**Культурный шпионаж**

**Мария Пикалова**

Ради чего вы работаете? Зачем вы, лично вы, каждый день ходите на работу? Очевидно, что никто из нас не может жить без денег, то есть без средств, благодаря которым мы удовлетворяем свои насущные потребности. Большинство из нас проводит на рабочем месте значительную часть своего времени и, к сожалению, далеко не для всех это время – самое счастливое.

Работать исключительно ради выживания чудовищно несправедливо по отношению к себе. Жизнь слишком коротка для того, чтобы растрачивать ее на нелюбимую работу. Если уж мы проводим большую часть своего времени на работе, она должна давать нам нечто большее – увлеченность любимым делом, радость от работы бок о бок с замечательными людьми, ощущение значимости того, что мы делаем.

**Счастье в работе**

Во многом выбор «своей» компании – это вопрос мировоззрения. Кому-то ближе предсказуемость, стабильность, жесткая иерархия, а высокий доход является решающим фактором. Кому-то, напротив, необходимы как воздух свобода, равенство, непредсказуемость. «Правильной» будет та компания, которая ближе лично вам, будет соответствовать вашим потребностям и представлениям о вселенской гармонии. Основным критерием выбора «своей» компании, является соответствие корпоративной культуры вашим личным установкам, предпочтениям, устремлениям, совпадение ваших целей и ценностей.

В то же время у компаний, которые признаются лучшими, наиболее привлекательными работодателями есть некоторые общие черты. Great Place to Work Institute, основываясь на данных многочисленных исследований, утверждает, что лучшее место работы – это место, где сотрудники «доверяют людям, с которыми работают, гордятся тем, что они делают, и наслаждаются общением с людьми, с которыми вместе работают». Решающее значение имеют три взаимозависимых параметра:

Отношения между сотрудниками и менеджментом;

Отношения между сотрудниками и их работой/компанией;

Отношения сотрудников между собой.

Ключевые характеристики – доверие, гордость и удовольствие. То есть сотрудники организации всегда получают достоверную и честную информацию, гордятся своей работой, а также получают удовольствие и от процесса работы, и от того места, где работают.

Лучший работодатель – тот, кому удается подарить своим сотрудникам ощущение ежедневного и ежечасного счастья в работе. И, как показывает практика, решающее значение здесь имеют не шикарные офисы и высокие зарплаты, а корпоративная культура.

**Корпорации будущего**

Корпоративная культура может либо убить ваши таланты, либо придать мощный импульс их развитию. Компании «старого типа», которые до недавнего времени воспринимались как символы стабильности и безопасности, на фоне глобальных изменений в бизнесе, все чаще получают определение нежизнеспособных. «Будет все меньше желающих работать в корпорациях, потому что корпорациям больше нечего предложить своим сотрудникам, - говорит Аврам Миллер, CEO The Avram Miller Co., в прошлом вице-президент корпорации Intel и сооснователь Intel Capital. - Они не могут предложить ни безопасности, ни каких-либо преимуществ. Люди могут найти новые способы продавать свои знания. Я могу представить эквивалент интернет-аукциона eBay, где люди смогут выставлять свои знания на торги круглосуточно». «Мы привыкли к системе, когда компания предлагает своим сотрудникам безопасность в обмен на их лояльность, - считает Дэниел Пинк, автор книги «Нация свободных агентов». – Отныне такой торг неуместен. И те, кто в него по-прежнему верят, - просто дураки».

Главные недостатки компаний «старого типа» - отсутствие гибкости, стремление выровнять и стандартизировать, жесткая иерархия - зачастую убийственно действуют на индивидуальность, инициативу, энтузиазм их сотрудников. С каждым годом остается все меньше желающих отдать себя в добровольное 8-часовое ежедневное рабство даже в обмен на деньги и красивую строчку в резюме. «Мораль моей истории – истории о том, что является основным в бизнесе сегодняшнего дня – можно представить в виде надгробия, - пишет Том Питерс в книге «Основы. Талант». - Это могильная плита с высеченной эпитафией, которой я желал бы избежать более всего. А именно:

Томас Питерс

1942 – когда-то

Он бы сделал что-нибудь по-настоящему стоящее, но ему не позволил начальник».

Корпорации нового типа, напротив, стремятся найти и удержать талантливых людей, предоставив им максимум полномочий. «Я говорю моим сотрудникам: «Если хотите что-то сделать, беритесь и делайте», - говорит Ричард Брэнсон, глава Virgin. – От этого будет польза для всех нас. Люди работают, их идеи оцениваются по достоинству, а Virgin только выигрывает от такого вклада и напора».

Корпорации нового типа стремятся создать для своих сотрудников комфортную среду обитания, уважают индивидуальность своих сотрудников, и грань между работой и не-работой в них фактически перестает существовать. Корпоративной культуре, поощряющей инициативу и креативность, уделяется огромное внимание. Один из наиболее ярких примеров – компания Genentech, в которой СЕО Артур Левинсон считает защиту корпоративной культуры одним из своих главных приоритетов (об этом E-xecutive писал в статье «Жизнь в бизнесе ради жизни»). Неудивительно, что именно Genentech в 2006 году возглавила рейтинг 100 лучших работодателей по версии журнала Fortune.

К сожалению, рейтинга лучших российских работодателей пока не существует. В то же время корпоративная культура – нечто неосязаемое и часто неочевидное, поэтому определить ее до того, как вы пришли работать в компанию, часто очень сложно. Как в этой ситуации найти «свою» корпорацию будущего?

**В поисках «своей» компании**

Слишком часто приходится сталкиваться с тем, что компании делают вовсе не то, что проповедуют. Например, если компания на словах поддерживает достижение сотрудниками баланса между работой и личной жизнью и оплачивает больничные и отпуска, на практике может оказаться, что все это имеет место быть, но не приветствуется.

Как определить, какова корпоративная культура в компании до того, как вы подписали job offer? Потратьте время на сбор «косвенных улик» и учитесь читать «между строк». Например, вот несколько советов от Маргарет Хеффернан, бывшего CEO ZineZone Corp. и iCAST Corp.:

Встречаетесь ли вы с людьми, которые занимают в организации должности разного уровня? Вы встречаетесь в общедоступном месте, при открытых дверях, или в изолированной переговорной? Могут ли другие сотрудники видеть ваши встречи? Если поведение тех, с кем вы встречаетесь на собеседовании, нельзя назвать открытым, то едва ли корпоративная культура этой компании основывается на открытости и доверии;

Дают ли разные люди в организации одинаковые ответы на один и тот же вопрос? Стараются ли они дать честный ответ? Если вы чувствуете, что сотрудники компании, отвечая на вопросы, пытаются угадать, что вам хотелось бы услышать, то можно предположить, что честность здесь не в чести;

Если вам предлагают чай или кофе, всегда соглашайтесь. Обратите внимание на то, кто их принесет. Вам могут сколько угодно рассказывать об отсутствии жесткой иерархии и равенстве, но едва ли это соответствует действительности, если сотрудники компании считают ниже своего достоинства принести чашку кофе, когда можно поручить это секретарю;

Видите ли вы людей похожих на вас на высших уровнях организации? Если вы – женщина, представитель национального или сексуального меньшинства, но не видите в руководстве никого, кто не соответствует «стандартам», стоит задуматься, насколько лояльна компания к тем, кто не похож на других;

Постарайтесь выяснить, как компания относится к семейным обязанностям своих сотрудников. Во многих организациях число тех, кто пользуется положенными в данном случае привилегиями, не превышает 5%. Почему? Потому что когда сотрудники осознают, что им придется заплатить высокую цену, например, за отпуск по уходу за ребенком, они едва ли им воспользуются. По словам одного из HR-менеджеров, «все это существует лишь для того, чтобы выявить бездельников». Даже если у вас сейчас нет детей, что будет, когда они появятся? А если престарелым родителям потребуется ваша помощь?

Готовы ли сотрудники во всеуслышание рассказать о том, как они провели последний отпуск, или они не могут вспомнить, когда они его брали в последний раз? Появляется ли у них блеск в глазах, когда они рассказывают о работе?

Постарайтесь выяснить, кто в компании получает статус «героя». Это люди, которые работают днем и ночью, бросаются грудью на амбразуру или заключают крупнейшую (но, возможно, не самую сложную) сделку? «Герои» служат важными индикаторами. Те, кто окружен почетом, покажут вам, что в почете в данной компании.

Помимо перечисленных выше стоит упомянуть и о других вполне доступных способах «разведки»:

До того, как вы пойдете на собеседование, постарайтесь собрать о компании как можно больше информации. Интернет значительно упростил эту задачу. Наиболее ценной является информация от инсайдеров – людей, которые либо работали в компании, либо каким-либо образом взаимодействовали с ней;

Корпоративная культура практически всегда зависит от мироощущения человека, который стоит во главе компании. Источником информации в данном случае могут служить комментарии и интервью в прессе, а также личное общение и рекомендации знакомых;

Если вы пришли на собеседование в компанию, внимательно наблюдайте за людьми и развитием событий. Выглядят ли сотрудники счастливыми? Иногда наиболее ценную информацию можно получить в таких местах как «курилка» - просто прислушайтесь, о чем и как говорят сотрудники компании;

Если у вас по-прежнему есть сомнения, постарайтесь договориться о «тестовом дне». Это может быть не полный день, а лишь его часть, но в любом случае вы сможете увидеть своих будущих коллег, почувствовать атмосферу в офисе и ритм, в котором работает компания, и понять, насколько вам комфортно в этом месте и с этими людьми;

Даже если вы сейчас не готовы сменить работу, ищите компании и людей, которых можете назвать «своими» - чьи принципы вы разделяете, чьи идеи вдохновляют вас. Возможно, рано или поздно вас заинтересуют новые возможности, и вы будете знать, где именно их следует искать.

Работа-каторга и работа-удовольствие – два полюса, между которыми находятся тысячи, миллионы компаний. И у вас есть право выбора. Что может быть страшнее, чем упущенные возможности, загубленные таланты и ощущение опустошенности?