

Гульнара Латфуллина

Секреты рекрутера

*Четыре истории
из жизни*



Гульнара Латфуллина

Секреты рекрутера

Четыре истории из жизни

Шрифты предоставлены компанией «ПараТайп»

© Гульнара Латфуллина, 2017

Брошюра написана специально для размещения на сайте Кадрового агентства Экспресс. Цель издания – познакомить клиентов с коучем и консультантом по карьере Латфуллиной Гульнарой Мунирвной.

16+

Создано в интеллектуальной издательской системе Ridero

Оглавление

[Секреты рекрутера](#)

[1. Вы слишком хороши!](#)

[2. Человек — мера всех вещей!](#)

[3. Стрелять в мишень с закрытыми глазами](#)

[4. Вам не двадцать пять](#)

[Послесловие](#)

СЕКРЕТЫ РЕКРУТЕРА

С каждым годом технологии поиска работы становятся все доступнее и понятнее. Появляются новые сайты по поиску работы, со всех сторон соискателям предлагают статьи и телевизионные передачи о том, как составить резюме, научиться правильно проходить собеседования, выбирать новое место работы.

И соискатели становятся грамотнее. Они уже не боятся предъявлять работодателям требования и разбираются в трудовом законодательстве.

Тем не менее, нахождение работы своей мечты по-прежнему остается недостижимой целью для многих соискателей. И здесь под горячую руку, конечно, виноваты все – работодатели, рекрутеры, работные сайты, расположение планет и даже погода!

Конечно: резюме сделал как надо, разместил на правильных сайтах, на собеседование пришел в костюме, улыбался и вдохновенно говорил о развитии и росте. А в результате – очередной «облом»! Обратной связи от работодателя не получил. Никто не позвонил и не объяснил – за что!

В этой брошюре мы, наконец, ответим на некоторые болезненные и волнующие вопросы. Вы увидите процесс со стороны, станете немного лучше понимать, почему вас не взяли на эту работу и как повысить свои шансы максимально.

Структура каждой главы:

Ситуация

Объяснение

Логика рекрутера

Совет



Итак,

1. Вы слишком хороши!

Да, именно так. Примерно в 50% случаев Вы окажетесь слишком хороши для этой работы. Как же так? Вы же знаете, что все обязанности, которые описаны в объявлении о работе, Вы сможете выполнить «одной левой»! Вы уверены, что работодатель будет счастлив получить такого квалифицированного специалиста и с радостью распахнет перед Вами все двери. И что же происходит?

Ситуация:

Во время кризиса увольняют большое количество сотрудников. Прием на работу везде ограничен и безработных становится все больше.

В большом логистическом комплексе фармацевтической компании всегда не хватает рабочих рук. Нужны комплектовщики заказов на лекарства.

К рекрутеру по объявлению приходит импозантный мужчина в костюме, лет тридцати пяти, и показывает свое резюме. Последнее место работы – руководитель складским хозяйством и т. д. Вакансий на подобную позицию нет, зато есть ипотека.

Рекрутер, если он профессионал и дорожит репутацией компании, обязательно проведет небольшое собеседование и расстанется с кандидатом, приговаривая – мы Вам позвоним

в случае положительного ответа. И со стопроцентной вероятностью не позвонит.

Как? Почему? Почему взяли вот этого зеленого мальчишку без опыта и не взяли опытного в складской логистике здорового мужчину?

Объяснение:

Он слишком много знал! Он разбирался в психологии и управлении персоналом. Он понимал, как и за что начисляется зарплата, и как с помощью премии мотивировать персонал. Он из тех, кто не терял время даром, а постоянно учился и развивался.

Вопрос — зачем работодателю комплектовщик с такими возможностями?

Логика рекрутера:

«Вот возьму я этого человека на вакансию комплектовщик. Через неделю он поймет все технологии и регламенты, через две он будет понимать всю карту взаимоотношений в коллективе, через три он станет видеть ошибки и манипуляции со стороны руководителей, а через месяц начнет их учить или подсиживать. Зачем мне эти проблемы? И как мне объяснить это кандидату? Лучше не буду ему звонить, авось найдет интересную вакансию и забудет про нашу.»



Совет:

Всегда ищите ту вакансию, где Вам есть чему научиться и куда расти. При этом надо быть уверенным, что хотя бы половину всех описанных обязанностей вы можете выполнять довольно легко, а остальному можете и хотите научиться. Условие – по требованиям подходите процентов на 90.

Тогда вероятность попадания в цель окажется выше!

2. Человек – мера всех вещей!

А точнее – уровень культуры человека.

Сегодня с вероятностью 90% на должность руководителя в больших компаниях возьмут не того, кто легко может продать прошлогодний снег, и не того, кто умеет генеральским голосом строить подчиненных. На работу возьмут того, у кого выше уровень культуры.

Ситуация:

В большую розничную сеть подбирают директора региона.

В компании много собственных технологий и серьезная система обучения.

Основные обязанности выглядят примерно так:

Организация и контроль торгового процесса магазинов (7 магазинов)

Подготовка кадрового резерва и развитие персонала

Соблюдения установленных стандартов в Компании

Обеспечение сохранности товарно-материальных ценностей и снижения потерь

...отчеты конечно же, командировки всякие....

К рекрутеру на собеседование пришла женщина, опрятно и современно одетая, ногти, прическа, каблуки, – все на месте. Последнее место работы в резюме – директор кластера (15 магазинов) в одной из региональных продуктовых сетей. Образование – высшее,

менеджмент. Все как по нотам. Точнее — по требованиям. НО!

На собеседовании рекрутер, вместо того, чтобы расцеловать идеальную кандидатку и на руках внести её в распахнутые двери компании, задаёт следующие вопросы — а кем работают Ваши папа и мама? а почему Вы пошли учиться на менеджмент? А что вы любите читать? А какие тренинги посещаете?

Кандидатка, конечно же, нервничает, даже немного возмущается. Нет, она не любит учиться, это занимает слишком много времени. Она же работает! Тренинги посещать — зря тратить деньги. А книги — это скучно и немодно. Сейчас все есть на YouTube....

Рекрутер тихонько вздыхает, занавес опускается....

Объяснение:

Нелюбовь к учебе, нежелание сосредоточиться на чтении книг, как правило, говорят о низкой обучаемости человека. А в компании, где масса технологий и стандартов, которых больше нигде нет, придется ежедневно учиться, много запоминать. Но самое главное — руководитель сам является наставником и учителем для своих подчиненных, обучает, воспитывает их. И тут уровень знаний и культуры сыграют решающую роль.

Логика рекрутера:

«Вот возьму я эту прекрасную во всех отношениях женщину на должность Директора региона. И поедет она учиться в Москву на месяц. И будут её учить долго и упорно всем нашим стандартам, и технологиям. А на экзамене она все перепутает и перевернет. Потому что зачем учиться при таком-то опыте, когда все можно изучить на практике, методом проб и ошибок?»

И как высококультурный человек, рекрутер не сможет заставить себя позвонить и сказать милой женщине — мы не возьмем Вас, поскольку книжки Вы читать не любите, а это не комифо.



Совет:

Как сказала незабвенная Алиса в стране Чудес, чтобы оставаться на месте, надо бежать. А чтобы куда-то попасть, надо бежать ещё быстрее. То есть учиться, учиться и учиться, как завещали великие и не очень...



И тогда Вам простят недостаток опыта или знаний. Вы же быстро все наверстаете, это и ежу понятно.

3. Стрелять в мишень с закрытыми глазами

Такое сравнение иной раз приходит в голову, когда соискатель, блестяще прошедший собеседование, получает отказ от работодателя.

– Что нужно этим людям? – недоуменно пожимает плечами соискатель, задавая самый верный и точный вопрос, даже не подозревая об этом.

Ситуация:

В небольшую региональную компанию, занимающуюся уже не помню чем, довольно долго не могут найти офис-менеджера. В компании нет своего рекрутера, поскольку это дорогое удовольствие, поэтому подают заявку в кадровое агентство. Рекрутер по телефону принимает заявку от Директора, судя по голосу, человека весьма коммуникабельного.

– Найдите мне девушку, которая бы своим видом украшала приемную моего кабинета, – мечтательно говорит он.

Сказано – сделано. Рекрутер выбирает из лучших – самых умных, а из умных – самых красивых. И отправляет их на собеседование в компанию.

По результату собеседования всем кандидаткам отказывают. И так не один раз. В итоге принимают на работу, первую попавшуюся пожилую и тучную кандидатку, случайно зашедшую в офис в поисках работы.

Объяснение:

Рекрутер, принимавший заявку, не мог предположить, что вторым учредителем компании является жена Директора.

Естественно, на собеседовании присутствовали оба. И конечно, украшение приемной в виде прекрасной и умной девушки жену директора категорически не устраивало.

Однако, говорить об этом открыто она не стала, а просто находила мелкие недостатки в каждой кандидатке: эта слишком разговорчива, а та слишком молчалива и так далее.

Логика рекрутера:

«Ну как мне объяснить этим прекрасным девушкам, что они ни в чем не виноваты??? Какие слова подобрать, чтобы не понизить их самооценку??

(Поверьте, хорошие рекрутеры очень часто об этом думают) Не буду я им звонить, пусть лучше на меня обижаются, чем на себя.»



Совет:

Никогда не делайте слишком глубоких выводов о собственной личности на основе отказа в приеме на работу. Это очень вредно для здоровья и карьеры. Вы даже не подозреваете, чего на самом деле ищет конкретный работодатель. Забудьте и идите дальше.

4. Вам не двадцать пять

Да, приходит тот момент, когда ваш возраст переваливает за определенную отметку. Спросите – за какую? Тут никто вам не ответит одну конкретную цифру. Есть несколько факторов, влияющих на неё в каждом конкретном случае:

Возраст и уверенность в себе руководителя, который ищет сотрудника себе в подчинение. Как бы ни хорохорился молодой руководитель, он наверняка предпочтет более младшее поколение, либо ровесников. Это менталитет, особенно в регионах.

Сама профессия. Если Профессор консерватории может работать до глубокой старости и даже будет расти в цене с возрастом, как коньяк или хорошее вино, то менеджер продаж или торговый представитель старше тридцати пяти — это уже не интересно для работодателя. Потому что энергия не та и скучно в таком возрасте делать подобную работу.

Политика компании, её «корпоративное лицо». Если все сотрудники принадлежат одному поколению, то человек из другого скорее всего не впишется в корпоративную культуру. Рисковать никто не захочет.

Ситуация

В компанию — стартап, которая занимается организацией и продажей тренингов, требуется руководитель отдела продаж.

Компанию организовал амбициозный молодой предприниматель, работавший до этого с молодыми же менеджерами. Дела шли успешно и объемы росли. Вакансию отдали в работу кадровому агентству.

Пришла на вакансию женщина, лет сорока пяти. Динамичная, живая, хорошо поставлена речь, есть опыт в продажах тренингов, знание рынка и управления персоналом. Собеседование проходит интересно, предприниматель и кандидатка нашли много общего.

Однако, после собеседования, руководитель отказывает кандидатке через рекрутера.

Объяснение:

Предприниматель с командой и кандидатка на роль руководителя отдела продаж относятся к разным поколениям. Несмотря на опыт и знания, кандидатке будет сложно управлять персоналом, а предпринимателю будет сложно управлять ею. У них разный способ восприятия и переработки информации, разный культурный уровень, разный жизненный опыт, разные развлечения и разные хобби.

Логика рекрутера:

«Вот возьму я на должность Руководителя отдела продаж эту чудесную кандидатку. Она помучается со своими молодыми менеджерами месяца два, а потом разгонит их. Либо они начнут её подставлять и игнорировать.»

Как бы ей тактично отказать, чтобы не упоминать возраст? Ведь дискриминация по возрасту не допустима по закону. А при современных возможностях звукозаписи я даже намекнуть не смогу — все может быть использовано против меня.»

Таким образом наш грамотный и осторожный рекрутер скорее всего озвучит невнятную или неправдоподобную версию типа: «Вы родились не под тем знаком Зодиака». Либо вообще не перезвонит — зачем человека зря путать?

Совет:

Всегда имейте в виду, что возраст может стать камнем преткновения. Анализируйте всю информацию о компании и вакансии. Так Вы сэкономите нервы и спасете психику от неприятных выводов.

Послесловие

Конечно, это лишь малая толика из сундука с секретами рекрутера. Их так много, да и каждый день появляются все новые и новые. Все объять невозможно, да и не нужно.

Ничто не заменит личного участия и бесценного опыта живого человека.

*Латфуллина Гульнара Мунировна,
Сертифицированный коуч
Рекрутер
15 апреля 2017 года, Казань
Express-job.ru*