألیف شده تا باورهای متعارف را به چالش کشیده و فقط و فقط حقایق و نه هیچ چیز دیگری را در مورد استخدام به شما ارائه دهد.

آینده چیزی نیست جز تأثیر مستقیم تصمیماتی که شما می‌گیرید. آگاه باشید که انتخاب داوطلب الف به آینده الف منجر خواهد شد و انتخاب داوطلب ب چیزی جز آینده ب را در پی نخواهد داشت. اگر داوطلبی را برگزینید که طرفدار ریسک بوده، به دنبال چالش باشد و از تغییر و نوآوری استقبال کند، سازمان شما نیز فرهنگ ریسک‌پذیری و نوآوری را در خود پرورش خواهد داد. اگر داوطلبی را استخدام کنید که تشنه یادگیری باشد، سازمان شما نیز مسیر رشد را در پی خواهد گرفت.

ممکن است مایل باشید تا فردی را استخدام کنید که دقیقاً مشابه متصدی قبلی آن شغل باشد. اگر خواهان چنین چیزی باشید، آینده‌ای شبیه به گذشته را برای سازمان خود برگزیده‌اید. اما ممکن است ریسک را پذیرفته و کسی را استخدام نمایید که نه تنها شبیه متصدی قبلی شغل نیست، بلکه به شما نیز شباهتی نداشته باشد. در این صورت به احتمال زیاد به سوی آینده‌ای متفاوت و منحصر به فرد خواهید رفت.

متوجه باشید که کیفیت تصمیم‌گذاری شما نه تنها بر آینده سازمان

شما بلکه بر آینده شخصی شما نیز تأثیرگذار خواهد بود. اگر فردی قوی با مجموعه‌ای از مهارت‌های عالی را استخدام کنید - و او کاملاً با برنامه‌های آینده شرکت متناسب باشد - نه تنها خود را با توسعه تیمی خوب، خوش چهره نشان خواهید داد، شغلی موفق را نیز برای خود ساخته‌اید. بنابراین انتخاب با شما است و این کار از صرف پرس کردن یک شغل بالاتر، بسیار بزرگ‌تر و بااهمیت‌تر می‌باشد.

کتی فایوک

www.ketab.ir