

۲۲۴۰۲۱۵

بسم الله الرحمن الرحيم

استخدام شایستگان: یک مهارت کلیدی رهبری

www.ketab.ir

ترجمه:

دکتر رسول رنجبریان

استادیار گروه مدیریت دولتی دانشگاه آزاد اسلامی واحد شاهین دژ

دکتر لیلا رنجبریان

مدرس دانشگاه آزاد اسلامی

سرشناسنامه

وب، جانت

Webb, Janet

عنوان و نام پدید آور : استخدام شایستگان: یک مهارت کلیدی رهبری/ نویسنده: جانت وب/ مترجمان: دکتر رسول

رنجبریان، دکتر لیلا رنجبریان

مشخصات نشر : تهران : ترمه، ۱۴۰۱

مشخصات ظاهری : ۱۴۵ ص.

شابک : ۹۷۸-۹۶۴-۹۷۸-۹۶۲-۰

وضعیت فهرست نویسی : فیبا

یادداشت : عنوان اصلی: Hiring for fit a key leadership skill

موضوع : کارکنان—گزینش و انتصاب

موضوع : مصاحبه استخدامی

شناسه افزوده : رنجبریان، رسول، ۱۳۵۳، مترجم

شناسه افزوده : رنجبریان، لیلا، ۱۳۶۰، مترجم

رده بندی دیویی : ۶۵۸/۳۱۱

رده بندی کنگره : HF۵۵۴۹/۵

شماره کتابشناسی ملی : ۸۶۷۶۴۴۸



- ♦ نام کتاب: استخدام شایستگان: یک مهارت کلیدی رهبری
- ♦ نویسنده: جانت وب
- ♦ مترجمان: دکتر رسول رنجبریان- دکتر لیلا رنجبریان
- ♦ صفحه آرای: انتشارات ترمه
- ♦ طراح جلد: انتشارات ترمه
- ♦ نوبت چاپ: اول ۱۴۰۱
- ♦ ناشر: انتشارات ترمه
- ♦ تیراژ: ۵۰۰ نسخه
- ♦ چاپ و صحافی: گیلان مهر
- ♦ قیمت: ۶۵,۰۰۰ تومان
- ♦ شابک: ۹۷۸-۹۶۴-۹۷۸-۹۶۲-۰

دفتر فروش انتشارات ترمه و مرکز فروش شهرستان ها: تهران- خ انقلاب- ۱۲ فروردین- پلاک ۲۸۶، طبقه همکف

تلفن: ۶۶۴۱۷۳۴۶-۶۶۶۳۳۰۱

فاکس: ۶۶۴۹۶۶۲۸

برای اطلاع از نحوه خرید اینترنتی انتشارات ترمه به وبسایت ما به آدرس زیر مراجعه فرمایید.

termeh_pub@yahoo.com

www.termehbook.com

بیاپید به حقوق دیگران احترام بگذاریم

دوست عزیز، این کتاب حاصل دسترنج چندین ساله مؤلف، مترجم و ناشر آن است. تکثیر و فروش آن به هر شکلی بدون اجازه از پدیدآورنده کاری غیراخلاقی، غیرقانونی و غیرشرعی است. نتیجه این عمل نادرست موجب رواج بی اعتمادی در جامعه و بروز بی آمدهای ناگوار در زندگی و محیطی ناسالم برای خود و فرزندانمان می گردد.

تمامی حقوق این اثر محفوظ است. تکثیر یا تولید مجدد آن کل یا جزء، به هر صورت

[چاپ، کپی، صوت، تصویر و انتشار الکترونیکی] بدون اجازه مکتوب ناشر ممنوع است

فهرست

نقل قول های پیشرفته برای استخدام شایستگان	ذ
چکیده	ز
کلیدواژه ها	س
سپاسگزاری نویسنده	ش
سلب مسئولیت	ش
چه کسی باید این کتاب را بخواند؟	ظ
مدیران استخدام در همه سطوح	ظ
افراد حرفه ای و استخدام کننده منابع انسانی	ظ
چالش تعیین شایستگان	ظ
پیشگفتار مترجمان	غ
فصل اول: آیا در شرف استخدام فرد ناشایست هستید؟	۲۱
چگونه استخدام اشتباه اتفاق می افتد؟	۲۲
هزینه عظیم عدم شناسایی شایستگی	۲۴
شایستگان در عمل: یادگیری از اشتباهات	۲۵
فصل دوم: ویژگی های متناسب چیست؟	۲۷
تجزیه و تحلیل ویژگی های اساسی	۳۰
فهرست ویژگی های اساسی	۳۱
تجزیه و تحلیل ویژگی های مکمل	۳۳
فهرست ویژگی های جایگزین (مکمل)	۳۳

۳۵	شایستگان در عمل: تمرکز روی صفات
۳۷	فصل سوم: ساختن فهرست ویژگی‌های شایسته شما
۳۹	آگاهی از ویژگی‌های در ترکیب
۴۱	انتخاب ویژگی‌های اساسی
۴۲	جدول رتبه‌بندی ویژگی‌های اساسی
۴۳	انتخاب ویژگی‌های جایگزین
۴۴	جدول رتبه‌بندی ویژگی‌های جایگزین
۴۵	شایستگان در عمل: انتخاب ویژگی‌های مناسب
۴۷	فصل چهارم: از شرح شغلی تا مشخصات شغلی
۴۹	شروع با یک مرور کلی
۵۱	روشن کردن الزامات روابط-مدیریت
۵۲	ترکیب دستاوردهای لازم
۵۳	هفت مزیت یک نمایه موقعیت
۵۴	شایستگان در عمل: جذب داوطلب‌های قوی
۵۵	فصل پنجم: اهمیت انتظارات داوطلبان
۵۷	یازده محرک در انگیزه داوطلب
۵۸	ارزیابی سازگاری مسیر شغلی
۵۸	ارزیابی سازگاری جبران خسارت
۵۹	ارزیابی موقعیت مکانی و سازگاری با تقاضای کار
۶۰	شایستگان در عمل: هوشیار ماندن در مورد تغییرات انگیزه
۶۳	فصل ششم: غربالگری اولیه شایستگان
۶۶	پیش غربالگری اولیه برنامه
۶۷	پیش غربالگری از طریق پست الکترونیکی
۶۸	پیش غربالگری تلفنی
۶۹	شایستگان در عمل: مشاهده رفتارها در پیش غربالگری
۷۱	فصل هفتم: نزدیک شدن به مصاحبه با داشتن شایستگی در ذهن
۷۳	استفاده از سطح بالاتری از ذات
۷۳	این احساس ناآرامی
۷۴	کنجکاو باشید، نه مشکوک
۷۵	پنهان کنندگان رفتارها
۷۶	شایستگان در عمل: حفظ تمرکز روی صفات اصلی

فصل هشتم: تضمین شایستگی برای نقش‌های رهبری.....	۷۷
رهبری و صفات بنیادی.....	۷۹
سلسله مراتب ناموفق.....	۸۰
شایستگان در عمل: مدیریت رو به بالا به وسیله ویژگی‌های توسعه‌ای.....	۸۲
فصل نهم: نظام‌مند کردن مصاحبه‌ها برای حمایت از شایستگان.....	۸۳
به کارگیری تعداد درست مصاحبه‌کنندگان.....	۸۵
اطمینان از زمان‌بندی بهینه.....	۸۷
ترویج بهترین زمان‌بندی.....	۸۷
شایستگان در عمل: حفظ منطق در نیازهای مصاحبه.....	۸۹
فصل دهم: سؤالات مصاحبه‌ای که شایستگان را مشخص می‌کند.....	۹۱
استفاده از سؤالات سنتی.....	۹۳
مزیت کشف سؤالات.....	۹۴
سؤالاتی عمیق‌تر کاوشگر.....	۹۵
بررسی میزان سازگاری، موقعیت مکانی و تقاضای کار.....	۹۶
اطمینان از تهیه مصاحبه‌کننده.....	۹۸
شایستگان در عمل: کندوکاو بیشتر شود بیشتری خواهد داد.....	۱۰۰
فصل یازدهم: توافق بر سر شایستگان.....	۱۰۳
مباحث گفتگو پس از مصاحبه.....	۱۰۵
سؤال تست شخصیت‌ها.....	۱۰۵
ارزش و محدودیت منابع.....	۱۰۷
اطلاعات از فهرست مرجع.....	۱۰۸
استفاده از سؤالات مناسب در بررسی‌های مرجع.....	۱۰۸
شایستگان در عمل: گرفتن تصویر کامل.....	۱۱۰
فصل دوازدهم: اجتناب از مشکلات استخدام.....	۱۱۱
تله ۱: تمرکز بیش از حد بر مهارت‌های سخت.....	۱۱۳
تله ۲: محدود کردن جستجوی شما برای داوطلبان همان بخش.....	۱۱۴
تله ۳: فرض بر این است که یک عنوان مشابه تضمین‌کننده شایستگی است.....	۱۱۵
تله ۴: پذیرش دیر هنگام رهبران ارشد در فرایند جستجو.....	۱۱۶
تله ۵: رها کردن نقش رهبری شما.....	۱۱۷
شایستگان در عمل: تضعیف یک جستجو.....	۱۱۸

۱۲۱.....	فصل سیزدهم: حفاظت از سرمایه گذاری.....
۱۲۴.....	پذیرش سازمانی.....
۱۲۶.....	اهمیت بازخورد مداوم و آموزش.....
۱۲۷.....	مرور عملکرد.....
۱۲۸.....	نگهداری طولانی مدت.....
۱۳۲.....	شایستگان در عمل: حفظ و پیشبرد استخدام شایسته.....
۱۳۵.....	پیوست ها.....
۱۳۷.....	پیوست ها.....
۱۳۷.....	پیوست ۱: چک لیست استخدام شایستگان.....
۱۳۸.....	پیوست ۲.....
۱۴۰.....	پیوست ۳.....
۱۴۱.....	پیوست ۴: جدول ۳،۱ ضبط و رتبه بندی صفات اساسی.....
۱۴۲.....	پیوست ۵.....
۱۴۳.....	درباره نویسنده.....

مقدمه

به دلیل هزینه‌های قابل توجه در استخدام و آموزش کارکنان، هر سازمان نیاز به افزایش میزان موفقیت خود در استخدام کارکنان تولیدی و کاهش گردش غیرضروری کارکنان دارد. در تجربه من، این موفقیت به استخدام مناسب بستگی دارد.

در بیش از ۳۰ سال سابقه اجرایی، مشاوره مدیریتی، پشتیبانی استخدامی، تربیت شغلی و دیگر خدمات تربیت شغلی، تمرکز من بر درک کامل مفهوم شایسته از دیدگاه کارفرما و داوطلبان بوده است. من تخصص خود را در فرآیندهای جستجوی شرکت خودم JW Associates International Inc. گنجانده‌ام تا به مدیران استخدام‌کننده کمک کنم تا مفهوم شایستگی را بفهمند و به کارگیرند. درحالی که این کتاب به رویکرد کارفرمایان نسبت به فرآیند استخدام می‌پردازد، می‌تواند به افراد متخصص کمک کند تا اهمیت تناسب در پیشبرد مشاغل خود را درک کنند.