

Hiring Plan & Organizational Design

برنامه جذب نیرو و طراحی سازمانی – افق ۱۸ ماهه

۱. مقدمه: چرا Hiring Plan برای MetroGo حیاتی است

در MetroGo ، تیم معتقد است که ریسک اصلی پرورش نه ایده است و نه فناوری، بلکه اجرای نادرست با تیم نامتناسب در زمان نامناسب است. تجربه بسیاری از استارتاپ‌های شکستخورده در حوزه فین‌تک و خدمات شهری نشان می‌دهد که یا تیم خیلی زود بزرگ شده و سرمایه را سوزانده، یا آنقدر دیر نیرو جذب کرده که فرصت بازار را از دست داده است.

به همین دلیل، Hiring Plan در این پرورش صرفاً یک برنامه منابع انسانی نیست، بلکه یک ابزار مدیریت ریسک، کنترل هزینه و تضمین تحويل milestone ها محسوب می‌شود. در این سند، جذب هر نقش فقط زمانی انجام می‌شود که:

- یک گلوگاه واقعی ایجاد شده باشد
- خروجی نقش قابل اندازه‌گیری باشد
- نبود آن نقش، ریسک شکست milestone بعدی را افزایش دهد

۲. اصول حاکم بر طراحی تیم (Team Design Principles)

طراحی تیم MetroGo بر چند اصل بنیادین استوار است:

اول، Lean بودن تیم: تیم تا جای ممکن کوچک نگه داشته می‌شود و از ایجاد نقش‌های مدیریتی یا پشتیبانی غیرضروری در مراحل اولیه پرهیز می‌شود.

دوم، وابستگی نقش‌ها به milestone: هیچ استخدامی صرفاً برای «آماده‌سازی آینده» انجام نمی‌شود، بلکه هر نقش مستقیماً به یک خروجی قابل سنجش متصل است.

سوم، کاهش ریسک وابستگی به Founder: اگرچه Founder نقش محوری دارد، اما هدف برنامه جذب نیرو این است که به تدریج گلوگاه‌های حیاتی از تمرکز یکنفره خارج شوند.

چهارم، انعطاف‌پذیری سازمانی: بسیاری از نقش‌ها در مراحل اولیه به صورت پاره‌وقت، قراردادی یا مشاوره‌ای تعریف می‌شوند تا هزینه ثابت تیم کنترل شود.

۳. وضعیت تیم در نقطه شروع (Baseline Team – Month 0)

در ابتدای پروژه، تیم MetroGo شامل یک نفر است که همزمان نقش‌های زیر را ایفا می‌کند:

- Founder و تصمیم‌گیر نهایی
- مدیر محصول
- توسعه‌دهنده Frontend و Backend
- طراح تجربه کاربری اولیه
- مذاکره‌کننده با ذی‌نفعان

این ساختار برای مرحله ایده و MVP اولیه قابل قبول است، اما از دید اجرایی دارای ریسک‌های جدی است:

- فشار بیش از حد روی یک نفر
- کند شدن توسعه محصول
- ناتوانی در پاسخ به همزمانی فروش، توسعه و عملیات

بنابراین، هدف Hiring Plan این است که طی ۱۸ ماه، پروژه از این وضعیت پر ریسک به یک ساختار پایدار، قابل تحويل و قابل رشد برسد.

تمرکز: ثبت محصول و کاهش ریسک فنی

در این فاز، اولویت اصلی تیم تحویل یک MVP پایدار، قابل استفاده و قابل ارائه به پایلوت واقعی است.

نقش اول: Frontend Engineer (Junior Mid)

در ماه اول، اولین جذب تیم یک توسعه‌دهنده Frontend است. دلیل این انتخاب آن است که بیشترین تعامل کاربر با محصول از طریق رابط کاربری اتفاق می‌افتد و هر ضعف در این بخش مستقیماً به عدم پذیرش محصول منجر می‌شود.

این نقش وظیفه دارد بخش‌های اصلی محصول شامل ثبت‌نام، کیف پول، پرداخت و داشبورد کاربر را به صورت پایدار و قابل نگهداری پیاده‌سازی کند. با اضافه شدن این نقش، Founder از درگیری روزمره با کدنویسی UI آزاد شده و می‌تواند تمرکز بیشتری بر معماری، تصمیمات محصول و تعامل با ذی‌نفعان داشته باشد.

خروجی مورد انتظار این نقش شامل تحویل MVP نسخه اول، کاهش باگ‌های ظاهری، و آماده‌سازی محصول برای تست کاربر واقعی است.

(پاره‌وقت یا پروژه‌ای) UI/UX Designer: نقش دوم

در ماه دوم، تیم به این نتیجه می‌رسد که تجربه کاربری نقش تعیین‌کننده‌ای در اعتماد کاربران به پرداخت دیجیتال دارد. بنابراین یک طراح UX/UI به صورت پاره‌وقت یا قراردادی جذب می‌شود.

این نقش مسئول طراحی جریان‌های کاربر، ساده‌سازی فرآیند پرداخت، و ایجاد یک Design System پایه است. خروجی این نقش نه تنها زیبایی بصری، بلکه کاهش خطای کاربر و افزایش نرخ تکمیل تراکنش است.

۵. فاز دوم جذب نیرو: ماه ۴ تا ۶

تمرکز: پایلوت واقعی و آمادگی B2G

با ورود به فاز پایلوت، محصول دیگر یک نمونه آزمایشی نیست و باید از نظر پایداری، امنیت و مقیاسپذیری آماده باشد.

: Backend Engineer نقش سوم

در ماه چهارم، جذب یک توسعه‌دهنده Backend ضروری می‌شود. در این مرحله، مدیریت تراکنش‌ها، اتصال به PSP‌ها، لگ‌گیری، مانیتورینگ و امنیت داده اهمیت حیاتی پیدا می‌کند.

نبود این نقش، ریسک اختلال سرویس و شکست پایلوت را بهشت افزایش می‌دهد. خروجی این نقش شامل API پایدار، مدیریت تراکنش‌ها و آماده‌سازی زیرساخت برای افزایش حجم کاربران است.

(مشاور) Legal & Compliance Advisor: نقش چهارم

در ماه پنجم، پروژه وارد تعامل جدی با نهادهای شهری و پرداختی می‌شود. بنابراین یک مشاور حقوقی و رگولاتوری به تیم اضافه می‌شود.

این نقش استخدام تمام وقت نیست، اما نقش آن در کاهش ریسک توقف پروژه حیاتی است. خروجی این نقش شامل بررسی قراردادها، شناسایی مجوزهای لازم و کاهش ابهامات حقوقی مدل کسب‌وکار است.

۶. فاز سوم جذب نیرو: ماه ۷ تا ۹

تمرکز: فروش، درآمد و عملیات

در این فاز، محصول آماده استفاده است اما بدون فروش و عملیات پایدار، ارزش اقتصادی ایجاد نمی‌شود.

نقش پنجم : Business Development / Sales Lead

در ماه هفتم، تیم به این نتیجه می‌رسد که Founder نمی‌تواند همزمان توسعه محصول و فروش سازمانی را مدیریت کند. بنابراین یک مسئول توسعه کسبوکار جذب می‌شود.

این نقش مسئول مذاکره با شهرداری‌ها، اپراتور‌ها و شرکای B2G است. خروجی این نقش شامل عقد حداقل چند قرارداد پایلوت پرداخت‌کننده و ایجاد pipeline فروش است.

نقش ششم : Operations & Support Lead

در ماه هشتم، با افزایش کاربران، نیاز به پشتیبانی و مدیریت عملیات روزانه ایجاد می‌شود. این نقش مسئول پاسخگویی به کاربران، مدیریت Incident‌ها و حفظ کیفیت سرویس است.

۷. فاز چهارم: ماه ۱۰ تا ۱۲

تمرکز: ثبتیت مالی و آمادگی جذب سرمایه
در این فاز، تیم به نظم مالی و گزارش دهی نیاز دارد.

(پاره وقت) نقش هفتم: Finance & Admin

این نقش وظیفه دارد گزارش های مالی ماهانه تهیه کند، Burn Rate را کنترل کند و تیم را برای آماده سازی Due Diligence.

۸. فاز پنجم: ماه ۱۳ تا ۱۸

تمرکز: مقیاس پذیری و کاهش ریسک رشد
در این مرحله، رشد بدون معماری مناسب می تواند پروژه را نابود کند.

نقش هشتم : Senior Backend / Architect

این نقش مسئول باز طراحی معماری سیستم برای مقیاس شهری و بین شهری است و ریسک فنی رشد را کاهش می دهد.

۹. طراحی سازمانی نهایی

در پایان ۱۸ ماه، ساختار تیم به صورت مسطح و Lean باقی می‌ماند و از بوروکراسی زودهنگام پرهیز می‌شود.

۱۰. ارزیابی نهایی توان تحویل milestone ها

این Hiring Plan نشان می‌دهد که:

- با تیم فعلی، تحویل پایلوت ممکن نیست.
- با جذب مرحله‌ای، ریسک کنترل می‌شود.
- هر استخدام خروجی مشخص دارد.