

Профессиональная перезагрузка



Людмила Сидорова,
заместитель началь-
ника отдела кадров
Сыктывкарского лес-
ного института

Кризис – оптимальная ситуация для пересмотра ценностей и повышения эффективности бизнеса. Отступить некуда, и компании стремятся найти свои слабые места. В том числе и в сфере набора персонала. Совет работодателю звучит просто: не бойтесь нанимать специалистов, умеющих работать в смежных областях, а также цените тех, кто готов брать новые проекты. Вкладывайте в корпоративное обучение: лучше научить одного человека, чем искать вместо него нескольких узкоспециализированных специалистов.

Смена профиля деятельности – серьезный шаг. Возвращение к нулевой профессиональной отметке приводит к изменению всей системы ценностей человека. Решение уйти в новую профессию не возникает на пустом месте, и причины глобальных карьерных перемен могут быть самыми разными:

— Ошибки юности. Выбирая будущую профессию, многие идут по стопам родителей или поступают в вуз «за компанию» с одноклассниками, отождествляя школьные предметы с работой по специальности. Расплачиваться за неверный выбор приходится уже в зрелом возрасте.

— Финансы. Желание зарабатывать больше может повлечь за собой поиск высокооплачиваемой должности в смежной сфере.

— Социальный статус. К смене профессиональной деятельности может привести стремление добиться положения, которое позволит человеку чувствовать себя реализовавшимся и уважаемым.

— Неудовлетворенность работой. Отсутствие возможностей для развития и реализации профессиональных амбиций, простора для самореализации приводит к мыслям о новой специальности.

— Погоня за модой. Нередки случаи, когда человек меняет профессию каждый раз, когда она становится «немодной» или «неактуальной».

— Кризис среднего возраста. Глобальная переоценка ценностей очень часто становится причиной поиска собственного места в жизни. Получение морального удовлетворения от выполняемой работы, реализация творческого потенциала – для многих эти моменты выходят на первый план после 40 лет.

ПЛЮСЫ И МИНУСЫ

У кандидатов, решивших сменить профессию, есть свои преимущества и недостатки. Несомненные плюсы — это «свежий» взгляд, стремление познать новое, активно используя имеющийся опыт и знания. Новичок

в профессии может увидеть многие недостатки в существующих бизнес-процессах, в организации работы и предложить нестандартные и более эффективные методы и способы решения проблем.

Также такие кандидаты обладают повышенной мотивацией к работе, гибкостью поведения, желанием проявить себя и оправдать доверие. Они лояльны к компании, согласившейся на определенный риск при приеме их на работу, и лишены профессиональных штампов.

К минусам можно отнести недостаток опыта работы, риски неверно выбранной профессии, невозможность полностью абстрагироваться от прошлого опыта. Да и возрастной ценз никто не отменял — во многих компаниях с распростертыми объятиями ждут только кандидатов до 40 лет.

ЧТО ДУМАЕТ РАБОТОДАТЕЛЬ?

Перед рекрутерами, которые все чаще сталкиваются с трудностями



при подборе нужного специалиста, встает задача расширения области поиска без ущерба для качества работы.

Прежде всего, на собеседовании оценивается соответствие кандидатов тем требованиям, которые заявлены в вакансии. И в большинстве случаев работодатели желают видеть сложившихся профессионалов из определенной сферы. Опыт кандидата определяется наличием у него компетенций, приоритетных для той позиции, на которую он претендует.

Конечно, некоторые компании готовы взять на работу людей, решивших кардинально поменять сферу своей деятельности. Но... на начальные позиции.

Как показывает практика, смена профессии наименее критична для линейного персонала средней квалификации и, напротив, не поощряется применительно к высококвалифици-

рованным специалистам и руководителям. Нелегко поменять профессию частным предпринимателям: работодатели часто воспринимают их как людей слишком амбициозных.

Довольно распространенным вариантом смены профессиональной деятельности является горизонтальная ротация внутри компании. При этом руководство спокойно воспринимает такие внутренние перемещения сотрудников, поскольку уже прекрасно знает их возможности. Работникам, в свою очередь, известны принципы компании, и они готовы двигаться вперед, осваивая новые горизонты.

Тем не менее, рекрутеру следует взвесить все «за» и «против» при приеме на работу специалиста с опытом работы в другой сфере, определить его личностные качества и мотивированность. Стоит внимательно оценить отрасль, в которой он работал

Харви Маккей,
американский пред-
приниматель:

“

Человек, который непрерывно учится, найдет нечто такое, что ему по душе, и добьется того, что оно станет на него работать (даже если на первый взгляд это не имело отношения к его роду занятий). Не стоит всю жизнь работать на одном месте ради того, чтобы вас наградили золотыми часами при выходе на пенсию.

”

раньше, с учетом ее специфичности, сложности или уникальности на предмет сопоставимости с той сферой, в которую переходит соискатель. Эти шаги сделают адаптацию нового сотрудника более органичной и ускорят понимание специфики компании.

ПРАВИЛА АДАПТАЦИИ

В успешной адаптации новичков, пришедших из другой сферы деятельности, прежде всего, заинтересована компания. За счет эффективной программы адаптации можно существенно снизить издержки, связанные с поиском и развитием персонала. Важно, чтобы вся необходимая информация была предоставлена

работнику своевременно, в удобном виде, логичном и структурированном изложении. Для специалистов из других профессиональных областей существенное значение имеет вхождение в новый социум и профессиональная адаптация. Поэтому работодателю следует обратить особое внимание на:

— социально-психологическую адаптацию. К ней относится ознакомление с локальными нормативными актами компании, нормами поведения и общения, существующими в коллективе, построение системы взаимоотношений с коллегами. Цель адаптации: снижение тревожности и неуверенности у работника, знакомство с корпоративной куль-

турой, стилем общения, принятым в компании;

— профессиональную адаптацию. Обучение, которое может проходить не только в виде семинаров и программ повышения квалификации, но и в режиме непосредственного диалога между наставником и новым сотрудником. Цель адаптации: получение от новичка эффективного результата в первые месяцы работы, выработка лояльного отношения к компании в максимально короткий срок.

По результатам адаптационного периода работодатель получает обратную связь в виде стабильной работы и удовлетворенности нового сотрудника, предотвращения его увольнения в первые месяцы работы.



Советы кандидатам, решившим сменить сферу деятельности:

- пройти обучение по выбранной специальности. С одной стороны, вы получите базовые знания, с другой — соответствующий документ станет весомым плюсом при поиске работы;
- отрепетировать самопрезентацию. Очень важно грамотно себя преподнести: играет роль внешний вид, умение аргументированно донести причину смены профиля деятельности и преимущества перед другими кандидатами;
- заниматься тем делом, которое будет приносить не только финансовое благополучие, но и внутреннее удовлетворение, а также признание со стороны окружающих.



Советы работодателям, которые рассматривают кандидатов, решивших начать карьеру «с нуля»:

- сравнивать кандидатов исходя из уровня должности, требуемых компетенций, личных качеств и мотивации.
- отрасли, из которых переходят кандидаты, оценивать на сопоставимость с новым функционалом;
- не игнорировать кандидата-«новичка», ведь в перспективе он может стать очень ценным кадром.