

معیار فراموش شده در استخدام افراد از نظر مدیران استخدام حرفه‌ای
اشتباه بزرگ در استخدام: توجه زیاد به هوش و استعداد، بی‌توجهی به ویژگی‌های دیگر



مدیران اجرایی که مسئولیت انجام مصاحبه‌ها شغلی را برعهده دارند باید معیارهایی را برای استخدام افراد در نظر بگیرند. مدیران اغلب به ویژگی‌هایی همچون استعداد و هوش افراد توجه دارند، اما ویژگی مهم دیگری هم وجود دارد که معمولاً نادیده گرفته می‌شود و بنا به نظر بسیاری از مدیران عالی‌رتبه، عدم توجه به این ویژگی مهم در استخدام‌ها، یک اشتباه بزرگ است.

اگر مشغول انجام یک مصاحبه شغلی مهم هستید و مدیر عامل شرکت رک و بی‌پرده این سوال را از شما بپرسد، در آن لحظه چه پاسخی خواهید داد؟

آیا شما باهوش هستید یا سخت کار می‌کنید؟

دانیل شوارتز، مدیر شرکت مادر برگر کینگ می‌گوید که دوست دارد این سوال را از متقاضیان کار بپرسد. اما پاسخ صحیح چیست؟

شوارتز می‌گوید: " ما کارگر سخت کوش می‌خواهیم. شاید تعجب کنید اگر بگوییم که تعداد زیادی به من می‌گویند که ما به سخت کار کردن نیاز نداریم، چون باهوش هستیم. واقعاً؟ فروتنی هم چیز خوبی است."

"تصمیمات استخدامی خود را بر اساس اخلاق کاری افراد اتخاذ کنید، نه این که چقدر باهوش یا مستعد هستند". علم با این فرضیه موافق است. در سال 2007 مقاله‌ای در روزنامه شخصیت و روانشناسی اجتماعی به چاپ رسید که پایداری و اشتیاق به اهداف بلند مدت را به عنوان عزم و اراده یا Grit (یک ویژگی غیرشناختی که پایداری را اندازه‌گیری می‌کند) تعریف می‌کند و ارزش آن را برابر ارزش IQ و استعداد یا حتی بالاتر از آن‌ها می‌داند.



نکاتی که باید در استخدام کارمندان حوزه فناوری در نظر بگیرید!
از این ۵ اشتباه بزرگ در هنگام استخدام کارمندان IT اجتناب کنید

این تحقیق نشان می‌دهد که دستیابی به اهداف دشوار نه تنها مستلزم استعداد، بلکه نیازمند کاربرد مداوم و متمرکز استعداد در طول زمان است. این افراد هم با استعداد و هم با دل و جرات هستند و می‌توانند بر مشکلات و موانع غلبه کرده و در زندگی دوام بیاورند و تبدیل به بهترین گزینه‌های استخدامی شما شوند. آن‌ها نگرش و اخلاق کاری دارند.



کارول دوک (Carol Dweck) روانشناس دانشگاه استنفورد و نویسنده کتاب "طرز فکر: روانشناسی جدید موفقیت" در نتیجه مطالعاتش در زمینه انگیزه، به همین نتیجه رسید. او گفت: "نگرش، موفقیت شما را بهتر از IQ پیشگویی می‌کند."

اغلب، این داوطلبان با عزم و اراده در همان مراحل اولیه استخدام نادیده گرفته می‌شوند، نه به این خاطر که توانایی انجام کار ندارند، بلکه به این دلیل که رزومه "ملال انگیز" آنان فاقد کلمات و اصطلاحات رایجی است که استخدام‌کنندگان معمولاً به دنبال آن‌ها هستند؛ و این در مقایسه با هم‌تایان کاربرد و خیره آن‌هاست که رزومه‌شان پر شده از دوره‌های کارورزی، معدل تحصیلی عالی، آموزش‌های فوق‌برنامه یا سمت‌های رهبری و مدیریت.

افراد کم تجربه، کسانی که با بیماری دست و پنجه نرم می‌کنند و با فراز و فرودهای زندگی درگیرند، افراد بیکار یا کسانی که اغلب دست کم گرفته می‌شوند، افرادی که در راه‌اندازی کسب و کار شکست خورده‌اند، کسانی هستند که به دلیل شکاف اشتغال، تغییرات مداوم شغلی یا عذر و بهانه‌های دیگر، حذف می‌شوند.

آنچه مدیران استخدام‌کننده اغلب فراموش می‌کنند، استخدام برای آینده است- استخدام افرادی که از ابتکار عمل نمی‌ترسند و هر کاری را برای یادگیری و موفقیت انجام می‌دهند. گاهی اوقات، بهترین داوطلبان، افراد خیلی خاص و متفاوت نیستند، بلکه کسانی هستند که پناسیل بالایی دارند.



دیوید ویلیامز از شرکت Fishbowl، استخدام سنتی افراد " فاقد صلاحیت" را کاملاً می‌پذیرد. از 18 برنامه‌نویس نرم‌افزار، تنها 2 نفر از قبل تجربه برنامه‌نویسی جدی دارند. ویلیامز می‌گوید: " ما به دنبال افرادی هستیم که تشنه و مشتاق یادگیری‌اند و این یک شاخص خوب در اخلاق کاری افراد نیز هست. من در عرض 30 دقیقه می‌توانم در مورد استخدام‌های آینده با دقت 99 درصدی تصمیم بگیرم." بیل گرین، رئیس سابق شرکت مشاوره Accenture، مدیر دیگری با همین فلسفه استخدامی است؛ او این داستان تحسین آمیز را روایت می‌کند: " من در کالج بابسون استخدام داوطلبان را انجام می‌دادم. سال 1991 بود. اواخر روز رزومه‌ای را دریافت کردم. یک کاغذ آبی رنگ به بالای آن چسباندم، کاری که در مورد همه داوطلبین انجام می‌دادم. رزومه ای آن فرد تقریباً خالی بود و چیز چندانی در آن نوشته نشده بود. " رشته مالی در دانشگاه بابسون. تجربه کار: رستوران Sam's Diner، ارائه مداراک در صورت لزوم"

" آخرین رزومه آن روز بود، من تمام روز افرادی را دیده بودم که بهترین لباس خود را پوشیده بودند و به بهترین شکل رفتار می‌کردند و پوشه به دست از تحصیلات خارج از کشورشان صحبت می‌کردند. و اما مورد آخر، مردی به نام سام که وارد اتاق شد و نشست. به او گفتم: "سام، می‌خواهم سوالی از تو بپرسم. وقتی در این دانشگاه بودی، چه کار دیگری انجام می‌دادی؟" او پاسخ داد: " خوب رستوران Sam's Diner. این کسب و کار خانوادگی ماست و من روزهای جمعه بعد از کلاس‌ها به آنجا می‌رفتم و تا زمان بسته شدن رستوران کار می‌کردم. روزهای شنبه تمام روز در آنجا بودم و روزهای یکشنبه هم تا آخر وقت در آنجا کار می‌کردم و بعد به دانشگاه بابسون برمی‌گشتم." من روی ورقه آبی رنگ نوشتم **استخدامش کنید**. او جنمش را داشت. او با چالش‌های زیادی مواجه بود. او می‌دانست که چگونه از پس هر دو کار بربیاید. "

به عبارت دیگر، او اخلاق کاری شگفت‌انگیزی داشت که او را سرآمد دیگران قرار می‌داد. گرین افزود: " این مرد توانسته بود مسیری برای خودش ترسیم کند که با موقعیت فعلی او هماهنگ بود. او درخواست کمک نکرد. تنها گفت: این کسب و کار پدر من است و من آنجا کار می‌کنم. مطمئن، با غرور."

منبع:

نشانی منبع:

<https://www.shabakeh-mag.com/computer-science/11924/%D8%A7%D8%B4%D8%AA%D8%A8%D8%A7%D9%87-%D8%A8%D8%B2%D8%B1%DA%AF-%D8%AF%D8%B1-%D8%A7%D8%B3%D8%AA%D8%AE%D8%AF%D8%A7%D9%85-%D8%AA%D9%88%D8%AC%D9%87-%D8%B2%DB%8C%D8%A7%D8%AF-%D8%A8%D9%87-%D9%87%D9%88%D8%B4-%D9%88-%D8%A7%D8%B3%D8%AA%D8%B9%D8%AF%D8%A7%D8%AF%D8%8C-%D8%A8%DB%8C%E2%80%8C%D8%AA%D9%88%D8%AC%D9%87%DB%8C-%D8%A8%D9%87-%D9%88%DB%8C%DA%98%DA%AF%DB%8C%E2%80%8C%D9%87%D8%A7%DB%8C-%D8%AF%DB%8C%DA%AF%D8%B1>