

Директор по персоналу

Персональные консультации

Ник КОКС

старший вице-президент

Гендиректор потребовал, чтобы все руководители за два года защитили диссертации. Как переубедить его?

Вопрос

Побывав в компании наших партнеров, гендиректор узнал, что там все руководители имеют ученую степень. Он решил, что так должно быть у нас, и выдвинул требование: всем руководителям за два года написать и защитить диссертации, чтобы получить степень кандидата наук. Но мне кажется, это лишнее. У наших руководителей и так высокая нагрузка, они задерживаются допоздна на работе. Писать диссертацию просто некогда: иначе ухудшатся показатели труда. Как все это преподнести гендиректору, чтобы он услышал и отказался от идеи с защитой кандидатских?

Алиса Н., руководитель HR-службы (г. Новосибирск)

Ответ

Не начинайте с того, что многие ключевые сотрудники, не желающие защищать диссертацию, уйдут. Это может вызвать раздражение у руководителя, и он перестанет Вас слушать. Лучше скажите, что понимаете: кандидатская степень – это

подтверждение способностей руководителя. Затем переходите на язык цифр. **Посчитайте, сколько времени необходимо уделить тому, чтобы написать диссертацию** (исходя из зарплаты каждого управленца и стоимости часа его работы). Несколько раз в неделю придется отпускать начальников отделов в библиотеку. Руководители будут отвлекаться на диссертацию, переключаясь с рабочих проблем на научные дела. Это будет мешать работе. Готов ли Ваш гендиректор к этому? Покажите ему, **в какую сумму временное отсутствие руководителей отделов может обойтись компании**. Прикиньте, какой будет гипотетическая прибыль от того, что управленцы компании получают степень кандидатов наук. Сравните эту сумму с возможными издержками и расходами. Когда генеральный директор будет размышлять над цифрами, напомните ему о том, что **не все руководители мечтают получить кандидатскую степень и поэтому могут уволиться**. Стоит ли их терять? Предложите другой способ повысить уровень знаний: обучение внутри компании по профилю работы.

Кандидат убежден: не предупредив его, я не могла звонить его бывшему работодателю. Так ли это, брать ли кандидата на работу?

Вопрос

Нашли руководителя на новый проект: мужчина 32 лет, хваткий, предприимчивый. Я решил навести справки о нем у бывшего работодателя. Рекомендации дали позитивные. Позвонил на мобильный телефон кандидату, чтобы позвать его на работу. А он сразу спрашивает: «Вы что, не верите мне, раз звонили на мою бывшую работу?» Я объяснил, что многие так делают. Но кандидат ответил, что надо согласовывать такие звонки с ним. Правда ли это и что мне делать – брать или не брать его на работу? О чем может говорить такое его поведение?

Степан Ш., HR-директор (г. Нижний Новгород)

Ответ

Собирать рекомендации с прошлых мест работы – повсеместная практика, и в этом нет ничего удивительного. Но, **согласно правилам этикета, следовало бы предупредить кандидата, что Вы планируете собирать рекомендации**. Это корректно и правильно. Но почему кандидат так возмущен тем, что Вы наводили справки о нем у его прошлых работодателей? Возможно, ему есть что скрывать? **Столь критическое отношение к Вашим действиям и негативная их оценка – тревожный сигнал**. Кандидат может оказаться неуживчивым человеком, не исключено, что будет резок и груб с коллегами.

Если и после разговора с Вами кандидат продолжает возражать против того, чтобы Вы звонили на предыдущие места работы и собирали рекомендации о нем, я не советую Вам брать его на работу. Ведь Вы станете судить о кандидате только по информации, которую он предоставил о себе сам. Не исключено, что соискатель приукрашивает действительность или обманывает Вас. Принимать решение о приеме на работу в таком случае нельзя.

На вопросы отвечала Айгюн КУРБАНОВА, Директор по персоналу компании «Рельеф»

Снова не было новогоднего корпоратива. Как доказать руководству, что мероприятие необходимо

Вопрос

Руководитель компании считает, что в новогоднем корпоративе нет никакого смысла и никакой пользы. Гендиректор говорит: «Это все равно, что праздновать приход зимы или наступление лета». Но другие корпоративные мероприятия, например День рождения компании или летние веселые старты, у нас проходят постоянно. Сотрудники очень переживают, что фирма не отмечает новогодний праздник, чувствуют себя ущемлено, глядя на своих знакомых, работающих в компаниях, где такой праздник проводится, и которые в красках рассказывают, как все прошло. Не хочется, чтобы наша компания, вполне финансово состоятельная, выглядела хуже. Какие аргументы привести гендиректору, чтобы он не был против новогоднего корпоратива?

Анна М., Директор по персоналу (г. Санкт-Петербург)

Ответ

Проведите сами небольшое исследование: посмотрите, как празднуют Новый год приличные компании Вашего города или региона. Важно понять, какой процент работодателей не проводят новогодний корпоратив. Упор делайте на конкурентов. Покажите, что они в основном проводят новогодний праздник, приведите данные, сколько сотрудников перешло из Вашей компании к конкурентам. Возможно, их корпоративная культура привлекает людей. Подчеркните, что **традиция всей компанией отмечать Новый год – это ключевой элемент формирования корпоративной культуры, командообразования, повышения мотивации и лояльности**. Отказываясь от праздника, компания посылает негативный импульс сотрудникам. Сделайте акцент на том, что новогодний корпоратив – прекрасная

возможность транслировать ценности компании, подвести итоги работы за год, укрепить HR-бренд. Конечно, подвести итоги можно и на обычном собрании в офисе, но это будет скучно. А на празднике – самая благоприятная обстановка для того, чтобы поговорить об успехах и новых задачах. Наконец, проводит или не проводит новогодний корпоратив компания – это важный факт не только для сотрудников, но и для потенциальных кандидатов на работу. У них сложится настороженное отношение к работодателю. А удержать лучших специалистов только зарплатами и соцпакетом невозможно. **Если камень преткновения – бюджет, предложите его сократить.** Праздник можно сделать элегантным и недорогим, но ярким по наполнению, если провести его, к примеру, в формате делового завтрака с игровыми элементами или устроить веселые добрые конкурсы.

Отвечала Карина САМОХИНА, Директор по персоналу компании «НЭО Центр»