



Фактор специфики трудовой деятельности является, во многом, ключевым при оценке достоинств соискателей свободных вакансий. Особенно, если имеется в виду работа, для выполнения которой требуется довольно высокий уровень профессиональной, вдобавок ко всему, ещё и узко-профильной специализации.

Ну, или, если речь идёт о долгосрочном пребывании в весьма своеобразной психологической атмосфере (состоянии), находясь в которой, надо ещё и выполнять довольно интенсивную рабочую нагрузку.

В общем, в тех ситуациях, когда у нанимателя нет возможности за короткий срок обучить будущих специалистов, а также тогда, когда их личностные качества должны изначально заметно, выражено соответствовать предлагаемой форме занятости. Например, если вы решили нанять программиста, от которого ждёте упорядочивания некой большой базы данных, для обработки которой ему или ей, так или иначе, придётся писать специальные программы, алгоритмы и т.д. Ну, или если вам вдруг понадобился хороший администратор, способный быстро реагировать на происходящие на предприятии события, умеющий сходу разруливать конфликтные ситуации, а также без промедления организовывать выполнение практически любой работы.

Кадры, особенно квалифицированные, решают по-прежнему всё.

При этом, если затронуть тему важности сугубо профессиональной квалификации, то она является реально существенной ввиду того, что для подготовки специалиста в некоторых областях человеческой деятельности требуется ни один год усердного учебного труда, это не считая наличия необходимой обучающей базы, а также грамотных учителей, увлечённых своим делом. С таким раскладом приходится считаться, как ни крути. Тут с кондачка, без детального подбора кадров ни один серьёзный вопрос не решить. В общем-то, тоже самое касается и эффективной административной и тому подобной деятельности, суть которой на практике во многом состоит в умении работать с людьми. В данном аспекте тоже имеется своя весьма серьёзная, не говоря уже о том, что нередко, просто-напросто, основополагающая специфика трудовой деятельности.

Всё потому, что, либо менеджер живёт нуждами подконтрольной ему или ей структуры, воспринимая оную, как часть своего я, которое он или она стремятся сделать всё более и более совершенным, развитым. Либо во многом совершенно неважно насколько грамотный, хорошо обученный коллектив работает на том или ином предприятии, используя для этого классное, продвинутое или не очень оборудование. Старое правило: «кадры решают всё!» никто никогда не отменит, как бы ни старался. И никакая роботизация, автоматизация тут тоже ничего не решит. Банально потому, что на практике, всё всегда, так или иначе, решает человек. Причём, конечно же, ведомый своей личной заинтересованностью, которую он в той или иной мере считает частью общественных стремлений и чаяний. Проще говоря: любая организация, как и любой социум во многом живут и работают так, как того хочет стоящий над ними административный сектор, считающий такое положение вещей и людей вполне приемлемым, а то и даже хорошим.