



Headhunting

چگونه حرفه ای ها را شکار کنیم؟



Pro, Seyed Mehrdad Hashemi
Faculty member of Industrial Management Institute
February 2021

دکتر سید مهرداد هاشمی



- عضو هیئت علمی سازمان مدیریت صنعتی ایران
- مشاور عالی مدیران و رهبران شرکتها
- دکتر از دانشگاه بوردو فرانسه
- معاون منابع انسانی نمونه در کشور
- انجام بیش از ۶۰۰۰ مصاحبه حرفه‌ای جهت انتخاب بجا و مناسب نیروی انسانی
- مدرس دوره‌های تخصصی MBA و DBA
- سخنران حرفه‌ای در بیش از ۱۰۰ همایش و سمینار گوناگون
- معماری سازمانی
- مدیر عامل اسبق باشگاه سایپا و کسب عنوان قهرمانی در لیگ برتر فوتبال ایران
- طراحی و اجرای مدل Engagement (تعلق سازمانی) در بیش از ۱۵ شرکت معتبر داخلی همچون همراه اول، سایپا سیتروئن، دانشگاه علوم پزشکی کرمان و ...



گروه خودروسازی سایپا



بانک توسعه صادرات ایران



فناپ



هوادول



بیمه ما
(ملت ایران)



بیمه کارآفرین



سازمان مدیریت صنعتی



Kasra Co.
شرکت کسری



شرکت نرم افزاری دانیس آرین قشم



صدا و سیما جمهوری اسلامی ایران



پیشرو
همایش



فولادفرا طرح
شرکت گسترش خدمات

آوردند
پینترو

ADAD
water

M B A
DENTAL



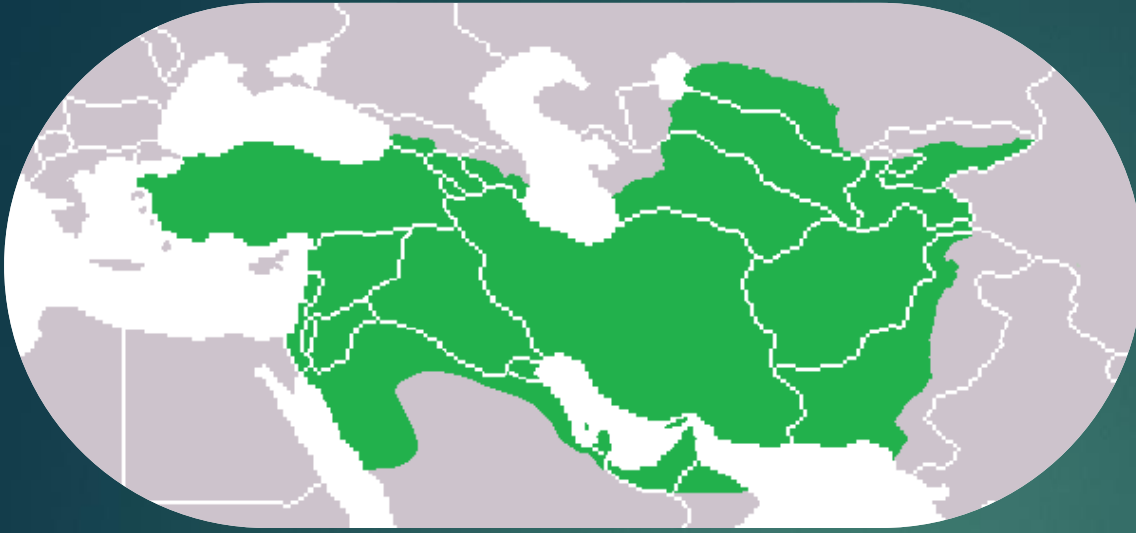


HAVAYAR
Industrial Group



شرکت فرهنگی و ورزشی **سایپا**





رهبری: رساندن افراد به اوج شایستگی



رهبران می‌دانند ۹۵ درصد موفقیت از سرمایه‌های انسانی بدست می‌آید



شرکتهای متعالی



1837



1850



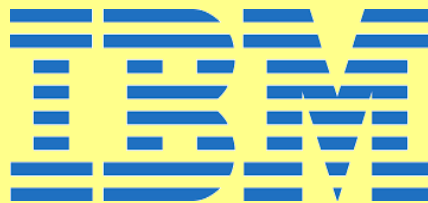
1892



1903



1907



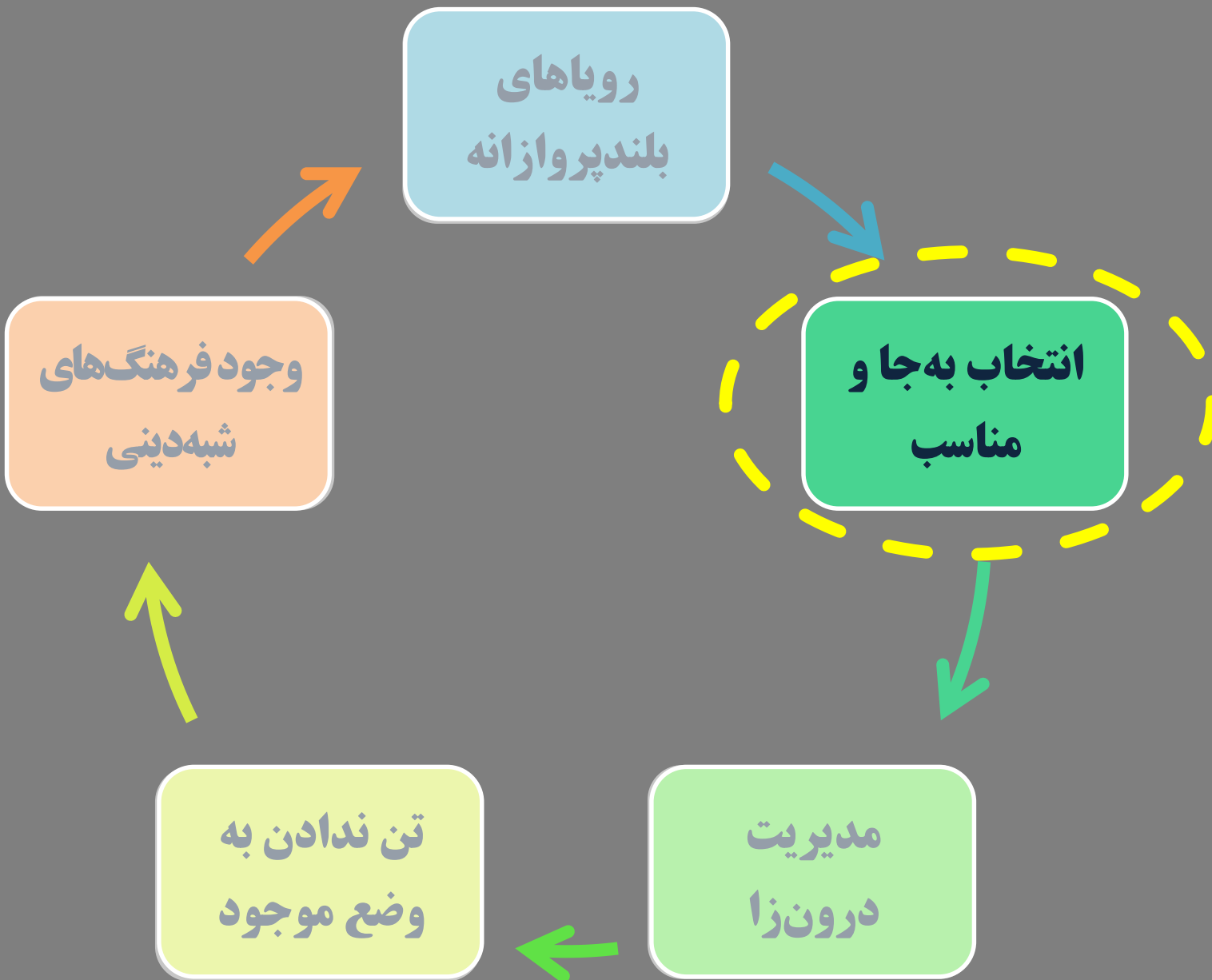
1911



1915



1916





ضروری ترین اقدام برای شروع، **انتخاب بجا و مناسب نیروی**
انسانی است

**Make Your People
Before You Make
Your Products**



ماتسوشیتا بنیانگذار پاناسونیک



انتخاب به جا و مناسب

STEVE JOBS: “When I hire somebody really They have to be really smart.

But the real issue for me is, Are they going to **fall in love** with Apple? Because if they fall in love with Apple, everything else will take care of itself. They’ll want to do what’s best for Apple, not what’s best for them, what’s best for Steve, or anybody else.”

رهبران استعداد‌های مورد نیاز را به منظور خلق بهترین ارزش
شناسایی می‌کنند



نتایج مطالعات ۸ ساله دانشگاه استنفورد بر روی استارت آپ‌ها

شرکت‌هایی که مسائل **منابع انسانی** را در **اولویت** قرار می‌دهند با **نرخ بسیار پایین‌تری** در کسب و کار خود **شکست** می‌خورند و سریع‌تر به مرحله عرضه عمومی سهام می‌رسند



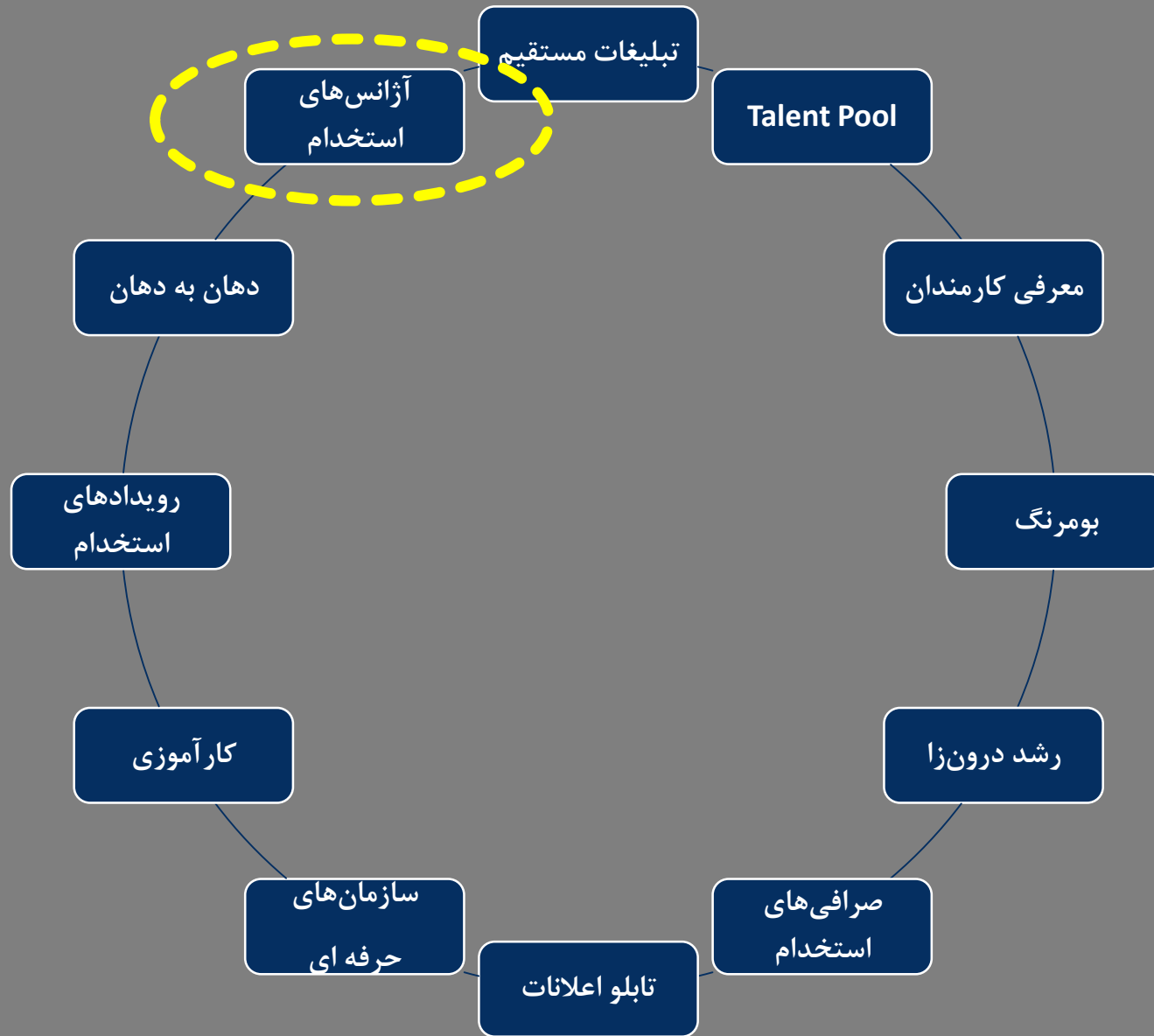
Organizational Blueprints for Success in High-Tech Start-Ups: Lessons from the Stanford Project on Emerging Companies (CALIFORNIA MANAGEMENT REVIEW, 2002)

اولین نفراتی که انتخاب می کنید باید عالی باشند

استخدام اشتباه افراد، بزرگترین شکست برای شرکت های متعالی است



انواع روش‌های جذب



نمونه شرکتهای برتر ۲۰۲۰ در زمینه *Executive Search*



KORN FERRY® HEIDRICK & STRUGGLES

EgonZehnder

Korn Ferry

Heidrick & Struggles

Egon Zehnder

سال تاسیس: ۱۹۶۹

سال تاسیس: ۱۹۵۳

سال تاسیس: ۱۹۶۴

تعداد کل کارکنان:
۸۱۹۸

تعداد کل کارکنان:
۱۶۱۱

تعداد کل کارکنان:
۲۶۰۰

درآمد سالیانه: ۱.۹۲
میلیارد دلار

درآمد سالیانه: ۷۳۵
میلیون دلار

درآمد سالیانه: ۷۴۶
میلیون دلار

Headhunting

Headhunting عملی است که در آن سر شکار یا دشمن کشته شده جدا می شود. اما امروزه این موضوع به عنوان یک فرایند انتخاب ویژه برای جذب متخصصین و حرفه‌ای‌ها خصوصاً در لایه‌های مدیریتی مطرح می گردد.



Headhunting

Headhunting موثرترین روش **تأمین** و **جایگزینی** نامزدهای **پست‌های عالی** هر سازمان است که ممکن است بدنبال تغییر شغل نباشند



Headhunting

شرکت‌ها عموماً از پیدا کردن افراد بسیار توانمند در نقش‌های مهم سازمانی خود عاجز هستند چرا که پیدا کردن نامزدهای مورد نیاز به دلیل عدم حضور در فضاهاى عمومی کاریابی بسیار دشوار است



Headhunting



وقتی استخدام کنندگان عادی در جذب چنین نامزدهایی ناکام می‌مانند، این headhunterها هستند که از طریق **تکنیک‌های شکار** به این نامزدهای موفق نزدیک می‌شوند و نامزدهای خوبی را برای این نقش‌ها انتخاب می‌کنند

چرا شرکت‌ها به دنبال Headhunter ها می روند؟

شرکت‌ها به دنبال **بهترین استعدادها**یی هستند که بتوانند

بهبود کیفیت کار

ایجاد یک کسب و کار جدید

توسعه مشتریان جدید و حفظ مشتریان فعلی



Headhunterها چه کسانی هستند؟

آنها استخدام کنندگانی هستند که ...

نیازهای مشتری را درک می کنند

کسب و کار مشتری را می شناسند

فرد مناسب را برای نقش

مورد نظر پیدا می کنند

فضای کسب و کاری که شرکت های
هدف قرار دارند را جستجو می کنند

اطلاعات مورد نیاز را جمع آوری
می کنند

نامزدهای منتخب را جمع می کنند



مطالعه موردی



Four Seasons

FOUR SEASONS
Hotels and Resorts

سال تاسیس: ۱۹۶۱

رتبه در مجله فورچون (سال ۲۰۱۷): ۷۹

تعداد سالهای حضور در میان صد شرکت برتر مجله فورچون: ۲۰ سال

تعداد کل کارکنان: بیش از ۴۱ هزار نفر

درآمد سالیانه: ۴.۴ میلیارد دلار

تعداد هتلها در سراسر جهان: ۱۱۲ هتل

وقتی ایزادور شارپ در سال ۱۹۶۱ یک متل معمولی را افتتاح کرد و آن را **Four Seasons** نامید، فقط یک موسس بود که هیچ رویای بزرگی در سر نداشت.



اما کم کم به این نتیجه رسید که **خدمات به مشتری** چقدر مهم است و چگونه **کارمندان خوب** می توانند این خدمات را ارائه دهند.



Isadore Sharp
Founder & Chairman

به عقیده شارپ، در بهترین شرکتهای دنیا،
کارمندان به سه اصل بیش از همه اهمیت می دهند

اول؛ کار کردن با مدیرانی که بیشترین انگیزه را به آنها می‌دهند



دوم؛ فضای فیزیکی که محیط کار را برای آنها لذت بخش می کند



سوم (و از همه مهمتر)؛ احساس هدف داشتن و اینکه آنها فقط برای حقوق گرفتن کار نمی‌کنند، بلکه تلاش می‌کنند شرکتی را بسازند که می‌توانند به آن افتخار کنند



مهمترین چالش‌های

Headhunterها

مهمترین چالش‌های پیش روی Headhunterها

اغلب شرکت‌ها شرح شغلشان را با headhunterها به اشتراک نمی‌گذارند.
این مساله وقتی که آنها می‌خواهند با
نامزدهایی که به دنبال تغییر نیستند صحبت
کنند بسیار چالشی‌تر خواهد شد



مهمترین چالش‌های پیش روی Headhunterها

عموماً افراد موفق کسانی هستند که به خوبی در کارشان درگیر شده‌اند و به دنبال تغییر کار فعلی خود نیستند

ارتباط با این نوع افراد و **متقاعد کردنشان** برای پذیرش **فرصت‌های جدید** حساسیت‌های ویژه ای دارد



مهمترین چالش‌های پیش روی Headhunterها

کسانی که رئیس خوبی دارند

برند معتبر شرکت، یک شغل چالشی، موقعیت‌ها یا امتیازات بهتر، همه اینها می‌تواند جذابیت‌های لازم برای اینکه استعدادهای برتر راضی شوند تا شغلشان را عوض کنند فراهم می‌کند؛ اما یک دسته هستند که به سختی فریب می‌خورند....

عوامل موثر در جذب نامزدها



عوامل موثر در جذب نامزدها

رئیس مستقیم

فرصت رشد

محیط

درآمد

شغل



عوامل موثر در جذب نامزدها

محتوا

جایگاه و عنوان شغلی

عنوان



Stephen Hammond

Branch Manager

Direct tel: +233 (0) 30267 2852-1

Direct fax: +233 (0) 30267 2852-2

Mobile: +233 (0) 24545 7891-3

Email: emailaddress@gcb.com.gh

GCB Bank Limited

Head Office, No. 2 Thorpe Road

PO Box 134, Accra, Ghana

Telephone: +233 (0) 30267 2852-4

Email: contact@gcb.com.gh

www.gcb.com.gh

Headhunter ها غالباً بایستی نقش یک
راهنمای شغلی یا مشاور را برای نامزدهای
خود ایفا کنند تا بتوانند نامزد خود را برای
تغییر متقاعد نمایند

عوامل موثر در جذب نامزدها

تناسب فرد و شغل



برای **Headhunter** ها بسیار حیاتی است که شغلی را به
نامزد پیشنهاد دهند که کاملاً **متناسب** و **راضی کننده** باشد

عوامل موثر در جذب نامزدها

درست پول دادن

Headhunterها نقش پر رنگ و مهمی در مذاکرات مربوط به **حقوق** و **مزایای** نامزدها بازی می کنند



عوامل موثر در جذب نامزدها

محیط-فیزیکی



عوامل موثر در جذب کاندیداها

محیط-روانی



عوامل موثر در جذب نامزدها

سرمایه‌های اجتماعی

امنیت

برند

صداقت

صمیمیت

احترام



SAMSUNG



عوامل موثر در جذب نامزدها

فرصت‌های رشد و ارتقا



عوامل موثر در جذب نامزدها

طراحی مسیر شغلی

یکی دیگر از نقش‌های
Headhunterها درک صحیح
از برنامه شغلی نامزد و همکاری
در خصوص دستیابی به آن است



عوامل موثر در جذب نامزدها

رئیس مستقیم



مهمترین مهارت‌های

Headhunterها

مهارت‌های مورد نیاز Headhunterها

Headhunterها باید تجربه گسترده و سابقه موفقیت آمیز اثبات شده از صنعت مربوطه باشند چالش‌های منحصر به فرد کسب و کار را در آن صنعت درک می‌کند.

شناخت (صنعت)
کسب و کار



مهارت‌های مورد نیاز Headhunterها

شناخت (صنعت) کسب و کار

Headhunterها باید **روند صنایع** را بخوبی دنبال کنند.



مهارت‌های مورد نیاز Headhunterها

مهارت شبکه‌سازی

تقویت مهارت شبکه‌سازی و برقراری ارتباطات موفق با استعدادهای برتر

مهارت‌های مورد نیاز Headhunter ها



مهارت متقاعدسازی

مهارت‌های مورد نیاز Headhunterها

اعتماد به نفس

اگر نسبت به آنچه می‌گویید **اطمینان**
داشته باشید، **متقاعد کردن** هدف
برای شما راحت‌تر خواهد بود



مهارت‌های مورد نیاز Headhunterها

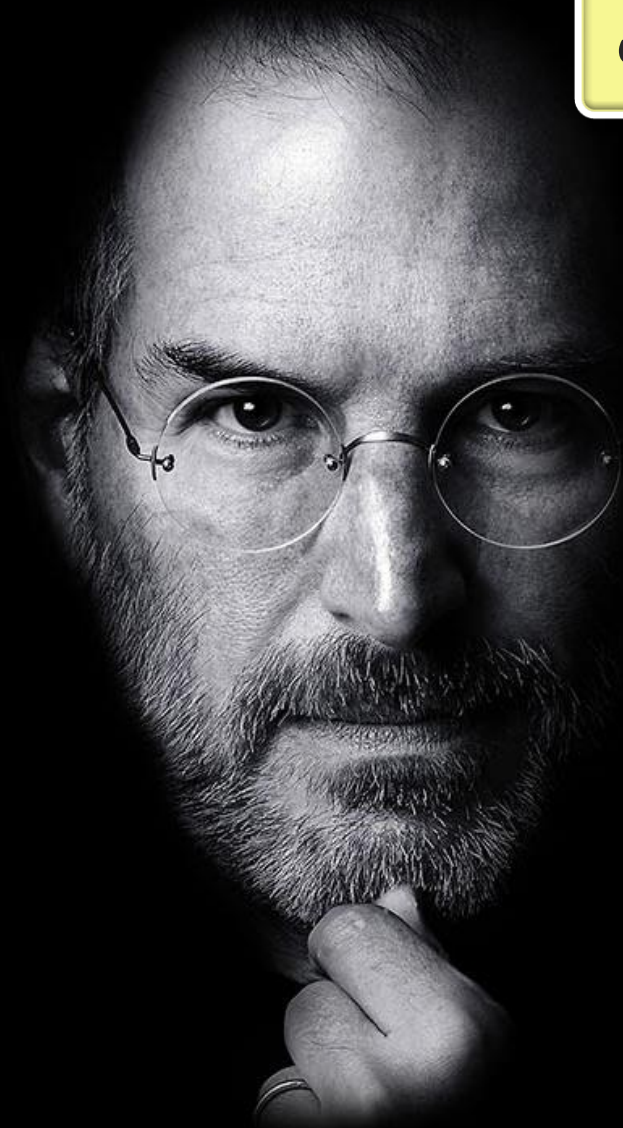


مهارت‌های ارتباطی

برقراری ارتباط مستمر با مشتری و نامزد

مهارت‌های مورد نیاز Headhunterها

نمایش رفتار کارزماتیک و حرفه‌ای



مهارت‌های مورد نیاز Headhunterها

توانایی اخذ تصمیمات **سریع**

مهارت‌های تصمیم‌گیری



مهارت‌های مورد نیاز Headhunterها

درک صحیح زمان‌بندی



بهترین Headhunterها مناسب‌ترین زمان برای پرزنت یک فرصت برای نامزدهای منتخب خود را در می‌یابند

مهارت‌های مورد نیاز Headhunterها

توانایی مدیریت انتظارات

تطابق ۱۰۰ درصدی فرد با **انتظارات** کارفرما غیر ممکن است. Headhunterها بایستی کمک کنند تا **انتظارات** واقع بینانه‌ای رقم بخورد. ویژگی‌ها و صلاحیت‌های **ضروری** و **غیرضروری** باید تمییز داده شود.



برخی نکات کلیدی برای Headhunterها

رعایت احترام

فضا را برای **رد پیشنهاد** خود فراهم کنید



هر وقت به کاندیدایی نزدیک می شوید **فرهنگ** شرکت را به نمایش می گذارید.
اگر بیش از حد **فشار آور** باشید، میتواند باعث شود که داوطلب فرض کند که فشار
بخشی از فرهنگ شرکت است

پیگیر بودن پس از رد پیشنهاد

رد شدن پیشنهاد بسیار رایج است. بسیاری از افراد نمی‌خواهند **چالش‌های شغل جدید** را تجربه کنند



بسترهای **پیگیری مستمر** و امکان **ارتباط بعدی** را فراهم سازید زیرا احتمال **تغییر عقیده** وجود دارد. **headhunting** با این روش می‌تواند بسیار **زمان‌بر** باشد اما **بازدهی خوبی** در **آینده** خواهد داشت

آگاهی کامل از نقش‌ها

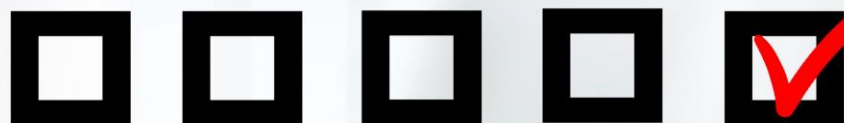
بیشتر استخدام‌کنندگان اطلاعات **مختصری** از نیازهای شغلی دارند و در مقابل سوالات مشخص نامزدها **پاسخ درست** و **قانع‌کننده‌ای** نمی‌دهند



Headhunterها بایستی **پاسخ قانع‌کننده‌ای** برای سوالات داشته باشند و در صورت لزوم بایستی با مدیران هر بخش صحبت کرده و در مورد نقش‌ها آگاهی کامل کسب کنند

تایید تمام اطلاعات موجود در رزومه

تعداد **معدودی** از نامزدها ممکن است در مورد برخی اطلاعات **دروغ** بگویند. تایید تمامی موارد در **زمان** و **هزینه** شما بسیار **صرفه جویی** خواهد کرد



دقیق بودن با تمام جزئیات به شما کمک می کند تا نامزدهای بهتری را به مشتریان ارائه دهید. این امر **حسن نیت** شما را نیز تا حدود زیادی بهبود می بخشد

درک درست از نامزد

Headhunter باید ارزش‌ها، ترجیحات شغلی، مهارت‌ها، تعهدات خانوادگی و ...
نامزد احتمالی را در نظر بگیرد



پیدا کردن شکار

Headhunterها چطور نامزدها را پیدا می کنند؟

رجوع به شبکه‌ی ایجاد شده و شرکت‌های هدف



Headhunterها چطور نامزدها را پیدا می کنند؟

حضور در سمینارها، رویدادها، انجمن ها و فروم ها و صحبت با متخصصان



Headhunterها چطور نامزدها را پیدا می کنند؟

استفاده از فضای مجازی (وبسایت، وبلاگ، ..) و شبکه های اجتماعی رایج



مروری بر فرایند

Headhunting

Headhunterها چطور نامزدها را پیدا می کنند؟



رهبران بزرگ به دنبال ایجاد **پیروان**
بیشتر نیستند....

آنها **رهبران** بیشتری خلق می کنند





فاتحه فکرت و ختم سُخُن نام خدايست بر او ختم کن



@Hashemi.Seyedmehrdad



@ Hashemiseyedmehrdad