

Ваш Идеальный сотрудник. Кто он?

Характеристика идеального кандидата - задача сложная, даже если речь идет о конкретной позиции. Один из основных принципов, которых нужно придерживаться при подборе сотрудников, подбор думающих и самостоятельных сотрудников, ориентированных на результат.

Главный показатель, который оценивают все работодатели - это умение думать, анализировать и находить решение сложных задач. 50% успеха зависит от того, насколько человек самостоятельный, насколько он может вникнуть, подобрать материал для самостоятельного изучения, расставить приоритеты.

А какими качествами должен обладать идеальный айтишник? И как понять, что кандидат - это тот самый единственный, которого компания ждала всю свою жизнь? Ответы на эти сложные философские вопросы дали руководители ведущих IT компаний. Сложив результаты воедино, получаем следующий список:

1. Умение решать поставленные задачи.

Этот критерий можно разбить на несколько подпунктов: способность разбивать задачи на составляющие, расставлять приоритеты, умение планировать свое время. К сожалению, оценить эти навыки на собеседовании крайне сложно и показать эти качества кандидат сможет только на испытательном сроке. Само собой, что программист, который не способен выполнить поставленные задачи - никому не нужен.

2. Способность оценивать трудозатраты при решении задач.

Эту характеристику можно было бы включить в предыдущий список, однако оно важно настолько, что его необходимо выделить отдельной категорией. Очень часто срывы сроков, противоречия менеджеров и разработчиков являются последствиями неспособности провести оценку на старте.

3. Способность соблюдать корпоративные стандарты в решении задач.

Абсолютно естественным является то, что каждый человек имеет собственный стиль в работе. Но часто упорство на индивидуальных особенностях может обернуться разладом в команде и, как результат, срывом сроков.

4. Способность существовать в локальном социуме.

Организация и команда - это маленький мир. В этом мире уже есть своя история, свои традиции и свой сложный социум, который принимает или не принимает новичка. Неприятие нового сотрудника со временем начинает принимать различные формы (например, объединение коллектива против кого то) и негативно влияет на итоговый результат.

5. Командная роль кандидата и работа в команде в целом.

Команда должна иметь внутри себя баланс различных ролей. В команде должны быть оптимисты и пессимисты, критики и вдохновители, болтуны и тихони. Перекос в какую либо сторону плохо влияет на результат, поэтому роль "примеряется" на кандидата.

6. Репутация человека в отрасли.

Как правило, работодатели хотят узнать о кандидате какую нибудь информацию и обращаются к коллегам. В итоге, первое впечатление о человеке базируется на отзывах и становится немного субъективным.

Вот базовый список характеристик, с помощью которых можно оценить кандидата. Конечно, его можно дополнить либо убрать один, а то и несколько пунктов. Например, Марк Цукерберг перед устройством на работу в Facebook задает кандидатам только один вопрос, который сразу позволяет ему определить их

профпригодность. Основатель социальной сети Facebook отметил, что обычно задает себе вопрос: "Буду ли я сам счастлив работать на этого человека?". "Я нанимаю работать на себя только тех людей, на которых бы работал сам. Это очень хороший тест", - заявил он.

Все равно в конечном итоге вы поймете, что перед вами - тот самый, идеальный и не отпустите его:-)