Почитав о прошлом мы можем убедиться что термин работа не имел тех форм которые это слово означает сейчас. Люди всегда выживали как могли. Во времена развития промышленности у людей появилось подобие постоянной работы и стабильности, мы перестали зависеть от того поймаем ли мы на этой неделе мамонта, не протухнет ли добыча, не сойдёт ли с ума наш хозяин, не станем ли мы жертвой голодных каннибалов, не отберут ли кочевники наш урожай. Сейчас человеку для выживания требуется знать и уметь гораздо меньше чем раньше. Мы знаем больше в узких областях знаний, но меньше суммарно, не знаем как выживать в дикой природе, такое незнание раньше могло стоить вам жизни, а сейчас это выговор, увольнение, отчисление, работа на стройке от рассвета до заката. Но успехи капитализма и цивилизации явно ещё не расставили все точки над ё.

Что есть найм?

Введём ключевых игроков и попытаемся описать их главные цели.

Работник: вспомним пирамиду Маслоу и С.В.Савельев(нейробиолога). Цели приматов просты и понятны. Нам нужна еда, секс, чувство доминирования над окружающим миром, безопасность, то есть крыша над головой и социальная жизнь, ну а ещё полениться мы любим, так как человеческий мозг эволюционировал миллионы нет при дефиците пищи.

Второй игрок в этой игре это работодатель, такие же люди, но их амбиции гораздо больше наших. Некоторые из них с рождения имеют столько денег сколько курьер или таксист не заработали бы за 20 жизней.

Разделю работодателей на 2 категории: не обладающие предпринимательским талантом и обладающие

С не обладающими предпринимательским талантом всё понятно: олигархат, мажорики, которые учились считать долларовыми бумагами. Их цель - прибыль, а мы необходимые траты. Чем меньше мы для них стоим тем для них проще и лучше.

Некоторые предприниматели(Тиньков, Потапенко) занимаются своим делом так как им нравится строить бизнес, сервис, производство. Они реально ловят кайф с этого. За это их можно только уважать, как и любого человека который занимается делом своей жизни. Они строят мир в котором мы живём, производят товары которые мы потребляем. Но даже таким людям не выгодно платить много. Представим ситуацию, работник проработает лет 5, заработает себе на всю жизнь и бросит работать, а бизнесмен останется с голой жопой без работника. Так зачем ему платить столько чтобы работник смог хотя бы в теории сбежать и доживать в халупе на берегу Мальдив?

Сравнение работодателя и работника было нужно, чтобы доказать:

Цели работодателя такие же как и у работника, но гораздо масштабнее. А мы, мелкие сошки(работники), радуемся когда они устраивают для нас корпоратив с дешевым пивом, заказывают в офис пиццу с газировкой на день [кем вы там будете], дают выходной, чтобы проводить детей 1 сентября в школу.

Мы можем определить найм как игру, в которой работодатель пытается извлечь максимальную прибыль используя минимальные затраты то бишь рабочую силу.

Для работодателя работник - необходимая трата, которой нужно платить столько чтобы он не помер с голода и не ушёл, это аксиома найма

Для работника работа - необходимость, чтобы выжить.

Изначально это нечестная игра, в которой работодатель даёт фору. Нас с детства учат, что мы должны устроиться на работу, предварительно окончив школу, универ и набраться опыта поработав пару лет за 15к в месяц.

На стороне работодателя находится и государство, грозя санкциями безработным. Почему так? Нет налогов - у государства не будет ресурсов оплачивать себе блюстителей закона.

Хотя справедливости ради стоит сказать что государственные суды чаще всего стоят на стороне работника, если работодатель это не гос. орган, конечно же)

Для работодателя работники - это необходимая трата. Предполагаю что тут существует негласная монополия, потому что мало платить выгодно всем работодателям. Особенно низкие зарплаты в областях где на место приходится много кандидатов. Имею в виду примитивный труд не требующий специализированных знаний и умений.

В интеллектуальном труде наблюдается дефицит кадров потому что мозгов человечеству всегда не хватало, да и умные люди не пытаются особо плодиться, а живут себе в удовольствие(утверждение спорное, опираюсь на примеры на своей жизни). Дефицит кадров увеличивает зарплатные ожидания. Именно в хорошо оплачиваемые области стремятся биомассы не понимая главный месседж: платят не за знания, а за мозги и таланты, то чему научиться невозможно. Либо дано, либо не дано. Такова жизнь. Но тут у работодателя и появляется проблема как отличить настоящие мозги от вкатуна-имитатора. Главным критерием hr-ов раньше были года опыта, ведь если кандидат мог выполнять эти функции раньше в другой компании на протяжении многих лет то и у нас он скорее всего сможет. Звучит логично, года опыта проверить легко. Мало кто пытался обойти этот ценз, об этом ещё нужно додуматься, да и трудовую книжку легко проверить.

Но тут в эту игру вступили валютные it удалёнки и Антон Назаров, человек сломавший примитивный механизм найма, потроливший его и показавший изъяны. hr его не любят, он свалил на них огромный пласт работы, который раньше можно было обойти автофильтрами на hh. Накрутить опыт работы было труднодоступно, кандидаты знали что их легко разоблачат. Но сейчас во времена работы по ИП, ГПХ, валютной удалёнки, крипты накрутка опыта стала рабочей темой. Особенно когда знаешь что сейчас так делают много людей и проверить опыт работы стало сложнее.

Работодатели тоже теперь недолюбливают Назарова, так как вместо сильных программистов наподобие Linus Torvalds, Николая Дурова, которые могут в одиночку писать большие, сложные проекты, им достаются гавнокодящие обрыганы, имитирующие бурную деятельность параллельно ищущие новые вакансии. Работодатели от безысходности стали вкладывать бабло не в найм новых сотрудников, а в удержании текущих, проверенных. И где Назаров не прав? Заставив работать hr, которые увиливали от работы и просматривали резюме наотъебись или заставив работодателя повышать зарплату честным сотрудникам, которые не хотят менять работу раз в три месяца и соревноваться с бизнесом.

Найм сломан. Но сломан он был с самого начала, так как нет объективных критериев оценки человеческих способностей кроме как дать человеку выполнить работу и посмотреть справится ли он или нет. Кандидат тоже не дурак, сейчас вряд ли кто-нибудь будет бесплатно пилить тестовое, зная что особо умные работодатели решают через них реальные бизнес задачи. А нанимать на испытательный срок всегда риск, да и психологически тяжело потом увольнять не справившегося работягу.

Так как же надо искать идеальных работников? Да и чтобы быстро. Ответ, очевидно для думающих людей, кроется в нейробиологии. Определённую работу может выполнить человек если он обладает определённой конструкцией мозга. Но тут придётся создавать томограф, способный просканировать человеческий мозг. Но человек боится услышать, что он или его дети бездарны, поэтому никто не даёт Савельеву С.В. деньги на разработку томографа способного объективно сказать человеку кто он или что он по интеллектуальным способностям не сильно отошёл от мартышки. Хотя это был бы рай если каждый занимался делом, которое получается у него лучше всего, жаль что мы не сможем пожить в таком мире на нашем веку.