

НА РАБОТУ КАК В ЕВРОПЕ

ТАТЬЯНА НЕГОДА

Украинский рынок труда пока далек от европодходов к поиску персонала. У нас даже никак не включаются антидискриминационные законы. Работодатели пишут в объявлениях, что кандидаты нужны до 35 лет и не «после декрета», а на собеседованиях откровенно спрашивают о планах на семью. Да и соискатели не очень стараются поднимать процесс на новый уровень: многие ли пользуются советами по написанию

Свежие тренды ■ В ЕС не спрашивают о возрасте и нанимают беженцев

резюме или составляют мотивационные письма? Но рынок, уже движущийся в Европу, вынудит всех перестроиться.



Shutterstock / FOTODOM UKRAINE

РАЗНОШЕРСТНАЯ КОМАНДА: ТРЕНД НЕПРЕДВЗЯТОСТИ

■ Интересный тренд: на Западе многие компании стараются привлечь сотрудников из разных стран и культур. Здесь по сравнению с нами шагнули далеко вперед и считают, что интернациональные команды — это современно и плодотворно. Ведь чем интереснее состав, тем ярче идеи и решения. «Например, в моей команде — индусы, аргентинцы, испанцы. Они работают у себя на родине, но это не проблема. Благодаря гаджетам и мессенджерам мы проводим совместные совещания», — рассказывает Ольга Белая, проджект-менеджер IT-компании в Праге. Украинцы пока относятся к коллегам-иностранцам настороженно. Так, по данным организации «Право на защиту», в Украине более 5000 иностранцев, запросивших политическое убежище и защиту. И практически все они испытывают трудности с трудоустройством — хотя, с точки зрения формальностей, принять «импортного» сотрудника не сложнее, чем обладателя паспорта Украины. Только недавно у нас начал проявляться тренд социально ответственного трудоустройства, и право на работу получили люди с особыми потребностями. В то же время целый ряд «монстров» — крупных международных компаний — подчеркивает свою готовность нанимать нуждающихся в социальной защите. «Так, американская сеть кафе «Старбакс» — один из лидеров масштабного движения по трудоустройству беженцев, — рас-

сказывает Валерия Михалко, специалист по развитию бизнеса ООО «Право на защиту». — В течение следующих 5 лет она планирует нанять 10 000 беженцев в 75 странах, где ведет бизнес». Шведская компания IKEA заявила о намерении принять 200 сирийских беженцев, и в текущем году начать продавать продукцию, изготовленную сирийцами-эмигрантами. В Германии поддержка беженцев — важное течение: самый большой работодатель страны Deutsche Dahn (железная дорога) держит

Это команда отеля в Австрии. Он — соцпроект для найма беженцев

в штате представителей более 100 национальностей и даже предоставляет 4-месячные курсы немецкого.

НЕТ ДИСКРИМИНАЦИИ.

Украинский рынок труда оживляются в первую очередь международные корпорации. «У нас существует Хартия этики, которая отрицает какие-либо виды дискриминации. Благодаря культуре многообразия компания может достичь лучших результатов», — приводит пример Ольга Бойко, ведущий специалист Дирекции человеческих ресурсов «Ашан Украина». 5,3% сотрудников этой компании имеют инвалидность (около 200 — с нарушениями слуха, есть и с

синдромом Дауна, и с ДЦП). По словам Ольги Бойко, в ходе 10-летних наблюдений компания сделала такие выводы: текучка кадров, прогулы и больничные среди инклюзивных команд — минимальны, а вот продуктивность и эффективность — самая высокая. Нет здесь табу и на работающих пенсионеров. «У нас более 500 сотрудников пенси-



онного возраста, старшему — 76 лет», — говорит эксперт. При этом поддерживается еще один евротренд — волонтерство: каждый сотрудник имеет право 4 рабочих дня посвятить благотворительным пробежкам, поездкам в детдома, уборкам зеленых зон. «В прошлом году 750 сотрудников участвовали в социальных мероприятиях, потратив на это 11 000 часов рабочего времени», — рассказывает Ольга. И это волонтерство оплачивается компанией. Обращают внимание и на гендерный баланс. Так, «Ашан Украина» возглавляет женщи-

на, 50% состава комитета дирекции — женщины, и они же занимают 32% руководящих должностей», — говорит Ольга Бойко. Интересно, что в 2018 году, согласно исследованию Программы развития ООН в Украине, 30% предприятий возглавляли женщины в сферах, более свойственных им, согласно общественным стереотипам (детсады, например).

Недавно объявила курс на гендерный баланс и McDonald's. В компании попытаются к 2023 году увеличить представленность женщин на должностях разного уровня и обеспечить равенство в вопросах карьерного роста. Сейчас на глобальном уровне лишь 30% высшего руководства и 41% сотрудников директорского уровня и выше — женщины. Но этого недостаточно, считают в компании.

ТРЕНИНГ НЕПРЕДВЗЯТОСТИ.

Для дальнейшего прогресса в этом вопросе в компании вводят нейтральные должностные инструкции (пока только в англоязычных странах) для офиса и ресторанов. Также здесь намерены даже применять искусственный интеллект — во избежание предвзятости при отборе. К середине марта 10 000 работников корпорации прошли спецобучение по предотвращению предвзятости, и кампания только начинается.

НАШИ КВОТЫ И РАБОТЫ

► К слову, в Украине действуют законодательные квоты на трудоустройство людей с инвалидностью. Если на предприятии среднеучетная численность штатных сотрудников 8—20 человек, то норма — один сотрудник с инвалидностью. Если в штате более 20 работников, то 5%. С 1 февраля текущего года все компании обязали отчитываться о выполнении квоты в центры занятости (до сих пор отчеты сдавали только со штатом более 20 сотрудников). Возможно, это изменит ситуацию, надеются эксперты, ведь ранее украинские компании игнорировали квоту или нанимали людей с инвалидностью фиктивно, на минимальную зарплату и вымышленные обязанности. А ведь у людей с особыми потребностями тоже есть запрос на самореализацию и карьерный рост.



Когда работа — за счастье



Собеседование.
Спрашивать
о семье — не
по-европейски

МЫ И ЕВРОПЕЙЦЫ: НАЙДИ 5 ОТЛИЧИЙ

■ Европейский HR никогда не позволит себе дать объявление о вакансии, где указан желаемый возраст кандидата. «Это чревато судебными исками, в которых выиграет соискатель, подвергшийся дискриминации», — объясняет Виталий Михайлов, директор по странам Восточной Европы компании WORLD STAFF. У нас пока таких прецедентов нет. «Евро-стандартов придерживаются в основном HR-менеджеры международных компаний. И то — не исключено, что на каком-то этапе соискателю не попадет сотрудник, который их нарушит», — говорит эксперт. Да и вообще в работе западных эйчаров и украинских много различий. Так, у нас собеседования могут длиться час, а то и два, в течение которых кандидата расспрашивают о планах на жизнь и личных делах, пытаются понять, повлияет ли семья на работу. «А в западных компаниях интервью короткие и формальные», — говорит Сергей Марченко, эксперт рынка труда и основатель рекрутингового агентства Borsch. — Вопросы — только о работе, другие нежелательны. О семейном положении и даже возрасте — табу». Даже на фото в резюме настаивать не могут: принимать решение надо, ориентируясь на квалификацию, а не на внешность.



Профотбор. В Европе собеседуют обычно в 2 этапа, но быстро

НЕСТЫКОВКИ. В США и странах Европы люди редко уходят с работы, следуя душевному порыву. К смене места тщательно готовятся. «Потому что здесь компании могут проводить отборы месяцами. И принять решение, кого брать, спустя полгода», — объясняет Сергей Марченко. В Украине же часто соискатель узнает о положительном исходе собеседования в тот же день. «Просто претенденты в очереди давно не сбиваются. Сегодня они могут себе позволить даже не явиться на собеседование, не предупредив компанию», — говорит Виталий Михайлов. Поэтому в западном мире кандидат,

явившийся из ниоткуда, эйчаров настораживает: адекватный сотрудник не бросает место, зная, что впереди месяцы поисков. А для нас пока считается нормальным увольняться и посвящать время раздумьям. Еще американские и европейские рекрутеры считают плохим тоном общаться с соискателями через соцсети, если это не LinkedIn. Наши же могут обращаться хоть через Instagram. «Для европейской культуры Facebook — личное пространство, писать сюда кандидату крайне неэтично. Там даже клиентов, начальников и коллег в друзья редко добавляют», — рассказывает Ольга Белая.

ЛИЧНЫЙ ОПЫТ: О СЕМЬЕ И ДАТЕ РОЖДЕНИЯ НЕ СПРАШИВАЮТ

■ Украинка Анна Агафонова работает в Торгово-промышленной палате Баварии. Прошла непростой путь поиска работы за границей и говорит, что трудоустройство в Украине и в Германии — две большие разницы. «Немцы смотрят вообще другими глазами, — говорит она. — Чтобы заключить договор, у представителей востребованных экономических и бизнес-специальностей уходит от 3 недель до 3 месяцев. За это время надо написать около 120 качественных заявок и пройти не менее 10 собеседований».

РЕЗЮМЕ-ТЕТРИС. Много зависит от сферы и личных данных соискателя. Но любое резюме для немецкого HR-отдела не должно быть длиннее, чем 2 страницы. Здесь не приветствуют хронологическое изложение информации и пробелы в карьере. Если были безработны, нужно как-то эту часть заполнить. Это и есть система-тетрис. «Хоть волонтером быть, хоть детей Африки нянчить — что угодно, если ты был не в коме, — описывает ситуацию Анна. — Отчасти поэтому в Германии так много «помощников беженцам»: и в резюме плюс, и с налогов спишется». Правда, все, что написано в резюме, надо подтвердить дипломами или сертификатами. Поэтому здесь даже с самой ужасной работой мало кто увольняется — всех заботит, как это будет смотреться в резюме. Его принято оформлять так. На первой странице — опыт работы + практики, фото, личная информация. На второй — образование, тренинги, независимые проекты и фриланс. «Регистри-



Со страницы в соцсети А. Агафоновой

В тренде. Так выглядит «правильное» фото для немецкого эйчара

роваться как фрилансер при живом работодателе — нормально. Я тоже так зарегистрирована, чтобы не нянчить детей Африки, если что», — рассказывает Агафонова. Непроста ситуация с хобби и навыками: указывают лишь те, что важны для вакансии и не более. «Немец, если он не водитель, не напишет про наличие водительских прав, — приводит пример Агафонова. — Я иногда вписываю: это подчеркивает мою вовлеченность в систему и способность получить права (а в Германии это очень сложно, люди отпуск берут под экзамены)».

ХИТРЫЕ НЮАНСЫ. Семейный статус, дата и место рождения — пункты необязательные для заполнения. Эйчар может

только гадать по косвенным данным, сколько лет кандидатке и может ли она быть молодой мамой. Под каждую вакансию резюме нужно писать отдельно, так что больше, чем 2 качественные заявки в день, вы не отправите.

В США
медики с пирсингом,
а в Нидерландах
никакого блата

Язык заявки должен соответствовать объявлению: в резюме и мотивации используют слова, которые написаны в объявлении. Например, не организация мероприятий, а менеджмент ивентов. «У эйчар-менеджера

заявок куча, она отберет нужные, забив в функции «Найти» в документе ключевые слова «менеджмент ивентов». Система их не найдет в вашем резюме, и вы полетите в корзину», — объясняет Агафонова.

ФОТОГРАФИЯ. Требовать фото на резюме права не имеют. Но без него никто не рискует подаваться. Анна поначалу подавала резюме с фотографией, сделанной в Киеве, и безуспешно. «Друзья немцы описали мою фотку так: лесбиянка, воинствующая феминистка, социальный работник, адепт народной медицины», — говорит Анна Агафонова. В Европе эффект от нетрендовой фотографии — только негативный, нужен актуальный стандарт: зачесанные волосы или стрижка, мало макияжа и украшений, одежда по моде, улыбка с зубами или без. Нельзя быть щедро накрашенной, смотреть загадочно или выглядеть слишком молодо. «Эти тренды надо обязательно отслеживать», — объясняет украинка. — У меня 2 недели ушло на их изучение. Клеточки и твиды — нельзя. Нельзя пиджак с бортами, закрывать шею одеждой». В итоге сделала 2 правильных фото за 90 евро. И успех заявок вырос от 0% до 18,2% собеседований.

ВНЕШНИЙ ФАКТОР. В ряде других стран к внешности соискателей относятся гораздо проще. Украинец Николай Назаренко вспоминает, как во время работы в США его удивляли медики с пирсингом и тату на самых видных частях тела. «В клинике — кто с туннелями в ушах,

кто с татушкой на руках, — рассказывает он. — Спрашивал — сделали их еще в колледже или медицинской школе». Это значит, что они прошли конкурс и попали на топовые резидентские программы без разговоров о том, что выглядят «не как врачи». В то время как украинским студентам-медикам с первого курса говорят, что врач не должен иметь татуировок-дредов. В Дании, по словам львовянки Ирины Когут, с татушками могут ходить учителя и воспитательницы в детсаду. «Если сотрудник — профессионал вдумчивый придет на работу с, условно говоря, дредами — скорее всего, в офисе просто сделают безразличный вид», — говорит она. А тату здесь вообще считают едва ли не признаком принадлежности к викингам, национальной традицией.

БЕЗ БЛАТА. «В Нидерландах людей могут нанимать и за полгода-год до начала работы», — рассказывает Светлана Шуст, плановый экономист отдела земли и развития горсовета Амстердама. Для этого есть бюро по трудоустройству для временной работы. А еще онлайн-порталы, где ищут вакансии посерьезнее. «Собеседование проходит в два этапа. Только во втором туре обсуждаются зарплата и испытательный срок», — рассказывает она. По знакомству голландцы не устраиваются: «Могут порекомендовать кого-то как специалиста, но ни в коем случае не как свата-брата, — говорит Светлана. — Но они тоже проходят всю процедуру и могут получить отказ».