РАЗДЕЛ II. МЕНЕДЖМЕНТ И УПРАВЛЕНИЕ ОРГАНИЗАЦИЕЙ

Белкин Д.А.

Выбираем лучшего кандидата

(Россия, Москва)

doi:10.18411/sciencepublic-08-06-2020-06

ids: sciencepublic-08-06-2020-06

По роду своей деятельности мне приходится часто и много встречаться с людьми и решать вопросы приема кандидатов на работу или их перемещения на более высокие позиции. Поэтому я прекрасно понимаю важность вопроса, что только правильный по своим компетенциям и личностным качествам сотрудник способен быть максимально эффективен на своем месте. Поделюсь несколькими постулатами, вынесенными из моего опыта.

Безусловно, в зависимости от сферы деятельности компании, ее особенностей, производимого продукта или услуги, команды будут очень сильно отличаться друг от друга. Но принцип «правильные люди на правильном месте важнее, чем правильная стратегия», который выдвинул еще Джон Уэлч (генеральный директор General Electric с 1981 по 2001 гг.), остается актуальным для них и сегодня.

Сам по себе принцип говорит нам о том, что важно не только не совершить ошибку при приеме сотрудника на работу, но и правильно определить сферу деятельности и позицию, на которой данный сотрудник принесет максимальную пользу компании. В противном случае мы потратим ресурсы на подбор, обучение и адаптацию данного сотрудника и не получим ожидаемый эффект. Большинство руководителей в этой ситуации занимают позицию обвинителя, убеждая и себя и окружающих, что вся вина лежит на сотруднике. Это он не справился с возложенными на него задачами. В тоже время, такая ситуация в первую очередь ошибка руководителя и смежных подразделений, которые на входе некорректно определили профиль сотрудника, его сильные и слабые стороны, и поставили сотрудника на позицию, на которой он изначально не мог быть эффективен.

На практике для принятия эффективного решения по кандидату процесс приема сотрудника или продвижения кого-либо из действующей команды на новую позицию в компании должны включать в себя:

- беседу с HR-специалистом, который определяет понимание кандидатом особенностей компании и предлагаемой позиции. Кроме того, HR-специалист выясняет hard и soft skills кандидата, проводит оценку мотивации, восприятие кандидатом корпоративной культуры компании, приверженность к ее ценностям. В целом в процессе своей оценки HR апеллирует к базовым ценностям и характеристикам кандидата.
- встречу с будущим линейным и функциональным руководителями, которые, с одной стороны, подтверждают выводы HR-специалиста о кандидате, с другой стороны, больше внимания уделяют специфике предыдущего опыта кандидата. Каждый руководитель на встрече формирует мнение об успешности кандидата в прошлом, его знаниях в требуемой области (например, если кандидат рассматривается на позицию в private banking, то руководителю важно оценить его sales и коммуникативные навыки, клиентоцентричность, понимание принципов формирования инвестиционного портфеля клиента, оценить эрудированность кандидата).

- прохождение кандидатом тестов, направленных на определение его психологического профиля и предрасположенности к определенной деятельности. Сейчас компании все чаще используют для этих целей искусственный интеллект (ИИ).
- анализ активности кандидата в социальных сетях уже стал частью обязательной оценки кандидатов, что позволяет сделать вывод об открытости кандидата, круге его общения, его интересах, хобби, семейных ценностях, отношении к различным сферам общественной жизни и т.д.

Эти этапы оценки кандидата на позицию позволяют сформировать полное представление о нем как о будущем сотруднике, эффективном члене команды и компании. Важным является и то, что решение о приеме или переводе кандидата принимается не одним руководителем, а несколькими специалистами и с учетом всесторонней оценки кандидата.

Кроме того, за счет этих этапов будущие руководители оценивают не только интеллектуальные способности кандидата (IQ), его эмоциональный интеллект (EQ), но и его коэффициент жизненной энергии (VQ). Исследования в области оценки IQ и EQ ведутся уже долгие годы и имеют как сильные, так и слабые стороны в характеристике кандидатов. VQ как характеристика сотрудника/руководителя был выделен совсем недавно, но многими экспертами в области работы с персоналом признается как один из ключевых факторов успешности кандидата. Благодаря оценке VQ мы точно понимаем насколько кандидат сам обладает жизненной энергией, способствующей достижению им целей и результата, а также способен заряжать энергией команду.

Полная и разносторонняя оценка кандидата способствует правильному выбору и позволяет избежать, иногда фатальных, ошибок при назначении сотрудников на ту или иную должность в компании.

Иванова Ю.В.

Анализ современного состояния усадьбы Васильчиковых-Строгановых

ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургский государственный экономический университет»

(Россия, Санкт-Петербург)

doi:10.18411/sciencepublic-08-06-2020-07

idsp: sciencepublic-08-06-2020-07

Усадьба Васильчиковых-Строгановых находится в селе Волышево. Усадьба является ансамблем архитектуры и паркового искусства 18-19 веков. Село Волышово расположено в 18 км от города Порхова, и в 104 км от Пскова.

«Ансамбль зданий усадьбы Строганова» принят на государственную охрану постановлением Совета Министров РСФСР от 30.08.1960 г. Памятник внесен в Единый государственный реестр объектов культурного наследия (памятников истории и культуры) народов Российской Федерации с видом «Ансамбль» [5].

В 1770-х годах владельцами Волышова стали Васильчиковы, которые принадлежали к древнему аристократическому роду. В 18 веке Васильчиковы породнились со Строгановыми, и Волышово вошло в строгановский майорат. Последним владельцем усадьбы был граф С.А. Строганов.

Имение Васильчиковых-Строгановых занимало более 100 гектаров. Это была загородная дача семьи. Имение в основном предназначалось для выездов на охоту. Здесь разводили чистопородных русских рысаков. В связи с этим одно из главных мест в усадьбе занимали конюшни.