

شاهکار سه جوان...

صفر تا صد استخداام با آدیلاار



استخدام کنید. حدود دویست نفر برای استخدام داوطلب می‌شوند و هر کدام چند بر گه (فرم) پر می‌کنند. در درجهٔ اول شما باید زمانی بسیار زیاد و انرژی و نیروی فراوان بگذارید تا بتوانید با این جمعیت مصاحبه کنید. پس از پایان فرایند مصاحبه، باز هم مشکل حل نمی‌شود؛ حدود ۱۰۰۰ صفحه روی میز شماست که شامل رزومهٔ همهٔ این افراد و خواسته‌ها و اطلاعاتشان می‌شود. بعید است خودتان به تنهایی بتوانید همهٔ این بر گه‌ها را در کمتر از یک ماه بخوانید و به باقی کارهایتان هم برسید. برای اینکه سرعت کارتان بیش از حد افت نکند، باید حداقل سه نیرو را برای بررسی رزومه‌ها در نظر بگیرید. علاوه بر این‌ها باید نگران باشید که مبادا بررسی کنندگان کارشان را به خوبی انجام ندهند، بین داوطلبان تفاوت و تبعیضی قائل شوند یا ویژگی‌هایی را که برای شما مهم است در یک کارمند وجود داشته باشند، به خوبی متوجه نشده باشند! تازه این در حالتی است که شرکت شما برای جذب نیرو آزمون استخدامی نداشته باشد، و گرنه باید کلی بر گه هم تصحیح کنید. همین مشکلات باعث شدند سه جوان به فکر ساختن شرکت نوآفرینی بیفتند که بتواند در فرایند استخدام نیروها به آن‌ها کمک کند. این شد که «آدیلاار» را به وجود آوردند.

یکی از اصطلاحاتی که احتمالاً زیاد به گوش‌تان خورده است، علمی جدید به نام «هوش مصنوعی» است. این علم یکی از شاخه‌های دانش رایانه و نرم‌افزار است که در ده سال اخیر در فناوری‌های گوناگونی به کار گرفته می‌شود؛ از همین موتور جست‌وجوگر گوگل گرفته تا غذاخوری‌ها (رستوران‌ها). هوش مصنوعی در سطوح متفاوت در زندگی ما نقش دارد. اگر بخواهیم منصفانه قضاوت کنیم، حالا دیگر زندگی بدون وجود این قابلیت به کاری سخت و تا حدی ناممکن تبدیل شده است. حتی در فضاهایی از زندگی که هنوز هوش مصنوعی در آن‌ها تأثیری نگذاشته است، کارمان کمی سخت است و ترجیح می‌دهیم رباتی، برنامه‌ای یا وبگاهی وجود می‌داشت که کارمان را راه می‌انداخت. بعضی از شما هنرجویان در رشته‌هایی مثل شبکه و نرم‌افزار، و الکترونیک تحصیل می‌کنید. ممکن است بخواهید در آینده در زمینهٔ هوش مصنوعی پژوهش کنید. خوب است بدانید، هوش مصنوعی علاوه بر کاربردهایی که گفته شد چه خاصیت دیگری دارد. تصور کنید شما رئیس یک شرکت هستید و می‌خواهید یک کارمند جدید

شروع به کار

سه دوست و هم کلاسی به نام‌های امین‌رضا جوانشیر، هاتف زمانی و حمید شریعتی که هر سه فارغ‌التحصیل دانشگاه صنعتی شریف بودند، به فکر افتادند شرکت نوآفرینی را برای شرکت‌ها و زمان استخدام و تعدیل نیرو طراحی کنند. سازندگان این شرکت خودشان از مدیران شرکت‌ها بودند و می‌دانستند چقدر طراحی سؤال در آزمون استخدام و بعد بررسی کارنامه (رزومه)‌ها کار سختی است. آن‌ها مشکل خودشان را دلیلی دیدند برای ساختن سامانه‌ای که از صفر تا صد فرایند استخدام را انجام می‌دهد.

بهترین روش از دیدگاه سازندگان

یکی از مهم‌ترین چیزهایی که موقع ساختن هر شرکت نوآفرین باید به آن توجه کنیم، «چگونگی حل مشکل است». طبیعی است، مشکلات از راه‌های گوناگونی قابل حل کردن هستند، اما ما انتخاب می‌کنیم چه راه‌حلی را به کاربران شرکت نوآفرینمان ارائه دهیم. مثلاً ده‌ها شرکت نوآفرین «ارسال محصول» وجود دارند که هر کدام روش مخصوصی را برای ارائه خدمات به کاربران انتخاب کرده‌اند. شما هم زمانی که می‌خواهید شرکت خود را افتتاح کنید، باید به دنبال بهترین راه برای حل چالشی بگردید که در پی حل کردن آن هستید. سازندگان «آدیلا» هم ایده‌ای را که به نظرشان بهترین راه ممکن بود به وجود آوردند. آن‌ها سامانه را طوری طراحی کردند که سؤالاتی را در همان ابتدای کار در اختیار داوطلبان می‌گذارد و در مرحله شروع مصاحبه نیازی نیست کارفرما و متقاضی کار با یکدیگر برخوردی داشته باشند. متقاضی برای برگردن برگه‌های استخدام به سازمانی که می‌خواهد در آنجا کار کند رایانامه می‌دهد و کارفرما نحوه مصاحبه و زمان آن را برای متقاضی کار می‌فرستد. نحوه مصاحبه به خواسته و سلیقه کارفرما بستگی دارد. ممکن است این رویه به‌طور حضوری باشد و کارفرما بخواهد در ساعتی خاص با متقاضی دیدار کند، صورت دیگر به این شکل است که مصاحبه‌کننده برای کارفرما فایل ویدیویی می‌فرستد و از توانمندی‌هایش می‌گوید، یا اینکه سازمان فرم و سؤالاتی را می‌فرستد و متقاضی کار باید به آن‌ها پاسخ دهد. جواب این سؤالات را سامانه‌ای تصحیح می‌کند که از قبل جواب درست سؤالات به آن داده شده است. پس از اینکه فرایند مصاحبه به پایان رسید، خود شرکت نوآفرینی، از بین داوطلبان و بر اساس اطلاعاتی که صاحبان سازمان و کارفرما به آن داده‌اند، مصاحبه‌ها یا پاسخ‌ها را بررسی می‌کند و افرادی را که شرایطشان به استخدام نزدیک‌تر است، انتخاب می‌کند.

سرمایه

علاوه بر شتاب‌دهنده‌ها بعضی از هلدینگ‌ها هم هستند که از کارآفرینان خلاق و خوش‌ایده برای راه‌اندازی شرکت‌های نوآفرین از ایشان حمایت می‌کنند. کافی است به سایت آن‌ها مراجعه کنید و در بخش «درخواست پذیرش» ثبت‌نام کنید. این سه جوان هم از همین طریق شروع به جذب سرمایه کردند. زمانی که سازندگان این شرکت نوآفرینی طرح خود را برای صاحبان شرکت‌های گوناگون که از نتیجه‌دهی این ایده مطمئن بودند مطرح کردند، آن‌ها برای سرمایه‌گذاری داوطلب شدند. حدود یک سال بعد، یعنی در سال ۱۳۹۹، شرکتی سرمایه‌نگهدار (هلدینگ) برای سرمایه‌گذاری توسعه این شرکت داوطلب شد. آدیلا در حال حاضر از روش‌های گوناگونی کسب درآمد می‌کند. این روش‌ها شامل سه دسته‌اند: آگهی‌هایی که سازمان‌ها و شرکت‌ها برای تبلیغات و چاپ در کنار وبگاه سفارش می‌دهند؛ اشتراک ماهیانه که شرکت‌ها برای فعال بودن صفحه کاری‌شان در آدیلا پرداخت می‌کنند؛ پویس‌های (کمپین‌های) استخدامی که از روش‌های درآمدزایی این شرکت هستند.

تولد شرکت نوآفرین آدیلا

نسخه اولیه شرکت نوآفرین آدیلا در تیرماه سال ۱۳۹۸ منتشر شد. تیرماه ۱۳۹۹ بود که شرکت‌ها و سازمان‌هایی مثل گلدیران، تپ‌سی، هایپرستارها، جین‌وست و اسنپ استفاده از این شرکت نوآفرین (استارت‌آپ) را در دستور کار خود قرار دادند. در حال حاضر در این شرکت نوآفرین بیش از دو و نیم میلیون کسب‌وکار و صنف فعال هستند و به نسبت سایت‌های خارجی یا برنامه‌های معیوبی مثل اکسل که از صفر تا صد استخدام همراه نیستند، امکانات بیشتری دارد؛ مثل آزمون‌های روان‌شناسی و در نظر قراردادن استعدادها و متفاوت متقاضیان که شاید کارفرما بعدها و برای سمت‌های دیگر به آن‌ها نیاز داشته باشد. این شرکت نوآفرین صرفاً در ایران فعال نیست، بلکه با افزودن بخش زبان‌های عربی و انگلیسی، در کشورهای حوزه خلیج فارس نیز فعالیت می‌کند و قصد دارد به‌زودی در بخش‌های بین‌الملل نیز مشغول به کار شود.

