

РАИЛЬ ХИСМАТУЛЛИН,
президент группы предприятий
«Тенториум»:

— Я не особо охотно верю во всякую паранормальность и эзотерику, но вынужден признать, что какое-то обоснование у всего этого все же есть. К примеру, вся моя жизнь — одно большое доказательство того, что все желания имеют свойство материализоваться. Мой отец был директором магазина, и с самого детства я хотел быть, как он — директором. Но не простым, а директором-врачом. Моя мама тяжело болела во время беременности мной, но всегда говорила, что я ее вылечил, еще не родившись. Ей приходилось много работать, особенно после того, как отец, заболев раком, покинул нас в 51 год. Она работала на износ и оттого часто болела. Я мечтал, что чуть-чуть подрасту и вылечу ее от всех забот.

Сегодня руковожу крупным холдингом по переработке продуктов пчеловодства и производству функционального питания и косметики и настолько хорошо знаю эту сферу, что чувствую себя врачом. Желания материализуются, а значит, посыл во Вселенную должен быть только позитивным!

ЭМИЛЬ АГАДЖАНИН,
директор сети стоматологий
«Клиника доброго стоматолога»:

— В раннем детстве я хотел стать пожарным. Для этого ходил в пожарную часть, которая находилась в здании, где работала моя мама, выучил названия всех огнетушителей, знал наизусть, какой как работает и для чего применяется, перечитал все инструкции и даже заработал значок участника Юной добровольной пожарной дружины. Пожарные, пришедшие в школу рассказать малышам про свою работу, были очень сильно удивлены моими познаниями.

Но потом захотелось стать астрономом. Перечитал все книги, которые смог понять, выучил названия всех планет и их спутников в Солнечной системе, строил модели космических кораблей.

В самом конце школы решил стать хирургом, как мой дедушка. Сдал все экзамены в Военно-медицинскую академию, поступил, но за день до присяги передумал и ушел в Первый ленинградский медицинский институт и стал стоматологом.

Так что сказать, что детские мечты сбылись, никак нельзя, но сказать, что я недоволен тем, как повернулась моя жизнь, нельзя тем более — мне все нравится.

ВЛАДИМИР КАЛЯВИН,
директор Fazer в России:

— Я занимался легкой атлетикой, и все мои детские и юношеские устремления, планы, мечты и надежды были сфокусированы на барьерном беге. Я храню свои награды и атрибуты экипировки юношеской, юниорской и молодежной сборной СССР, СНГ и России. Многие мечты сбылись. Поэтому в 1996 году после последних соревнований, получив красный диплом ЛЭТИ и грант на MBA, я принял решение уйти из спорта. Но целеустремленность, в том числе и в мечтах, осталась со мной до сих пор и помогает достигать результатов. ■

28 → В то время когда я сомневаюсь, часто получаю намного более компетентного специалиста, чем думал изначально. Полагаю, что такой необычный эффект связан с тем, что есть прослойка кандидатов, которые имеют посредственные знания, но очень хорошо готовятся к собеседованиям. Это люди, которые учатся не знаниям, а умению сдавать экзамены. Настоящие профессионалы часто настолько уверены в том, что они подходят на должность, что не очень стараются это доказать», — полагает господин Княжицкий.

Григорию Свердлину, председателю благотворительной организации «Ночлежка», тоже очень важно почувствовать, что у соискателя общие ценности с коллективом. «Для меня это уважительное отношение ко всем людям — к подопечным, к жертвователям, к коллегам. По беседе с человеком можно заметить, если отношения на равных ко всем у него нет. Мы не ищем людей, которых нужно будет все время инструктировать. А в ходе разговора становится понятно, готов ли человек брать ответственность за принятие профессиональных решений на себя», — говорит руководитель «Ночлежки».

Генеральный директор Digital Society Laboratory Светлана Ермаченкова оценивает то, как кандидат держит себя на собеседовании: имеют значение эмоции, мимика, харизма, тембр голоса и его динамика. «Для этого на первой встрече мы с коллегами разыгрываем какую-то ситуацию, вовлекаем в нее соискателя и просим его придумать ее решение. При этом обращая внимание, смотрит ли человек в глаза, насколько охотно идет на контакт, не боится выходить за пределы своих компетенций при ответах на вопросы. Эти детали дают понять, готов ли кандидат брать ответственность на себя и принимать решения», — поясняет госпожа Ермаченкова. Она отмечает, как претендент выстраивает диалог с потенциальными коллегами — руководителями и подчиненными. Лидерские качества кандидата руководитель Digital Society Laboratory оценивает во время мозгового штурма, предварительно пригласив на собеседование коллег из смежных подразделений.

Есть компании, в которых большое внимание обращается на то, как соискатель относится к ее продукции. Так, например, поступает генеральный директор издательства настольных игр Hobby World Михаил Акулов: «Если кандидат просто посмотрел наш сайт и выучил названия игр, это не сработает. Важно, чтобы люди, которые приходят в компанию, разделяли нашу любовь и увлеченность настольным хобби. Это не означает, что человек должен постоянно играть, но он должен показать, что ему искренне интересна сфера настольных игр и он готов вкладываться в ее развитие. Список регалий, сертификатов, рекомендаций не всегда играет роль, главное — чтобы мне было комфортно работать с ним».

ВОТ ВАМ ТЕСТ! Чтобы определить, впишется ли человек в корпоративную культуру компании, сработается с ценными сотрудниками и будет ли им комфортно с ним работать, руководители нередко предлагают соискателям тестовые задания.



СУЩНОСТЬ НЕКОТОРЫХ СОИСКАТЕЛЕЙ ТЯЖЕЛО РАССМОТРЕТЬ, ДАЖЕ НАХОДЯСЬ С НИМИ ЛИЦОМ К ЛИЦУ, НО У РУКОВОДИТЕЛЕЙ ФИРМ НА ЭТОТ СЛУЧАЙ ТОЖЕ ЕСТЬ СВОИ УЛОВКИ

Так, Александр Большунов из ГК «Энергоконтракт» считает полезными психологические тесты по системе Майерс-Бриггс. «Очень важно оценить склонность к обучению и развитию кандидата на ключевую должность. Поэтому я часто задаю вопрос о том, какую книгу читает человек по теме своих профессиональных интересов. Бывает, спрашиваю про увлечения, так как для некоторых позиций, например, в продажах, принципиально понять, есть ли в человеке азарт, что, конечно, вовсе не обязательно для руководителя департамента стандартизации. В последнее время мы практикуем интервью с кандидатами в присутствии сразу нескольких сотрудников компании. Всегда оказывается, что каждый из собеседовавших заметил что-то, чего не заметил другой. Когда мы все это совмещаем, то картина получается более полной и объективной», — делится господин Большунов.

А руководитель одного из предприятий Петербурга дает соискателям, дошедшим до финального собеседования, пройти тест по нумерологии. По его словам, результаты этого исследования дают ему наглядно понять, сможет ли он сработаться с этим соискателем. Хотя такая психологическая совместимость важна далеко не всем.

НИЧЕГО ЛИЧНОГО Создатель компании PriceRemont Юрий Гольдберг утверждает, что может абстрагироваться от личного: если соискатель справляется с поставленной бизнес-задачей, значит, он профессионал, и на работе будет полезен. «Другие особенности личности могут волновать время от времени, но руководителю нужно быть толстокожим и уметь отделять личное от рабочего процесса. Например, у меня работала

очень профессиональная бухгалтер, которая тянула огромные фронты работ, проверки налоговой, восстанавливала бухучет по компании, которую мы купили. Некоторые сотрудники мне жаловались на несносный характер женщины, но у нас бизнес, а не детский сад. И если дело делается, все остальное находится в рамках приемлемого, я стараюсь не переживать из-за этого. С той женщиной мы в результате расстались, но как сотрудник она выполнила возложенные на нее дела и завершила проекты, мы рассчитались, как положено, и остались в нейтральных отношениях друг с другом», — рассказывает господин Гольдберг.

Лев Матвеев из SearchInform тоже может закрыть глаза на личностные особенности: «Как человек я могу понять практически сразу, комфортно ли мне общаться с собеседником. Но это все касается личного удобства и времяпрепровождения. В бизнесе придерживаюсь принципа „хороший парень — это не профессия“. Мне с человеком может быть менее комфортно в общении, но в работе он будет очень хорош. Здесь нужно время, мнение коллектива и оценка конкретных результатов работы топ-менеджера», — советует господин Матвеев.

Как замечает Александр Большунов, «химия» имеет значение прежде всего в отношении личного помощника или пресс-секретаря — «тех людей, качество взаимоотношений с которыми не менее важно, чем качество взаимодействия, а при поиске инженера на производство это менее значимо». Для него в любом случае важно найти такого специалиста, который в своем деле разбирается гораздо лучше его самого. ■