

пользуются услугами таких организаций. В честном бизнесе должно быть все прозрачно. Если ты заключаешь сделку или контракт с какой-нибудь организацией, то ты должен быть абсолютно уверен в ее платежеспособности или исполнении заказов в срок. В современных условиях крупные компании играют «открыто». На тендеры выходят с полным пакетом необходимых документов. Хотя и сейчас еще встречаются фирмы-однодневки. Зная досье фирмы, с которой собираешься работать, легче строить с ней отношения. Если организация взяла на себя определенные обязательства и строго их исполняет – это наилучшая ей реклама. В недалеком прошлом настоящий офицер, давший слово и не сдержавший его,

стрелялся. Так и в бизнесе – не должно быть места болтунам и проходимцам. Будь мужчиной – держи слово. Только так тебе будут доверять и работать с тобой.

И последнее. Хороший, исполнительный, ответственный работник – это «кадровое золото». Сотрудника можно найти, даже с очень хорошей характеристикой. Это первоочередная задача кадрового органа. Но как у него сложатся отношения с коллегами в коллективе, будет ли он выкладываться в работе на все 100%? Кто это может гарантировать?

Важнее другое: воспитать такого работника в собственном коллективе, чтобы вы были уверены в нем и он работал с полной отдачей. **HR**

КОГДА ВСЕ ВЗАИМОСВЯЗАНО

Проблемы кадровой безопасности тесно связаны со всякого рода про-рисками конкурентов. Эти вопросы нельзя рассматривать изолированно друг от друга. Взять те же угрозы безопасности самой компании, различного рода невыплаты обязательств по договорам, заключенным с партнерами, финансовую задолженность с их стороны – все это в той или иной степени отражается на кадровой безопасности компании.

Начну с того, что никакая компания не застрахована от внешних и внутренних угроз. Поэтому каждому руководителю надо подумать о разработке и создании системы противодействия внешним и внутренним угрозам предприятия. Если с внутренними угрозами, которые могут гипотетически исходить от недовольных сотрудников, дела обстоят проще, так как существует трудовой договор, где четко расписано все, что касается разглашения коммерческой тайны, то с угрозами внешними дела обстоят иначе. Это достаточно сложный вопрос и требует отдельного рассмотрения. Что касается нарушений со стороны сотрудников, то в зависимости от степени их тяжести, они чреватые серьезными последствиями вплоть до судебных разбирательств и уголовной ответственности.

Если я вижу, что кто-то из ценных моих сотрудников неудовлетворен условиями работы и оплаты, то я постараюсь в целях кадровой безопасности мотивировать его, стимулировать, сделать все, что в моих силах, чтобы удержать его. К тому же, если человек вдруг внезапно решил уйти, то сделать это ему будет весьма непросто. Ведь помимо обязательств, которые берет на себя компания, существуют и личные обязательства сотрудника перед компанией. Во-первых, увольняющийся должен отработать согласно заключенного им с компанией договора определенный срок. Во-вторых, если в свое время компания брала на себя расходы на его образование, повышение квалификации и карьерный рост, то может потребовать от экс-сотрудника компенсацию суммы, эквивалентной всем произведенным затратам.

Чаще всего после такой жесткой постановки вопроса сотрудники хорошо подумают, прежде чем уйти, хлопнув дверью. К тому же, компания вполне законно может учинить дополнительные препятствия к внезапному уходу работника. Вообще, ценного сотрудника, если он на самом деле ценен, можно как-то удержать, но здесь ведь самое главное разобраться в том, по какой причине сотрудник решил покинуть компанию. Может быть, действительно, вся при-



Кристина Кравцова, Директор компании «HILL International»

чина кроется в самой компании. Если руководитель – самодур, который требует от подчиненных не только исполнительности и дисциплины, но и чинопочитания, преклонения – это понравится не всякому. А такого рода спесивые и чванливые диктатора в казахстанских компаниях порой встречаются.

Тут мне могут вполне резонно возразить, что в компании может ра-


ботать внедренный агент конкурентов, втершийся в полное доверие руководства. Думается, мне в таком случае, как человеку, имеющему психологическое образование, не составит особого труда раскусить таких лазутчиков.

И еще один важный аспект в деятельности любой компании. Это так называемое проведение бизнес-разведки и деятельности конкурентов и контрагентов.

Экономическая разведка является относительно новым видом услуг для стран СНГ. Мне, как руководителю рекрутинговой компании, интересно знать обстановку, положение дел в компаниях, являющихся нашими клиентами. Среди них встречаются несколько компаний, относящихся к одной сфере экономики, и между ними отношения, мягко говоря, складываются не совсем благополучно. Мне, естественно, интересно знать, в

чем причина. Первая компания на грани закрытия, вторая растет и развивается, а третья находится на этапе стабильного зстоя.

Мне все это важно знать, чтобы работать с ними корректно и эффективно, чтобы имелся вотум доверия к ним. Ведь они обращаются ко мне, как к руководителю рекрутинговой компании, чтобы я осуществила им подбор подходящих кандидатов. Поэтому мне будет весьма полезно обратиться к компании, занимающейся экономической разведкой, за сведениями о состоянии дел как у действующих, так и у потенциальных клиентов, потому что клиентов мы тоже выбираем и не цепляемся слепо за всякого обратившегося к нам. Нельзя же доверять всем подряд. Нам надо знать, каковы реальные активы компании-клиента, есть ли перспектива для успешного с ним сотрудничества. Бывает такое, что

клиенту требуется кандидат на хорошую позицию (топ -, или мидлменеджера) и сами кандидаты порой владеют более подробной информацией о предполагаемом работодателе, тем более, если уже работали в данной отрасли бизнеса, в котором тот занят. И как я буду выглядеть в глазах кандидата, если скажу ему о том, насколько хороша компания, а на деле выяснится, что она таковой не является. Мы, как клиентоцентрированная компания, должны отстаивать интересы кандидата. А потому без обиняков открыть ему истинное положение дел работодателя. Иначе мы можем подпортить собственный имидж. И что самое важное кандидат, приходящий к нам как соискатель вакансии топ-менеджера, спустя некоторое время может прийти к нам, как клиент. Так как же я могу устроить его в компанию, о которой у меня нет достоверной информации. 

Культурный шпионаж

Жизнь слишком коротка для того, чтобы растрчивать ее на нелюбимую работу, но найти «свою» компанию зачастую очень непросто. Вам придется войти в роль Штирлица и овладеть навыками сбора «косвенных улик» и «чтения между строк». Подобные «шпионские игры» абсолютно законны и более чем оправданны – в результате вы сможете найти компанию своей мечты и жить долго и счастливо.

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. 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.

В поисках «своей» компании

Слишком часто приходится сталкиваться с тем, что компании делают вовсе не то, что проповедают. 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 договор? Потратьте время на сбор «косвенных улик» и учитесь читать «между строк».

Вот несколько советов:

Встречаетесь ли вы с людьми, которые занимают в организации должности разного уровня? Вы встречаетесь в общедоступном месте, при открытых дверях, или за 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.

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;

- 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;

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?