

ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНАЯ КАДРИЛЬ

В.Н. Косоногов



«Заключительной строкой любого замечательного бизнес-плана неизменно была и будет строка с информацией, кто же всё это вышеперечисленное в замечательном бизнес-плане будет воплощать в жизнь».

Цитата принадлежит мне, Косоногову Валентину Николаевичу, выпускнику энергетического факультета Алтайского политехнического института им. И.И. Ползунова 1986 года, создателю и нынешнему директору «Кадрового Агентства «Жираф».

Та же самая истина, но выраженная более кратко звучит до оскомины тривиально – «КАДРЫ РЕШАЮТ ВСЁ».

И этим всё сказано. То есть проблемы связанные с подбором и управлением персоналом являются для любого вида деятельности первоочередными как для работодателя, так и для соискателя.

Работодатель за меньшие деньги хочет иметь наилучшего сотрудника, гражданин же хочет иметь высокооплачиваемую работу недалеко от дома, с нормированным рабочим днём (с 10 до 17), оплачиваемым летним отпуском, с «социальным пакетом» необозримой величины, со служебным автомобилем, телефоном, отдельным кабинетом и так далее и тому подобное.

Чаще всего чаяния (работодателей и соискателей) решаются хаотично, спонтанно, не профессионально, что влечёт за собой неудовлетворённость, разочарование, обиды, конфликты и прочие ужасы, которые неизменно следуют за несовпадением интересов или возможностей сторон.

Для того, что бы разочарованных и обиженных становилось всё меньше, а радости и удовлетворения от результатов взаимоотношений между работодателями и соискателями становилось всё больше, и были созданы *рекрутинговые (или как их называют в России) кадровые агентства*.

Рекрутинг – это процесс, осуществляемый специализированной структурой, которая по заявкам работодателей за вознаграждение осуществляет поиск и подбор специалистов в соответствии с заранее описанными требованиями к вакансии.

Первым на Алтае рекрутинговым агентством стало Кадровое агентство «Жираф».

Анатомия трудоустройства

Немногие в этом мире могут позволить себе не задумываться о поиске работы. В их числе «денежные мешки», тибетские монахи и сумасшедшие. Если вы не можете похвастать принадлежностью к перечисленным категориям, придется работать, работать и работать. Ведь не зря сказано, что поиск работы – это работа. А поиск хорошей (интересной, перспективной, высокооплачиваемой) работы – большая ответственная работа.

Итак, что нужно знать тому, кто всерьез намерен найти и занять свою нишу (а она есть у каждого) в производственном процессе.

Резюме

Традиционно считается, что резюме – вещь, во-первых, нужная. Во-вторых, – жутко важная (грамотно составленное, оно обеспечивает 90 % успеха).

Первое сомнений не вызывает. Чтобы понять, насколько Вы соответствуете вакансии, а вакансия соответствует Вам, квалифицированному кадровику достаточно беглого взгляда на резюме. Этот вид самопрезентации тем и хорош, что позволяет экономить время соискателя, работодателя и рекрутера.

А вот со вторым утверждением можно и поспорить. Потому что в данном случае форма хороша только в союзе с содержанием. Иными словами, если Дому культуры требуется массовик-затейник, а основные требования, предъявляемые работодателем к этой вакансии – высшее образование и опыт работы по

специальности не менее года, то Вы, имея на руках документ об окончании швейного училища, приглашены на собеседование не будете. И это при том, что Ваше резюме безукоризненно (с точки зрения формы, конечно): напечатано на бумаге высокого качества, при помощи хорошего принтера, четко структурировано, не содержит орфографических, пунктуационных, стилистических ошибок, и т.д. (этот список вы сможете без труда дополнить сами, благо найти подходящую литературу или тематический сайт в Интернете – не проблема). Значит, не столь важно КАК писать (есть определенные рамки, а потому вариантов не так уж много), гораздо важнее ЧТО писать. Резюме по своей сути – это биография. Можно, конечно, проявить фантазию и придумать себе блестящее трудовое прошлое. Можно. Только не забывайте о том, что тайное всегда становится явным, и рано (на этапе прохождения собеседования) или поздно (через несколько рабочих дней в новой должности) обман раскроется. КА дает ценный совет: лучше не подделывать биографию, а делать ее. Получайте высшее образование, приобретайте опыт работы - и будете востребованы.

Справедливости ради замечу: при наличии выбора между соискателем в вакантной должности, который хочет работать, но не умеет, и соискателем, который умеет работать, но не хочет этого, работодатель, чаще всего, останавливается на первом варианте. Потому что у данного кандидата есть желание расти и развиваться. Он наверняка достигнет многого, причем без дополнительных стимулов со стороны руководства, исключительно благодаря собственному энтузиазму.

И конечно, не забудьте о вещах элементарных: обязательно укажите свои фамилию, имя, отчество и контактный телефон – данные, которые частенько упускают из виду: то ли вследствие волнения перед столь ответственной миссией, то ли наоборот, из-за слишком легковесного к ней отношения (это же не личная встреча с будущим начальником).

Анкета

Анкета принципиальных отличий от резюме не имеет. Та же цель - получение информации о претенденте на вакансию, та же суть – быстрый отбор нескольких наиболее подходящих по формальным признакам соискателей. Разница в том, что анкету используют как крупное «сито», резюме – как более мелкое. И еще одно небольшое уточнение: вопросы анкеты формулирует сам наниматель (или кадровая служба) в зависимости от того, какую информацию он хочет получить. Однако

правило, по которому любая анкета содержит 3 значимые позиции: образование, специальность, опыт работы, исключений не знает.

Собеседование (интервью)

Миновав два отборочных тура (анкета и резюме) Вы, наконец-то, добрались до полуфинала (собеседование в кадровом агентстве) и финала (собеседование с работодателем).

Существует множество классификаций интервью: по количеству участников, по воздействию на кандидата, по структурированности и т.д. Каждый из видов имеет свои особенности, останавливаться на которых в статье не имеет смысла. Заинтересованные без труда отыщут необходимую информацию, «побродив» по Интернету или книжным магазинам.

Что же, в общих чертах, представляет собой собеседование? В чем отличие этого этапа от предыдущих?

1. Собеседование – это *взаимный* обмен информацией. Информацией, в которой на равных заинтересованы обе стороны (наниматель выбирает того, кто успешнее других справится с работой, Вы выбираете работу, максимально удовлетворяющую Вашим потребностям).
2. Соискатель получает возможность лично встретиться с человеком, принимающим решения. Отправляясь на встречу, помните: у Вас никогда не будет второго шанса произвести первое впечатление. И каким оно будет – зависит только от Вас.

Вопрос о том, как произвести хорошее впечатление на интервьюера безусловно актуален для находящихся в поисках работы. Но единого ответа на него нет и быть не может. Работодатели - люди разные, и в соискателях их привлекают разные, часто, абсолютно полярные, черты. Впрочем, есть вещи, которые импонируют всем работодателям без исключения: это высокий уровень профессиональных умений, а также наличие трудовых навыков, которые объединяют в себе такие качества, необходимые представителю любой профессии, как терпение, порядочность, пунктуальность, исполнительность, умение доводить начатое дело до конца и другие. Эти качества представляют собой фундамент, на котором без труда можно возвести здание профессионализма. Вот почему работнику в большей степени прощают профессиональные промахи, нежели «ошибки» иного рода, например, нечестность, безответственность и т.д.

ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНАЯ КАДРИЛЬ

Всегда приятное впечатление производят люди, имеющие представление о культуре общения, открытые, держащиеся с достоинством, контролирующие ситуацию.

Итак, Вы в финале! Более того, Вы – самое сильное звено! Иными словами, собеседование прошло удачно, работодатель сделал выбор в пользу Вашей кандидатуры и предлагает Вам вступить в должность. Как уже было сказано, собеседование создает условия для обоюдного выбора. Поэтому полезно иметь представление о том, в каком случае можно принимать предложение, а также, на будущее, при каких условиях уволят Вас или когда нужно увольняться. Впрочем, обо всем по порядку:

В каком случае можно принимать предложение?

1. Принимать предложение не только можно, но и нужно, если Вам предлагают деньги, а Вы в них нуждаетесь. В таком случае хороша любая работа (исключая криминал). К тому же, отказавшись от необоснованных притязаний и капризов, найти ее будет несложно.
2. Если же Вы хотите большего и можете себе это позволить, т.е. если вы ждете от будущей работы не только материального, но и морального удовлетворения, обратите внимание на корпоративную культуру организации. В лучшем случае она полностью совпадает с вашими ожиданиями, в худшем - не раздражает Вас. Собирайте информацию о потенциальном месте работы. Источниками информации могут служить пресса, отзывы Ваших знакомых и сотрудников фирмы, а, главное, Ваши собственные ощущения от пребывания на территории данной организации, общения с руководством. Последнее впечатление наиболее важно. Опыт подтверждает: если Вы ничего не знаете о руководителе организации, вы ничего не знаете и о самой организации (владелец – это и есть «корпоративная культура»). Постарайтесь «нарисовать» максимально достоверный

(плюсы и минусы) «портрет» Вашего потенциального руководителя, обращая внимание на такие «ипостаси» босса как то: управленец, профессионал, человек. Анализируйте ситуацию и решайте, сможете ли Вы приспособиться к предлагаемым условиям работы.

Когда нужно увольняться?

Увольняться нужно, если данные Вам при приеме на работу обязательства не выполняются, например, вместо выплат компенсаций за обеды Вас «кормят завтраками», заработную плату предлагают получить в четверг после выпадения атмосферных осадков, а руководитель так и не решается «оставить Вас без присмотра».

В каком случае Вас обязательно уволят?

Вас уволят, если у вас отсутствуют или недостаточно развиты:

1. Трудовые навыки.
2. Профессиональные навыки.
3. Корпоративная культура.

Причем важность данных признаков прямо пропорциональна приведенному порядку и обратно пропорциональна количеству времени, в течение которого Вы сможете занимать место в штате организации, не обладая вышеназванными качествами. Иными словами, менее всего (неделю или чуть больше) работодатель согласен терпеть отсутствие у работника трудовых навыков (недисциплинированность, непунктуальность, лень, нечестность и непорядочность и т.п.), чуть дольше – отсутствие профессиональных (вернее их неотточенность в начале трудовых взаимоотношений) навыков. Максимальное количество времени предоставляется работнику для развития корпоративных качеств, поскольку корпоративная культура является основой трудовых взаимоотношений.

При приеме на работу рейтинг приоритетов выстраивается в обратной последовательности. Говоря языком народной мудрости: встречают по одежке, провожают по уму.