Принципы отбора кадров по Паркинсону

Несмотря на то что Сирил НорткотПаркинсон — знаменитый британский публицист-сатирик — опубликовал свои «Законы» еще в середине минувшего столетия, они до сих пор не потеряли своей актуальности. Например, автор, рассматривая принципы подбора персонала, вспоминает «британский способ старого типа», когда единственным критерием было наличие у претендента влиятельного родственника. Если такового не находилось, кандидату без раздумий отказывали. Эти и другие “законы” присутствуют в компаниях и по сей день:

Так называемый “китайский метод отбора”: кандидатов принимали на основании результатов литературного испытания. Считалось, что знания по специальности чиновнику иметь не обязательно, а вот умение хорошо писать очень даже пригодится… «Современные методы, — пишет Паркинсон, — обычно сводятся к проверке умственного уровня и психологической беседе». И хотя сатирик не в восторге и от данного способа, все же остановимся на нем подробнее.

С чего, собственно говоря, начинается собеседование? Естественно, потенциальный работодатель прежде всего обращает внимание на облик соискателя, как только тот входит в кабинет. И этот момент нельзя недооценивать, ведь решение, брать человека или нет, формируется у нанимателя уже в первые мгновения. Да-да, интервьюер способен вынести вердикт на основе первого впечатления, а не руководствуясь уровнем интеллекта претендента, объемом его профессиональных знаний (который, к слову сказать, вряд ли можно определить в рамках одного собеседования) и опытом. Так что максимально деловой, аккуратный и подтянутый вид сослужит вам хорошую службу — помните, это крайне важно!

Итак, разговор с менеджером по подбору персонала или потенциальным руководителем начинается с обсуждения ваших анкетных данных и трудовой биографии. Кроме того, не исключено, что вас спросят о семье, хобби, состоянии здоровья… Однако в первую очередь интервьюера, конечно, интересует наличие у вас профессиональных знаний, навыков и хотя бы минимального опыта. Нанимателю важно выяснить не только истинную причину вашего ухода из предыдущей компании, но и характер выполняемых обязанностей. Если же похвастать особо нечем, постарайтесь уверить собеседника в своем стремлении усовершенствовать свою будущую работу.

Среди работодателей — современников Паркинсона, как пишет сам сатирик, популярностью пользовалось «испытание в гостях». Кандидата приглашали на уик-энд и внимательнейшим образом наблюдали за его поведением. И стоило человеку, допустим, споткнувшись о коврик, воскликнуть: «А, черт!», как он мгновенно получал характеристику «неуклюж и несдержан». Нечто подобное происходит и на сегодняшних корпоративных вечеринках, когда какой-нибудь рьяный сотрудник непременно следит, как ведут себя другие, и уже в своей интерпретации докладывает шефу. Кстати, не факт, что такой «отчет» входит в обязанности кляузника. Этот метод, вне всякого сомнения, наихудший, признает Паркинсон. В общем, нынешнему соискателю не стоит расслабляться, приходя на собеседование. Даже замечание болтливой секретарши типа «Этот кандидат чуть не сбил меня с ног, когда летел по коридору! У меня аж все бумаги рассыпались, а он даже не извинился!», сказанное невзначай при интервьюере, способно стать определяющим при принятии решения. И уже неважно, что спешащий соискатель не заметил идущую ему навстречу девушку. Поэтому будьте собранны и помните, что собеседование начинается даже не с поездки к новому месту работы, а с ваших мыслей о трудоустройстве — они непременно должны быть положительными.

Если вы думали, что вас радушно встретят, прочитают ваше шикарное резюме и без лишних вопросов торжественно покажут ваш кабинет, а в действительности все произошло совсем не так, не переживайте. Вы вправе спросить, на каком основании вам отказали (может быть, нет профильного образования или недостаточно опыта?). И если доводы нанимателя покажутся вам не совсем убедительными, то, скорее всего, решение он принимал по принципу, который тоже описан в «Законах Паркинсона». Автор назвал его так: «Отбор переводчиков-китаистов для министерства иностранных дел». Суть сводится к тому, что резюме всех кандидатов просто-напросто выбрасывают в корзину для бумаг, а обсуждают кандидатуру человека, не приносившего никаких документов («Потому что хороший специалист заявление не подаст — побоится позора»). Возможно, так произошло и в вашей ситуации. Например, в самой компании есть достойный соискатель, а остальных пригласили, как говорится, для галочки. Кстати, подобная практика довольно распространена, особенно в отечественных представительствах иностранных компаний. Зарубежные наниматели любят проводить различные тендеры, благодаря которым они получают отличного специалиста по сходной цене. А российские менеджеры по подбору персонала просто привыкли рапортовать об огромной проделанной работе…

Но вернемся к собеседованию. Если вы — вчерашний выпускник образовательного учреждения, рекрутер может расспросить вас о том, как шла учеба, какие предметы нравились, проходили ли вы практику и где, предполагаете ли в дальнейшем продолжить подготовку… Даже если не собираетесь делать этого в ближайшие пять лет, не забудьте упомянуть о своем стремлении к самообразованию. Это очень важно для хорошего сотрудника, и многие молодые специалисты совершают ошибку, когда говорят, что мечтают применить свои знания на практике, подчеркивая, что считают их вполне достаточными для данной вакансии. Следует также учесть, что вопрос интервьюера «Любите ли вы играть в компьютерные игры?» призван не выяснить, чем вы можете заниматься в рабочее время, а определить, насколько вы стремитесь к саморазвитию. Одна милая соискательница на подобный вопрос, касающийся не только игр, но и кроссвордов, ответила: «Да что вы! Никогда не играла и играть не собираюсь, а уж кроссворды вообще полный бред! Лучше я с умным мужчиной поговорю». Причем последняя фраза явно была адресована интервьюеру, из чего тот сделал вывод, что девушка пришла в фирму лишь для того, чтобы успешно выйти замуж.

Надо быть готовым к тому, что вас спросят, например, о ваших инициативах на прежнем месте. Однако каким бы горьким ни оказался ваш предыдущий опыт, не стоит откровенничать с потенциальным нанимателем. Так, один молодой человек сказал на собеседовании, что сэкономил большую сумму денег прежней компании, изменив название продукции на другое, похожее, в таможенном коде, то есть фактически обманув государство…

У вас могут напрямик поинтересоваться об отношении к вам начальства и о том, не стало ли оно причиной ухода из организации. Даже если и так, не стоит спешить плакаться рекрутеру, повествуя о несправедливом отношении к вам как к человеку и специалисту. Помните, это был вопрос-ловушка, который таил в себе примитивнейшую проверку вашей лояльности к руководству.

Кроме того, важно выяснить условия работы и четко определить уровень зарплаты. Порой в объявлении пишут одно, а на время испытательного срока предлагают совсем другое. Моя знакомая вынуждена была отказаться от неплохого места, так как ей назначили маленькое жалованье на время испытания. При этом наниматели сослались на то, что первый ее оклад отдают в виде платы по договорным обязательствам кадровому агентству, направившему сотрудницу. Обсуждая сумму вознаграждения на собеседовании, не стоит скромничать, особенно если вы профессионал в своей отрасли. Есть хорошая пословица: «Кто себе цены не знает, тот всегда продешевит». А уж надеяться на то, что предложат больше, вообще не стоит (конечно, подобное случается, но чрезвычайно редко). Однако финансовые притязания не должны быть и завышенными, дабы не вызвать раздражение у работодателя. Согласитесь, так и произойдет, если назначенная вами сумма окажется больше зарплаты… руководителя компании. Не поленитесь, проведите небольшое маркетинговое исследование, просмотрев объявления, опубликованные в нашем журнале.

Кстати, требования работодателей отличались своеобразием и в прошлом веке. К примеру, Паркинсон пишет: «В настоящее время широко используется формула «не старше 50, не моложе 20, и никаких ирландцев». Иными словами, зачастую в объявлениях наниматели не указывают никаких требований к кандидатам. Соответственно откликов на подобные публикации оказывается столько, что справиться с ними менеджеру по подбору персонала практически нереально. Поэтому, говорит сатирик, необходимо акцентировать внимание кандидатов не на том, что «платят много, пенсия большая, делать не приходится ничего, привилегий масса, побочные доходы огромны, на службу ходить не надо». Напротив, «необходимо так уравновесить риском денежную выгоду, чтобы более одного соискателя на нее (работу) не позарилось». В случае если откликнутся, допустим, три человека, Паркинсон в своих «Законах» предлагает другой путь. «Исходя из предпосылки, что все трое обладают необходимыми качествами, мы спрашиваем какую-нибудь девицу (машинистку или секретаршу): «Который вам больше нравится?» Она тут же отвечает, и вопрос решен». Вы можете сказать, что такой выбор — чистая случайность. «Это не так, — утверждает писатель. — Мы просто ввели новое качество — мужскую привлекательность».

Иметь представление о своей будущей работе и зарплате необходимо всегда. Тогда у нанимателя сложится впечатление о вас как о нацеленном на успех и инициативном профессионале, в общем, таком, какой ему и нужен.