

## 5 טעויות שאתם עושים בגיוס אנשי טכנולוגיות לסטארטאפ שלכם

### ציפיות גבוהות מדי, פרוטקציות, אי-התאמה לתרבות הארגונית ועוד - הטעויות הנפוצות ביותר שעושים סטארטאפים בגיוס כישרונות

גיוס עובדים טכנולוגיים מוכשרים לסטארטאפ הוא אחד האתגרים הגדולים ביותר בהם נתקלים יזמים וחברות קטנות. אחת הסיבות לכך היא שמספר האנשים העובדים בחברה הוא בדרך-כלל קטן, ולכן החלטת גיוס שגויה אחת יכולה לפגוע בעסק כולו. עם זאת, סטארטאפים רבים חוזרים על טעויות שעשו סטארטאפים לפנייהם ומשלמים על טעויות אלה ביותר. אספנו עבורכם את חמש הנפוצות ביותר.

#### ● פיזיות היא מן השטן

נכון, בסטארטאפים הכל קורה מהר, אבל לא סתם אומרים שהפיזיות היא מן השטן. קל לגייס מישהו על סמך שיחה קצרה בטיסה ותחושת בטן טובה, או לקפוץ על קורות החיים הראשונים שנוחתים לכם במייל. אבל לא פעם תגלו שעדיף להשקיע את הזמן בתהליך גיוס מסודר שכולל מבחן ידע והתאמה, משימה מאתגרת, ראיון מקצועי וגם שיחות עם מעסיקים קודמים וקולגות.

#### ● למי שיש קשרים לא צריך פרוטקציה?

מקובל לחשוב שמועמדים טובים מגיעים בעזרת קשרים. עם זאת, כשמדובר בארגון כמו סטארטאפ, שזקוק לאנשי מקצוע מבינים בתחומם, אין מקום לתת לקרובי משפחה או חברים "להשתפשף" בעבודה על חשבון הצלחת הסטארטאפ שלכם. כמובן שקיימים סיפורי הצלחה על עסקים משפחתיים, אבל אלא אם בן הדוד שלכם "הרגע סירב" להצעה מאפל או גוגל, עדיף שתחפשו את תותחי הטכנולוגיה לסטארטאפ שלכם מחוץ לבית.

## ● לקנות את הפרה בשביל כוס חלב

משימות ומטלות רבות בסטארטאפ שלכם לא מחייבות איוש משרות. מטלות פיתוח, QA, ניהול תשתיות ופעילויות נוספות ניתן להעביר לקבלני משנה וחברות שמתמחות במתן שירותים אלה לסטארטאפים. אחרת, תמצאו את עצמכם עם עובד נוסף במשרד שגם יעלה לכם יותר, וגם ימצא את עצמו חסר מעש, לפחות חלק מהזמן.

## ● הגלגל החמישי

אחד ההיבטים החשובים בגיוס עובדים לסטארטאפ, וזה שמתעלמים ממנו הכי הרבה, הוא התאמתו של העובד לתרבות הארגונית של הסטארטאפ. בפרט כשמדובר בגיוס עובד עם ניסיון בחברה גדולה, שאינו רגיל למנטליות של סטארטאפ, הדבר יכול להעיב על כל החברה כולה. זאת, משום בצוות מצומצם, אי-התאמתו של עובד אחד היא משמעותית הרבה יותר מאשר בארגון גדול, בו השפעתו של כל עובד על התרבות הארגונית של החברה זניחה יותר.

## ● עדיף ציפור אחת ביד

כל יזם מפנטז על איש הטכנולוגיות הגאון שיודע לעשות הכל, מפתח צד לקוח וצד שרת, עושה QA, לא ישן אף פעם, מסוגל להכין מצגת ואפילו לספק תמיכה ללקוחות הראשונים של החברה. אבל אנשי אשכולות מופלאים כאלה קיימים בעיקר בחלומות, ובפועל החיפוש אחר הסופרמן יגרום לכם להתעכב בגיוס, או לגייס מישהו שיודע לעשות הכל חוץ ממה שאתם באמת צריכים. לפעמים, עדיף לפרק את הצרכים למספר משרות, ולאייש את חלקן בפריילאנסרים במקום להפיל משימות מרובות על עובד אחד שיכול לתרום יותר אם יעסוק במה שהוא מתמחה בו.

