

İşə götürmənin "Qızıl qaydaları"

Yazı Facebook-a olan HRENGİNEERING qrupu üçün hazırlanmışdır.

Biznes insanların üzərində qurulur və əlbətdə ki, kadrları olmayan biznesin sonu uçürumdur. Yaxşı menecerlərin əsas üstün cəhətlərindən biridə öz ətraflarında güclü komanda toplama qabiliyyətidir. Bu yazıda iş təcrübəmdə gördüyüm və əmin olduğu qaydalar barədə Sizinlə paylaşmaq istəyirəm.

Tanıdığım sahibkarlar və ya hansısa menecerlərlə etdiyim söhbətlərdən çıxardığım nəticəyə görə bugün Azərbaycanda uğurlu biznes qurulması üçün ən böyük çətinlik məhz ixtisaslı kadrların qıtlığıdır. Qeyd etmək istəyirəm ki, bu tendensiya əslində bütün inkişaf etməkdə olan ölkələrdə var. Bu baxımdan hesab edirəm ki, yazımız sahibkarlar üçün əhəmiyyətli ola bilər.

Həmçinin marketing məsləhətləri verdiyim bir çox şirkətlərdə düşündüyümüz işləri sırf icra edəcək kadrların olmadığına görə addım-addım etməli oluruq.

Fikrimi Sizlərə rahat çatdırma bilmək üçün mən hər bir qaydanı nömrələyərək onlar haqqında tək-tək danışacam.

Qayda №1. Gec götür, tez çıxart. Dünyanın aparıcı şirkətlərində işə qəbul prosesi aylarla, bəzən isə bir ilə qədər çəkir. Bəli-bəli səhv oxumadınız. Bu müddətin belə uzun olması heçdə təsadufi deyil. Yeni işçi götürülməsi əslində biznesdə qoyulan ən ciddi investitsiyadır. Biznesin əsas resursu insan olduğu üçün bu resursların "keyfiyyəti" ümumi biznesin keyfiyyətinə bir-başa təsir edir. İşə yeni işçi götürülən zaman bir neçə dəfə intervyu etməkdən, namizəd haqqında müxtəlif yerlərdən informasiya yığmaqdan çəkinməyin. Bununla paralel əgər işçidən ayrılmaq gərarınızı almıyorsanız... bu prosesi uzutmaq yol verilməzdir. Hər bir işçi Sizin

biznesinizin gələcəyidir. Buna görə də olmayan gələcəyə (gedəcək işçiyə) sərməyə qoymaq ən azı pulu çölə tullamaqdır.

Nəticə: İşçi götürülməsi prosesində müxtəlif namizədlərlə görüşün. Bu prosesdə tələsmək olmaz. İşdən azad etdikdə bunu tez və gətiyyətli şəkildə etmək lazımdır.

Qayda №2. Diploma deyil, beyninə baxın. Menecerlik təcrübəmə ilk başladığım vaxtlar işə götürəcəyimiz adamların bitirdiyi ali məktəb, xaricdə oxuması mənim üçün son dərəcə önəmli idi. Mən elə bilirdim ki, namizəd marketinqi Amerikada oxuyubsa... deməli "kəllədir". Daha sonra təcrübədə bu super diplomlu adamları görüb əmin oldum... tanınmış ali məktəb, MBA və ya nə bilim EMBA, PhD hamısı sadəcə kağız-kuğuz yığınağıdır. İşçini işçi edən onun zəkası və işləmə həvəsidir. Mən özümdə əlbətdə MBA bitirmişəm, PhD olmuşam... xaricdə oxumuşam və s., lakin inanın mənə biznesdə vacib olan bitirdiyin ali məktəb deyil, insanları başa düşmə qabiliyyətidir. Bunu heç bir ali məktəbdə öyrətmirlər. Bunu öyrənmək üçün həm gərək adamın "qabında" nesə olan, həm də gərək öyrənməyə həvəsin olsun.

Nəticə: İşə yeni işçi götürdüyünüz zaman heç vaxt bitirdiyi ali məktəbin nüfuzuna, xaricdə təhsilinə və ya MBA, PhD olmasına fikir verməyin. Hətta az tanınmış ali məktəblərin tələbələri daha çox əzmkar və faydalı işçi olurlar.

Qayda №3. Çalışdığı şirkətə və illərə deyil, etdiklərinə fikir verin. İşə yeni işçi götürüldüyü zaman çox zaman [HR işçilər](#) tanınmış şirkətdə işləməyə və ya iş təcrübəsinin çox olmasına aksent edirlər. Biz hesab edirik ki, bu tamamiylə yalnışdır. Namizədin çalışdığı şirkət deyil, etdikləri işə götürülmə prosesində əhəmiyyətli olmalıdır. Mən marketinq üzrə işçi götürmək istədiyimiz zaman çox tanınmış şirkətlərdə işləyən bəzi adamların ümumiyyətlə marketinqdən xəbərsiz olduqlarının şahidi oluram. Böyük şirkətlərdə işi görən sistemdir. Bu baxımdan xırda və dinamik inkişafda olan işçilərin real iş təcrübəsi biznes üçün daha vacibdir. HR işçilərinə təsir edən ikinci bir problem iş təcrübəsində olan illərin sayıdır. Bir

işçinin eyni işi görməklə konkret şirkətdə 3 ildən çox işləməsi gətiyyən müsbət göstərici ola bilməz. Bu işçinin ətalətdə olmasının göstəricidir. Ətalətdə olan işçi isə yeni işdə faydalı olması üçün ən azı vaxt lazımdır. Namizədin gördüyü konkret işin məzmunu, icra etdiyi iş yeni işçi götürülməsində ən vacib kriteriya kimi çıxış etməlidir.

Nəticə: Yeni işçi götürdükdə gördüyü işlər haqqında maksimum detallı məlumat istəyin. Özüm sınamışam, konkret bunu etməyən mütəxəssslər həmin anda hiss edilir.

Qayda №4. CV-ə yalnız telefonun doğru olduğuna düşün. Yadıma gəlir Moskva MBA oxuduğumuz zaman belə bir traininqdə olmuşdum – Uğurlu CV yazmaq yolları. Bu traininqlərdə çoxları olub... bugün [CV yazma](#) texnikası elə inkişaf edib ki, saxta informasiyanı həqiqətdən ayırmaq son dərəcə çətinləşib. CV (tərcümeyi-hala) inanıb namizəd haqqında fikir sahibi olmaq mümkün deyil. Daha qorxulusu böyük CV olanlardan qorxmaq lazımdır. Mən düşünürəm ki, CV namizədin telefon nömrəsini götürüb zəng etmək üçündür. Qalan bütün informasiyalar bir-bir görüşdə meydana çıxmalıdır, aydınlaşdırılmalıdır.

Nəticə: CV-ə olan informasiyanın doğruluğuna güvənmək olmaz. Hər bir namizədlə şəxsən görüşmək vacibdir.

Qayda №5. Maaş istəməyən işçidən uzaqlaş. Ən qorxulu işçi əmək haqqısının artması üçün dava etməyən işçidir. Rəhbərlər işçilərin əmək haqqı istəklərini boğmaqla şirkətlərini [məhv edə bilər](#). Əslində menecerin daha çox pul qazanma istəyi sahibkar üçün əla bir imkandır. Menecer ac olanda daha yaxşı işləyir, motivasiyalı olur. Qorxulu olan işçilər: “Mənim üçün pul vacib deyil” kimi sözlər deyənlərdir. Unutmayın pul qazanmaq istəməyən adamlarla işləmək mümkün olmur. Xahiş edirəm deməyin: “Hamı pul istəyir”. Çünki mən cavab verəcəm ki, “Hamı istəyə bilər, amma çox az adam istədiyinə nail olmaq istəyir”. Pul qazanmaq üçün zəhmət çəkən hamı pul qazana bilir (demək olar ki, hamı). Sahibkar üçün isə vacibdir ki, işçisi daha çox qazanmaq haqqında düşünsün. Belə adamları motivasiya

etmək, işlətmək asand olur!

Nəticə: Əmək haqqı istəyən işçidən qorxmayın. Əksinə əmək haqqı istəyən adamlar daha yaxşı işləyir.

ƏLAVƏ OXUMAQ ÜÇÜN:

- [Kadrlar](#)
- [Sərbəstlik verin](#)
- [İcra, icra, icra](#)
- [İdeologiya – motivasiya kimi](#)
- [Marketing AIR](#)