

۱۵۳ اصل

استخدام بهترين ها

کتی فایوک

علی مفتخر



سرشناسه	فایوک، کانترین دی.	Fyock Catherine D.
عنوان و نام پدیدآور	۵۳ اصل استخدام بهترینها / نوشته کی فایوک؛ ترجمه علی مفتخر؛ ویراستار مهدی زارع	
مشخصات نشر	تهران: نص، ۱۳۸۷	
مشخصات ظاهری	۲۲۴ ص.	
شابک	۴۸۰۰۰ ریال: ISBN: 978-964-410-147-2	
وضعیت فهرست نویسی	فیبا.	
یادداشت	عنوان اصلی: The truth about hiring the best c2008.	
موضوع	انگیزش در کار - ایالات متحده.	
موضوع	کارمندان - ایالات متحده.	
موضوع	سرپرستان - ایالات متحده.	
شناسه افزوده	مفتخر، علی، ۱۳۲۳ - مترجم.	
شناسه افزوده	زارع، مهدی، ۱۳۶۱ - ، ویراستار.	
رده بندی کنگره	۱۳۸۷-۲ف۸الف ۵۵۴۹۵ HF	
رده بندی دیویی	۶۵۸/۳۱۴	
شماره کتابشناسی ملی	۱۲۹۷۷۷۸	



موسسه علمی فرهنگی

۵۳ اصل استخدام بهترینها

کی فایوک

مترجم: علی مفتخر ویراستار: مهدی زارع

چاپ اول: پاییز ۸۷

تیراژ: ۳۰۰۰

ناشر: «نص»

چاپ و صحافی: سازمان چاپ و انتشارات وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی

طراحی، آماده سازی: موسسه علمی فرهنگی «نص» قیمت: ۴۸۰۰ تومان

دفتر: تهران، میدان انقلاب، خ لردیبهشت، پن بست مبین، شماره ۲۳۷

تلفکس: ۶۶۲۱۳۳۸۵ - ۶۶۴۶۵۶۷۴ - ۶۶۹۵۳۸۸۳ ص.پ. ۸۶۳-۱۳۱۴۵

فروشگاه: ضلع جنوب شرقی میدان انقلاب، شماره ۱۵۰/۳ تلفن: ۶۶۴۰۵۳۷۲

وب سایت: www.nass.ir ایمیل: info@nasspub.com

شابک: ۹۷۸-۹۶۴-۴۱۰-۱۴۷-۲ ISBN: 978-964-410-147-2

به نظر می‌رسد مدیریت مثل دیگر رشته‌های علوم همچون مهندسی و پزشکی به طور یکسان در سطح دنیا قابل استفاده نیست و پیروی از آخرین متدها و روشها کارآیی لازم را ندارد. حتی در بسیاری از موارد بکارگیری روشهای جدید اثر معکوس داشته و مدیران و سازمانها را با چالشهای جدی روبرو کرده است.

سعی ما بر این است که علیرغم استفاده از جدیدترین و بهترین اثرهای منتشر شده در سطح جهان، دچار مد زدگی نشده و روشهای نپخته‌ای که هنوز امتحان خود را پس نداده‌اند را به جامعه مدیران معرفی نکنیم.

سری کتابهای ۵۳ اصل، تلاشی است در جهت معرفی بهترین تفکرات برای مدیران پر مشغله‌ای که فرصت مطالعه کتابهای حجیم را ندارند. هر مطلب به طور خلاصه در چند صفحه بیان شده تا امکان مطالعه گسسته آن در فرصتهای کوتاه بین جلسات، انتظار در فرودگاه یا موقعیتهای مشابه فراهم شده و از این فرصتهای هدر رفته بهترین استفاده را ببریم.

در این اثر نیز همچون دیگر آثار بشری نقصها و اشکالاتی وجود دارد. با بیان نظرات خود ما را در راه بهبود وضعیت علمی جامعه یاری کنید.

مسئولیت استخدام یک نفر برای پرکردن فرصت شغلی، وظیفه خطیری بوده و می‌تواند اثری از خود باقی بگذارد که تا نسلها بعد باقی بماند. با هر استخدام، حرکتی موج گونه در شرکت آغاز می‌شود که اثرات آن بسی فراتر از خود کار کارمند است. این تصمیم بر چگونه زندگی شغلی و حرفه‌ای فرد در خانواده، دوستان، همکاران و محله و اجتماع او تأثیر می‌گذارد. تصمیم‌گیری در مورد اینکه چه کسی را استخدام می‌کنید، بر زندگی حرفه‌ای شما و عملکرد سازمانتان هم تأثیر بسزایی دارد.

این کتاب طوری طراحی شده که کمک کند شما بر روی همه فرایندهای مهم استخدام تمرکز کنید. در شروع به بیان چگونگی انتخاب بهترین داوطلبان استخدام برای تیم پرداخته و می‌گوییم چطور منبعی از بهترین داوطلبان را گردآوری کرده و چگونه از بین این منابع، بهترین‌ها را برای شغل مورد نظر بر گیرید. این کتاب کمک می‌کند تا کیفیت تیم کاری خود را بهبود دهید.

مطالب براساس تجربیات و تخصص من در زمینه انتخاب و کارایی و استخدام نیروی انسانی تنظیم شده است. عناوین شغلی که بر عهده داشته‌ام شامل متخصص منابع انسانی و مدیر استخدام، مشاور استخدامی با تخصص در زمینه‌های بکارگیری، انتخاب، استخدام، آموزش و حفظ نیروی انسانی، در دورانی متحول و در سازمان‌های مسن و فرسوده می‌باشد. در ۱۰ سال اول خدمت، بعنوان متخصص منابع انسانی، روی بخش کارایی تمرکز داشتم. طی ۲۰ سال گذشته به سازمانهای زیادی در صنایع مختلف در سراسر آمریکا مشاوره و راهنمایی استخدامی داده‌ام.

این چیزی است که آموخته‌ام: کارهایی که مدتها و سالهاست انجام می‌دهید، ممکن است دیگر به درد نخورد. بسیاری از مدیران استخدام تصور می‌کنند که می‌دانند چگونه نیروی انسانی را در بازار کار یافته و او را استخدام کنند، چون سالهاست این کار را انجام می‌دهند. مدیران دیگری معتقدند که این کار با بکارگیری عقل سلیم قابل انجام است. کتاب به همین دلیل نوشته شده است تا به شما نشان دهد عقل سلیم تنها راه چاره نیست، بلکه باید اصول صحیح را در مورد استخدام نیروی انسانی دانست و به کار گرفت.

هیچگاه آینده درست همان طوری که پیش‌بینی کرده‌اید، نخواهد بود. متوجه باشید که انتخاب داوطلب الف، به آینده الف ختم می‌شود، و انتخاب داوطلب ب به آینده ب. اگر داوطلبی را انتخاب کنید که بسیار ریسک پذیر و عاشق چالش بوده و

نوآوری و تغییر را با آغوش باز می‌پذیرد، فرهنگ سازمانیان در آینده احتمالاً نوآور و ریسک‌پذیر خواهد شد. اگر داوطلبی را انتخاب کنید که تشنه دانش و یادگیری است، فرهنگ سازمانی همان‌گونه خواهد شد و فرهنگی فراگیر و رشد‌پذیر خواهید داشت.

شاید تمایل دارید کسی را انتخاب کنید که درست مانند شخص قبلی در آن شغل عمل می‌کند. اگر این تصمیم شماست، آینده‌ای بسیار شبیه گذشته خواهد داشت. یا شاید ریسک کرده و شخصی را انتخاب می‌کنید که نه تنها مثل کارمند قبلی نیست، بلکه مثل خود شما هم نیست. در اینجا، به احتمال زیاد، آینده‌ای متفاوت و منحصر بفرد خواهید داشت.

توجه داشته باشید که اثرات کیفیت انتخاب شما، نه فقط برای سازمان، بلکه برای خود شما هم اثرات مهمی خواهد داشت. اگر شخصی را انتخاب کنید که مستعد و عالی بوده و تمام شرایط لازم را داشته باشد، نه فقط منجر به آینده‌ای درخشان برای تیم و سازمان خود می‌شوید، بلکه جای پای خود و امکان ترفیع و پیشرفت خود را نیز در سازمان تضمین می‌کنید.

بنابراین انتخاب در دست شماست و این تصمیم مهم‌تر و بزرگ‌تر از آن است که فقط یک نفر را برای شغلی انتخاب کنید.

فهرست مطالب

۹	چیزی به عنوان داوطلب ایده آل وجود ندارد	اصل ۱
۱۳	در بازار خریداران، شما یک فروشنده هستید	اصل ۲
۱۷	بومرنگ را بگیرید	اصل ۳
۲۱	بازنشستگان را مجدداً استخدام کنید	اصل ۴
۲۵	از بین افرادی که مرتب شغل عوض می کنند، انتخاب کنید	اصل ۵
۲۹	از میان پناهندگان انتخاب کنید	اصل ۶
۳۳	جنگ برای یافتن استعدادها	اصل ۷
۳۷	شاید نیازی به "خون تازه در رگهای شرکت" نباشد	اصل ۸
۴۱	رفتارشان بهتر از گفتارشان شنیده می شود	اصل ۹
۴۵	اگر همه را هدف بگیرید، هیچکس را جذب نمی کنید	اصل ۱۰
۴۹	شما پیش آهنگ یافتن استعداد هستید	اصل ۱۱
۵۳	شاید اینترنت، بهترین راه برای یافتن استعدادها، نباشد	اصل ۱۲
۵۷	از داوطلبان مشتاق و علاقه مند استفاده کنید	اصل ۱۳
۶۱	برای استخدام یک نفر، یک لشگر لازم است	اصل ۱۴
۶۵	اگر از آگهی در روزنامه درست استفاده شود، بسیار کار ساز است	اصل ۱۵
۶۹	شاید پیام شما متقاضیان را فراری می دهد	اصل ۱۶
۷۳	متقاضی تنها کسی نیست که باید خوب مصاحبه کند	اصل ۱۷
۷۷	از آنها بپرسید: چه خواهند کرد، نه اینکه چه می توانند انجام دهند	اصل ۱۸
۸۱	چارلی، "فقط یک مکانیک خوب" نیست	اصل ۱۹
۸۵	علاقه و عشق به کار	اصل ۲۰
۸۹	داوطلبان خوب، ممکن است خوش بیان نباشند	اصل ۲۱

اصل ۲۲	شما زیگموند فروید نیستید	۹۳
اصل ۲۳	سعی کنید داوطلبان تمام حقیقت را بگویند	۹۷
اصل ۲۴	نگذارید رزومه داوطلب، جلسه مصاحبه را هدایت کند	۱۰۱
اصل ۲۵	به داوطلب احساس آرامش بدهید	۱۰۵
اصل ۲۶	شغل را بیش از حد مهم و بزرگ نکنید	۱۰۹
اصل ۲۷	سؤال بد هم وجود دارد	۱۱۳
اصل ۲۸	شما گناهکار هستید، مگر خلافتش را ثابت کنید	۱۱۷
اصل ۲۹	بی ادبانه (و تبعیض آمیز) است که سن او را بپرسید	۱۲۱
اصل ۳۰	از داوطلبان بپرسید که متأهل است یا مجرد	۱۲۵
اصل ۳۱	کنجکاوی شما ممکن است کار را خراب کند	۱۲۹
اصل ۳۲	از سؤالات مذهبی اجتناب کنید	۱۳۳
اصل ۳۳	مادر شما اشتباه می کرد، گاهی اوقات بی ادبی لازم است	۱۳۷
اصل ۳۴	موقعیت شغلی خالی را باید پر کنید؟ همین الان هم خیلی عقب هستید!	۱۴۱
اصل ۳۵	هشدار! این رزومه مشکوک به نظر می رسد	۱۴۵
اصل ۳۶	شاید داوطلب شما متقلب باشد	۱۴۹
اصل ۳۷	رزومه می گوید "آری" ولی رفتار او می گوید "خیر"	۱۵۳
اصل ۳۸	آزمون رفتار با منشی یا نمک زدن به غذا؟!!	۱۵۷
اصل ۳۹	داوطلب را به دلیل لباس نامناسب رد نکنید	۱۶۱
اصل ۴۰	حافظه شما محدود است	۱۶۵
اصل ۴۱	همواره امتیازات شغل و سازمان را برای داوطلب تبلیغ کنید	۱۶۹
اصل ۴۲	برای صرفه جویی در وقت و هزینه، از مصاحبه تلفنی استفاده کنید	۱۷۳
اصل ۴۳	مصاحبه حضوری را میتوان از راه دور انجام داد!	۱۷۷
اصل ۴۴	با چند آشپز غذا خوشمزه تر هم می شود!	۱۸۱
اصل ۴۵	با آرامش، عجله کنید	۱۸۵
اصل ۴۶	شاید بخواهید داوطلبی را استخدام کنید که معرفهای خوبی ندارند	۱۸۹
اصل ۴۷	مراقب معتادان باشید	۱۹۳
اصل ۴۸	واقع بین باشید، حتی اگر به ضرر شماست	۱۹۷
اصل ۴۹	جام جهان نما در کار نیست! آزمون استخدامی را به کار برید	۲۰۱
اصل ۵۰	تکنیک خط شناسی؛ کف بینی یا تکنیکی معتبر؟	۲۰۵
اصل ۵۱	آخرین داوطلب در مصاحبه، شاید بهترین نباشد	۲۰۹
اصل ۵۲	کسی که اول درباره دستمزد صحبت کند، بازنده است	۲۱۳
اصل ۵۳	به متقاضیان نگویند چرا انتخاب نشدند	۲۱۷