



По всей вероятности, Вам знакома эта проблема. И даже с большой вероятностью есть какие-то собственные решения этой проблемы.

Кстати, у многих великих людей были свои решения этой проблемы: Александр Македонский, собирая свою гвардию, пользовался простым приемом - он взмахивал резко большим и острым мечом перед лицом кандидата, и если он бледнел – не брал. Если краснел – брал. Наполеон ставил на руководство битвой тех генералов, кому везло в карты накануне. Похоже, что оба из них гораздо больше доверяли своим наблюдениями, не тратили время на долгие разговоры «о смысле жизни», или объяснения, почему они делают именно так.

Вы, наверное, замечали, что не все сотрудники одинаковые. Кто-то усиленно справляется со всеми делами, а кто-то отнимает много времени. Он старается изобразить активную деятельность и сотрудничество, при этом подбрасывая Вам все новые и новые проблемы вместо того, чтобы решать их.

Интересно, что развитие или успех компании зависит от тех людей, которые вовлечены в ее деятельность. Иногда один-два человека отравляют атмосферу настолько, что у всей компании дела начинают идти плохо.

Когда компания стартует, она, как правило, состоит из группы отчаянных энтузиастов, увлеченных своей мечтой, и, может быть, нескольких случайных людей. По мере ее развития к успеху пытается присоединиться все большее количество случайных людей, менее рискованных и отчаянных. Средств становится больше, и это привлекает бездельников. А на подбор кадров (и это достаточно забавный момент), часто ставится тот, кто не может добиваться хороших результатов на основных направлениях деятельности компании. И, что самое замечательное, этот человек никогда не позволит прийти в компанию действительно производящим людям. Он начинает объяснять вам, что очень тяжело найти хороших работников и это можно сделать, только предлагая все увеличивающиеся стабильные зарплаты.

Значительную долю проблем подбрасывают кадровые агентства. Вам, как правило, предлагается на выбор большое количество «тунеядцев», иногда даже натренированных на то, чтобы вам понравиться. Вы устаете с ними общаться и в отчаянии берете кого-нибудь. И долго не можете разобраться: вроде бы хороший человек, все понимает, улыбается. Только не видно никакого результата. Вроде бы выгонять не за что. Платите кадровому агентству, а спустя несколько месяцев все-таки расстаетесь с тем сотрудником, за которого заплатили деньги. И при этом испытываете огромную усталость от всей этой ситуации.

Проблемы с персоналом могут появляться и с другой стороны. И вы наверняка можете добавить к этому случаи найма родственников, друзей, негодяев, выгнанных из других компаний-конкурентов, увлеченно рассказывающих о предыдущих нехороших руководителях. Вряд ли имеет смысл описывать потери, хотя основные из них – это зря выплаченные зарплаты, затраты на рабочие места, потеря Вашего времени и времени Вашего продуктивного персонала. Основными из них, прямо скажем, все-таки являются упущенные прибыли и снижение темпов роста компании.

Вопрос остается в том же: как набрать продуктивный персонал? Как найти того, кто будет решать проблемы, а не создавать их?

ОТВЕТ ЕСТЬ!

Есть технология, как подбирать продуктивных людей. Человек, как правило, не

становится продуктивным внезапно. У него обязательно есть достижения в жизни, которыми он гордится. Это может быть созданный им лично сайт или собранная еще в школьном возрасте цветомузыка, найденный для компании очень удачный сотрудник или закрытая на очень приличную сумму сделка...

Только внимание!!! Если бухгалтер говорит Вам, что он работает бухгалтером уже 20 лет – это не достижение, а вот если он прошел через 5 проверок в налоговой инспекции с минимально возможными потерями, организовал четкий учет на предприятии, восстановил утраченные документы – это действительно заслуживает внимания.

Главное, не кем человек был, а что он сделал, какой результат получил.

Если во время собеседования спросить претендента, какие у него есть достижения в жизни, которыми он гордится, этот человек быстро и без большой задержки отвечает на этот вопрос. Естественно, имеет смысл спросить о результатах, которые он достиг на своей предыдущей работе.

При наборе персонала в своей нынешней компании, да и во всех предыдущих компаниях, я пользовался именно этим методом. Первое, что я проводил (на стадии организации я делал это лично, а потом специально обучил этому одного из своих очень успешных сотрудников) - это интервью на продуктивность. Очень интересно было наблюдать замешательство некоторых людей при ответе на простой, казалось бы вопрос.

Также очень важны личностные характеристики претендента, мы их выявляем с помощью проведения Оксфордского теста анализа личности и нескольких других тестов.

Еще стоит обратить внимание на мотивацию Вашего претендента, почему он хочет работать именно в Вашей компании, каковы его цели. Если он нацелен только на деньги, то это не плохо, но в любой момент где-то могут предложить и больше. А ведь самые лучшие сотрудники не уйдут из компании, даже если будут временные трудности, потому что для них важна компания. Когда в одной из моих компаний произошел раздел и я был реально не в лучших условиях, многие из моей команды остались со мной, так как верили в меня, как лидера. В итоге они не прогадали...