

К выбору компании, в которой вам предстоит работать, нужно подходить не менее тщательно, чем к выбору спутника жизни - на службе мы проводим большую часть своего времени. В какой структуре вам будет наиболее комфортно? Какая корпоративная культура не встанет поперек горла? Где наиболее высоки шансы добиться карьерного роста и материального благополучия? Эти вопросы всегда возникают перед человеком, который надумал найти новую работу. На этой странице мы попробуем на них ответить.

Согласно известной теории, жизнь любой организации делится на две большие фазы: рост и старение. Рост включает в себя: вынашивание, младенчество, период быстрого роста, юность, расцвет, стабилизацию. Старение: аристократизм, раннюю бюрократизацию, бюрократизацию и смерть. Каждая из этих стадий имеет характерные особенности, схожие с человеческим развитием. Поняв, в какой стадии находится избранная вами компания, вы сможете прогнозировать и свое будущее. Однако деление на циклы - не единственное, что вам следует учесть при выборе работодателя. Есть и другие моменты, на которые нужно обратить внимание.

БЫСТРЕЕ, ВЫШЕ, СИЛЬНЕЕ

Сразу скажем, что предлагаемое деление компаний на типы достаточно условно. Современный работодатель включает в себя многие черты. Это как темперамент: то вы энергичный холерик, то задумчивый меланхолик. Однако систематизировать данные все-таки возможно. Итак, первый тип - это крупные и средние компании. Сегодня они занимают, пожалуй, самый большой сектор экономики, производства и бизнеса. Вот их характерные черты:

Большая численность персонала, часто наличие филиалов и дочерних предприятий в регионах.

"Trade mark" или "brand" фирмы известен широкому кругу потребителей ее товаров или услуг.

Руководители играют если не значительную, то заметную роль в развитии того или иного сектора экономики, имеют наработанные связи в структурах госуправления и бизнеса.

Стратегическая цель - развитие и расширение сферы влияния, получение все большей прибыли.

Принцип управления - достаточно жесткий (нелегко держать под контролем многотысячную армию персонала). Обычно четко выстроена властная вертикаль.

Работать в такой компании чаще всего перспективно. Но и ответственность немалая. Устроиться туда на работу легче, чем принято считать: коллектив огромный, постоянно открываются новые проекты, происходит ротация кадров, а значит, открываются вакансии (зачастую "оптом", а не в "розницу").

Где искать такого работодателя? Службы персонала крупных и средних стабильных компаний часто делают заказ на подбор персонала кадровым агентствам. Кроме того, это объявления на известных Интернет-сайтах и в специализированных изданиях по трудоустройству элитного толка.

Чего вам следует ожидать:

Плюсы: Шансы на продвижение по служебной лестнице внутри фирмы, соблюдение всех трудовых норм по отношению к вам (крупным работодателям не нужны неприятности), а также стандартная (но весьма широкая) система мотивации (ежегодные или ежеквартальные бонусы, оплачиваемые отпуска, бесплатные обеды, медицинское страхование, социальные льготы (кредиты на покупку жилья и пр.).

Минусы: Жесткие условия при приеме на работу (высокие требования, долгий испытательный срок), не слишком высокая поначалу зарплата (тут вам придется попотеть, чтобы зарекомендовать себя), корпоративная культура западного образца, опять-таки жесткого типа (постоянный контроль, на работе - работай, личные проблемы оставляй за пределами офиса и пр.).

Чего ждут от вас? Лояльности, верности интересам компании, упорного труда и стабильности.

ТЫ ДА Я, ДА МЫ С ТОБОЙ

К данному типу компаний относятся "свежесозданные", то есть молодые фирмы и малые предприятия. Характерные черты:

Небольшая численность персонала. Часто коллеги - либо друзья, либо родственники, либо земляки.

"Trade mark" и продукция (услуги) практически никому не известны.

Руководители, несомненно, имеют какие-то связи, но они пока немногочисленны.

Заметной роли в своем секторе эти люди не играют.

Стратегическая цель - быстро окупить затраты на создание компании, начать получение хорошей прибыли и укрепиться в той нише, которую заняли.

Принцип управления - "семейного" типа. Многие руководители подобного рода компаний страдают от невозможности применить жесткие меры, когда это необходимо: "мы же с ним за одной партой сидели!"

Если вас пригласили работать в подобного рода компанию, взвесьте все за и против. С одной стороны - горящие глаза и энтузиазм, заманчивые перспективы (возможность карьерного роста вместе с ростом компании). С другой - если что-то пойдет не так, каждый потянет за собой товарища.

Где искать? В большинстве случаев вакансии можно обнаружить в Интернете, реже - в кадровых агентствах (молодые компании не всегда готовы оплачивать услугу подбора). Часто реклама размещается в массовых изданиях типа тех, что кладутся в почтовые ящики. Самый же простой способ узнать о рождении новой компании - поспрашивать друзей, родственников и знакомых - может, кто-то открыл "свое дело".

Чего следует ожидать:

Плюсы: Равная ответственность за будущее компании, иногда - полноправное участие в прибылях (если они есть), возможность (если есть попадание "в яблочко") существенно укрепить и улучшить свой материальный и карьерный статус, дружеская, почти семейная форма корпоративной культуры.

Минусы: Главный недостаток новых компаний и малых фирм - это не слишком большая уверенность в завтрашнем дне. Обычно, к сожалению, они действуют по принципу: заработаем сегодня, а завтра посмотрим. Хотя почти любая корпорация-монстр тоже вырастала из маленькой фирмочки... Попробуйте провести собственный маркетинг и вычислить, в перспективное ли дело вы ввязались. Четкая система мотиваций обычно отсутствует: то у всех премии по тысяче долларов и тренинги на Канарских островах, то лапу сосем...

Чего ждут от вас? Того, что вы впряжетесь в эту телегу и будете ее честно тянуть вместе со всеми: либо до тех пор, пока она не свалится в канаву, либо пока вас не выпрягут и не пересадят на "Лексус" последней модели, потому что... "Мы сделали это!"

ВЕРНОСТЬ ТРАДИЦИЯМ

Речь пойдет о государственных предприятиях (или тех, которые по всем признакам государственные, хотя в них уже больше половины частного капитала). Характерные черты:

Численность персонала вариативна - от десятков до тысяч. Немалая часть работников трудятся на своих местах еще с советских времен.

"Trade mark" и "brand" зачастую очень известны. Это повсюду используется в рекламных компаниях как гарантия качества продукции или услуг.

Руководители часто возглавляют свои предприятия десятки лет, срослись с ними, известны многим. Иногда это хорошо, иногда - наоборот.

Стратегическая цель - остаться на плаву, модифицируясь в духе времени. Не гонятся за большими доходами, - в свое время уже все получили.

Принцип управления - традиционный, со многими советскими чертами. Вместо HR-службы - отдел кадров, вместо резюме - автобиографии.

Работа в госструктуре - хорошая школа. Особенно если вы - молодой специалист или приезжий. Вакансии там всегда есть, и не думайте, что вас засадят за допотопную ЭВМ - благодаря федеральному бюджету у многих госпредприятий вполне современная материальная база. Сейчас, кстати большой спрос на инженерно-технический персонал, который после работы в госструктурах с удовольствием приглашают на большие оклады в крупные компании - особенно если вы получили хороший опыт, чего-то достигли.

Где искать? Как и в предыдущем случае, читайте объявления в районных газетах и на дверях предприятия. Однако в последнее время все больше известных госпредприятий использует Интернет для подбора кадров. Иногда они делают заказы и кадровым агентствам.

Чего следует ожидать?

Плюсы: Стабильность, возможность обучения прямо на рабочем месте, повышение своей квалификации, шанс реализовать свои идеи (особенно, если они касаются модернизации работы), а также выигрышная строка в резюме (если компания известная). Корпоративные принципы в госструктурах не менялись годами, однако это не означает "там плохо". У вас обязательно будет старший наставник, вам всегда

помогут в трудной ситуации. На многих предприятиях сохранились такие приятные вещи, как оплата путевок, грошовые столовые и бесплатный отдых для детей.

Минусы: Ни большой зарплаты, ни головокружительного карьерного роста, ни командировок на пляжи Средиземноморья вам, конечно, не предложат.

Чего от вас ждут? Уж конечно, не критики. Работайте с широко открытыми глазами, не претендуйте на большие заработки, учитесь и уважайте традиции. Все, в том числе и ваши руководители, понимают, что их компания - всего лишь надежная и прочная ступень в вашей дальнейшей карьере.

«КОНТОРА НИКАНОРА»

Говоря о современных компаниях, нельзя обойти вниманием недобросовестных работодателей, из взаимодействия с которыми вы можете выйти с моральными и материальными потерями. Это и "пирамиды", эра которых вовсе не закатилась во времена "МММ", и всевозможный сетевой маркетинг(MLM), и вполне приличные внешне компании, которые, однако, любят использовать бесплатную рабсилу. Характерные черты:

Численность персонала неизвестна. На собеседованиях ее обычно завышают в сотни раз.

Некий "brand" обычно присутствует, но он либо неизвестен, либо несет в себе уже негативную окраску (как гербалайф).

Реальных руководителей вам никто не покажет: с вами будут беседовать специально обученные "промыватели мозгов".

Стратегическая цель - раскинуть довольно прочную сеть в нескольких регионах и выкачать побольше денег, а потом исчезнуть. Или же даром использовать ваш профессиональный потенциал.

Принцип управления - восторженное зомбирование. Легче всего ему поддаются люди, склонные к внушению. И, конечно, те, которые клюнули на "легкие и быстрые деньги".

Справедливости ради нужно отметить, что сетевой маркетинг - это просто один из видов бизнеса. В США, например, он функционирует весьма успешно и не несет в себе негатива. Но в нашей стране по каким-то причинам данный вид не слишком прижился. Хотя есть люди, которые стали богатыми именно благодаря MLM - известные, крупные компании у нас тоже есть. Они работают честно, правда, видоизменяясь в соответствии с нашим менталитетом - например, открывая магазины и рекламируя свои товары. Мы не говорим об этих фирмах - речь идет о тех, чья цель - заманивать в ловушки.

Постараемся их избежать.

Как распознать? "Конторы Никанора" не скупятся на рекламу, используя и бесплатные листовки, и газеты, и объявления на заборах, и даже Интернет. В тексте объявлений встречаются выражения: "хотите заработать \$1000 в месяц?", "нужны сотрудники в офис", "работа для всех", "образование не требуется", "возраст от 16 до 60" и пр. При этом совершенно непонятно, что за работа имеется в виду. И вам это скажут только при личном собеседовании - так легче "зомбировать".

Чего следует ожидать?

Плюсы: Можете заработать действительно очень хорошие деньги. Но только в том случае, если данный вид бизнеса вам по душе, вы умеете работать по принципам сетевого маркетинга и применять их в непростых условиях нашей страны. Или если стоите близко к вершине.

Минусы: Если это недобросовестные MLM-щики - готовьтесь проститься с деньгами на закупку никому не нужного товара и с собственным потерянным временем. Если это другого рода фирмы, могут быть варианты: вас берут на испытательный срок, предлагая мизерную зарплату, затем вытягивают из вас свежие идеи и говорят "до свидания, испытательного срока вы не прошли". Или же объявляют конкурс (тендер) на замещении вакансии, для участия в котором вам нужно совершенно бесплатно предоставить некий проект (идею, статью, образец неопубликованных работ и пр.) Естественно, такой "конкурс" вы не проходите, а плоды вашего труда в дальнейшем активно используются.

Реклама. Между тем, сегодня аудиозаписи получили более широкое распространение и огромное число слушателей. Среди них – не только желающие выучить иностранный язык: аудиозаписи используют тренинги, различных курсы английского и профессий – для самообразования, достаточно приобрести плеер и купить нужные кассеты. Будет ли эффективным такое обучение? С таким вопросом мы обратились к Татьяне Балан, психологу, бизнес-тренеру ТК «PERSON». В программе обучения – мастер-классы, [бизнес тренинги](#), выступления ведущих мировых бизнес-практиков и российских предпринимателей, деловые игры, презентации.

Чего ждут от вас? Того же, чего ждут от мыши, предлагая ей заманчивый бесплатный сыр.

Мы желаем вам найти себе работу по душе, и надеемся, что наш краткий обзор современных работодателей помог вам в этом.