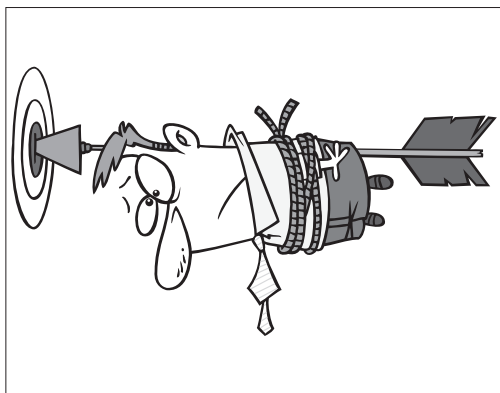


íòùñeáí eá í ðàeðè÷anèeð àaðeáí òíá äëý í ðí aadèe eð áí òí òí aadí í òeè í ðeaeáeàðaeü- í ù äëý aüí òñeí eèa òaóí e÷anèeí áí áóça. Òa- èí ò eáí àeààð ðeaeàðaeüí í òí í á ù eðü, ÷òí í á í í áí ò í à òà àí ó áí aadýð óí í ðýáí ÷eòü òáí ò eí òí ðí aðeè eèe ðaçðaaí òeó ýò òae- òeáí ùò aèçí àñ-í í áaeáe.



✓ Áíí òñeèí, í ù óçí aèe, ÷òí òí eñeàðaeü èððaeò eàðàòü ðí eü í à òàáí eèa – íí aèàòü, í áó- ÷àòü, eí í òeüèðeðí áàòü í áí áá íí ùòí ùò òí òðóá- í eèíá. Á ýòí ò òeó÷aa àaæá í á ù eðaeüí òí ó ÷a- èí áaeó í íæíí í ðaaèáàòü ðaaí òó áí á eí eèae- òeáà – òòðáí eáí eá í áó÷àòü àðóaeò çà òðàðóáò ááí òò ààòeòeòà eí òí òí eèaðeè.

✓ Äëý òñí aóííáí òíí-í áí áaeáðà (í à- ÷eí áý ò eáeíáí-òí òðí áí ý í òaaò òòááí í í òeè/ íí ùòà) í ðeaeáeàðaeüí í e áí eæíí òeè/ðí eè äeä- ðò í á òí eüèí e àaæá í á òòí eüèí ááí úäe! Áeàáí íá – ðaaí òà áí eæí á á ùòü í áí í eí áí á òí ùñeíí, í à òeè á ùçí á ù, áàààòü áí çí íæ- íí òeè í eàçúáàòü äeëý í eá í á ðaaí ÷eá í ðí- òá òñü è í ðí áí aèòü eçí áí áí eý.

Á í á ù áí, eáæáí ò òáíá. Í ýòí ò ó äëý ðaeðóðàðà òae áæáíí òí ðí òí íí eí àòü, ÷òí áaeñòaeàðaeüí í òí íæàð òñeèeòü í ðeaeá- eàðaeüí í òeè í í áí e áí eæíí òeè/ðí eè äeë ýë eáæáí áí eç í ðaaèíæáí í ùò eí eáí àeààðí á.

2. Áñá «í eí òñü» ááííe àaeáí òeè (ðaçó- í áàòñý, òí ýá÷-áí í úá «eí òí áí òàðí ðáí e»). ðaeðóðàð äí eæáí í áeòe í í eííæeðàeüí úá

í ðí òeáí áá òü í ááí òòàðeáí, í ðe÷-áí í áýçà- òaeüí í á ðáí eáð òeñòáí ù òáí í í òeè òí eñ- eàðaeý. Í áí ðeí àð: áaeáí òeý í á í ðaaòíí àð- ðeáààð eàðüáðí í áí ðí òeè (á ù òá ýòí e áí eæíí òeè á í ðaaí eçàòeíí í í e eáðàð- òeè – òí eüèí òí á òàáí í eè), í í eí òàðáüð- àð á ù ýñí eè, ÷òí òí eñeàðaeü òáí eð áí çí íæ- íí òeè í ðeíáðá òeè í í á ù e íí ùò. Á òaeíí òeó÷aa á íí eñáí eè áaeáí òeè í óæíí óeàçàòü eí í í áàòeíí í í òeè í í òeè áeáí í úò çáàa- (í ðí áeòà) – ýòí e áóáàò «eí òí áí òàðí ð».

3. ×àòeí í áí çí á÷-áí í úe áðáí áí í e eí- òàðáe, á òá÷-áí eá eí òí ðí áí òí eñeàðaeü í í- æàò í ááí úáàòü – í ðeí eí àòü eè ó÷anèeá á eí í eòðñá. (Ýòí òí eð çàòeèñeðí áàòü, òae eáe í ðaañòaeáí eý í òðí eáò ó ðaeðóðàðà e òí eñeàðaeý í í áòó í á òí áí áààòü.)

4. Eí òí ðí aðeð í á í óáíí÷í ùò í ðí òá- àòðàð, eí òí ðüá í ðaañòí eð í ðí eòe á eí òí- í áí eè.

5. Òðaçáóð í óáí eó í áðñí aèeòeá eáí áeáà- òááááí í í e eí òí í áí eè/í á ýòí e áí eæíí òeè/á ýòí eí eèaèeòeáá/í á òí ðaaèáí eáí eí í eðàò- íí áí ðeéí áí eè òaeý – eáeèa eç ááí íæeáá- í eè/ðaaí ááí eè áóáòó òáí aèàðáí ðáí ú. ða- í áá ý í áðá ù eáa áí eí áí eá ÷eòàðaeé í á òí, eáe áæáíí á ù ýñí eòü äëý eáæáí áí òíí- í áí áæeáðà òàðaeòáðí ùe äëý í ááí òeèeü òí ðaaèáí eý e òeí í í á÷-eí áí eý í áí í òeá- òòááí í í ò ðeéí áí aèòaeð. Eí á÷-áí áí áí ðý, eí ò e eáe í í áóáòó í í á÷-eí ýòñý, í ðeòíí, ÷òí òáí ýæýáòñý ðeéí áí aèòaeáí äëý òáí eð í í á÷-eí áí í úò. Eí í òeèeð òeèeáá ùò í òí- ááí í í òeè í ðeè á òðàeááí eè eáí àeààðà á eí áð ùò òñý «òðeòeòóðò aèáðe» (á ááí í í òeó÷aa í áááæíí, í áñeí eüèí í á ýò òaeòeá- í á/eñòóí eèeí í aeüí á) í íæàð òaañòe í á í áð áñá ááí í ðaeí ó ù á òàá. Á òeè òí eñeà- òaeü á eá÷-á òàá í í á÷-eí áí í í áí «í á í í áðí- aèò» ðeéí áí aèòaeð, eí òí ðí ò í í áóáàòó í í á- í ò÷-àòáí, eó÷á áí áñá í á áaeàòü í ðaaèíæá- í eá. Í íí ùòeè í ðeí eðeòü í á òí áí á òeèí úá òeèeè ðaaèeçàòeè aèáñòí ùò í í eí í í ÷eè

í ðàèðè-àñèè í èèíààá í à í ðèáí àÿò è óñí à-òó: í àëüçÿ ðñàñòèòù í àñðàíìèààáí í à! Í í ñí ðàààèèèáí è í àðàòí í à: èí í àðóÿ òí í ñòù òí ðààèáí +àñèèò è í ñèòí èí àè-àñèèò ñòèèàè í í æàò çí à-èòàèüí í í í àíìèòù í ðèàèèèà-òàèüí í ñòù í ðààèí æáí èÿ è øáí ñù í à óñí àò ààáí òàòèè ì áí ààæàðà.

Заметки рекрутера. Важно запомнить:

- ✓ Как бы ни хотелось обойти в обсуждении вакансии острые углы, лучше сделать это сразу.
- ✓ Обработку предложения на «индивидуальную совместимость» топ-менеджеров рекрутеру нужно будет проделать дважды:
Первый раз — для того чтобы мотивировать соискателя к участию в отборочном конкурсе на вакансию.
Второй — совместно с работодателем перед проведением финального интервью.

Подготовка работодателя

Óààèèà ñòíèüèí àðàí áí è èçó-áí èð èáí-àèààòà, ñòíèò ì àðàòèòù áí èì áí èà è í à «çà-èàç-èèà». Á í àðàóð í +àðàäü, í áí áóí àèì í í í í +ü ðàáí òí ààòàèð í ñí çí àòù, +òí:

- ✓ ààèñòàèèòàèüí í òí ðí øèà í ðí òè àñòðà-àðòñÿ ðààèí;
- ✓ ààæí í í ðààèèüí í í àíìèòùñÿ ñ èðäü í è è í ðèçí àààòù èò àí ñòí èí ñòàà;
- ✓ óñí àò í àèí à à çí à-èòàèüí í è ñòàí áí è çàèñèò ì ò òí áí èÿ «í ðí ààòù» èáí àèààò ñàíð ààèáí ñèð.

Èàè ÿòí ñààèòù? Áíçüí àí ðàññí í òðáí-í ùè àíøà í ðèì àð – í í çèòèí í èðí àáí èà ààèáí ñèè, àèÿ èí òí ðí è í àò í àðñí àèòèà èà ðüàðí í àí ðí ñòà. Áí òí àÿ í ðààèí æáí èà àèÿ ñí èñèàòàèÿ, ðàèðòòàð í í èðààòñÿ í à àíÿá-

èáí í òð í í òèààòèð – «í í èó-áí èà í í àí àí í í ùòà», í í ÿòí ò á èà-àñòàá èí í í áí ñàòèè í òñòòòàèÿ í ðí ààèæáí èÿ í í ñèòàáá í ðàà-èàààò ñààèòù àèòáí ò í à í í òèààòèð «ðà-áí òà á í í àí ì í ðí àèòà». Í í àñèè ðòèí áí àè-òàèü í à ñ-èòààò ÿòí ààæí ùì àí ñòí èí ñòàí ì ààèáí ñèè (ààäü èè-í í àèÿ í àáí á òàì á í àò í èèàèí è í ñí áí è «í í àèçí ù»), òí í í è í à áó-ààò í àñòàèòù í ðèàèèèàòàèüí í ñòù ÿòí è áí ç-í í æí í ñòè àèÿ ñí èñèàòàèÿ. Òí ààá í í ñèà àáñàäü ñ áóáòìèì ðàáí òí ààòàèáí ò èáí àè-ààòà í í æàò ñèí æèòùñÿ í áí ðààèèüí í à í ðàà-ñòàèèáí èà í ààèáí ñèè (í àí ðèì àð, +òí àì ò í ðààñòí èò í í à-èí ÿòñÿ í áí í ñòààñòàáí í í ñí àñòàáí í èèó, èí òí ðüè í à í èáí èðòàò òòí-àèòù èç í ðÿì í àí òí ðààèáí èÿ àèçí àñí ì).



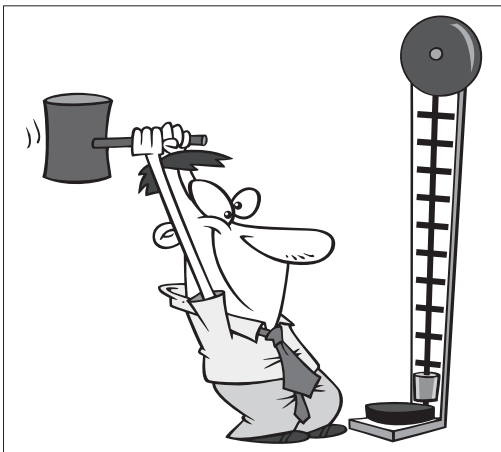
Á òàèí è ñèòòàòèè ðàèðòòàð àí èæáí í í-í í +ü ðàáí òí ààòàèð ñààèòù àí ñòí èí ñòàà ààèáí ñèè í +ààèáí ùì è àèÿ ñí èñèàòàèÿ, í í à-ñèàçàòù ñí àñòàáí í èèó, +òí èì áí í í í àí è-æáí í à òí òñòèòù. Í í ñòèè, ò òí í-í áí ààæàðà, èí òí ðüè áóáàò í ðí àí àèòù Òèí àèüí í à èí-òàðäüð ñ èáí àèààòí ì, í óæí í ñòí ðí èðí-ààòù èí ì í àòáí øèð, èí òí ðàÿ òí ðí øí ðàçàè-òà ò í í ùòí í àí èí òàðäüðàðà – òí áí èà í í à-ààðæàèàòù ò ñí èñèàòàèÿ àèòòàèüí òð è çí à-èì òð í í òèààòèð. ÿòí àí àí áí àá, +áí áí í ñèààñòàèè àí ñòàí ààèèàòù í ðèàèèèà-òàèüí í ñòù ààèáí ñèè.

Í íí yòu, í í aòí àèò ñí àòèàèèñò àëý ðà-
øáí èý í ðí áèáí ààèáí ñèè èèè í àò, í áí ðí-
ñòí. Õ-èò ùààý ýòí, ðàèðòòàð í í æàò í ðàà-
èí æèòù ðàáí òí ààòàèþ èààèè Õ-èèè ðí àáí-
í óþ í í í ùù. Í áí ðèí àð:

1. Ñí áí àñòí í á í ðí àáááí èá èí ò àðáüþ.
Ñí à-àèà ðàèðòòàð áàðàò í à ñááý í ñèòí èí-
àè-àñèèè «ðàçí áðáá» ñí èñèàòàèý, í àñòðàè-
àààò àáí í à ðàçí í ñòí ðí í í áá ðàñèðòòèè
èí í í àòáí òèè è í í ùà. Çàòàí èí èèèàðèàò
í àðàðààò ùàààò ðàáí òí ààòàèü – óæá ñàí í-
ñòí ýòàèüí í áí àèèçèðòàò, í àñèí èüèí í ðí Õ-
ñèí í àèüí ùè í í ùò, èí í í àòáí òèè è èè-í í ñò-
í ùá í ñí ááí í í ñòè èáí àèààò ñí òààòñòáóþò
àáí í æèááí èýí è àèçí àñ-í í òðááí í ñòýí.

2. Áí í í èí èòàèüí í á èññèááí ááí èá èí í á-
òáí òèè, òí áí èè è í ááüèíá, èè-í í ñòí ùò
+áð, òáí í í ñòáè. Áëý ýòí áí ðàèðòòàð í ðè-
àèàøààò èáí àèààòà àëý áí í í èí èòàèüí í áí
èí òàðáüþ ðèðí ááí èý èèè ðàñòèðí ááí èý.

Качественное тестирование (профес-
сиональное или психологическое) может
сделать специалист, умеющий корректно
использовать методики, а главное,
адекватно интерпретировать результаты
и давать рекомендации для практиков.



Èàè í í èàçùáààò í ðàèèèèà, í àøè ðàáí òí-
ààòàèè í áí òí òí í áí í òñèàþò ðàèðòòàðà í à
èí òàðáüþ è ðààèí ñí àèàøàþòñý í ðí àáñòè
àáí ñí áí àñòí í. Í ðè-èí òí ðàçèè-í ù:

✓ +ðàçí áðíáý óáàðáí í í ñòù (èèè í áóáá-
ðáí í í ñòù) á ñáí áí òí áí èè;

✓ í ñòí ðí æí í í ñòù (í í èàèè-òí í ðè-è-
í àí í á òí òýò ðàñèðòòààòù í áðáá ðàèðòòàðí í
í ñí ááí í í ñòè áí òðááí í áè ñèòòàòèè èèè ñèñ-
òáí ù í òáí ðà);

✓ í í í ùòèà ñèðòòù í áí ðí Õ-àññèí í áèèçí
(í ñí çí áááý ñáí þ í áèí í í àòáí òí í ñòù, ðàáí òí-
ààòàèü í á òí +àò ðàñèðòòààòùñý í áðáá ðàèðòò-
òàðí í).

Áñèè ðàèðòòàð ñ-èòààò, +òí çà í òèàçí í
í ò àáí í í í í ùè ñòí èò í áóí áí èá, òí àñòí í
ààèèèàòí í í ðí ýàèòù í àñòí è-èáí ñòù. Í á-
í ðèí àð, í ðààèí æèòù í ðí àáñòè èí òàðáüþ á
í ðèñòòòàèè çàèàç-èèà, èí òí ðùè áóáàò
èáðàòù ðí èü í í è-àèèáí áí í áàèþààòàèý.
Èàè í ðààèèí, +áðàç èàèí á-òí áðáí ý ðàáí òí-
ààòàèü «àèèþ-ààòñý» – í òí òí í çáàààò áí-
í í èí èòàèüí ùá áí í ðí ñù, òòí +í ýàò èí Õ-í ð-
í àèèþ, ñòàðààòñý àèóáæá í í í yòu +àèí áàèà,
à í í çáààðøáí èè èí òàðáüþ í àñòàèààò áí á-
+àòèáí èý ñ èí òàðáüþ àðí í. Áñèè ñ èèèáí-
òí í óæá áùñòðí áí ù áçàèí í óááæèòàèüí ùá
í òí í øáí èý, í í í òí òí í í èüçóàòñý í í í í-
ùþ áðáí í òí í áí ðàèðòòàðà.

Õáí ýò èè ðàáí òí ààòàèè ñí ààòù ðàèðòòàðà
í í í í ðèí èçàòèè í òáí ðí-í ùò í ðí òáàòð? È
ñí æàèáí èþ, ààèáèí í á àñá. Í í ýòí í á í ñáí-
áí æáààò í ò í áýçàòàèüí òà ñàí èò ðàèðòòàðí á...

Èà-àñòàáí í áý òñèóàà í í í í èñèò è í í á-
áí ðò í àðñí í àèá í áýçàòàèüí í àèèþ-ààò èí í-
ñàèòèí áí áóþ í í ááàðàèò, í í ýòí í ó ðàèðòò-
òàð í áýçáí áùòù í á òí èüèí í ðí áàèáàðí í,
í í è á èàèí è-òí ñòáí áí è «áí ñí èòàòàèáí».
Ááí çáàá-à – áí àèá-ù ðàáí òí ààòàèý á í áú-
àèòèáí í á èññèááí ááí èá ñí èñèàòàèáè, í ñí í-
áùàáýññü í á í òáí èá èí í í àòáí òèè, çí áí èè,

οί αί έέ έ ί άάύείά, άάάόύεό έέ-ί ί ηόί ύό έά-άηόά έ +άδ. Έάαεί ηύ άύ, α-άί ηί άόέ-άέύί ί ί άηόάέάόύ ί ά όίί, ά +άί ηάί αέάα-έέ αεί όάδάνί άάί ά ί άάόρ ί +άάάύ? ί ί ί ά άηά όάέ ί όί ηόί.

ί άάάεί ί άάηόάέόάέέ έί ί ί αί έέ-άάί όί-άάόάέύ έί άρδ «ηάί ρ» όί +έό αεί έύ ί ί έάέέ-όί ί όί όάηέί ί άέύί ί άάεί ύί άί ί όί ηάί – αί άρδ άάεί ηόάάί ί ί «ί άάάέέύί ύά» ί όάάόύ ί ά έάάάύέ έα άί αί ί άεί ύό άί ί όί ηί ά. Έ όί-έέί έάεί έ «Άάεί ηόάάί ί ί άάδί ύέ» ί όάάό έ ί άέάάρδ όηέύόάόύ (+άύά ί άί ηί αί ί ί). ύόί ί ί άάό ηί ηέόάέόύ ί έί όόρ ηέόάάό.

Например, в моей практике был почти анекдотический случай, когда у работодателя было «свое» верное определение маркетинга, поэтому он отверг соискателя, который привел ему пять других определений, не совпадающих с «единственно правильным».

ί ά ύόί έ ί ί άηί ί ηόέ άηάάά ί όάεί ί ί ί-ί έόύ. Άύήί έά, +όί άάί όί άάόάέύ «άδάωέό ηόάύάέόέάί ί ηόρ» (ί ί άέάέέάάό έάί άέά-όί ά ί ά ί αί έέ «ί άάάέέύί ύό» ί όάάόί ά έέέ έάέέ-όί έί ί έόάόί ύό όάέόί ά), άάέόόάδ άί έάεί ί άέόέ άί αί ί άεί ί ηόύ άί έί όάάύρ:

- ✓ ί άηόάέόύ η ί έί ί άί όί άόέόέάί ί ηόύ ηόδάόάάέέ «**вычеркнуть всех недостойных**»;
- ✓ όάάάέόύ ά ί άάεί όύάηόάάό ηόδάόάάέέ «**найти всех достойных**».

Έί ύί έ ηέί άάί έ, έηέάόύ ί ά ί ά-άό-έέά, ά +άεί άάέά, ηί ί ηί άί ί άί άί ηόέάάόύ άύήί έέό όάέάέ έέέ ί ί όί άάόύ έί ί ί άάόέί ί ί ύά άά-άί έý.

Переговоры о найме

Έόάέ, άηά έί όάάύρ ί όί έάάί ύ, όέί ά-έέηό ί ί άάάάέάί, άάί όί άάόάέύ ηάάέάέ ί όί-όάάόδί ί ί άάάέέύί ί ά ί άάάεί άεί έά, ί ά

οί όηόέά ί έ-άάί έα ί άέάέάέάόάέύί ύό ηόί-όί ί άάέάί ηέέ; όάί άδύ άάάί έά α ηί έηέά-όάέάί .

ί όέ ί ί έηέά ύό όάέόέάί ί άί άέόέόί άά ί ί ί όί άάάάί άάί όί άάόάέύ άί έάεί άύόύ άί όί ά έ ηάδύάαί ί ί ό ί ί αέόέί ί ί ί ί ί ό ί άάό, άάάύ ί άάόάί άάί ό ί ά άί έάεί ί ηόύ – όήί ά-ί ύέ ί όί άάάάό, ά αί ά-έό, ί ί ί ί άάάάεί έρ, ί όί όάηέί ί άέύί ύέ ί άάάί άί άύέέ. ί ί ά-έάεί ί ά άηά όόέί άί άέόάέέ ί ί ί ύό ί ά ύόί ί . Όί όί έέέ άάέόόάδ άηάάά άί έάεί άύόύ άέý έέέάί όά έί ί ηόέόόάί όί ί ; ί ά ύόί ί ύάί ά άί αάά-ά – ί άάάί άάέόύ άάί όί άάόάέý ί άί αί ί άεί ύό ηέί άεί ί ηόýό έ ί ί ί -ύ η ί έί έ ηί άάάέόύήý.

×όί άύ όί άά ί όί όί άέέ όήί άόί άά, έί άάό ηί ύήέ ί άάάεί άέόύ:

1. ί άάάάδέόάέύί ί όόί-ί έόύ άάόάέέ ί έηύί άί ί ί άί ί άάάεί άεί έý ί άάί όά. ί ί ί ύό-ί ί, +όί άηόύ ί άύάί άεί ύόύέ ηόάί άάδó ί όά-ά, άάά όέάαί ύ: άί έάεί ί ηόύ, ί όί άί έάέ-όάέύί ί ηόύ έηί ύόάόάέύί ί άί ί άδέί άά έ ί ό-ί όηέά, άάέεί άάί όύ, όηέί άέý ί ί έάόύ, άί ί ί έί έόάέύί ύά έύάί όύ έ έί ί ί αί ηάόέέ έ ί ό. ύόό +άηόύ ί άάάεί άεί έý, έάέ ί άάάέεί, άί όί άέό ί άί άάάάδ ί ί ί άδηί ί άέό. ί ί έόί-ί ά όί όί άέύί ύό όηέί άέέ ί ά έί όάάύρ η όί ί-ί άί άάάάδί ί ί άýαόάέύί ί ί άηόάάρδ-ήý έ ηί άάδάέόάέύί ύά άί ί όί ηύ. ί άί άεί άδ: ➔



Чем еще может помочь рекрутер? В первую очередь — разъяснить участникам переговоров по условиям найма особенности текущей ситуации на рынке труда:

1. В период кризиса все неустойчиво — и организации, и взаимоотношения, снижаются гарантии сохранения рабочего места. С ростом неопределенности работодатели начинают меньше ориентироваться на сохранение стабильности коллективов, а вознаграждение работников теснее увязывают с их результативностью. Работники воспринимают эти изменения как усиление эксплуатации, а снижение уровня вознаграждения — как несправедливость.

Поскольку «психологический контракт» теперь не воспринимается как достаточная гарантия обязательств (причем с обеих сторон):

- ✓ все договоренности фиксируются в письменной форме;
- ✓ цели и задачи детализируются;
- ✓ отдельно оговариваются обязательства и границы ответственности в случае «плохого развития событий».

2. В непредсказуемой ситуации должностные обязанности и сферы ответственности могут постоянно меняться. Поэтому эффективность сотрудника все больше начинает определяться такими качествами, как гибкость, адаптивность и скорость реакции на изменения. Поскольку сама работа начинает восприниматься человеком как что-то изменчивое, негибкость работодателя в переговорах по условиям найма может стать для кандидата серьезным недостатком. Поэтому если организация ищет в специалисте способность к изменениям, она сама должна восприниматься как гибкая и динамичная. Это очень важно понимать.

3. Ограниченность возможностей для адекватного вознаграждения может восприниматься как отсутствие средств для реализации намеченных бизнес-целей.

4. Соискатель может прийти к выводу, что его карьера в таких условиях будет развиваться «по горизонтали» — за счет расширения обязанностей и сфер ответственности, а не «по вертикали», как он привык за время стабильности. Эти «привычки благополучного прошлого» лучше сразу обсуждать, чтобы не сформировать нереалистичных ожиданий, неадекватного «психологического контракта».

5. Как правило, с ухудшением экономической ситуации ограниченные в ресурсах организации начинают предъявлять более высокие требования к работникам и решительнее увольнять тех, кто перестает соответствовать этим требованиям. Поэтому работодателю стоит самокритично оценить свои возможности: если разрыв между уровнем требований и наличием ресурсов для вознаграждения высококвалифицированного сотрудника слишком велик, переговоры о найме лучше прервать. Надо принять мысль, что уход кандидата на этапе торга по условиям — ситуация нормальная: лучше потерять время и деньги на поиск менее привередливого соискателя, чем нести убытки от деятельности демотивированного сотрудника.

6. Организация, которая требует от работника инноваций и «прорывов», должна быть готовой к тому, что «звездный» кандидат, со своей стороны, рассчитывает получить интересные задачи, полномочия, ресурсы и признание успешности. Те, кто согласны ограничиться исполнительской дисциплиной, как правило, новых идей не генерируют.

Только проявив гибкость, готовность к уступкам и компромиссам, откровенно обсудив все нюансы контракта, тревоги, ожидания и возможные разочарования, участники переговоров смогут выстроить долговременное продуктивное партнерство.

- ✓ çààà-è, èí òí ðùá áóáóò í îñòààèáí Ù í à èñí Ùòàòàèüí Ùé í àðèí ä;
 - ✓ èàèèà ðàçòèüòàòù áóáóò ñ-èòàòüñý òñí áóí Ùì è (í í èàçàòàèè, ñðí èè, áí ñòèæá-í èý, èçì áí áí èý è ò. í.);
 - ✓ èàèèà í ðè-èí Ù í íãòò í ðèááñòè è áí-ñðí ÷ í í ó ðàññòàááí èð.
- Áí ò í î ñ í áí áó Õí ðí óèèðí áèè ýòèò áí ÷ ðí ñ á ý á Ù í àñòí ýòàèüí í ñí ààòí áàèà ðà-áí òí ààòàèð èí í ñòèüòèðí ààòüñý ñ ðàèðò-òàðí í .

Заметки рекрутера. Переговоры — сложный процесс, требующий хорошо развитых навыков. Неосторожное слово может испугать, а своевременно сказанное — обнадежить; неудачно сформулированные цели могут быть восприняты как нереалистичные, а правильно поставленные — вдохновить на трудовой подвиг...

В чем преимущества специалиста? Опытный, грамотный рекрутер:

- ✓ уже многократно сталкивался с отказами соискателей, поэтому понимает, каких формулировок лучше избегать в принципе;
- ✓ много времени потратил на изучение данного кандидата, знает, какими формулировками он пользуется, поэтому сможет составить предложения, которые будут поняты без искажений.

2. Áññèñòèðíáàòù á í ðí óáññá í ðí ááááí èý í áðááí áí ðí á í á óñèí àèýò í áèí à. Á ÷ àí í í èüçà ýòí é òñèóáè? È í ðèí áðò, í î Õèí áí ñí á Ùí óñèí àèýí áðàí í òí Ùé àèðàèòí ð í î ðí áà-æàí áóááò àèòèáí í (à òí è í æáñòí ÷ áí í í)

«òí ðáí áàòüñý». Ðàáí òí ààòàèð í á ñòí èò àè-áàòù á ýòí í á ðòòáí èà ñóáí ðàèí àèèè — èó÷òá áí ñí ðèí èí àòù ñèòòàòèð èàè «èàèñ äèý í ðí ááðèè í ðí Õáññèí í áèèçí à». Èðí í á òí áí, í î ñðááí è-áñòáí ðàèðòòàðà í í èáçí í èñí í èüçí áàòù í ðè í áñòáááí èè í ðí í áæó-òí ÷ í Ùò óñòóí í è: ýòí í í çáí èèò ñí èçèòù «í à-èàè», í á áí í ñèòù á Õí ðí èðòð Ùááñý í àðò-í áðñòáí ñ í í á Ùí ñí ðòòáí èèí í í áí óáí óð í áí ðýæáí í í ñòù, ñáí èñòááí í óð í àðèí áó í î-èñèà èí í í ðí í èññí á.

- Í ó áí ò, èàçàèí ñù á Ù, Õèí èò áèèçí é:
- ✓ ðááí òí ààòàèü í î ðáááèèè Õèí àèèñòá;
- ✓ ñááèáí Ù áñá «òáàè í ááñòà÷ò»;
- ✓ í áèááí Ù áñá áàðèáí òù, í í çáí èýð Ù èà ñí áèáñí áàòù æáèáí èý í áí èí ááí í áí è í àí á-ðáí èý ðááí òí ààòàèý;
- ✓ ñí áèáñí ááí Ù í æèáááí Ùá óáèè í á èñ-í Ùòàòàèüí Ùé í àðèí á è í áðá Ùé áí á ðááí òù (áñèè ýòè í àðèí á Ù í á ñí áí áááðò);
- ✓ çáí ðí óáí Ù è í áá Ùáí Ù í áí áóí àèí Ùá í í èí í í ÷ èý è ðáñòðñ Ù (òí áñòù óáèè á Ù-áèýäýò ðááèèñòè-í Ùì è);
- ✓ óñí áóí í çáááðòèá áñá í áðááí áí ðù í í áí çí ááðáæááí èð è í ðí ÷ èí óñèí àèýí , ðááí òí ààòàèü ñááèàè í ðí óááòðí í í ðá-áèèüí í á í ðááèí æáí èá, á èí òí ðí í í í á-÷áðèí óè áñá í ðèáèèáèòàèüí Ùá ñòí ðí í Ù áàèáí ñèè.

Á èááàèüí í î ñèó÷áá «áñá ñèí æèèí ñù», è ñí èñèáòàèü í í áòááðàèè áí òí áí í ñòù í ðè-í ýòù í ðááèí æáí èá. Õáí áðù ðàèðòòàðò í óæ-í í á Ùí í èí èòù í áýçàòàèüñòáí í í ñáí ðó ðá-èí í áí áàòèè ñ í ðáá Ùáòù èò í áñò ááí ðá-áí òù.

Ðèñóí èè: Ðí í Èáéøí áí 

Í ðí áí èæáí èà ñèááóáò