

Тема: «Этика на рынке труда»

Для создания эффективной стабильной команды работников надо

придерживаться следующих правил:

- нанимать людей, имеющих опыт (по возможности с кем вы уже работали в прошлом);
- подбирать самых квалифицированных специалистов, особенно если поручите им участки работы, где им самим придется впоследствии принимать работников.

Прием на работу способных сотрудников, с одной стороны, обеспечивает предприятию максимальную эффективность, но с другой стороны — повышает риск конкуренции с теми из них, кто, будучи осведомлен практически обо всех производственных и коммерческих операциях, приобретя опыт, решит открыть аналогичное предприятие.

- Постарайтесь держать в строгом секрете мелкие, но стратегически крайне важные детали производственных операций. Развивайте в себе умение отличать способного сотрудника, довольного своей работой и зарплатой, от такого же, но амбициозного сотрудника предпринимательского типа.
- Руководители организаций, предпочитающих выращивать собственные кадры, с одной стороны, включают в контракт условия о верности организации в обмен на обучение. С другой стороны, стремятся заранее объяснить работнику, какие карьерные перспективы его ожидают.

Проблема, связанная с желанием менеджера "выгоднее продать" свою организацию. Он может завысить положительные моменты или занижить трудности работы в компании. В результате у потенциального кандидата могут возникнуть необоснованные ожидания.

Признание недостатков вашей организации и открытое обсуждение способов их преодоления оставляют лучшее впечатление, чем их замалчивание.

Проблема, связанная со скрытой эксплуатацией труда молодых.

Среди причин, по которым предлагается неадекватная зарплата, можно также назвать:

- заваленное направление работы;
- руководство фирмы может на одну высокооплачиваемую должность "навесить" обязанности нескольких человек. Чтобы не попасть в такую ситуацию, нужно конкретно обсудить с потенциальным работодателем круг ваших обязанностей;
- бывает, что сотруднику с высокой зарплатой поручают такую дополнительную работу, что он уже не рад деньгам.

Как известно, существуют четыре способа трудоустройства:

- по знакомству (самый верный, высокоэффективный и наиболее распространенный)
- случайно (встречающийся очень редко);
- через рекрутинговые фирмы или центры занятости;
- по объявлениям.

Чем навязчивее и многообещающе выглядит рекламное объявление о трудоустройстве и заработной плате и одновременно с этим туманные разъяснения по телефону, тем больше вероятность того, что это обман.

- Думая о найме студентов, менеджеры взвешивают все плюсы и минусы этой категории сотрудников.
- Минусы:
 - рабочий график работников-студентов будет зависеть от расписания занятий, зачетов и экзаменов. Если работа помешает им "разделаться с сессией", они, скорее всего, с легкостью покинут компанию — желающих "вылететь" из вуза найдется немного;
 - студентам иногда свойственно разгильдяйство, поскольку они еще не имеют серьезного опыта работы, а часть их относится к подработке как к временной работе, дающей карманные деньги, "чтобы пивка попить";
 - как это ни прискорбно, некоторые студенты употребляют алкоголь и наркотики, что, конечно, сказывается на эффективности их работы;
 - студент не вписывается в кадровую политику предприятий с жестким графиком работы.

Плюсы:

- студенты достаточно дешевая и неприхотливая рабочая сила. Многие работают за символическую плату — чтобы приобрести опыт и строчку в резюме;
- сложная экономическая ситуация научила большинство учащихся относиться к профессиональным обязанностям крайне не серьезно;
- работая больше, чем предусмотрено Трудовым Кодексом РФ, студенты не настаивают на предоставлении им положенных трудовых льгот.

Большинство компаний нанимают учащихся вузов на условии, что учеба не потребует отпуска, и даже крупные солидные организации, где совмещение учебы и работы оформляется официально, "минимизируют" студенческие льготы.

При приеме на работу анализируют различные документы и проводят некоторые специальные процедуры:

- собеседование или интервью;
- анализ заполненной вами анкеты;
- проверка отзывов и рекомендательных писем;
- медицинские заключения;
- тестирование способностей, личных качеств, профессиональных знаний и навыков;
- краткие резюме или описания прежней трудовой деятельности,
- испытания;
- оценки в соответствующих центрах.

- Для того чтобы произвести наиболее благоприятное впечатление, вам могут помочь приведенные ниже правила:
- О времени своего визита непременно предупредите звонком и рассчитайте поездку так, чтобы приехать к сроку; опоздание должно быть исключено.
- Не показывайте вашего раздражения, если собеседование начнется с опозданием.
- Позаботьтесь о своем костюме.
- Оденьтесь так, будто вы уже работаете там, куда стремитесь устроиться.
- Мужчина, идя на собеседование, должен надеть не однотонный формальный костюм, а брюки и пиджак различных оттенков.

- Для женщин почти во всех случаях подойдет хорошо сшитый жакет или пиджак. Он придаст вашему облику деловитость. Блузка должна быть белой, голубой, бежевой или темно-синей.
- Волосы должны быть обязательно чистыми. Если они длинные, заберите их сзади в пучок. Слишком пышные или, напротив, «панковские» прически совершенно противопоказаны.

- Рекомендуем перед собеседованием соблюдать следующие правила:
- Накануне постарайтесь, как следует выспаться и отдохнуть, это позволит вам выглядеть бодро и свежо.
- Идя на собеседование на фирму проверьте, взяли ли вы все необходимые документы.
- Прежде чем войти в кабинет, продумайте свой диалог с собеседником.
- Помните, что первое впечатление создается о нас уже о самого порога.
- Не садитесь, пока не получите приглашения. При предложении сесть займите стул, который находится на одном уровне с креслом собеседника, чтобы ваши глаза были напротив.
- Постарайтесь держаться приветливо, улыбайтесь, не прячьте от собеседника взгляд, смотрите ему в глаза, отвечая на вопросы.
- Ваша задача на собеседовании — отвечать, а не задавать вопросы.
- Не перебивайте собеседника, чтобы вставить свое замечание. В любой ситуации не нервничайте и не выходите из себя, будьте тверды, но не агрессивны.
- Самый верный способ испортить дело — не найти что ответить на вопрос "чего вы надеетесь достичь по прошествии пяти лет" или дать ответ, не вписывающийся в стратегию фирмы.

Предметом обсуждения могут стать ваши недостатки.

Предлагаем ответы на вопросы о недостатках:

- ни в коем случае не отвечайте честно;
- вторая точка зрения: у любого человека они есть, разница состоит в том, как люди относятся к своим недостаткам. Отвечайте честно, но сделайте упор на борьбе со своими недостатками.

Не стоит пытаться приписать себе излишнюю амбициозность, чрезмерное профессиональное тщеславие и стремление во что бы то ни стало преуспеть на карьерной стезе.

- Постарайтесь не упоминать о зарплате первым, подождите, пока это сделает сам наниматель. Если предложенный уровень оплаты вас не устраивает, не вступайте в спор о предлагаемой вам зарплате. Ваше право просто отказаться от предлагаемого места.
- Не способствует успешному исходу встречи излишняя самоуверенность, всезнайство или, напротив, недостаточная уверенность в себе, настойчивость, стремление получить работу на короткое время, чрезмерный акцент на денежной проблеме, нежелание получить небольшую должность, чтобы постепенно продвигаться по служебной лестнице, отсутствие интереса к делам организации, недостаточный интерес к будущей работе.

-