




The background features a light gray map of the world with white outlines of continents. Overlaid on the map are several cutouts of people's faces, including a man in a plaid shirt, a woman with dark hair, a man with glasses, and a woman with blonde hair. A large, light blue rectangular box is centered on the page, containing the main text.

«Квалифицированные кадры как залог успеха».

Индустрия телевидения в стране развивается такими темпами, что никакие институты не могут справиться с такими объемами подготовки специалистов.




$$\begin{aligned} & 50 \text{ (человек в среднем)} \\ & \times 1500 \text{ (компаний)} \\ \hline & = 75\,000 \text{ (человек)} \end{aligned}$$



**Наряду с расширением
индустрии возрастают
требования к качеству
продукта.**

способности

+ образование

+ реальные навыки

х

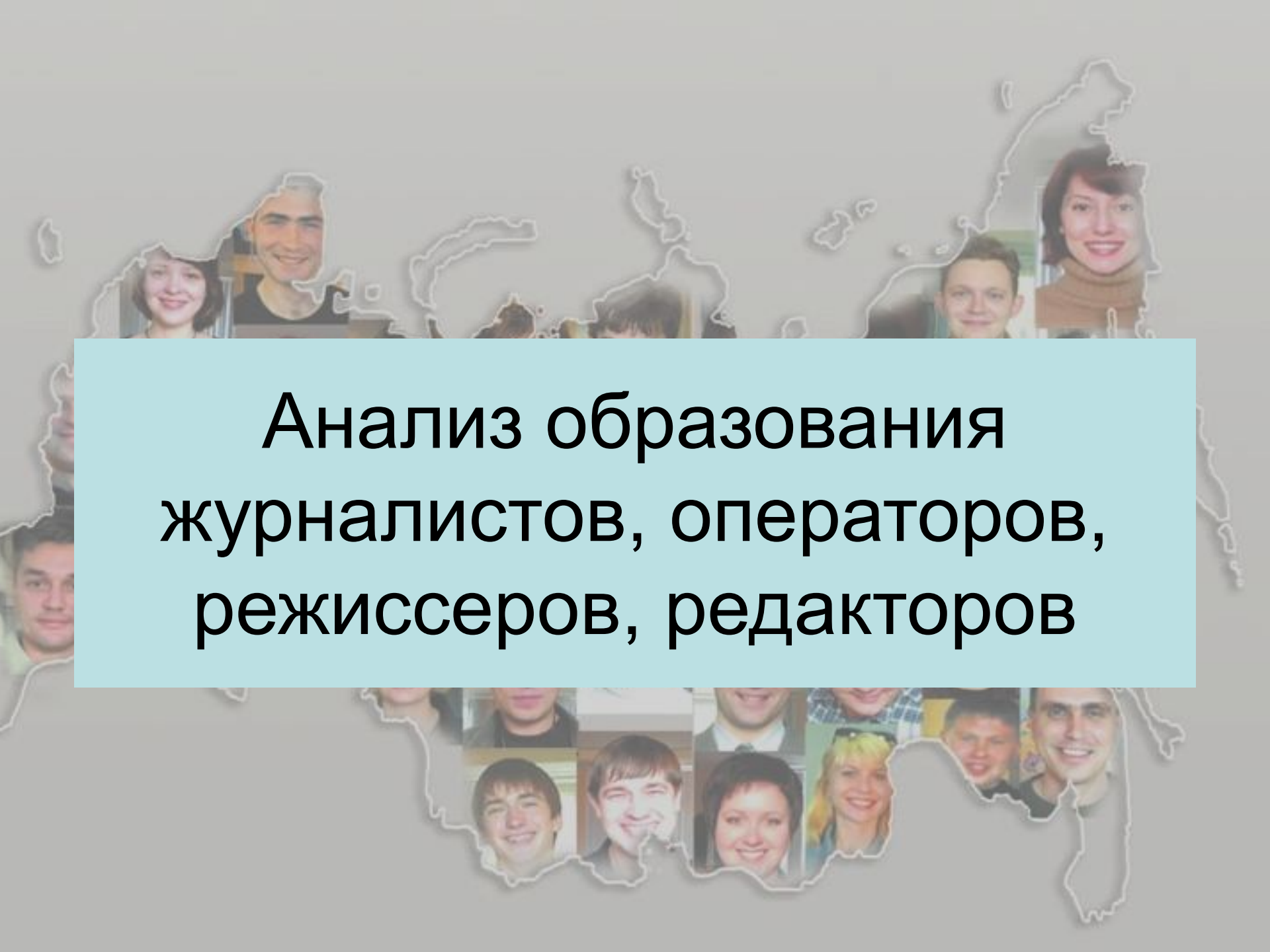
**желание работать именно
в этой профессии**



незаменимый специалист

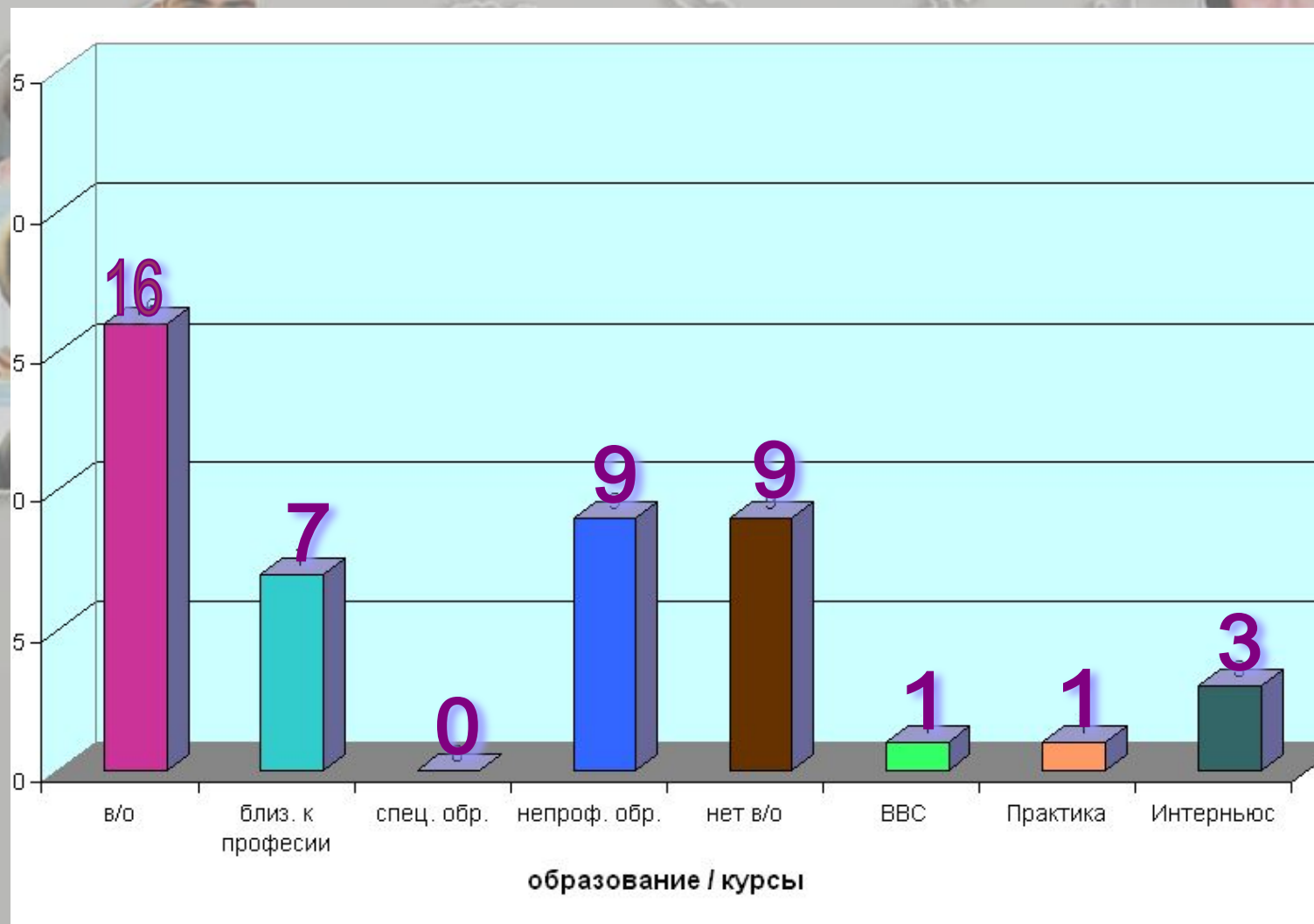
«Я совершенно убежден, что невозможно научить быть журналистом – точно так же, как нельзя научить человека быть писателем, художником, композитором... Подавляющее большинство выдающихся журналистов стали таковыми, получив совершенно иное образование – историческое, филологическое, естественно-научное, инженерное, и т.д. Журналистика предполагает и требует определенного отношения к жизни, а оно, это отношение, формируется в результате обретения опыта».

Владимир Познер



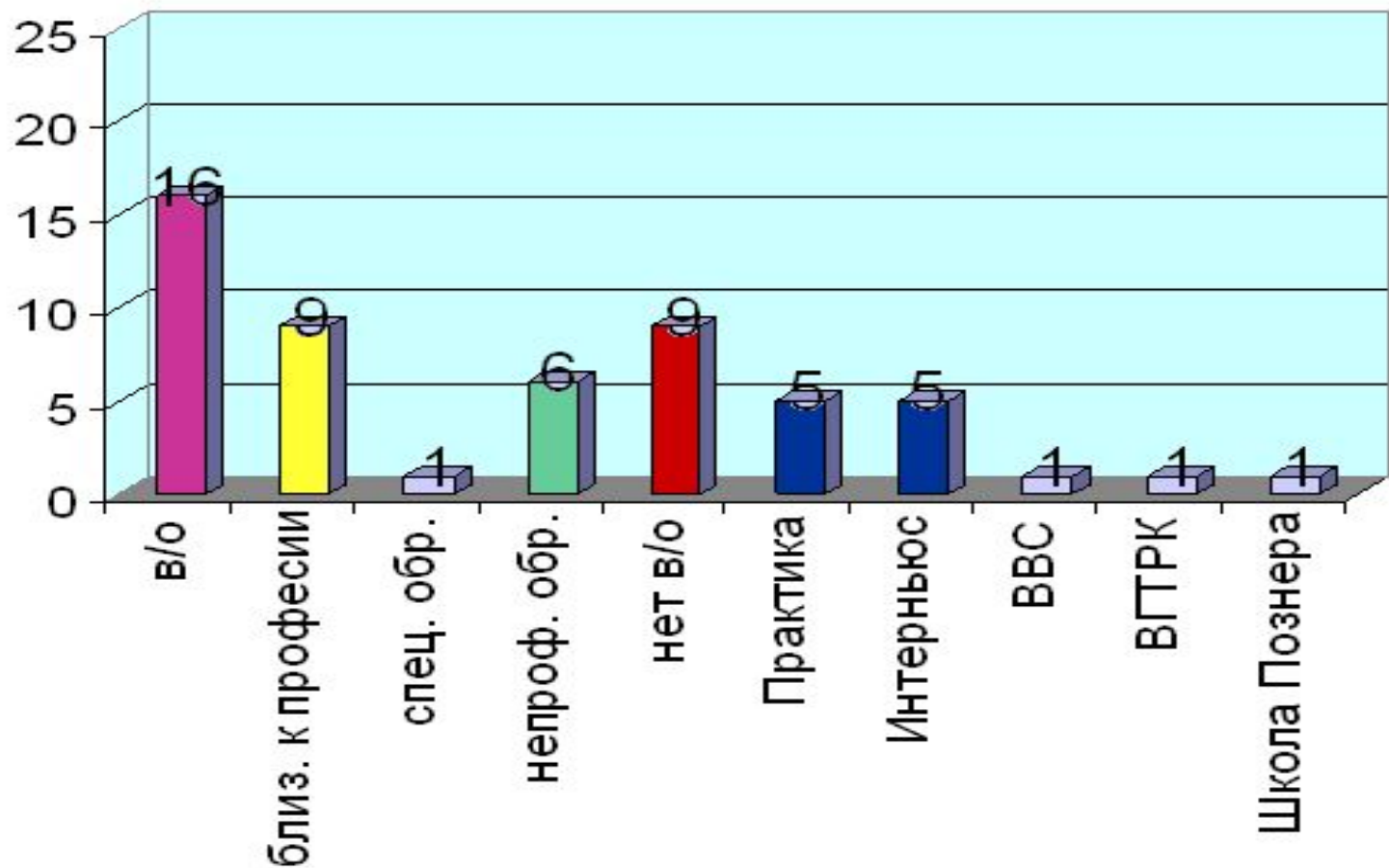
Анализ образования журналистов, операторов, режиссеров, редакторов

Образование Журналистов





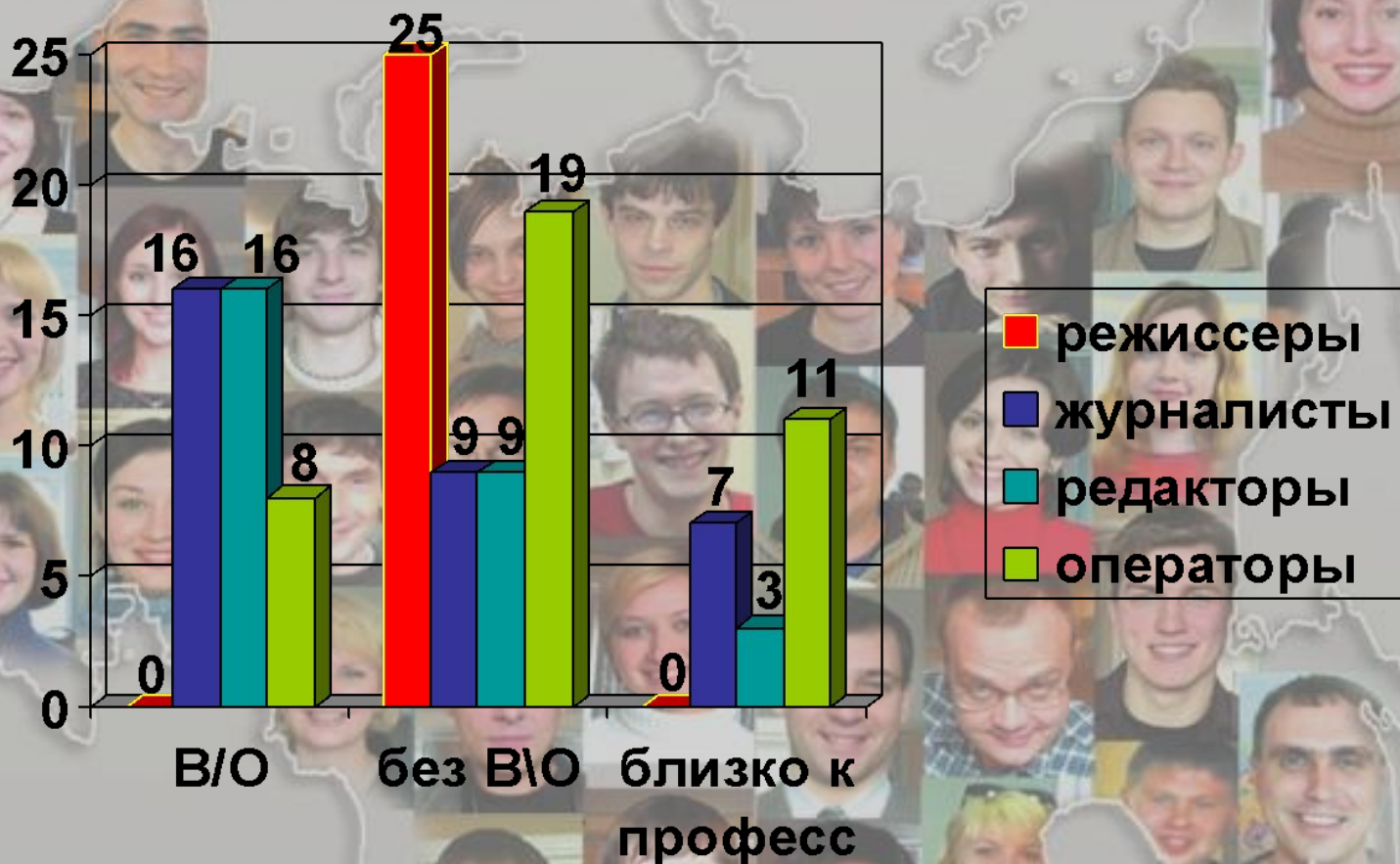
Образование редакторов



Образование операторов



Сравнение образования



- 1. Каждый работник должен знать свою собственную стратегию развития в компании.**
- 2. Каждый работник должен отлично знать требования к себе и свои права.**
- 3. Каждый работник должен знать миссию компании и участвовать в разработке концепций основных проектов.**
- 4. Каждый работник должен понимать принципы материального и морального стимулирования, чтобы иметь всегда шанс стать лучшим.**
- 5. Каждый работник должен всегда понимать, что его успех – это успех команды, и наоборот.**

способности

+ образование

+ реальные навыки

х

**желание работать именно
в этой профессии**



незаменимый специалист

- **Стаж работы в компании**
- **Должность**
- **Пять основных Ваших обязанностей**
- **Что из этого Вас устраивает, а что – нет?**
- **Ваша зарплата**
- **Сколько Вы хотели бы получать?
(если есть разница) – объясните, на каком основании**
- **Ваше предложение руководству компании**
- **Ваша следующая ступень в компании**
- **Потребность в профессиональном обучении**

Шаг первый.

Каждый человек – житель города и за его пределами должен получить сигнал – мы готовы Вас взять на работу, если Вы нам подойдете! Это может быть соответствующее обращение на сайте, в газетах, публичные лекции с последующей записью студентов на стажировку.

The background features a collage of various people's faces and outlines of geographical maps, including the United Kingdom and parts of Europe, all set against a light grey background.

Шаг второй.

Создается специальный почтовый ящик для резюме, плюс анкеты с широким кругом вопросов. Резюме анализируются, если интересные – высылается подробная Анкета.

Шаг третий.

Как только возникает потребность в каком-либо специалисте, претенденты вызываются на собеседование. Им рассказывают, в чем заключается работа, затем с каждым разговаривают отдельно. По итогам собеседования остается группа – пять – десять человек.

Шаг четвертый.

Специалист компании предлагает претендентам сделать тестовое задание. Это очень важный момент, так как тестовое задание должно быть максимально приближено к реальной работе. Для режиссеров – это возможность снять одну сцену в сериале, для редакторов – сделать замечания по сценарию, и т.д.

Шаг пятый.

По итогам тестового задания отбираются один - два лучших (иногда больше) и с ними проводятся конкретные практические занятия с финальным и последним тестом. Результат – человек получает работу.



- 1. Расширение индустрии и новые требования к качеству ставят задачу поиска и обучения квалифицированных кадров особенно остро.**
- 2. Кадрами надо уметь дорожить, их надо уметь искать и уметь растить.**
- 3. Недостаточно повышать квалификацию работников, надо уметь пользоваться плодами этой учебы.**
- 4. Плох тот руководитель, который не готов учиться сам.**
- 5. Наступило время, когда надо всерьез заниматься созданием службы HR и отделами по работе с кадрами на каждой уважающей себя компании.**

