

وینار استادی جذب و استخدام

از ساعت ۸:۳۰ الی ۱۳

پنجشنبه ۲۰ آبان ۱۴۰۰

مدرس: دکتر حسن هژبرافکن

اگر یک سکه را به هوا پرتاب کنید:

الف: چقدر احتمال دارد خط بیاید؟

ب: چقدر احتمال دارد شیر بیاید؟



چند آمار به شدت ترسناک!

میانگین افراد استخدای که انتظارات مدیر
استخدام را برآورده می کنند؛ در حدود ۵۰ درصد
است!

کار تخصصی در حد پرتاب یک سکه!

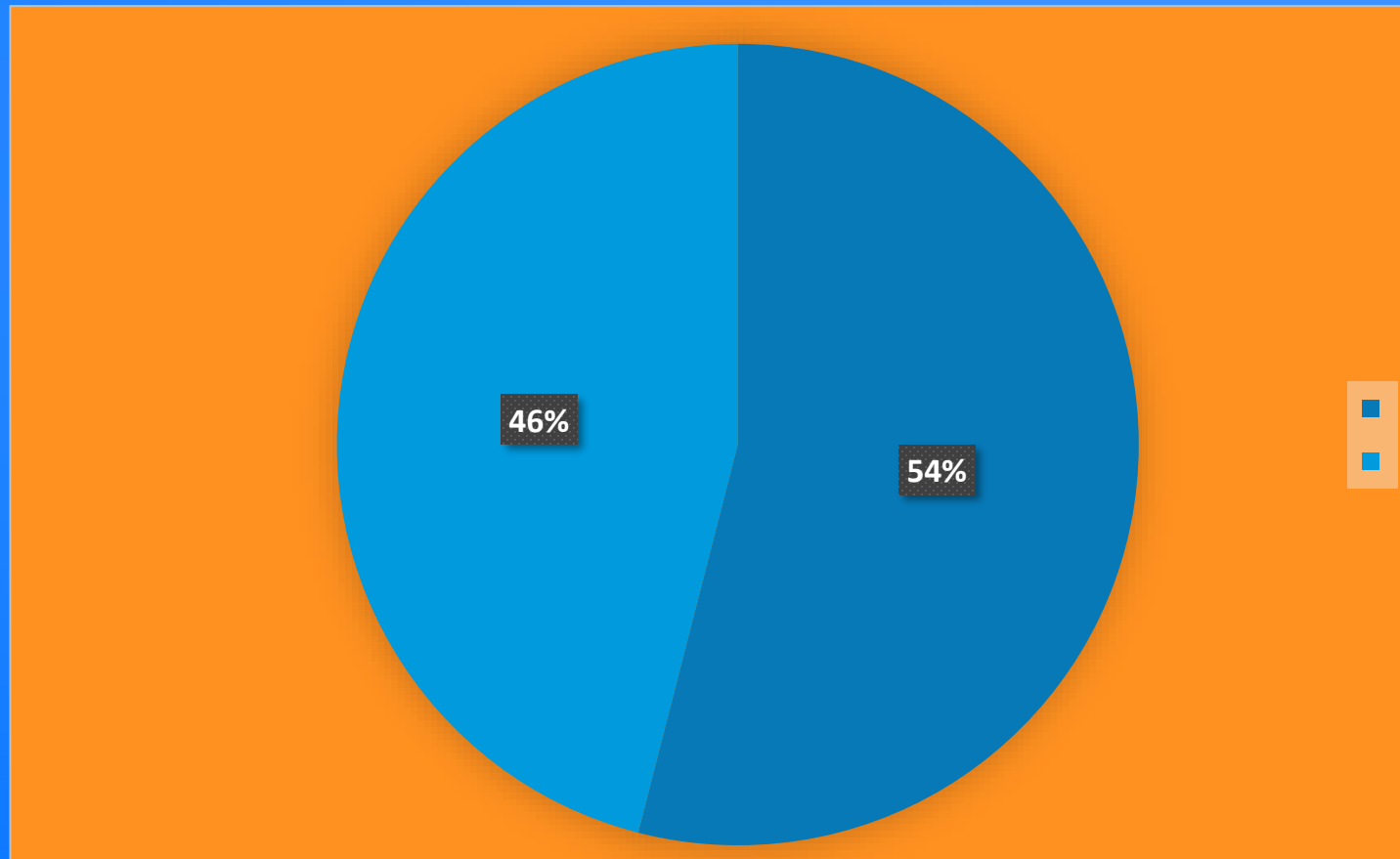


با این حال، تقریباً هر مدیری، عمیقاً معتقد است
که آنها در ارزیابی استعداد قوی هستند

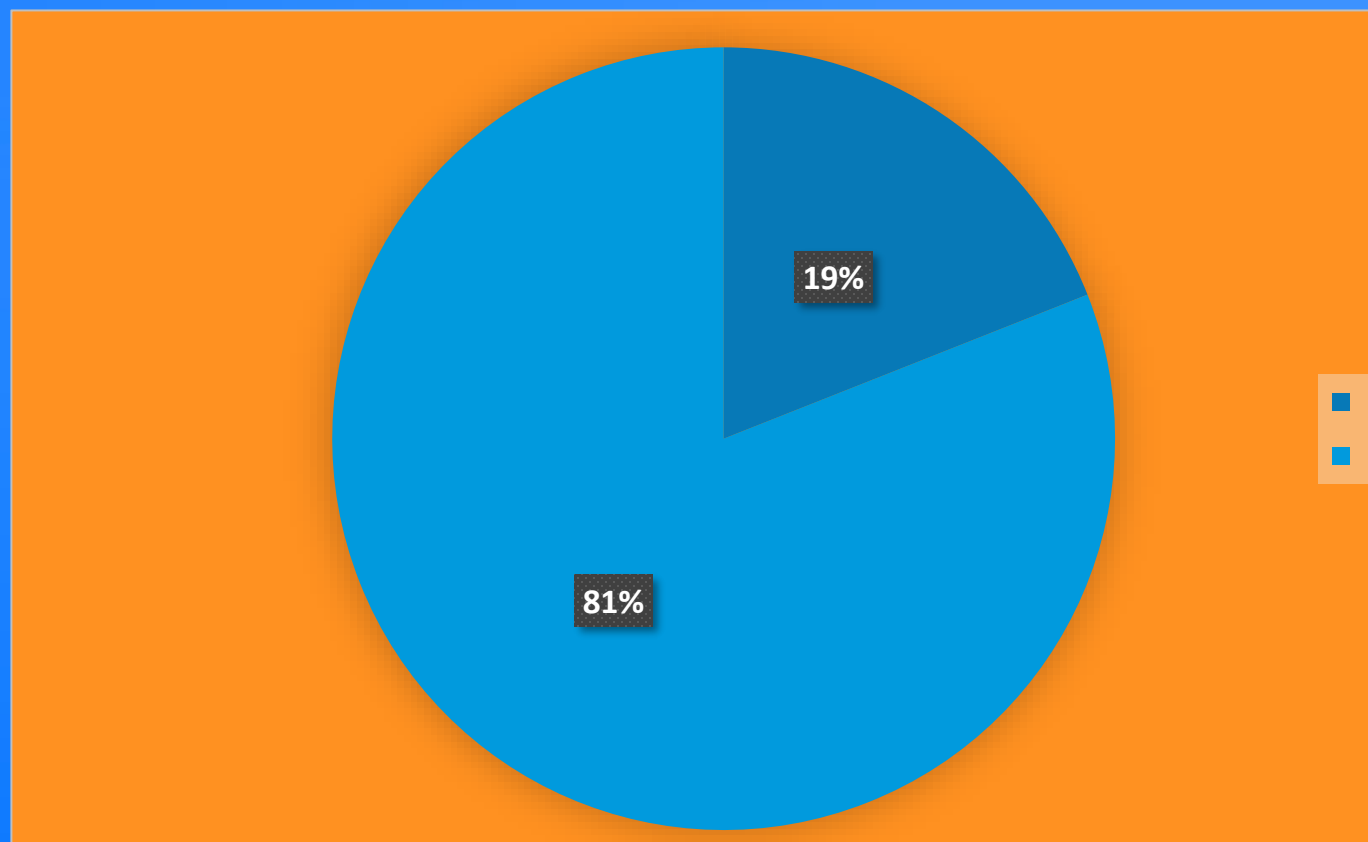
کار تخصصی در حد پرتاب یک سکه!



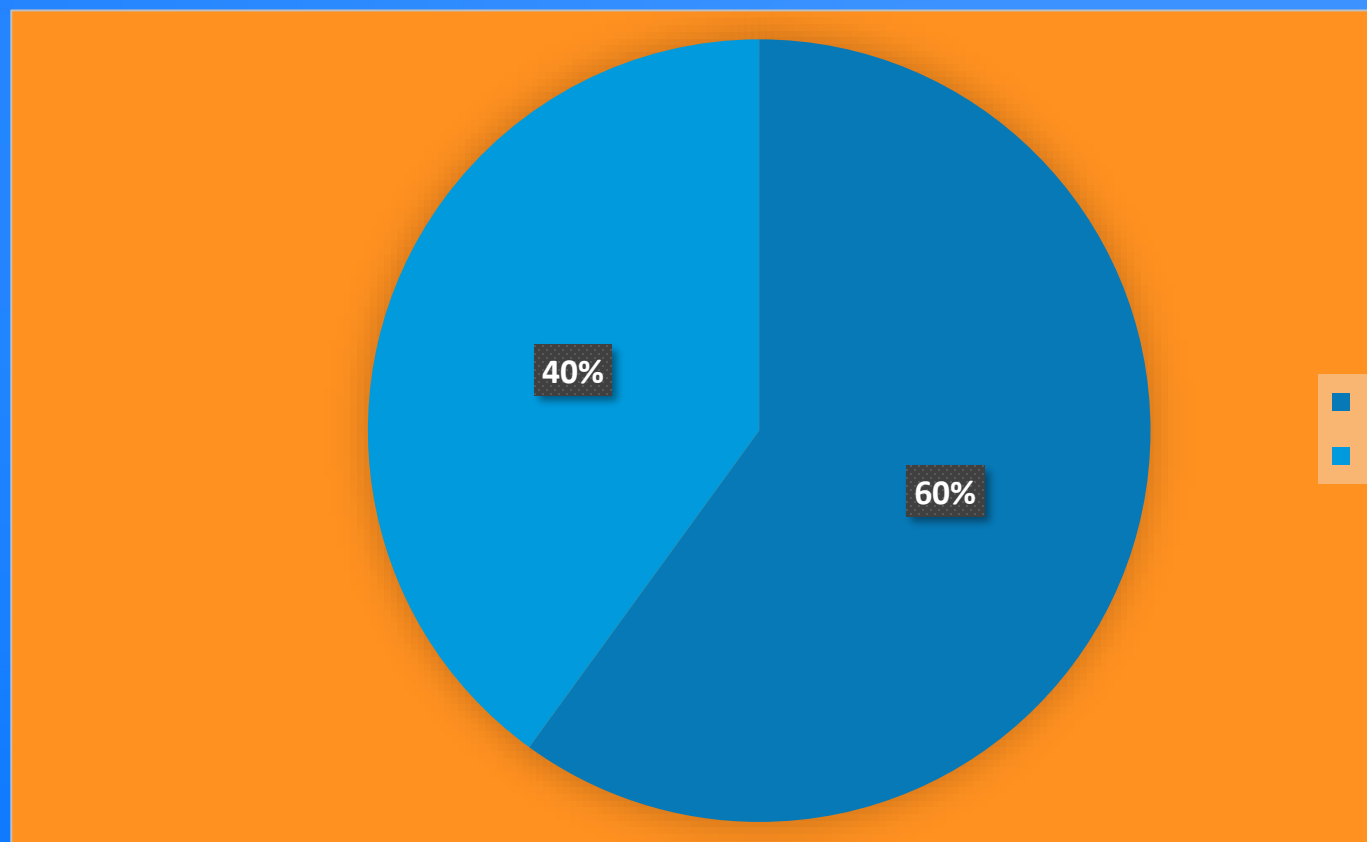
به این آمار توجه کنید!



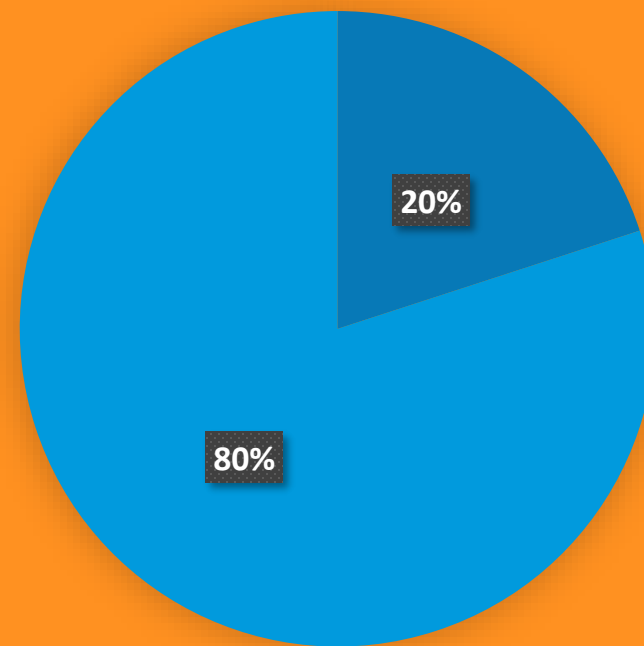
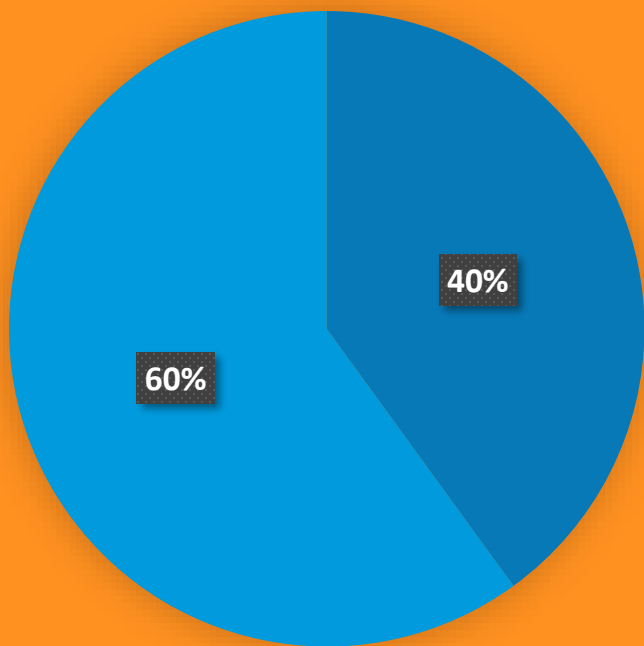
به این آمار توجه کنید!



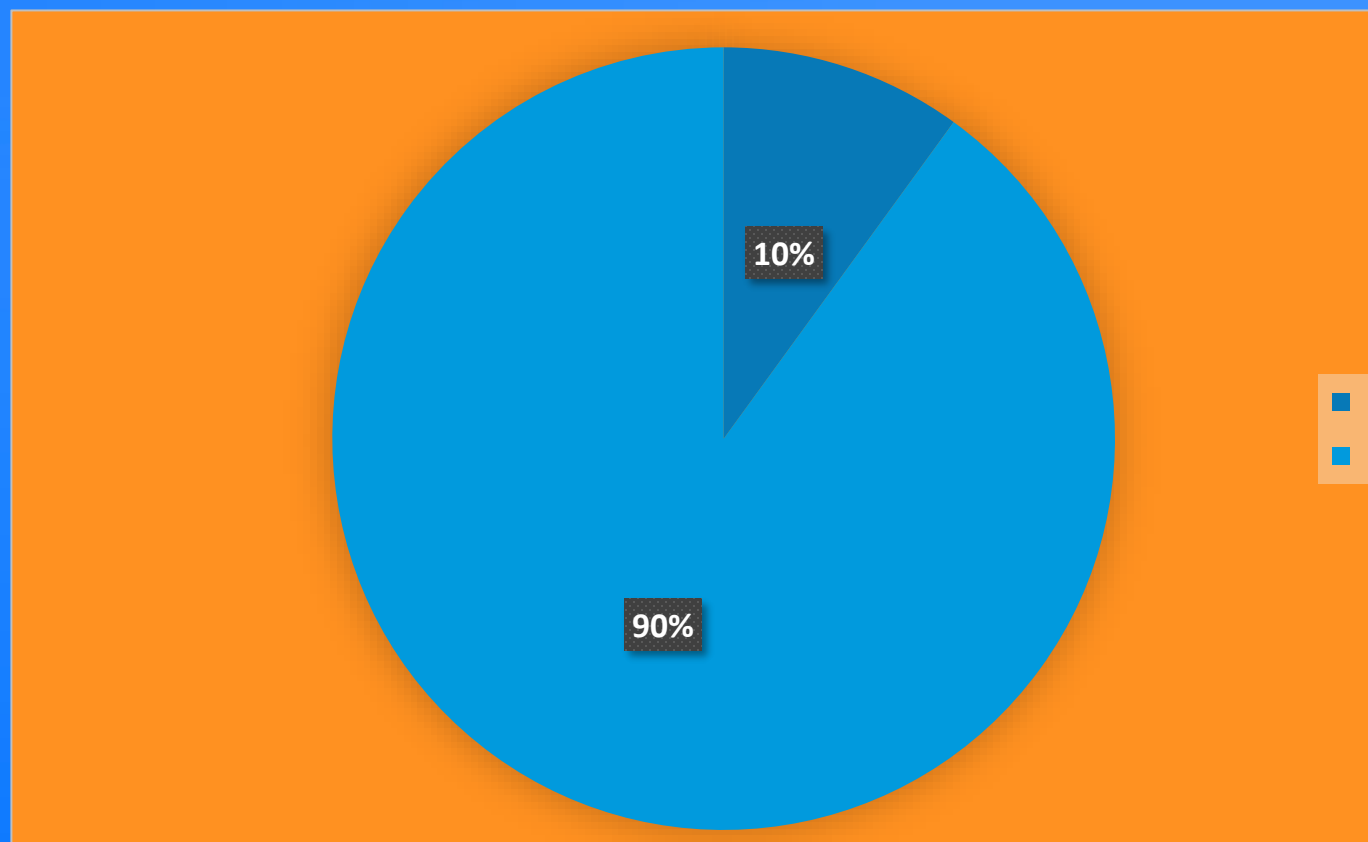
به این آمار توجه کنید!



به این آمار توجه کنید!



به این آمار توجه کنید!



دیگر نیروی کار نیست! همه رفتند

گزینه ۱: موافق

گزینه ۲: مخالف

قرار است چه کنیم!

رابطه برد - برد

کلید چرخش کسب و کار

شکارچی و ضد شکار

چرخش در کسب و کار

آثار و شواهد

۲ سال

۶ ماه

مزیت رقابتی پایدار

ایجاد فرهنگ جذب و نگهداری **A PLAYER**

A PLAYER

بهترین استعدادهایی است که می توانید برای اطمینان از پیشرفت شرکت خود به دست آورید

۱ سوء تفاهم

و

۴ حقیقت

در جذب و استخدام

سوال: برای کدام پوزیشن ها باید A PLAYER استخدام کنید؟

گزینه ۱: مشاغل کلیدی

گزینه ۲: همه مشاغل

سوء تفاهم بزرگ !

تنها پوزیشن های کلیدی خاص باید توسط
A PLAYER پر شوند و سایر پوزیشن ها
می توانند یا باید با **B PLAYER** پر شوند!



فرهنگ فضایی است که توسط DNA جمعی
افراد ایجاد می شود. هر شخص می تواند از
آن بکاهد یا به آن بیفزاید!

حقیقت بزرگ شماره ۱!

اگر پوزیشنی به اندازه کافی مهم
باشد که وجود داشته باشد!

پس

به اندازه کافی مهم است که
A Player آن را پر کند



سوال: آیا شما از سیستم کارمندیابی تنبل اطلاع دارید؟

گزینه ۱: بله

گزینه ۲: خیر

حقیقت بزرگ شماره ۲!

A PLAYER یک شرکت

لزوماً

A Player یک شرکت

دیگر نیست!

حقیقت بزرگ شماره ۲!

علف هرز باغ دیگری
ممکن است گل رز باغ شما باشد
و بالعکس!

سوال: نظر شما در رابطه با این جمله چیست؟

کارکنان CPLAYER هرگز
به B PLAYER و کارکنان
B PLAYER به ندرت به
A PLAYER تبدیل
می شوند

گزینه ۱: موافقم

گزینه ۲: مخالفم

حقیقت بزرگ شماره ۳!

این اشتباه است
که فکر کنید می توانید از هر کس
A PLAYER بسازید.
این یک استثنا نادر است!

حقیقت بزرگ شماره ۴ !

گاهی اوقات وضعیت A PLAYER به
مرور زمان تغییر می کند!

حقیقت بزرگ شماره ۴!

گل رز دیروز ممکن است علف
هرز امروز باشد!

به یاد داشته باشید!

هیچ داوطلب کاملی وجود ندارد. شما
حتی به دنبال بهترین داوطلب نیستید!

به یاد داشته باشید!

شما به دنبال یک داوطلب کامل
نیستید؛ شما به دنبال امن ترین
داوطلب هستید. کسی که به احتمال
زیاد در پوزیشنی که به دنبال آن
هستید، موفق می شود

به یاد داشته باشید!

هدف این است که تا جایی که امکان دارد ریسک را **حذف کنید** و با انجام این کار، بالاترین احتمال جذب یک A PLAYER را به خودتان بدهید.

میثاق نامہ

میثاق نامه

من قول می دهم
برای هر پوزیشنی
تنها

A PLAYER

استخدام کنم!

گزینه ۱: قول می دهم

گزینه ۲: نمی دانم



اولین قدم اصلی برای
شروع استخدام!

دانستن اینکه چه چیزی می خواهید
شامل دانستن این است که
چقدر می خواهید پرداخت کنید!

اگر بودجه مشخصی نداشته باشید، احتمالاً با
کسی مصاحبه می‌کنید و عاشقش می‌شوید!

اما

وقتی متوجه می‌شوید که نمی‌توانید از عهده
مخارج آن فرد بریابید، قلبتان می‌شکند!

قانون حیاتی!

۵-۱۰-۸



دومین قدم اصلی برای
شروع استخدام!

کارت امتیازی معیاری است که توسط آن تمام
داوطلبان بر آن اساس ارزیابی خواهند شد!

یک کارت امتیازی یک
توصیف شغلی نیست!

کارت امتیازی یک سیستم استاندارد شده
درجه بندی داوطلب است که وجود فاکتور های
محسوس موفقیت را شناسایی می کند!

همه افراد در فرآیند جذب نیرو باید آن را
یک متن مقدس در نظر بگیرند!

ممکن است مدتی طول بکشد تا همه بر
معیارهای اصلی و شفاف توافق کنند. این اصلاً
بد نیست بلکه خوب است!

این فرآیند نباید تسریع شود!

دو بعد اصلی تشکیل دهنده

کارت امتیازی

تناسب با پوزیشن



تناسب با سازمان

تناسب پوزیشن بر اساس شایستگی های
داوطلب برای شغل است

تناسب سازمان درجه ای است که DNA
شخص با DNA شرکت مطابقت دارد!

طریقه ساخت

کارت امتیازی استخدام!

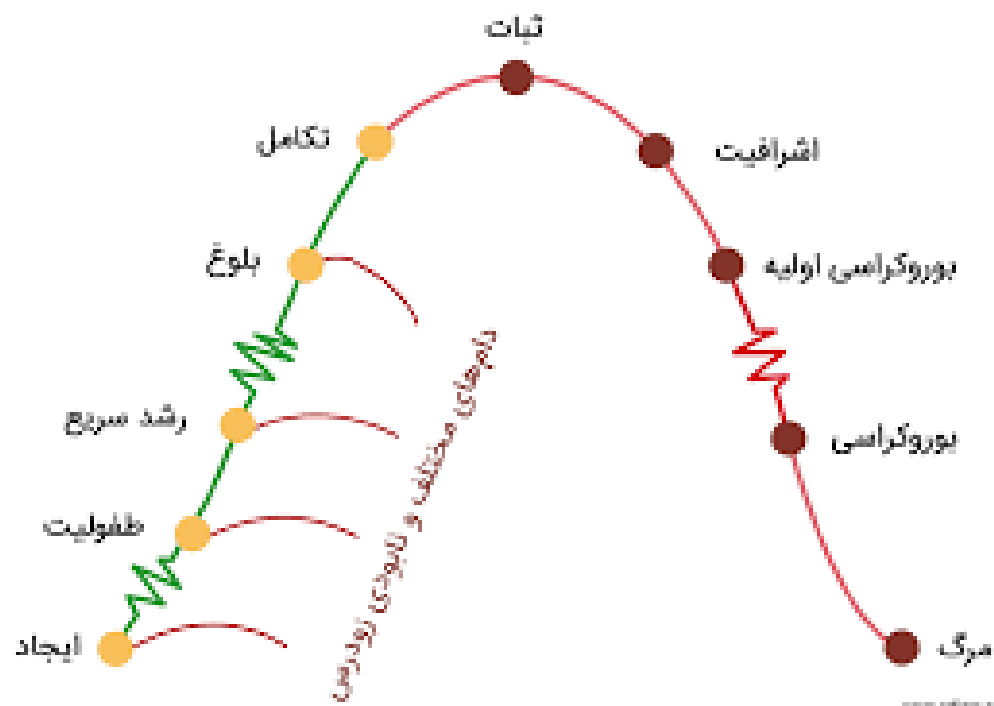


مشخص شود موفقیت چه شکلی است؟

فعالیت های روزانه کلیدی برای رسیدن به
آن موفقیت چه هستند؟

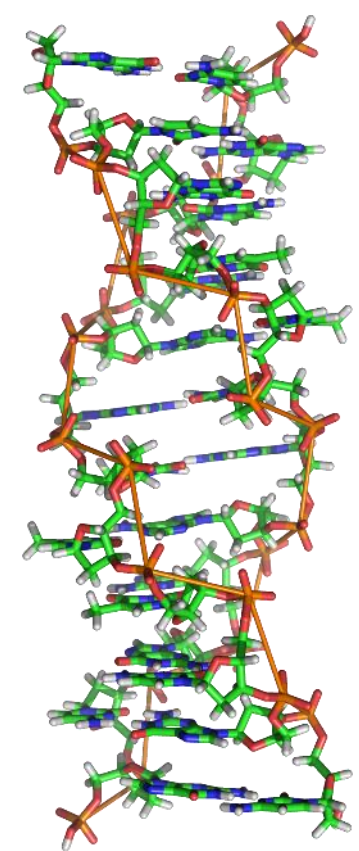
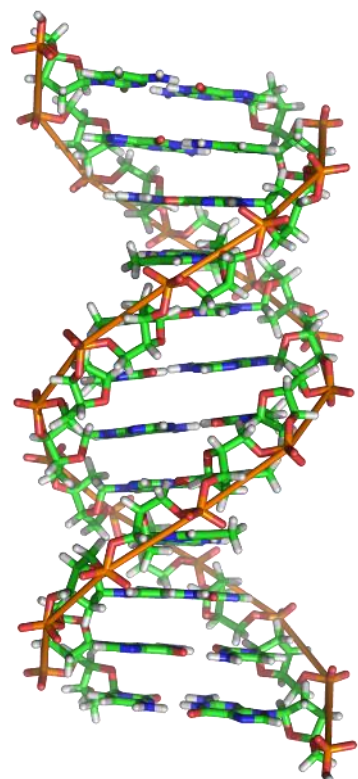
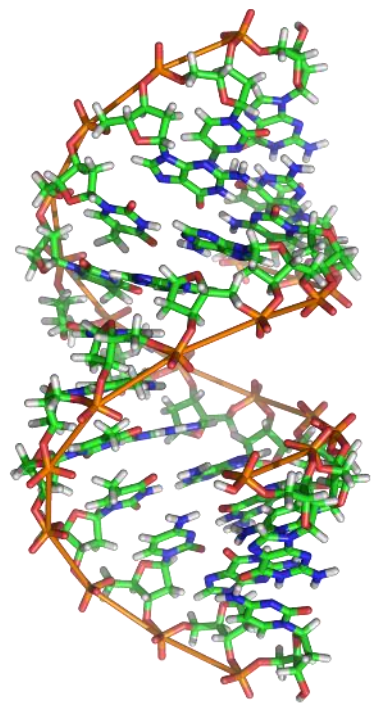
چه شایستگی رفتاری باید برای آن فعالیت
های کلیدی داشته باشد ؟

توجه به چرخه حیات سازمانی پوزیشن
در این مرحله مهم است!



تعیین DNA سازمان

آنچه که بزرگترین قدرت را برای پیشگویی
میزان موفقیت استخدام یک فرد دارد
مطابقت DNA فرد با DNA شرکت است!



۴/۲

DNA چیست!

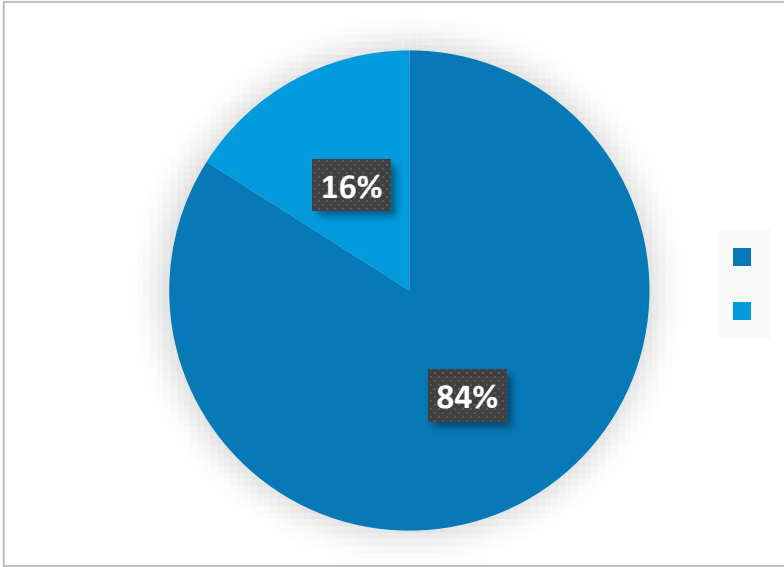
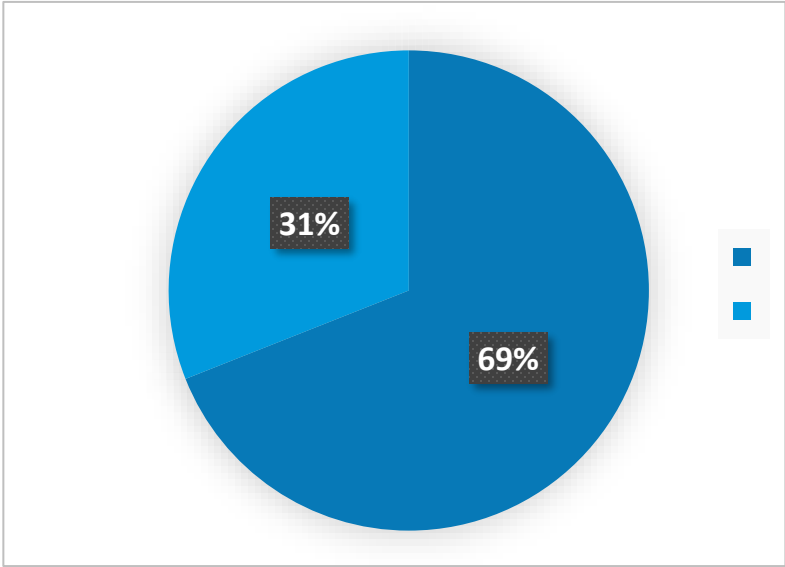
DNA شرکت شما لیست بلندی از ارزش های
خوب نیست که در لیست طلایی شعارهای
بی مصرف که در اتاق انتظار اکثر شرکت ها
قرار دارد، دیده شود!

در عوض، ۳ تا ۵ ویژگی دقیق هستند که شما
آنها را به عنوان مهم ترین ویژگی ها
شناسایی کرده اید!

اگر شما ابتدا DNA خود را شناسایی نکنید، هر مرحله از این فرآیند که در ادامه می آید، عملاً هدر دادن زمان است!

DNA شما غیر قابل مذاکره است!

تفاوت DNA و فرهنگ!



طريقة استخراج
DNA سازمان!

تیم اصلی را به جلسه ای دعوت کنید!

از آنها بخواهید که ۳ A PLAYER که در
سازمان هستند را معرفی کنند!

۳/۱

این ۳ نفر باید خلاصه شرکت باشند!

ویژگیهای مشترک آنها را مورد بحث قرار
دهید. آنها را روی تخته سفید بنویسید!

این لیست را در زیرشاخه ها سازماندهی کنید،
ویژگیهای مشابه را در کنار هم گروه بندی
کنید!

۳ تا ۵ ویژگی را انتخاب کنید!

آن ها را تعریف کنید و
مصادیقی از آن ها را ذکر کنید!

۴ عنصر اصلی در کارت امتیازی استخدام

۴ عنصر اصلی در کارت امتیازی استخدام

مطابقت با DNA سازمان

مطابقت با پوزیشن

نظام امتیازات در کارت امتیازی

قطعاً A PLAYER نیست

۱-۳

احتمالاً A PLAYER نیست

۴-۶

احتمالاً A PLAYER است

۷-۸

احتمال قوی A PLAYER است

۹-۱۰

نظام امتیازات در کارت امتیازی

قطعاً A PLAYER نیست

۳-۱

احتمالاً A PLAYER نیست

۶-۴

احتمالاً A PLAYER است

۸-۷

احتمال قوی A PLAYER است

۱۰-۹

DNA من سالم است؟



سومین قدم اصلی برای
شروع استخدام!

دعوت شغلی به دو سوال پاسخ می دهد:
" داوطلب باید چه چیزی را ارائه
دهد؟

"شرکت چه چیزی به داوطلب ارائه
می دهد؟"

دعوت شغلی چه شکلی است؟

صبر کنید!

شما دیگر در حال ساخت توصیفات شغلی
نیستید

از حالا به بعد،

شما دعوت های شغلی برای داوطلبان ایجاد
می کنید تا یک بحث محرمانه با شما در مورد
شرکتان داشته باشند

مانند یک بازاریاب فکر کنید:

چگونه آنها را ترغیب می کنید که راغب شوند

پانزده دقیقه با شما در مورد آنچه شما ارائه

می دهید صحبت کنند؟

دعوت شغلی اولین گام مهم به سمت این بحث
است. آن باید به خوبی نوشته شده، **خلاقانه**،
متقاعد کننده و **متمرکز بر داوطلب** باشد.

الزامات را لیست نکنید

یک مطالعه بررسی کسب و کار هاروارد در سال ۲۰۱۴ نشان داد که اکثر افراد در صورتی که ۱۰۰ درصد از نیازهای شرح شغل را برآورده نکنند، درخواست کار نخواهند کرد. آنها این الزامات را به معنای واقعی کلمه در نظر می‌گیرند

آنها فکر می‌کنند که شما در مورد آنها جدی هستید

به یاد داشته باشید!

A PLAYER ها بیش از هر چیز به سه چیز اهمیت می دهند:

* محیطی چالش برانگیز که امکان بهترین کار آنها را فراهم می کند

* تعادل زندگی حرفه ای و شخصی

* ثبات شغلی

اول به آنها به عنوان یک انسان فکر کن !

درست مثل من و تو. گوشت و خون . با نگرانی ها، قسط وام
برای پرداخت، هزینه های بچه ها و تمایل به تاثیر گذاشتن
بر محیط پیرامون و موفق شدن و...

استفاده از کد تقلب!

از A PLAYER فعلی خود بخواهید که به ایجاد یک پیام متقاعد کننده کمک کند:

* چرا به ما ملحق شدی؟

* چرا اینجا میمانی؟

* منحصر به فردترین بخش کار در اینجا چیست؟

* شما چطور می توانید این تجربه را توصیف کنید؟

مثل یک کپی رایتر به صفحه شغلی نگاه کنید!

باید زمانی که به دنبال یکی از مشتریان می گردید، اولین کاری که انجام بدهید این باشد که تمام دلایلی را که این پوزیشن یک فرصت فوق العاده است، را استخراج کنید

اجازه ندهید قیف شما بمیرد!

اگر یک دعوت شغلی قانع کننده نداشته باشید، قیف شما از
گرسنگی خواهد مرد و جمعیت کافی برای انتخاب وجود
نخواهد داشت

چگونه یک دعوت نامه شغلی بنویسیم!

افتخارات شرکت شما دقیقاً چیست!

چرا باید به دنبال "خرید" فرصت شغلی شما باشند

الزامات DNA غیر قابل مذاکره

شایستگی ها و نتایج مورد انتظار

محرمانه!

سپاس از توجه شما

سخنران: حسن هژبرافکن



www.ariyaz.com

