



## سامان فائق / توسعه دهنده کسب و کار و فعال استارت‌آپی

هر هفته در این صفحه به تغییرات مهم در ایران از دریچه فرهنگ استارت‌آپی نگاه می‌کنیم؛ این بار سامان فائق، فعال استارت‌آپی و توسعه دهنده کسب و کار در مورد یک انقلاب اساسی در فرهنگ استخدام نیرو به وسیله استارت‌آپ‌ها نوشته.

## فرهنگ استارت‌آپی

### بلوغ منابع انسانی در شرکت‌ها

اگر بخواهیم یک جمع‌بندی از کل موضوع داشته باشیم، می‌توان گفت که استارت‌آپ‌ها باعث شدند که نوع برخورد مدیران با حوزه منابع انسانی تغییر کرده و به بلوغ برسد؛ بلوغی که حاصلش اتلاف کمتر منابع مالی برای شرکت‌ها، انجام مؤثرتر و با بهره‌وری بیشتر کارها توسط نیروهای متخصص از یک طرف و زندگی حرفه‌ای با تجربه رشد و پیشرفت و خلق احساس مفید بودن از طرف دیگر برای متخصص است.

بلوغی که منجر به تولید محصولات یا ارائه خدماتی شد که در کنار خلق ثروت، گره‌ای از جامعه می‌گشایند و سطح رفاه عمومی را افزایش می‌دهند.

### بهبود رویه‌های استخدام

همین رویکرد روی بهره‌وری بالاتر در حوزه منابع انسانی هم تأثیر قابل توجهی گذاشت. رویه‌های خسته‌کننده و معمولاً کم‌اثر و بی‌نتیجه استخدامی در شرکت‌ها تغییر کرده. دیگر کمتر نیازی به ارسال رزومه است که قرار است در میان انبوهی از رزومه‌های دریافتی در شرکت گم شود. حال موضوع، اهمیت تأثیر یک عنوان شغلی در سرنوشت شرکت است و هر رزومه می‌تواند گنجی پنهان باشد که باید کشف شود. مصاحبه‌های غیرتخصصی در ابتدای کار کمتر شده‌اند و افراد مستقیماً با مدیرانی که قرار است با آنها همکاری داشته باشند مصاحبه می‌کنند. مصاحبه‌ها از وضعیت خشک و بی‌روح و نگاه بالا به پایین کارفرما، تبدیل به جلسات گپ‌وگفت شده و این گپ‌وگفت‌ها به صورت تخصصی در حوزه حل مسئله یا برطرف کردن مشکل شکل می‌گیرند. در این حالت، معضل یا صورت مسئله بواقع توسط دو طرف به همفکری گذاشته می‌شود و در صورت حصول نتیجه به جای استخدام که فعل و رابطه‌ای یک طرفه است، همکاری که فعلی دو طرفه است شکل خواهد گرفت. این شیوه علاوه بر اینکه به شرکت‌ها کمک می‌کند تا منابع خود را تلف نکنند، به نیروی متخصص نیز کمک خواهد کرد تا عمر گرانبهای خود را در جایی صرف کند که برای او رشد به همراه داشته باشد.

استارت‌آپ‌ها باعث شدند که نوع برخورد مدیران با حوزه منابع انسانی تغییر کرده و به بلوغ برسد؛ بلوغی که حاصلش اتلاف کمتر منابع مالی برای شرکت‌ها، انجام مؤثرتر و با بهره‌وری بیشتر کارها توسط نیروهای متخصص از یک طرف و زندگی حرفه‌ای با تجربه رشد و پیشرفت و خلق احساس مفید بودن از طرف دیگر برای متخصص است.

## استارت‌آپ‌ها مفهوم استخدام را تغییر و فرهنگ تازه‌ای از مواجهه با نیروی انسانی را شکل دادند

# بلوغ منابع انسانی



رویه‌های خسته‌کننده و معمولاً کم‌اثر و بی‌نتیجه استخدامی در شرکت‌ها تغییر کرده. دیگر کمتر نیازی به ارسال رزومه است که قرار است در میان انبوهی از رزومه‌های دریافتی در شرکت گم شود

نگاه مظلومانه پایین به بالا با اسانسی از نیاز به حقوق گرفتن و جلب ترحم، عدم اطمینان از وضعیت شغلی، ناعدالتی‌هایی که حکم کارفرما بود و اجبار به قبول کردن احکام توسط کارمندان، ارسال صدها رزومه و سابقه شغلی به صدها شرکت که آگهی استخدام داشتند، مصاحبه‌های پی در پی که تنها پر کردن یک سری فرم از قبل طراحی شده بود، عدم رسیدگی صحیح و بررسی رزومه‌ها به شیوه‌ای که نتیجه‌اش بالا رفتن نرخ بیکاری بود، همه و همه حاصل نگاهی سنتی در حوزه منابع انسانی بود.

چرا «بود»؟ چون استارت‌آپ‌ها تا حد قابل قبولی، این فرهنگ را تغییر دادند. در واقع اتفاقی که توسط استارت‌آپ‌ها رقم خورد، تغییر از ماهیت «استخدام» به ماهیت «جذب» بود.

استارت‌آپ‌ها به دلیل کمبود بودجه و نیاز مبرم به افرادی که بتوانند مؤثرتر راهبردها و برنامه‌های آنها را عملیاتی کنند، باید این رویه را پیش می‌گرفتند:

- نگاهی دقیق و جامع به موقعیت شغلی نیازهای خود.
- استخراج جامع شرح شغل و توانمندی‌هایی که متصدی این شغل باید داشته باشد.
- بررسی اهمیت این عنوان شغلی در کل پروسه موفقیت و تأثیرات آن در رویه پیشرفت استارت‌آپ.

این رویه تنها یک خروجی دارد و آن هم چیزی نیست جز تغییر اساسی در نوع دیدگاه به استخدام. از این رو حالا نیاز «کارمند» به «شغل» تبدیل به نیاز «شغل» به «همکار» شده. همین تغییر در دیدگاه، باعث شد تا ادبیات مذاکره و رویه‌های استخدامی هم تغییراتی را تجربه کند.

### رابطه برابر کارجو و کارفرما

در واقع قبلاً بررسی امکان همکاری تنها توسط کارفرما انجام می‌شد اما اکنون این فرهنگ نسبتاً دوسویه شده است. در واقع کارجو این حق را به خودش می‌دهد تا شرایط کاری، محیط کاری و نوع فعالیت را بررسی کند و در نهایت این کارجو است که حق انتخاب شرکت را دارد.

نتیجه‌ای که از همین تغییر شاهد هستیم، این است که اکثر شرکت‌ها خود را مجبور به ارتقای سطح کیفی کار دیدند. دیگر آنها سعی می‌کنند تا محیط کاری خود را شاد، پرتحرک، دوستانه و صمیمانه و محلی برای رشد طراحی کنند و رویه‌های انرژی‌بر برای کارمندان را تصحیح کنند. از طرفی همین فرهنگ باعث شد که کارجویان در راستای افزایش توانمندی‌های خود تلاش بیشتری کنند. جذب همکار توسط شرکت‌ها برای هر بی‌هنری میسر نیست! مخصوصاً که موضوع هدایت‌بینگ یا شکار مغزها تنها برای کسانی رقم خواهد خورد که توانمندی در خلق ارتباطات با زمینه‌ای واقعی از تخصص را دارا باشند. پس این تغییر دیدگاه به افزایش سطح علمی و توانمندی‌های اجرایی کارجویان کمک بسزایی کرد و البته از این موضوع شرکت‌ها هم بهره‌مند شدند.

