

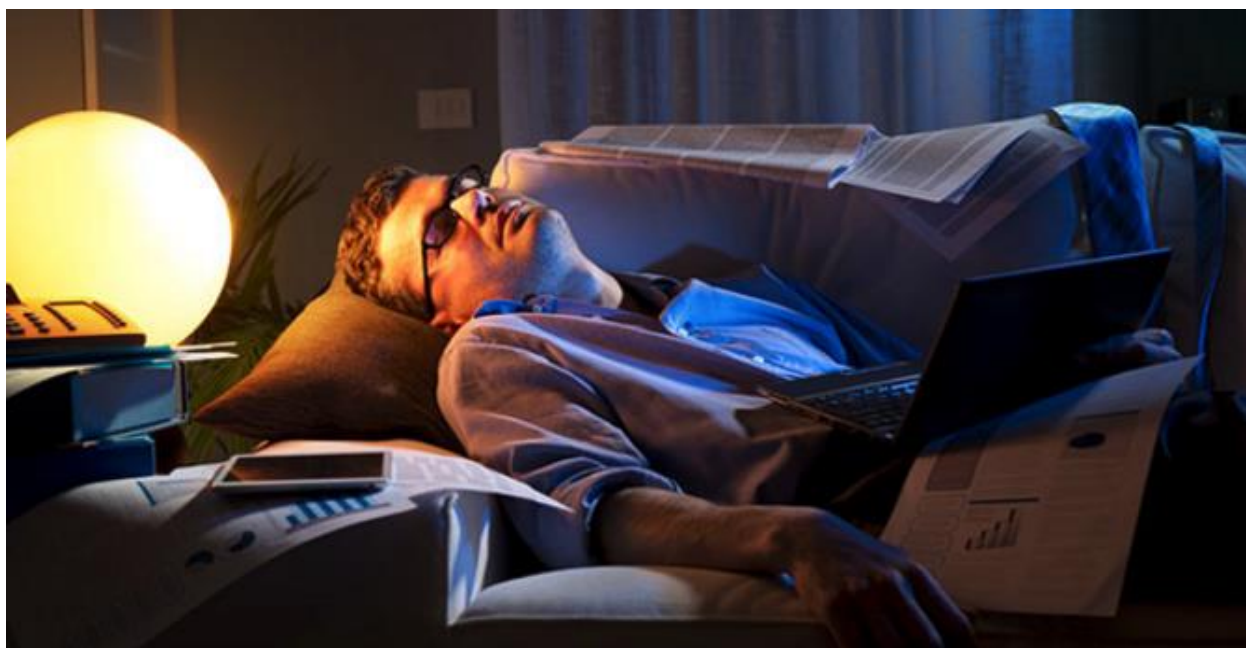
تنها دنبال یک شغل نباشید: سازمان دلخواهتان را پیدا کنید.

زمانی که کاری جدید را می پذیرید، حتما کمی زمان صرف کرده اید تا بفهمید که از شرکت جدید لذت خواهید برد یا خیر. وگرنه کاری که ماه ها یا سال ها با دلخوری و عدم رضایت در آن مشغول باشید را ترک می کنید.

در روزهای اولیه آغاز به کار شرکت PayPal، یکی از موسسین آن Peter Thiel بر این باور بود که در آن شرکت به کسانی نیاز دارند که بیشتر به کار تیمی اهمیت دهند، ارتباطات عمیق تر و علایق مشترک داشته باشند. او در کتاب خود با عنوان Zero to One مطرح می کند که هر کسی که استخدام می کند باید بسیار باهوش باشد و مهم تر از آن، از همکاری با ما ذوق زده شود.

در اصل این فرهنگ سازمانی بود که Thiel ساخت و توانست به کمک آن اشخاص باهوش و برجسته ای مثل Elon Musk – مدیرعامل Tesla و SpaceX، Reid Hoffman – مدیرعامل لینکدین و Jawed Karim مدیرعامل Youtube را جذب نماید.

Thiel به دنبال جذب آدم هایی بود که دائم از خود بپرسند: آیا این ها همان آدم هایی هستند که دوست دارم با آنها کار کنم؟ او فهمید که وقتی می خواهد متقاضیان کار را ارزیابی کند، متقاضیان، محل کار را ارزیابی می کنند و از خود می پرسند: چرا این شرکت تنها شرکت مناسب من است و اگر مناسب نباشد حتما انتخاب درستی نیست.



این روش نه تنها باعث می شود تا احتمالا از شغلتان بدتان نیاید، بلکه به احتمال زیاد شغلی مناسب خود پیدا می کنید، و باعث می شود تا ارتباطات قوی تری در سازمان برقرار نمایید که این ارتباطات نه تنها باعث شادتر شدن و بهتر کار کردن تان می شود بلکه باعث موفقیت در شغلتان نیز می شود.

اما چطور باید این کار را انجام داد؟ چطور می شود فهمید که کارفرما برای شما مناسب است یا خیر؟

۱- ارزش های خود را مشخص کنید.

قبل از آنکه رزومه خود را تهیه کنید، بهتر است تا کمی وقت بگذارید که بفهمید، دوست دارید کارفرمایتان چگونه باشد؟ چه چیزی باعث می شود تا شما را مشتاق کند که ساعت ها وقت به این شرکت اختصاص دهید؟

شاید بیمه سلامتی چیزی نباشد که حاضر به سرمایه گذاری روی آن باشید در حالی که ناهار رایگان برای تان مهم باشد. به پروژه هایی که می خواهید روی آن ها کار کنید فکر کنید. چقدر استقلال نیاز دارید؟ دوست دارید تنها کار کنید یا تیمی؟ یک محیط کاری آرام دوست دارید یا مقرراتی؟ شاید کاری دوست داشته باشید که ساعت کاری منعطف داشته باشد و بتوانید صبح ها قبل از کار به باشگاه بروید. شاید نوآوری و کارآفرینی بیشتر از کارهای سیستمی و فرآیندی برای تان مهم باشد.

۲- آن شرکت چگونه خود را معرفی می کند؟

در بیشتر موارد، آن وجهه ای که شرکت از خود در ذهن کارمندان می سازد با چیزی که در واقعیت وجود دارد بسیار متفاوت است. اما می توانید بفهمید که شرکت در اصل چگونه است.



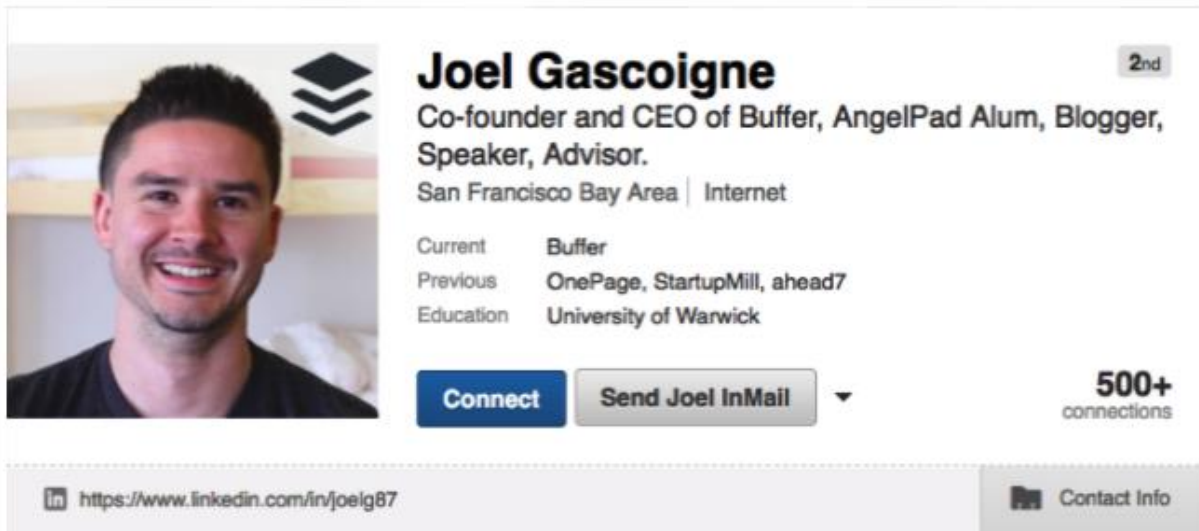
اولین جایی که باید چک کنید قسمت "درباره ما" موجود در سایت هر شرکت است. سایت را چک کنید تا بفهمید که آیا آن سازمان صفحه ای به بلاگ یا تشریح فرهنگ سازمانی خویش نیز اختصاص داده است؟ از این طریق درک مبهمی از فرهنگ سازمان مورد نظر به دست می آورید.

برای آنکه کمی عمیق تر شوید و اطلاعات بیشتری کسب نمایید، صفحات اجتماعی آن شرکت را بررسی نمایید تا بفهمید چه چیزهایی منتشر می کند. این راه خوبی است تا به پروژه هایی که شرکت روی آن کار می کند و همچنین رویکرد ارتباطی آنها، شناخت پیدا کنید. به عنوان مثال با بررسی وبسایت و صفحات اجتماعی [Buffer.com](https://buffer.com) متوجه می شوید که فرهنگ این شرکت بر پایه شفافیت بنا شده است.

۳- رهبران را دنبال کنید.

کارمندان به ندرت شغل خود را ترک می کنند، در اصل مدیران خود را ترک می کنند. این ایده خردمندانه ای است که مدیران احتمالی خود را بشناسید. خصوصا آنهایی که مسئول مستقیم شما محسوب خواهند شد.

به لینکدین بروید، راجع به شرکتی که می خواهید در آن کار کنید تحقیق نمایید. پروفایل برخی از مدیران آن شرکت را بررسی کنید. با این کار، بهتر می توانید تصمیم بگیرید که حاضرید با آنها کار کنید یا خیر؟



Joel Gascoigne 2nd
Co-founder and CEO of Buffer, AngelPad Alum, Blogger, Speaker, Advisor.
San Francisco Bay Area | Internet

Current **Buffer**
Previous **OnePage, StartupMill, ahead7**
Education **University of Warwick**

[Connect](#) [Send Joel InMail](#) 500+ connections

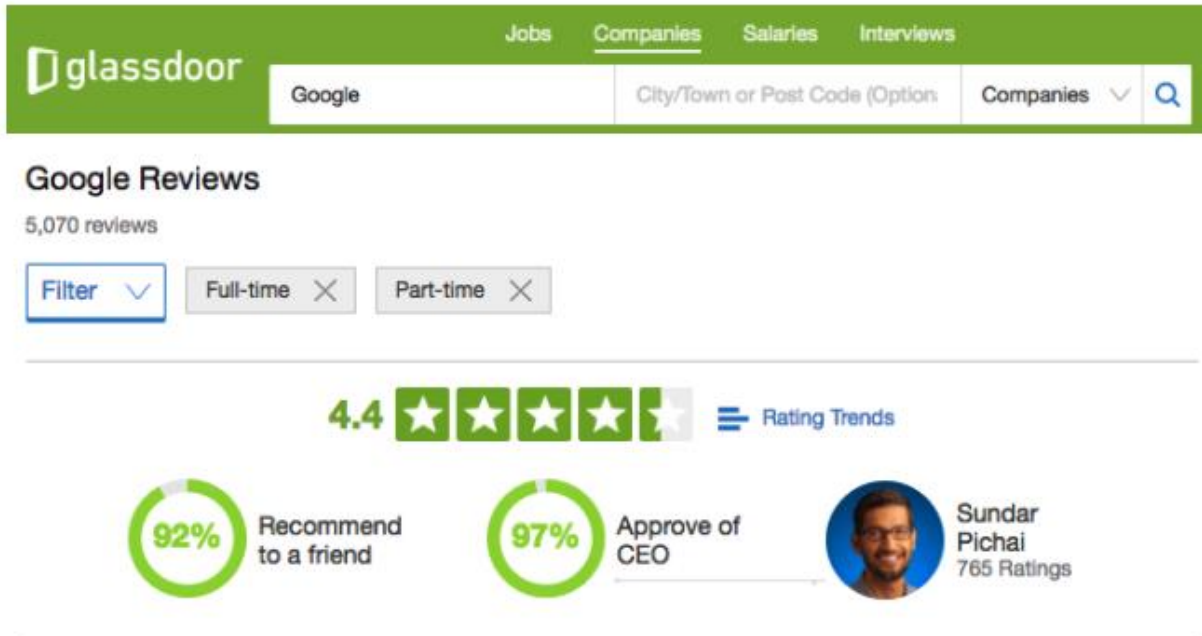
<https://www.linkedin.com/in/joelg87> [Contact Info](#)

اگر قبلا در نهادهای نظامی بوده است، باید انتظار انضباط کاری از او داشته باشید. اگر او نیز همان آدم های تاثیرگذاری که شما دنبال کرده اید را دنبال کرده بود، پس ارزش های تان با یکدیگر همسو است. اگر وی چندین کسب و کار راه اندازی کرده است، یعنی بیشتر طرز تفکری کارآفرین دارد. اگر رشته MBA تحصیل کرده بود و در چند شرکت بزرگ چند ملیتی کار می کرد، انتظار داشته باشید روحیه رسمی و بروکراتیک داشته باشد. اگر علایق مشترک زیادی داشتید پس می توانید دوستان خوبی برای یکدیگر باشید.

البته که هیچ تضمینی وجود ندارد که تمام پیش بینی های گفته شده درست از آب در بیاید اما فهمیدن سابقه و ارزش های سرپرست احتمالی تان می توانید بسیار مفید فایده در انتخاب کردن یا نکردن آن شرکت باشد.

۴- کارمندان چه می گویند؟

سایت هایی مثل Glassdoor را چک نمایید تا بفهمید کارمندان سابق و حال حاضر آن شرکت درباره آن چه می گویند. خواندن نظرات کارمندان نه تنها دید بهتری به شما درباره آن شرکت می دهد بلکه گاهی کمک تان می کند تا بدانید از آن شرکت چه باید بخواهید؟



The screenshot shows the Glassdoor website interface for Google reviews. At the top, there are navigation tabs for 'Jobs', 'Companies', 'Salaries', and 'Interviews'. The 'Companies' tab is active. Below the navigation, there is a search bar with 'Google' entered, and a dropdown menu for 'Companies'. The main heading is 'Google Reviews' with '5,070 reviews' listed below it. There are filter buttons for 'Filter', 'Full-time', and 'Part-time'. The average rating is displayed as '4.4' with five stars, and a 'Rating Trends' link is visible. Below the rating, there are two circular progress indicators: '92% Recommend to a friend' and '97% Approve of CEO'. To the right, there is a profile picture of Sundar Pichai with '765 Ratings' listed below it.

به خاطر داشته باشید که نظرات ثبت شده در سایت ها بی نام و نشان است. برخی از نظراتی که به صورت آنلاین درج شده است، تند و تیز هستند و بر پایه تجربه ناخوشایندی که از آن سازمان داشتند در آنجا نوشته شده است. شاید خیلی نتوانید نظرات متعادل را در آنجا بخوانید.

به بیانی دیگر، هرآنچه که در این سایت ها می خوانید را جدی نگیرید اما اگر شکایت های مشابه را به طور متعدد مشاهده کردید، به احتمال زیاد به حقیقت نزدیک است.

۵- مشتریان چه می گویند؟

برای آنکه بفهمید یک سازمان چگونه کار می کند، باید ببینید با مشتریان چگونه رفتار می کند. سازمان برای اصلاح اشتباهاتش چه رویکردی را پیش می گیرد؟ آیا اصلاً به نیازهای مشتری پاسخ می دهد؟

اینجا هم باید دقت کنید که این نظرات بی نام و نشان اند و بیشتر بیانگر تجربیات مشتریان نا راضی است. اما اگر تعداد تجربیات مشابه تکراری مشاهده کردید، روی آن حساب کنید.

british airways reviews



British Airways Customer Reviews | SKYTRAX

www.airlinequality.com/airline-reviews/british-airways/ ▾

★ ★ ★ ★ ★ Rating: 5/10 - 1,783 reviews



The latest British Airways customer reviews, British Airways Quality ratings and British Airways passenger opinions about British Airways standards.

British Airways Reviews and Flights - TripAdvisor

https://www.tripadvisor.co.uk/Airline_Review-d8729039-Reviews-Cheap-Flights-Briti... ▾

★ ★ ★ ★ ★ Rating: 3.5 - 10,525 reviews

Compare and book British Airways: See traveler reviews and find great flight deals for British Airways.

اینگونه نظرات را در صفحات فیسبوک تمام سازمان ها می توانید بخوانید. می توانید در گوگل نیز نام سازمان مورد نظر را نوشته و از نظراتی که در گوگل برای آن سازمان درج شده استفاده نمایید. در نهایت می توانید در توئیتر، با جستجو پیرامون نام آن سازمان، بفهمید که درباره آن چه می گویند.

۶- در سالن انتظار سازمان وقت بگذرانید.

هیچ چیزی شبیه به برخورد اول با سازمان نمی تواند گویای فرهنگ آن سازمان باشد. بنابراین زمانی که نوبت به رفتن برای مصاحبه تان شد، سعی کنید ۱۰ دقیقه زودتر از معمول به آنجا بروید و در سالن انتظار وقت بگذرانید. اگر می خواهید بدانید در پشت صحنه سازمان های بزرگ چه می گذرد می توانید از طریق سایت The Muse اطلاعات بیشتری کسب کنید. این بهترین فرصت است تا ببینید که کارمندان با یکدیگر چگونه برخورد می کنند. آیا بدون آنکه به یکدیگر نگاه کنند از کنار یکدیگر عبور می کنند؟ آیا مثل دوستانی صمیمی با یکدیگر رفتار می نمایند؟ آیا با یکدیگر برابر برخورد می کنند یا ارتباطاتشان سلسله مراتبی است؟ آیا کارمندان از اینکه آنجا کار می کنند خوشحالند؟

۷- از فرصت مصاحبه استفاده کنید.

مصاحبه جایی نیست که تنها کارفرمایان، شما را برای کار کردن در شرکت شان ارزیابی می کنند. بلکه زمانی است برای اینکه شما بفهمید آیا آن سازمان برای کار کردن مناسب است یا خیر.



روند مصاحبه در این راه کمک تان می کند. اگر بیشتر سوالات برای ارزیابی مهارت های فنی شما بود، پس این چیزی است که برای سازمان ارزشمند است. اگر بیشتر مصاحبه درباره کار کردن تیمی بود، پس باید انتظار کار کردن به صورت تیمی را داشته باشید. اگر سوالات عجیب غریب بود پس حتما آن سازمان کارها را به شیوه ای متفاوت انجام می دهد. اگر کارفرمایان به شما اجازه پرسیدن سوال دادند، وقت آن رسیده است تا با پرسش سوالاتی درباره فرهنگ جاری بر سازمان شناخت پیدا کنید و بفهمید که آنان دقیقا چه انتظاری از کارمندان دارند. می توانید راجع به رفتارهای متداول کارمندان موفق سوال کنید. یا حتی در مورد فرد بخصوصی که در آن سازمان موفق است سوال پرسید. می توانید پرسید که دلیل اصلی اینکه کارمندان مایل به کار در آن سازمان هستند، چیست. هرچه سوالات خاص تر باشد بهتر است. اگر می توانید از آنها بخواهید تا مثال بزنند. اینگونه مصاحبه را از حالت کلیشه ای آن خارج می کنید و آنها را وادار می کنید تا بیشتر راجع به جزئیات اطلاعات دهند.

۸- تصمیم بگیرید.

انجام همه اینها با هم به نظر کار زیادی می آید. اگر زمان بگذارید تا بفهمید چه سازمانی برای تان مناسب است، در وقت تان صرفه جویی کرده اید. نه تنها برای پیدا کردن شغل مورد نظرتان، بلکه برای وقتی که در شغل نا مناسب احتمالی تلف کرده اید.

به داستان Peter Thiel و Paypal برگردید، باید دائم از خود بپرسید که آیا اینها همان آدم هایی هستند که دوست دارم با آنها کار کنم؟ اگر پاسخ تان منفی بود، پس انتخاب درستی نکردید.