

нить», поскольку руководство хороших работников старается удержать.

– Но ведь вузы ежегодно выпускают тысячи молодых специалистов, которые не могут трудоустроиться.

– Да, их действительно берут на работу очень неохотно. Дело в том, что у молодежи изменилась мотивация к труду. Тут сказало влияние нынешней эпохи всевозможных гаджетов: наши так называемые молодые специалисты зачастую воспринимают работу как компьютерную игру, в которой нет ответственности и все зависит лишь от желания – то ли продолжать, то ли бросить. При этом они выставляют себе как работнику ценник, весьма далекий от реалий.

– Молодежь часто жалуется на такой «заколдованный круг»: без опыта на работу не берут, а пока не возьмут куда-нибудь, опыта не наработаешь...

– Нет, не в этом дело. Сейчас у работодателей требования сильно снизились, они даже на образование часто не смотрят. Главное для них – ответственное отношение к работе. А вот с этим у нынешних молодых людей большие проблемы. Зато если эти качества присутствуют, карьеру можно сделать очень быстро. У нас был такой случай: направили на предприятие молодого специалиста, а через пять лет он стал финансовым директором. Но по этому парню сразу было видно: очень перспективный, четко понимает цель в жизни, грамотно выстраивает карьерный путь. Вот и сказало, что самое ответственное отношение к работе, которого многим сейчас не хватает. А вместе с ним очень быстро пришли и статус, и деньги. А так, чтобы сразу, с первого дня работы – в топ-менеджеры, не бывает. Нужно еще доказать работодателю, что тебе есть за что платить зарплату и есть за что ее повышать.

– Есть ли еще какие-то новые тенденции?

– Да, мы отмечаем еще одно новшество: активно развивается трудовая миграция. Если раньше люди не соглашались на работу в другом регионе, то теперь они на это идут. Особенно ярко проявляется эта тенденция в сфере сельского хозяйства. Наверное, это связано с тем, что сельский образ жизни в России везде, в сущности, одинаков.

– А может быть, в других регионах предлагают более высокую зарплату? Как, по-вашему, курские работодатели способны конкурировать по уровню заработка с иногородними?

– Вообще, зарплата у нас существенно ниже, чем во многих соседних регионах. Тут мы опережаем, пожалуй, только Орел. Но, если надо удержать ценного работника, курские работодатели способны предложить достаточно высокую зарплату.

– И все-таки по каким критериям работодатели определяют, подходит им предлагаемый вами кандидат или нет?

– В первую очередь, это, конечно, профессионализм соискателя и высокий уровень ответственности. Хотя иногда бывают случаи, когда работодатель руководствуется чисто психологическими аспектами. Например, у нас даже был клиент, который при проведении собеседования использовал знаки зодиака и нумерологию. При принятии решения многие просят провести различные тесты с соискателями, все чаще используются услуги детектора лжи.

– Меняется ли спрос на какой-либо вид работ, услуг?

Да, сформировался спрос на новый вид услуг – организационное консультирование. Это очень актуальное и перспективное направление для бизнеса.

– Почему вас заинтересовало именно это направление, и как оно связано с кадровой работой?

Понимаете, когда мы занимаемся подбором персонала для наших клиентов, мы смотрим на организацию как на систему и видим нереализованные возможности организации. Неоднократно обращали внимание наших клиентов на точки роста компаний, но делали это, скорее, интуитивно. Пришлось получить профессиональное образование – консультант по управлению. Теперь мы в полной мере можем оказывать консалтинговые услуги, основываясь на лучшем российском и мировом опыте.

– В чем они заключаются?

– Бизнес-консультирование, или услуги по организационному развитию, – это новый импульс развития для предприятия. Наша задача в этом случае диагностировать состояние компании и найти для нее новые точки роста. Сюда входит разработка стратегии, передача целей компании на уровень подразделений, разработка регламентов и политики, определение должностных функций. Есть интересные методики для решения таких вопросов, как согласование интересов собственников (если в компании их несколько), решение конфликтных ситуаций между подразделениями и руководителями, повышение эффективности предприятия, организация эффективных совещаний и так далее.

– И каков должен быть результат?

– Такой профессиональный подход к организации компании позволяет собственнику повысить ее эффективность. Просто ему для этого нужен взгляд со стороны – независимый и профессиональный. И мы это делаем. В настоящее время работаем над проектом по разработке и внедрению сервисного обслуживания клиентов. Например, нами проведена деловая сессия по разработке программы развития компании на основе конкурентных преимуществ. Мы также проводим мероприятия по оценке персонала, в том числе с использованием различных инструментов. И к этому, я уверена, придет большинство собственников, которые заинтересованы в эффективности своего бизнеса.

Беседовала
Елена БАЙБАКОВА

