



ГЛОБАЛЬНЫЙ РЕКРУТЕР

(продолжение, начало – с. 12)

«Когда я интервьюирую иностранца, в особенности американца, то не могу не учитывать культурные особенности, – говорит Ольга Кныш. – Есть целый ряд вопросов, которые задавать нельзя, поскольку у них это попросту незаконно. Нельзя спрашивать о возрасте, национальности, сексуальной ориентации, заболеваниях. В резюме не принято помещать фотографию, указывать национальность, пол и цвет кожи. И любые вопросы или комментарии, в которых обнаружится излишнее внимание к этим деталям, кандидаты всегда могут расценить как дискриминацию, что чревато серьезными последствиями вплоть до судебного преследования. В нашей стране экспат, которому зададут подобные вопросы, может обойтись просто недоумением, сознавая, что он находится в другой стране, но в ряде западных стран они под запретом, поэтому к таким темам нужно относиться очень осторожно».

Екатерина Горохова приводит в качестве примера случай, имевший место в Швеции: один арабский эмигрант как-то послал в некую компанию резюме, указав свою настоящую, арабскую, фамилию. На это резюме не пришло никакого ответа. Через некоторое время он послал то же самое резюме, поменяв в нем свою фамилию на вымышленную шведскую. На этот раз на резюме отреагировали мгновенно, прислав приглашение на интервью. В итоге эмигрант подал на компанию в суд за дискриминацию, после чего имело место серьезное судебное разбирательство. «У нас тоже неприлично задавать во-

прос о прописке, но никто не пойдет подавать на вас за это в суд, – говорит Екатерина Горохова. – В то время как в Европе и Америке отношение к дискриминации исключительно серьезное».

Гораздо более позитивный характер носит обсуждение образования кандидата. Многие рекрутеры отмечают, что в первую очередь в Америке достаточно большой акцент делают на бизнес-образование, на наличии у кандидата диплома MBA.

Забота о репутации компании требует довести интервью до конца, задав по крайней мере большую часть вопросов.

Американские правила построения композиции интервью сегодня можно считать общепринятыми: после нескольких вопросов на нейтральную тему для создания благоприятной атмосферы следует ряд уточняющих вопросов по резюме, после чего используется одна из стандартных техник – интервью по компетенциям. В ходе собеседования задаются вопросы, которые имеют отношение исключительно к тем требованиям, которые были перечислены в объявлении о найме.

То же самое касается и прочих нюансов организации собеседования вроде правил о расположении кресел, обеспечивающих необходи-

мую дистанцию. Рекомендованная продолжительность интервью – около часа. Считается неприличным заканчивать собеседование через 10–15 минут после его начала, даже если уже на второй минуте становится ясно, к примеру, что человек совершенно не годится на должность или вообще перепутал ее. Забота о репутации компании требует довести интервью до конца, задав по крайней мере большую часть вопросов. Кстати, особый такт в рекрутменте свойственен в первую очередь британцам, которые максимально уважительно относятся к кандидату, никогда не рассматривая его как «товар».

«Если рекрутер надлежащим образом выстроит рабочий процесс, то культурные различия не помешают ему найти правильного кандидата, – говорит Екатерина Горохова. – В этом смысле глобальный подход пронизал процесс рекрутмента вне зависимости от культуры страны. Кто-то жмет руку, кто-то нагибает голову, кто-то целуется два раза, но когда мы встречаемся с коллегами-рекрутерами из разных стран, у нас нет ощущения, что эти люди приехали с другой планеты».

Очевидно, что достаточно знания элементарных культурных особенностей страны, чтобы не бояться сделать или сказать что-то не так на собеседовании в иностранной компании. Конечно, специфика региона или ваша личная ситуация могут заставить вас воспользоваться помощью специалистов и проконсультироваться по нужным вопросам еще до встречи в компаниях – такие консультации дают международные кадровые агентства.

Илья Зиненко,
www.e-xecutive.ru

HR-НОВОСТИ

Украина: Работа влияет на здоровье

Исследование, проведенное Kelly Services, показало, что украинских работников делает нездоровыми их работа. Почти треть занятых полагают, что работа негативно влияет на их здоровье. Большинство считает, что работодатель должен гарантировать их здоровье на рабочем месте.

Более половины работников не взяли больничный выходной в прошлом году. Однако, женщины (68 %) были более склонны взять больничный отпуск, чем мужчины (49 %). 82 % опрошенных заявили, что заплатили за больничный лист. Почти половина опрошиваемых (49 %) чувствуют себя повинным из-за потерянного рабочего времени, когда они больны.

Большая часть (86 %) участников заявила, что руководители должны гарантировать здоровье своих подчиненных. Почти 83 % украинских работников определяют свое текущее состояние здоровья скорее «хорошо», чем «очень хорошо».

Исследование проводилось в 33 странах, были опрошены 115 тыс. чел. Выявили, что в Японии наихудшая ситуация со здоровьем персонала. Мнения работников всего мира сходятся на том, что доступ к спортзалу, гибкий график работы и меньшее давление на рабочем месте улучшило бы их здоровье и профессиональную пригодность.

Пресс-релиз Kelly Services Ukraine

Работники объявлены в розыск

В августе 2008 г. американская Интернет-компания Yahoo! Inc. приступила к поиску генерального менеджера своего российского представительства с помощью одной из социальных сетей Всемирной паутины.

Например, украинская сеть аптек для этого наняла «подставных покупателей», которые приходили в конкурирующие аптеки и своими вопросами пытались испытать «на прочность» фармацевтов. Те, кто проходил этот отбор, приглашались за вручением премии «Лучший фармацевт», а заодно получали предложение сменить работу.

Не менее креативным методом поиска сотрудников являются Интернет-игры. На основе всемирно известной игры «Тетрис» украинская компания разработала свою версию под названием «Катрис». Игра размещается на сайте компании, а также других ресурсах в Интернете. Из падающих деталей необходимо собрать куклу. При прохождении всех уровней игрок получает миллион условных рублей и предложение заработать такую же сумму за год в реальной жизни: в конце игры появляется ссылка на вакансии фирмы.

Искать необходимого работника могут не только компании и рекрутеры, но и любой человек вообще. Недавно одна из российских социальных Интернет-сетей объявила, что будет выплачивать месячный оклад кандидата каждому, кто поможет разыскать требуемого специалиста. Вознаграждение получит тот, кто сообщил о специалисте, которого в итоге приняли на работу.
www.apsc.ru

Нехватка кадров страшнее мирового экономического спада

80 % российских топ-менеджеров уверены, что бизнес будет расти. А вот число оптимистов резко упало среди американских (35 вместо 53 %) и европейских боссов (44 против 52 %) за 2008 г. По мнению Сэмюэла Дипиза, президента международной сети фирм PricewaterhouseCoopers, это связано с замедлением роста и проблемой с кредитами в западных странах.

Несмотря на оптимизм, руководители российских компаний прежде всего видят угрозы для бизнеса в нехватке квалифицированных кадров. 90 % опрошенных топ-менеджеров из России назвали эту проблему ключевой. Сложнее всего, по мнению лидеров крупнейших мировых компаний, найти специалистов, которые одновременно обладают техническими знаниями, навыками в области руководства и бизнеса в целом.
www.funkyjob.ru

Традиция празднования Дня рекрутера родилась 20 сентября 2001 г., когда его утвердили и впервые отметили несколько кадровых агентств из Украины, России, Белоруси, Грузии, Кыргызстана и Казахстана. Идею проведения данного торжества поддержали 14 общественных организаций стран СНГ. Дата – 20 сентября – была выбрана по дате публикации первого в истории России материала, в котором описывался процесс работы кадровых агентств (в 1991 г. в газете «Известия» была опубликована статья Василия Захарько «Охотники за головами»).

Издательство HRD поздравляет рекрутеров с профессиональным праздником! Желаем вам понимающих заказчиков, профессиональных кандидатов, оперативного закрытия вакансий и финансовых успехов в бизнесе!

КОЛЛЕГИ, С ДНЕМ РЕКРУТЕРА!



Ольга ВАСЯНОВИЧ,
руководитель отдела
рекрутинга,
«Венбест-Рекрутинг»



Татьяна ВИТКОВСКАЯ,
консультант
департамента В2С,
«Брейн Сорс
Интернешнл»



Наталья СОБЧУК,
заместитель
директора,
DOPOMOGA

Коллеги, желаю вам идеальных заказчиков и идеальных кандидатов. Вперед и только вперед, и ни шагу назад!

1. **Я люблю свою профессию, потому что** мне нравится нести ответственность за результат, который является следствием увлекательного многоступенчатого процесса поиска и отбора высококвалифицированных специалистов.

2. **Моя профессия трудна, потому что** очень интересна, зачастую не можешь остановиться... Рынок труда на сегодняшний день насыщен специалистами, но не все в процессе отбора подтверждают уровень своей квалификации, в чем и заключается сложность поиска. Мы делаем важную работу, которая является частью нашей жизни.

3. **Лучший профессиональный подарок мне ко Дню рекрутера** – побольше хороших клиентов в корпоративах с бантиком!

4. **Идеальный заказчик. Какой он?** Умеющий работать с рекрутинговыми компаниями, с четким пониманием профиля необходимого сотрудника, прислушивающийся к советам консультанта, своевременно дающий объективный фидбек.

5. **Идеальный кандидат. Какой он?** На 100 % отвечающий требованиям клиента.

Дорогие коллеги, желаю вам каждый день делать украинский бизнес лучше, а людей – счастливее!

1. **Я люблю свою профессию, потому что** она дает мне возможность подбирать специалистов для лучших компаний.

Работая в сфере рекрутмента, я чувствую себя причастной к развитию бизнеса в Украине!

2. **Моя профессия столь трудна, сколь и приятна!**

Отдача от людей, с которыми общаешься в процессе работы – колоссальна!

3. **Лучший профессиональный подарок мне ко Дню рекрутера** – новый интересный амбициозный проект.

4. **Идеальный заказчик. Какой он?** Идеальный заказчик очень четко видит задачи, которые будут поставлены перед кандидатом на вакансию.

Это человек, который умеет мыслить интересами бизнеса, по-настоящему ценит личность, не зашоренный.

5. **Идеальный кандидат. Какой он?** Самодостаточный и уверенный – в глазах рекрутера, честный и критичный – в своих собственных глазах.

Коллеги, желаю одного – получать удовольствие от нашего дела, ведь мало кто может похвастаться тем, что его работа – это хобби!

1. **Я люблю свою профессию, потому что** она приносит мне удовольствие и позволяет полностью удовлетворить свои потребности – в коммуникациях, результативности, помощи другим, а также в амбициях, известности, престижности.

2. **Моя профессия трудна, потому что** требует эмоциональных нагрузок, полной отдачи, она непредсказуема. Общение с людьми – это и плохое настроение, и эмоциональные срывы, и необходимость быть всегда на связи... Что поделаться – ты публичный человек!

3. **Лучший профессиональный подарок мне ко Дню рекрутера** – это благодарность клиента. Мне очень нравится, когда дело, в которое ты вкладывала всю себя, оценили, поблагодарили, похвалили за профессионализм.

4. **Идеальный заказчик. Какой он?** Любый. Как и ко всем людям, нужно стараться найти к нему подход. Главное – понять потребности заказчика и построить успешные партнерские отношения.

5. **Идеальный кандидат. Какой он?** Любый. Человек ищет вторую половину, кандидат – ищет «ту самую» компанию. Моя задача – понять, что ему нужно, и предложить «заветную» вакансию.

EMPLOYMENT
место встречи с новой работой

Периодичность:
12 выходов в квартал,
с июля 2007 г. – еженедельно по средам
Учредитель:
ООО «Имплоимент Медиа»,
входит в издательскую группу HRD
Юридический адрес:
Украина, 04205, г. Киев,
пр. Оболонский, 23а
Почтовый адрес:
04205, Киев-205, а/я 118

Зарегистрировано:
в Министерстве юстиции Украины
под № 12211-1002ПР серия КВ
от 21.12.2006 г. (место № 11136-16Р
серия КВ от 3 апреля 2006 г.)
Издатель:
Николай Осеико
Главный редактор:
Людмила Кидисюк
Редактор:
Екатерина Вербицкая
Редакция:
тел.: +38 044 455 6145
тел./факс: +38 044 455 6144
www.hrd.com.ua
www.employment.in.ua
info@hrd.com.ua

Издатель может публиковать материалы,
не разделяя точки зрения авторов.
Опубликованные в газете материалы
являются собственностью издательства
и не могут быть воспроизведены в какой-
либо форме без письменного разрешения.

Название **EMPLOYMENT** является
зарегистрированной торговой маркой
ООО «Имплоимент Медиа».
Свидетельство от 25. 10. 2007 № 83788

Все права защищены.
За содержание рекламы и ее соответствие
Закона Украины «О рекламе»
ответственность несет Рекламодатель.

Издательство HRD
также предлагает журналы:

**УПРАВЛЕНИЕ
ПЕРСОНАЛОМ**

ПРАЦЯ І ЗАКОН

Распространение:
Анатолий Бирюков ab@hrd.com.ua
тел.: +38 044 461 9270

Печать:
Типография «УкрДрук»
Тираж – 14200 экземпляров
Подписано в печать 12 сентября 2008 г.
Заказ № 726

Ads Placement
(Countries other than CIS)
IPK Sp. z o.o. (Poland)



тел.: +48 58 550 1116
Контакт: Yurij Kiriienko
Yurij.Kiriienko@ipk.com.pl

Размещение рекламы:
Украина, страны СНГ
ООО «СофтАрт»

СофтАрт

www.softart.com.ua
тел.: +38 044 461 9270
Контакт: Виктория Гребень
vg@softart.com.ua

Готовые рекламные макеты принимаются
не позднее суток
до сдачи номера в печать
Сдача номера: 15:00 пятница