

Олеся Филиппова
Антонина Камардина

HR читает книги



ЛитРес: Самиздат
Москва

УДК 005.4
ББК 65.29
Ф53

Филиппова О., Камардина А.

HR читает книги / Филиппова О., Камардина А. —
Москва: ЛитРес: Самиздат, 2021. — 239 с.

ISBN 978-5-532-95452-6

Разбирая фрагменты книг, мы анализируем действия героев, рассматриваем схожие примеры из своей практики, делаем отсылки к оптимальным методам взаимодействия. Полезные выводы помогли нам настроить и свою работу с персоналом — огромное поле вариантов развития взаимодействия и решения задач позволяет найти оптимальные пути действий на практике. Надеемся, что для наших читателей книга станет подспорьем в решении практических задач и станет стимулом к прочтению книг под новым ракурсом.

ISBN 978-5-532-95452-6

© Филиппова О., Камардина А., текст, 2021
© Omiko Trading LTD., оформление, 2021

Содержание

Введение	4
Жорди Гальсеран «Метод Гронхольма»	27
Артур Хейли «Аэропорт»	45
Кен Кизи «Над кукушкиным гнездом»	67
Уолтер Керн «Мне бы в небо»	96
Крис Гарднер «Погоня за счастьем»	132
Кристофер Бакли «Здесь курят»	159
Ю. Несбе «Охотник за головами»	172
Ричард Йейтс «Дорога перемен»	189
Хелен Филдинг «Дневник Бриджит Джонс»	211
Заключение	233
Литература	234
Об авторах	235

Введение

Все мы читаем книги различного стиля, сюжетов, авторов. Работая в HR-сфере, обращаясь к художественной литературе, многие эпизоды книги мы накладываем на призму HR-процессов, анализируем через наш опыт. Это очень полезный навык, который позволяет в рабочем процессе найти «особый» подход к неоднозначным и противоречивым ситуациям, взаимодействовать с сотрудниками с разными личными установками.

Мысль об этой книге, которую вы сейчас держите в руках, возникла, когда к нам на практику пришли студенты, обучающиеся по направлению «Управление персоналом» с вопросами по всем HR-процессам, происходящим в компании. Они таким образом пытались выбрать то направление работы с персоналом, которое было бы для них самым интересным. И, так как новички еще не имеют опыта работы в HR-сфере, наглядными примерами хорошо послужили художественные произведения.

Через некоторое время у нас накопились интересные примеры, иллюстрирующие HR-процессы, которые мы оформили в книгу. С помощью анализа взаимодействия героев повестей, романов, рассказов мы можем с разных ракурсов рассматривать поведение и цели героев и находить необходимое для нас решение на практике.

Книга будет интересна новичкам, которые только выбирают для себя будущую профессию и их привлекает HR-сфера, также и тем, кто уже работает с определенным HR-функционалом и хочет развиваться в новых для себя направлениях. В книге мы будем приводить цитаты из художественных произведений и, конечно же, рекомендуем их к прочтению.

Примеры, как HR

читает книгу

Обратимся к фрагменту произведения:

«Нам позарез нужен программист». – «Я поговорю с ребятами, – пообещал я. – Я знаю недовольных». – «Нам нужен не всякий про-

граммист, – сказал горбоносый. – Программисты – народ дефицитный, избаловались, а нам нужен небалованный». – «Да, это сложнее», – сказал я. Горбоносый стал загибать пальцы: «Нам нужен программист: а – небалованный, бэ – доброволец, цэ – чтобы согласился жить в общежитии...» – «Дэ, – подхватил бородатый, – на сто двадцать рублей». – «А как насчет крылышек? – спросил я. – Или, скажем, сияния вокруг головы? Один на тысячу!»

Это популярная повесть-сказка «Понедельник начинается в субботу» братьев А. и Б. Стругацких. Что проанализируем при прочтении данного фрагмента:

Подбор специалиста

Герои повести проводят «разведку» по поиску необходимого учреждению специалиста. Здесь описан диалог заинтересованных лиц с попутчиком по вакантной должности. Происходит попытка описания «критериев» программиста: упор делается не на ключевые задачи и профессиональные компетенции, а на мотивационные условия – проживание, зарплата. Реакция собеседника следует незамедлительная – условия сомнительные, на них вряд ли кто-то согласится.

Для себя можем сделать вывод: для фиксации интереса важно озвучивать задачи, с которыми предстоит работать новому сотруднику и возможности по развитию, которые предлагает компания. И, конечно же, героям помогли бы вопросы на выявление компетенций и потребностей. Если они владеют информацией только по материальной составляющей, то можно выяснить, какие условия могут быть приемлемыми для программиста и, опираясь на них, сформулировать свое предложение.

Ещё один фрагмент («Сказка о тройке» братьев А. и Б. Стругацких.):

«– Это лифт, а не всякие там спектроскопы-микроскопы. Лифт должен быть как самосвал: приехал, вывалил и обратно. Это во первых. Администрации давно известно, что многие товарищи ученые, в том числе и отдельные академики, лифтом эксплуатировать не умеют. С этим мы боремся, это мы прекращаем. Экзамены на право вождения лифта, невзирая на прошлые заслуги...

учреждение звания отличного лифтовода... и так далее. Это во-вторых. Но монтеры со своей стороны должны обеспечить бесперебойность. Нечего, понимаете, ссылаться на объективные обстоятельства. У нас лозунг: лифт для всех. Невзирая на лица. Лифт должен выдерживать прямое попадание в кабину самого необученного академика...»

Адаптация: знакомство новичка с компанией и командой

Несмотря на некоторую иронию, герой произведения подробно описывает «ценность» лифта, как инструмента передвижения.

В первый рабочий день новичку важно на эмоциональном уровне почувствовать поддержку от новых коллег при знакомстве с правилами и традициями компании. Это важный элемент корпоративной культуры, частью которой предстоит стать новому сотруднику. На практике HR-специалисту или закрепленному наставнику в этом поможет составленный план-программа экскурсии по компании, карта офиса.

Такое мероприятие лучше проводить после Welcome-тренинга. Но для небольших компаний, в которых Welcome-тренинг запланирован 1-2 раза в месяц, знакомство просто необходимо в первый рабочий день:

1. Знакомство с «родным» подразделением: руководитель совместно с представителем HR подразделения знакомит новичка с подчиненными. Кроме должностей и задач коллег акцентируем внимание на тех, кто также пришел в команду недавно. Предоставляем новичку рабочее место.

2. Знакомство с другими коллегами: производит параллельно с экскурсией по офису. Особое внимание уделяем сотрудникам смежных отделов.

3. Знакомство с руководством: в зависимости от должности новичка определяем порядок знакомства с компанией – для руководителей представленный порядок может быть обратным.

Также помогут различные материалы с информацией о компании: структура компании, план офиса, полезные контакты, кодекс компании, корпоративное издание.

Адаптация: знакомство с корпоративной культурой.

Первое осознанное знакомств новичка с корпоративной культурой происходит на собеседовании. Поэтому важно обратить внимание на место проведения интервью и предшествующие ему моменты.

Поставьте себя на место новичка, что первое вы увидите в офисе? Кого встретите? Захотите ли остаться? У каждой компании свой интерьер и своя атмосфера – и здесь важно не перестараться (например, слишком много «наглядной агитации» с миссиями – целями – задачами могут отпугнуть нового сотрудника).

Основные моменты корпоративной культуры озвучиваем на Welcome – тренинге: от миссии и целей до правил и традиций. Закрепляем эмоции корпоративными сувенирами и буклетами.

Также полезно организовать приветственное мероприятие, которое будет приурочено очному знакомству.

Мы привели примеры того, как мы анализируем фрагменты художественных произведений и сопоставляем рабочему процессу. Прочитав тот или иной абзац книги, мы переносим его на свою работу и нам приходят в голову идеи, которые мы можем реализовать в своей работе, чтобы сделать ее более эффективно.

Лорен Вайсбергер «Дьявол носит Prada

»

О чем книга: *«Работа в журнале мод... мечта любой женщины? Кошмар любой женщины! Добро пожаловать в ад «под глянце-вой обложкой»!!! Кофе? Всегда холодный и невкусный! Дизайнерские шмотки со скидкой? Вышли из моды в позапрошлом сезоне! Работа в неурочное время? О личной жизни можно забыть! Но все бы ничего, если бы не начальница – легендарная из стерв мира от-кутюр, то ли продавшая за успех душу дьяволу, то ли (по слухам) изгнанная из ада за невозможный характер!»*

В данной книге мы сталкиваемся со следующими процессами, с которыми работаем:

1. Поиск работы;
2. Поиск кандидата;
3. Описание вакансии;

4. Собеседование;
5. Стресс-интервью;
6. Предложение о работе;
7. Первый рабочий день;
8. Трудовой распорядок;
9. Адаптация нового сотрудника;
10. Наставничество;
11. Успешное прохождение испытательного срока;
12. Обратная связь;
13. Рост по карьерной лестнице;
14. Ценности личности и компании;
15. Корпоративная культура;
16. Дресс-код, принятый в компании, как он соблюдается;
17. Авторитарный стиль управления;
18. Стокгольмский синдром в корпоративной культуре;
19. Постановка задач;
20. Увольнение сотрудника;
21. Сбор рекомендаций.

Поиск работы.

Вы помните, с чего начинается наш профессиональный путь – получив образование, мы выходим на рынок труда и сталкиваемся с проблемой поиска работы.

В книге автор этому уделил не так много места. Но мы можем увидеть, что люди, которые даже на «отлично» окончили университет, сталкиваются с тем, что без опыта работы найти работу сложно. В книге на проблему поиска работы молодым поколением сделана следующая ссылка: *«Сидя в поезде подземки, я безучастно заполняла анкеты для поступающих на работу... – вместе с письмами, в которых без всякого энтузиазма объяснялось, что я желала бы получить место помощника редактора и набраться опыта работы в журнале. Я чувствовала себя совсем слабой и разбитой, и меня очень мало заботило, читает ли кто-нибудь мои послания; на собеседование же я вообще не рассчитывала».*

Одной этой фразой автор показал, какая проблема существует при поиске работы на рынке труда у молодого специалиста. Даже

на самую первоначальную должность трудоустроиться проблематично, если у тебя нет опыта работы. Это проблема большинства людей молодого поколения, которое выходит на рынок труда.

Вы наверняка встречаете таких людей не только на собеседованиях, но и среди знакомых, которые в отчаянье идут работать на любую должность, даже если она ему не нравится, ни на это учился, ни об этом мечтал.

В связи с этим, когда вы встречаете таких кандидатов на собеседовании, необходимо четко понимать их мотивацию на работу именно в вашей компании. Вы ведь помните, почему главная героиня пошла работать к Миранде?

Поиск кандидата.

Давайте теперь рассмотрим, как автор описал другую сторону – поиск подходящего кандидата на вакантную должность.

В книге есть ссылка даже на то, что поиск кандидатов на данную должность был затруднителен: «...*Она отчаялась уже подобрать такую кандидатуру, которую не отвергла бы Миранда...*» – о настрое сотрудника, ответственного за подбор помощника руководителя.

Если данную ситуацию рассмотреть с точки зрения hr процесса, то мы можем предположить, что сотрудник неправильно снял профиль должности кандидата, который бы подошел заказчику.

Профиль должности – это ваш рабочий документ в котором вы четко прописываете кого ищите на ту или иную должность:

1. Какие должностные обязанности будет выполнять сотрудник;
2. Какими личными качествами он должен обладать;
3. Какие навыки у него должны присутствовать;
4. Какой опыт должен иметь кандидат;
5. Какое образование у него должно быть.

Для того, чтобы правильно снять профиль должности, вы должны пойти к своему внутреннему, или внешнему заказчику, и выяснить у него подробно какого сотрудника он хочет видеть у себя на данной должности.

После этого необходимо правильно составить объявление о поиске кандидата и выбрать подходящие источники подбора персонала.

Ведь, как далее будет описано: *«Все девушки мечтают здесь работать»*. Но при этом поиск был не успешен. Ведь когда Андреа взяли на работу никто этого не ожидал, а показали ее от безысходности ситуации Миранде.

А помните, в конце книги Миранда сказала Андреа, что взяла ее на работу, так как увидела в ней себя. Сотрудники же отдела кадров искали девушку, которая бы выглядела бы гламурно и мечтала работать в «Подииуме».

Описание вакансии.

Давайте вспомним, как сотрудник отдела кадров описывал вакансию, на которую она искала нового сотрудника: *«...вы должны будете предугадывать и исполнять ее пожелания; заказывать канцелярские принадлежности ее любимой фирмы, сопровождать ее во время походов по магазинам – это может быть все, что угодно, но это всегда интересно. День за днем, неделю за неделей вы будете проводить рядом с этой удивительной женщиной»*.

Вы бы пришли на такую работу? Скорее всего, нет.

Ведь из данного описания понятна четко одна обязанность: «Заказ канцелярских принадлежностей», и что значит обязанность: «Исполнять пожелания»? Это тоже одна из причин, почему долго искали подходящего соискателя на данную позицию.

Если вакансия прописана четко и понятно, то отклик релевантных соискателей увеличится в разы. На вакансию, в которой нет четкого описания задач, будут откликаться все подряд, так как не понятно какие будут должностные обязанности и кого ищет работодатель.

Собеседование.

Как было построено первоначальное собеседование Андреа с представителем отдела кадров? В фильме данная сцена отсутствует, а вот в книге описаны вопросы, которые задавали на собеседовании, а так же описан сам диалог.