

5 טיפים לבחירת כוכב הפיתוח לסטארטאפ שלך

איתור וגיוס הכישרון הנכון בסטארטאפ שלכם הוא קריטי להצלחה. אספנו עבורכם 5 טיפים שיעזרו לכם להעסיק כוכב או כוכבת פיתוח שיגרמו לרעיון שלכם להפוך למציאות.

בניית צוות המחקר והפיתוח של הסטארטאפ הוא אחד השלבים החשובים ביותר בהפיכתו של רעיון מגניב למוצר רווחי. הביקוש לכישרונות בתחום הפיתוח הופך את התחרות לקשוחה מאי-פעם, וגם חברות ענק מתקשות לעתים לאתר את המועמדים המתאימים ביותר לצרכיהן.

עבור סטארטאפים, שנוטים להיות במצב שינוי מתמיד ומתקשים להגדיר את הצרכים של העסק לטווח הארוך, האתגר קשה פי כמה וכמה. בבואכם לגייס את הכוכב שהארגון שלכם זקוק לו, יש כמה דברים שחשוב שתזכרו.

● המועמד בוחר אתכם

הביקוש הגבוה למתכנתים ומהנדסי תוכנה איכותיים הופך את התחרות בין המעסיקים לשוק של "מוכרים", בו המועמדים יכולים להציב תנאים ולדרוש הרבה יותר. אין זה אומר שעליכם להיכנע לדרישות מופרכות, אלא לבחון לעומק מה יש לארגון שלכם להציע לכוכבי הפיתוח שתגייסו, ולבחור את אלה שמראים תשוקה למוצר והרעיון, ולא שולחן הפינג-פונג בחדר הישיבות.

● הצעת עבודה כמודעת מכירה

ניסוח הצעת העבודה באתר החברה או במודעות באינטרנט צריך להיות דומה לזה של מודעה שמוכרת מוצר. תארו בפירוט את היכולות והתכונות הדרושים שלכם, ואל תהססו לכתוב מה לא דרוש. בדומה למודעת מכירה, גם כאן חשוב לזקק את המידע למינימום מילים ותווים ומקסימום דיוק. אם אתם מקבלים פניות ממועדים שאינם מתאימים למרות שהם עונים על הקריטריונים בתיאור המשרה, שווה לכם לשקול לשכתב את הטקסט.

• הנייר לא קובע

גם המועמדים מנסים למכור את עצמם לכם, ו"מודעת הפרסום" שלהם היא קורות החיים שלהם. תארים, קורסים ושאר דיפלומות אולי נראים יפה על הקיר ובקורות החיים, אבל בפועל דווקא האוטודידקטים הזריזים והמתוחכמים הם שמשיגים תוצאות טובות יותר, מהר יותר, ודורשים פחות. המידע בקורות החיים של המועמד, דברי הממליצים ואפילו משימות שתתנו למועמד לבצע בתהליך הגיוס לא יגלו לכם איך זה לעבוד עם האדם הזה באמת. הדרך הטובה ביותר היא פשוט לבדוק בקטן.

• תבדקו בקטן

אין ספק שאמון הדדי בהבטחות עתידיות חשוב מאוד במערכת היחסים בין הסטארטאפ שלכם לכוכב הפיתוח שאתם מנסים לגייס. עם זאת, עדיף לצאת לדייט או שניים לפני שמחליטים לעבור לגור יחד, שלא לדבר על חתונה. התחילו בפרויקט קטן, או משימה מורכבת במתכונת פריילאנס בשביל לוודא שהמועמד אכן מסוגל לעשות את מה שהוא טוען שהוא יודע. יתרה מכך, במסגרת זו תוכלו ללמוד על סגנון העבודה והתקשורת של המפתח שאתם שוקלים לגייס, ואת מידת התאמתם לתרבות הארגונית של הסטארטאפ שלכם.

• אל תתביישו לבקש עזרה

אם אין לכם ניסיון בגיוס מפתחים בשוק התחרותי של היום, תחסכו לעצמכם הרבה זמן וכאבי ראש אם תסתייעו באנשי מקצוע בתחום גיוס והשמה טכנולוגיים. לא רק שהם מחזיקים באמתחתם היצע של מועמדים, אלא ניסיונם הרב יכול לעזור לכם לאפיין בצורה מדויקת יותר את הצרכים של הסטארטאפ שלכם, ולמצוא את המועמדים שעונים על צרכים אלה וכישרונם יספק לסטארטאפ שלכם ערך לאורך זמן.

