

Для современной России характерны по крайней мере восемь типов карьеры: суперавантюрный, авантюрный, традиционный, последовательно-кризисный, прагматичный, отбывающий, преобразующий и эволюционный.

Процесс управления деловой карьерой на предприятии заключается в том, что с момента принятия работника на предприятие и до предполагаемого увольнения необходимо организовать его планомерное горизонтальное и вертикальное продвижение по системе должностей или рабочих мест. Работник должен знать не только свои перспективы на краткосрочный и долгосрочный период, но и то, каких показателей он должен добиться, чтобы рассчитывать на продвижение по службе.

Работники могут воспользоваться четырехфазной программой развития карьеры, практикуемой «British Petroleum» (BPE): самооценка, постановка цели, планирование карьеры и стадия осуществления. Программа обеспечивает работникам открытую двустороннюю коммуникацию с их руководителями на всех четырех стадиях. Для того, чтобы поддержать новый дух открытости и доверия, программа развития карьеры носит добровольный характер, поскольку ни одного сотрудника не заставляют проходить все четыре стадии. На протяжении всего процесса BPE предоставляет необходимые возможности, но воспользоваться ими или нет – решают сами сотрудники.

ЧТОБЫ СОБЕСЕДОВАНИЕ ПРОШЛО УСПЕШНО

Г. Кадыргулова, А. Сидоренко

2 курс, факультет экономики и управления

Научный руководитель – **асс. О.Л. Юданов**

По нашему мнению, собеседование можно считать успешным, если будут удовлетворены взаимные интересы организации и соискателя и при этом они потратят минимум своих ресурсов. Наглядно это выглядит так:

Максимальная польза + Минимальные затраты = Успешное собеседование.

Чтобы определить, как сделать собеседование успешным, рассмотрим основные ошибки соискателей при поиске работы (таблица 1) и основные ошибки работодателей при подборе персонала, а также предложим способы устранения этих ошибок.

Основные ошибки соискателей

В стратегии поиска работы	На собеседовании	В составлении резюме
<ol style="list-style-type: none"> 1. Отсутствие понимания, какую именно работу вы ищете, в какого рода компанию и на какую должность хотите устроиться. 2. Неверные представления о своих реальных возможностях в плане карьерного роста. 3. Неспособность отличить добросовестного работодателя от различного рода мошенников на рынке труда. В результате молодые соискатели часто оказываются обманутыми. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ненадежность, безответственность. 2. Явка на собеседование вместе с сопровождающими. 3. Незнание хоть какой-либо информации о компании. 4. Прерывание интервью разговорами по мобильному телефону. 5. Отсутствие заинтересованности у кандидата на собеседовании. 6. Раздраженная реакция на вопросы. 7. Критика бывших начальников. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Небрежно составленное резюме: с ошибками, малоинформативное и похожее на сотни других как две капли воды. 2. Отправка резюме без сопроводительного письма. Имейте в виду: для молодого специалиста с шаблонным резюме, правильно составленное сопроводительное письмо – это реальный шанс, чтобы на его кандидатуру обратили внимание.

Следует сказать и о мошенниках. Они обычно встречаются на сайтах с бесплатной регистрацией, где нет жесткой редакционной политики и т.п. Могут быть ошибки в названиях компаний, нет жестких требований. Соискателям предлагается звонить по телефону (отсутствие сайта).

Основными ошибками при подборе персонала являются:

1. Неточно составленное описание вакансии.
2. Нечёткое представление о том, в ком нуждается организация.

Для того чтобы предъявить правильные условия соискателю, нужно для начала понять, кого мы нанимаем. Способ проведения собеседования будет меняться в зависимости от будущей должности сотрудника. Мы предлагаем распределить условно все должности на 5 групп, основываясь на теории классовой стратификации. В итоге соискателю предъявляются те требования, которые предполагает его должность (таблица 2).

Соответствие требований работодателей классовым стратам

Должности	Профессиональные качества				Личностные качества					Примеры
	Высшее образование	Техническое образование	Опыт	Реализованные проекты	Организаторские способности	Коммуникативные качества	Способность принимать решения	Ориентированность на результат	Исполнительность	
Высшего класса			+	+	+	+	+	+		генеральные директора корпораций, успешные бизнесмены
Среднего высшего класса	+		+		+	+	+	+		врачи, профессора, юристы, руководящий состав предприятий
Среднего низшего класса	+					+		+	+	работники торговли, менеджеры низшего и среднего звена
Рабочего класса		+							+	занятые преимущественно физическим трудом, люди из сферы обслуживания

Конечно, могут накладываться дополнительные условия, такие как возраст, внешность, поэтому классификация носит условный характер. Если к каждой из этих условных групп будет осуществляться индивидуальный подход на собеседовании, то организация может сэкономить время на поиске подходящего персонала.

3. Многие компании несправедливо избегают серьезных финансовых затрат на подбор сотрудников.

Ошибок, совершаемых на этапе подбора кандидатов, можно избежать. Необходимые для этого усилия и затраты, безусловно, окупят себя в долгосрочной перспективе.

Лишь подойдя к решению проблемы комплексно, можно будет сократить поиски работодателя и соискателя для встречи друг с другом.