

استخدام کارمندان دارای صلاحیت بیش از حد

مقدمه

استخدام کارمندان دارای صلاحیت بیش از حد، اشتباه بسیاری از مدیران استخدام یا صاحبان مشاغل جدید است.

خبر خوب این است که اگر به روش صحیح مدیریت شود، این کارمندان می‌توانند وسیله‌ای سریع برای رشد و شکوفایی شرکت شما باشند.

در زیر برخی از دستورالعمل‌های اساسی برای برخورد با کارمندان دارای صلاحیت بالا ارائه شده است.

با دقت بخوانید، زیرا هر یک از این موارد اهمیت منحصر به فرد خود را دارد، نادیده گرفتن آن می‌تواند نه تنها به منابع مالی و فرهنگ شرکت شما، بلکه به روحیه شما به عنوان یک صاحب تجارت آسیب برساند (به خصوص اگر تازه کار خود را شروع کرده‌اید).

انگیزه‌های آنها را بفهمید

اگر کارمند صلاحیت بیش از حد داشته باشد، احتمالاً بیش از آنچه برای این نقش ارائه می‌دهید درآمد کسب کرده است.

چرا پس از آن او برای این کار اقدام کرد؟

ظاهراً آن کارمند شرایط یا مرحله‌ای از زندگی را پشت سر می‌گذارد که او را مجبور می‌کند به دنبال "تنزل رتبه" در حرفه خود باشد.

سوال پرسیدن از او در مورد شرایطش به شما کمک می‌کند انگیزه‌های او برای گرفتن این کار را بفهمید.

هرچه زودتر انگیزه‌های کارمند را متوجه شوید، بهتر است. اگر این کار را نکنید، پس خودتان را برای یک مشکل منابع انسانی دیگر آماده می‌کنید.

داوطلبانی که شغل خود را برای سود مالی کوتاه مدت می‌پذیرند، احتمالاً به محض ایجاد موقعیت بهتر، آنها را ترک می‌کنند.



با آنها جور دیگری درگیر شوید

وقتی کارمندی برای یک سمت بیش از حد واجد شرایط شود، خیلی سریع حوصله او سر می‌کشد یا به راحتی می‌گوید در این نقش راضی باشد.

یک روش معمول برای مقابله با این نوع خودآگاهی افراد، شروع به انجام کار به حالت اتوماتیک است که به اندازه نیاز شغل سازنده نیست.

اگر کارمندی با بیش از حد صلاحیت استخدام کرده‌اید، متفاوت از دیگران با او درگیر شوید. بگذارید او فرآیندهای جدیدی ایجاد کند، دیگران را راهنمایی کند یا کمک‌های ارزش افزوده دیگری انجام دهد.

با انجام این کار نه تنها می‌توانید از استعداد اضافی که استخدام کرده‌اید بهره مند شوید، بلکه او را از نظر روان شناختی در محیط شرکت تنظیم کنید.

برای توصیه‌های آنها ارزش قائل باشید

کارمندان صادق و باتجربه وقتی احساس می‌کنند در کار یک کسب و کار یا روش انجام کار اشتباهی احساس می‌کنند، بی‌قرار هستند.

آنها فقط کار نمی‌کنند تا در پایان ماه حقوق بگیرند.

آنها واقعاً می‌خواهند مشارکت کنند و ارزش خود را فراهم کنند و اولین قدم برای انجام این کار شناسایی مشکلات موجود در رویه‌های شرکت است.

اگر فردی را استخدام کرده‌اید که واقعاً برای این شغل صلاحیت بیش از حد داشته باشد، آیا حاضرید به توصیه‌های او گوش فرا دهید و برای ورودی وی ارزش قائل شوید؟ در غیر این صورت، ممکن است در وهله اول کار را به او پیشنهاد ندهید.

درباره مزایا مذاکره کنید

معمولاً تأمین انعطاف پذیری در مزایای پیوست شده به یک بسته شغلی آسان تر از خود خسارت است.

اگر می‌خواهید کارمندی را استخدام کنید که برای این نقش تعیین شده بیش از حد صلاحیت داشته باشد، ممکن است نتوانید حقوق بالاتری از آنچه برای آن در نظر گرفته شده است ارائه دهید، اما ممکن است از راه‌های دیگر مزایای بیشتری به کارمند بدهید.

به عنوان مثال، شما می‌توانید نسبت به بقیه کارمندان از نظر ساعت کاری انعطاف پذیری کمی بالاتر داشته باشید، با این فرض که افراد حرفه‌ای ارشد در اطمینان از انجام مسئولیت‌های خود مستقل تر هستند، بنابراین نیازی نیست که بسیار سختگیرانه باشید ساعات اداری.

برای افرادی که از دفتر یا کابین کار می‌کنند دشوار است که هنگام تغییر شغل به داخل یک اتاق بروند.



اگر در مورد کارمند شما چنین باشد، حداقل می‌توانید اطمینان حاصل کنید که محل نشستن آنها فضای کافی در اطراف آنها دارد که به آنها اجازه می‌دهد راحت نفس بکشند.

• توجه به این نکات به شما کمک می‌کند تا کارمندی را که استخدام کرده‌اید، علی‌رغم صلاحیت بیش از حد مجاز، حفظ کرده و با استفاده از تخصص خود به نفع شرکت خود، از مزایای آن استفاده کنید.

۱۲ دلیل برتر رد شدن کارمندان با صلاحیت بالا

- ۱) کارفرما ممکن است باور کند که شما دور نخواهید ماند
- ۲) شرکت نگران تأمین انتظارات حقوق شما است
- ۳) کارفرمایان معمولاً نگران این هستند که جویندگان کار با بیش از صلاحیت، کارهای خاصی را انجام نمی‌دهند
- ۴) ممکن است با گروه موجود سازگار نباشید
- ۵) کارفرما ممکن است نگران نظارت شما توسط مدیران جوان باشد
- ۶) این شرکت می‌تواند باور کند که شما خسته خواهید شد
- ۷) تخصص شما می‌تواند به عنوان تهدیدی برای مدیریت موجود تلقی شود
- ۸) برخی از مدیران استخدام در مورد نگرانی‌هایشان سوالاتی نمی‌کنند
- ۹) ممکن است در واقع موقعیتی برای پر کردن وجود نداشته باشد
- ۱۰) شما به خوبی مصاحبه کرده‌اید
- ۱۱) ممکن است واقعاً بیش از حد صلاحیت نباشید، اما مدیر استخدام از این بهانه برای بیان نکردن دلیل واقعی استفاده می‌کند
- ۱۲) ممکن است با تبعیض روبرو باشید

استیجمان