**Поиск работы**

Оглавление

[ПОИСК РАБОТЫ 2](#_Toc2354478)

[На рынке труда вы - товар 2](#_Toc2354479)

[Как себя вести, если вас не взяли на работу: 5 советов 3](#_Toc2354480)

[Опытный главбух. Как найти работу специалисту с избыточной квалификацией 5](#_Toc2354481)

[Почему после 35 лет труднее найти работу 8](#_Toc2354482)

[«Пришло время узких специалистов, а не распиаренных на весь «Фейсбук» 11](#_Toc2354483)

[Три вопроса, которые помогут узнать всю правду о компании 12](#_Toc2354484)

[Босс против профессора: почему выпускники престижных вузов не могут найти работу 14](#_Toc2354485)

[Красный диплом поможет найти работу? 16](#_Toc2354486)

[Вы давно не искали работу. К чему готовиться? 17](#_Toc2354487)

[Как скрыть свои истинные намерения при трудоустройстве 18](#_Toc2354488)

[Что проверяет служба безопасности компании при трудоустройстве на работу? 20](#_Toc2354489)

[Если вы полгода ходите на рынке труда в поисках работы руководителя 21](#_Toc2354490)

[Как выбирать работу, если нет идеальных вакансий 23](#_Toc2354491)

[Что лишает вас шансов на хорошую работу 24](#_Toc2354492)

[Новая глава: что нужно знать о поиске работы после увольнения 25](#_Toc2354493)

[Семь способов избежать предвзятости при найме на работу 31](#_Toc2354494)

[В 2018-ом у работодателей появится новое требование, и многим оно не понравится 35](#_Toc2354495)

[Могут обмануть 37](#_Toc2354496)

[**Вернуться в каталог сборников по карьерному росту**](http://учебники.информ2000.рф/karjera2/karjera3.shtml)

[**Вернуться в электронную библиотеку по экономике, праву и экологии**](http://учебники.информ2000.рф/index.shtml)

**[НАПИСАНИЕ на ЗАКАЗ: дипломы и диссертации, курсовые и рефераты.Ппереводы с языков, он-лайн-консультации. Все отрасли знаний](http://учебники.информ2000.рф/napisat-diplom.shtml)**

# На рынке труда вы - товар

«Если вы стали товаром на рынке труда»: правила Елены Ларичевой,

VENTRA

03.07.2015 Сергей Дружинин

Менеджеры, оставшиеся в кризис без работы, чаще всего не понимают принципов эффективного поведения на рынке труда. Как перестроиться, если вы привыкли не искать работу, а нанимать — в материале DK.RU.

[Елена Ларичева](http://ekb.dk.ru/wiki/laricheva-elena-viktorovna), руководитель урало-сибирского офиса кадровой компании [VENTRA](http://ekb.dk.ru/wiki/ventra):

— Работая на проектах аутплейсмента (помощь в трудоустройстве высвобождаемого персонала, по заказу компании-клиента) прихожу в странному, на первый взгляд, выводу. Практически 100% людей, ВНЕЗАПНО оказавшихся на рынке труда в активном поиске работы, не понимают принципов эффективного поведения на нем.

Особенно этим страдают соискатели, которые последние несколько лет своей профессиональной деятельности были, что называется по другую сторону баррикады — не искали работу, а нанимали. Не проходили интервью, а проводили.

Это самые неподготовленные соискатели с точки зрения эффективного поведения на рынке труда.

Хочу поделиться своими наработками по эффективному поведению на современном рынке труда, которые сложились в ходе работы с более чем 450 участниками проектов аутплейсмента в 2014-2015 гг.

1| Не паниковать. Несмотря на то, что потеря работы по силе стоит на втором месте в списке всех стрессогенных факторов, главное в этот момент не растеряться и не паниковать. Если Вам внезапно объявили, что ваша работа на предприятии заканчивается, это означает только то, что вы вступаете в новый жизненный этап. И ничего больше. Главное на этом первом этапе не погрязнуть в самокопании и выискивании причин, почему именно меня. Главное — сохранить адекватную оценку себя как специалиста.

2| Осознать, что ваш статус, на некоторое время, изменился. Вы стали товаром на рынке. Вернее, продавцом самого лучшего товара — самого себя. Основная масса соискателей считает, что хвалить себя не принято, не красиво и не делают этого. Нужно отбросить в сторону все стеснения и начать готовиться к продаже себя на рынке труда. И не забывать, что даже в самые суровые кризисные времена решение, принимать или нет предложение о работе, всегда за соискателем. То есть ваша роль в этом новом статусе непосредственная.

3| Любой товар необходимо красиво упаковать. Это именно то, что основная масса соискателей не умеет делать, или считает, что это не важно. Вы можете быть наивысшего качества, но, если ваш внешний вид, параметры, видные потенциальному покупателю, выглядят «так себе», шансы на покупку резко снижаются. Основной упаковкой в настоящий момент является ваше резюме, а потом вы сами. Следовательно, резюме должно быть сделано профессионально, оно должно быть «продающим», а не просто информативным.

4| Каждый товар имеет свою стоимость. Вы как товар на рынке труда также стоите определенные деньги. Ваш запрос не может быть значительно выше или ниже средних цифр по рынку труда.

Другими словами, за товар определенного качества должна быть выставлена адекватная цена. Адекватная с точки зрения рынка, а не ваших жизненных потребностей.

Работодателю все равно, сколько у вас кредитов и каков ваш прожиточный минимум. Оцените, сколько предлагает рынок за товар вашего уровня качества, и отталкивайтесь от этих цифр в выставлении цены за свой труд.

5| Помните, что у вас и потенциального работодателя диаметрально противоположные интересы с точки зрения цены. Вы стремитесь продать себя дороже, потенциальный работодатель наоборот стремится заплатить за товар минимальную цену.  Но торг в данном случае очень даже уместен. Главное, научиться торговаться профессионально и эффективно. Это означает, что вы должны четко знать все свои преимущества перед аналогичным товаром на рынке труда, все, за что за ваш товар могут заплатить выше.

6| Избитая фраза, но поиск работы — это работа. Часто тяжелая и неблагодарная. Изматывающая и стрессовая. Снижающая вашу веру в себя и не оплачиваемая. Требующая максимальной самоотдачи и системности. Если конечно, вас не устраивает абы что, лишь бы только деньги были. При этом процесс поиска работы (хорошей работы) — может быть достаточно длительным.

При этом нужно учитывать, что чем выше уровень ваших профессиональных компетенций и должности, тем дольше вы будете искать новую работу.

В среднем, нужно готовиться, что поиск может занять от 3 месяцев до 1 года.

7| Чтобы поиск был эффективным, вы должны понимать, как осуществляется процесс отбора на рынке труда. Какие основные фильтры существуют и как они работают. Почему бессмысленно ругать «девочек-персональщиц, с которыми не о чем говорить». Кто является «лицом, принимающим решение» в процессе отбора. По каким критериям вы можете быть отвергнуты на каждом из этапов. Что такое «воронка отбора» и как через нее пройти и дойти до цели. Нужно научится думать и смотреть на свои действия с позиции нанимающей стороны, а не только с позиции своих профессиональных компетенций. Очень полезно почитать профессиональные сайты рекрутеров, их профессиональные споры и обмен опытом.  
Читать полностью на: <http://ekb.dk.ru/news/esli-vy-stali-tovarom-na-rynke-truda-pravila-eleny-larichevoy-ventra-236956097#ixzz3i5jeSkFV>

Как себя вести, если вас не взяли на работу: 5 советов Если, несмотря на все ваши усилия, вас не взяли на работу вашей мечты, не отчаивайтесь. Вот 5 советов, которые помогут справиться с огорчением и в итоге достичь успеха   
22 сентября 2014   
  
Я готовился к интервью в течение многих недель, изучил информацию о компании и должности, на которую я претендовал, продумывал ответы на вопросы, которые, как я ожидал, обязательно в том или ином виде прозвучат на собеседовании, и потратил кучу денег на новую одежду в Men’s Wearhouse.   
  
Я готовился к этому собеседованию, как будто это было последнее собеседование в моей жизни. И сказал самому себе, что мне критически важно получить эту работу.   
  
Затем я узнал, что меня не взяли.   
  
Я был подавлен и опустошен. Честно говоря, во мне кипели гнев и обида, потому что я столько всего сделал, чтобы получить эту работу.   
  
В тот же вечер, после того как я узнал, что мне дали от ворот поворот, мы с женой и детьми пошли в торговый центр недалеко от нашего дома в Фениксе. Когда мы шли по пешеходному переходу, одна машина проехала слишком близко к моей семье, и я, кипя от злости, пнул дверь проезжавшего мимо автомобиля. Водитель остановился, вышел из машины и, вероятно, увидел, что я был немного не в себе в тот момент.   
  
Водитель решил со мной не связываться, и конфликта удалось избежать, хотя история могла закончиться очень некрасиво.   
  
В моей карьере были неудачные периоды, но этот момент был, пожалуй, одним из худших.   
  
Это всегда трудно, когда вам не удается получить работу, когда все шло хорошо и вы на нее очень рассчитывали, но все мы должны научиться справляться с отказом — желательно обойтись без пинания дверей проезжающих машин или ввязывания в драку на парковке в торговых центрах.   
  
Я, конечно, не эксперт, но хочу рассказать вам о некоторых вещах, которым с тех пор научился.   
  
1. Не говорите себе «это должно было случиться» или «я так и предполагал».   
  
Когда что-то идет не так, как бы нам этого хотелось, очень удобно успокаивать себя словами, что события в нашей жизни происходят так, как они и должны происходить на самом деле. Но в случае с собеседованием при приеме на работу это отнимает способность оценивать эффективность вашей подготовки, степень квалификации и уровень профессиональных навыков — всего того, что отражается на подведении итогов собеседования.   
  
Если вы исходите из предположения, что вы ничего больше не могли сделать, чтобы получить работу, и что так распорядилась судьба, этой логике вы будете следовать и на вашем следующем собеседовании   
В TwitterВ Facebook   
  
Если вы исходите из предположения, что вы ничего больше не могли сделать, чтобы получить работу, и что так распорядилась судьба, этой логике вы будете следовать и на вашем следующем собеседовании. Но на самом деле вы в это не верите. Никто не верит. Так что не надо думать, что не было ничего, что бы вы могли сделать по-другому.   
  
Проанализируйте свою работу, загляните еще раз в свое резюме, но…   
  
2. Не начинайте разбирать и анализировать ситуацию сразу же. Дайте себе время осознать, что произошло.   
  
В то время как пинать ногами двери проезжающих автомобилей нормальной реакцией не назовешь, чувство обиды, злости, боли или разочарования вполне объяснимы. Когда вы оцениваете ситуацию через призму своих негативных эмоций, вы не можете ясно мыслить. Таким образом вы либо тратите зря свое время, либо рискуете сделать неверные выводы. В любом случае этого делать не стоит.   
  
Когда вы оцениваете ситуацию через призму своих негативных эмоций, вы не можете ясно мыслить   
В TwitterВ Facebook   
  
И помните…   
  
3. Проанализируйте показатели вашей работы, вашу конкурентоспособность и ваш профессионализм, а не философию компании или образ мышления менеджера по найму.   
  
На протяжении своей карьеры я проводил сотни собеседований в качестве менеджера по персоналу. Идея, что существуют некие показатели «идеального кандидата», сама по себе ошибочна. При отборе лучшей кандидатуры на определенную должность в компании учитывается целый ряд факторов, и вы, будучи соискателем, никогда их не узнаете. Долгие раздумья и попытки выяснить, о чем же в момент собеседования думал менеджер по найму, лишь пустая трата времени.   
  
При отборе лучшей кандидатуры на определенную должность в компании учитывается целый ряд факторов, и вы, будучи соискателем, никогда их не узнаете   
В TwitterВ Facebook   
  
Сосредоточьтесь на себе, подумайте, какие уроки следует извлечь из вашего общения при подготовке к следующему собеседованию.   
  
И…   
  
4. Не сдавайтесь.   
  
Через неделю после того, как я пнул эту злополучную машину, я разместил свое резюме на портале по трудоустройству и получил звонок от рекрутера. Этот телефонный разговор круто повернул мою карьеру, и я очень рад делать то, чем я занимаюсь сегодня.   
  
Искушение сказать «это должно было случиться» в моем случае очень велико. Но я не думаю, что путь, по которому я сейчас иду, был единственно возможным или что я был бы страшно расстроен, если бы я получил другую работу. Это две разные дороги.   
  
Независимо от того, как идут дела, не сдавайтесь   
В TwitterВ Facebook   
  
Независимо от того, как идут дела, не сдавайтесь. Если вам это удастся и если вы извлечете необходимые уроки после того, как вы потерпели неудачу, если вы не будете силиться понять, чем руководствовался менеджер по найму или организация, приняв решение вам отказать, отбросите любые другие внешние факторы и сосредоточитесь на себе, вы в конечном итоге добьетесь успеха.   
  
5. Не теряйте контроля над собой и не пинайте двери машин.   
  
Этот пункт не требует разъяснений.   
  
Автор — Дастин МакКиссен (Dustin McKissen), вице-президент в консалтинговой компании First Resource.

# Опытный главбух. Как найти работу специалисту с избыточной квалификацией

Вы учились в одном из ведущих вузов страны, работали в крупных компаниях, имеете прекрасные рекомендации и свободно говорите по-английски… При этом не претендуете на топовую позицию, а по каким-то причинам ищете работу рядового специалиста. Казалось бы, вы – идеальный кандидат и любая профильная вакансия в кармане. Но, как ни странно, вы получаете от рекрутеров один отказ за другим. В чём же дело?

По всей видимости, в глазах рекрутеров вы имеете избыточную квалификацию, а это многих настораживает. Как найти работу, будучи сверхквалифицированным кандидатом?

Что такое overqualified?

Если термин overqualified появился в российской профессиональной среде относительно недавно, то о самом явлении этого не скажешь. «Слишком грамотных» работников в нашей стране не любят давно, и ситуации, когда кандидат слишком хорош для позиции, на которую он претендует, встречаются довольно часто. Это одна из распространённых причин так называемых необъяснимых отказов.

Допустим, от секретаря в небольшой компании требуется опыт работы от года, высшее или неоконченное высшее образование, ответственность, коммуникабельность и приятная внешность. Едва ли на эту вакансию подойдёт соискательница, получившая два высших образования и три года проработавшая личным помощником руководителя крупного холдинга, хотя она прекрасно пишет деловые письма, умеет виртуозно планировать рабочий график шефа и контролировать работу всего секретариата.

Скорее всего, у работодателя возникнет целый ряд вопросов: почему девушка, имеющая все шансы стать советником руководителя большой компании, претендует на стартовую позицию? Может, не сумев быстро найти подходящую работу, она намерена «пересидеть» пару месяцев, параллельно продолжая поиски? Будет ли она достаточно мотивирована для работы секретарём? Как поведёт себя через некоторое время, когда ей наскучит отвечать на звонки и готовить кофе? Если перспектив роста для секретаря в компании нет, то, скорее всего, такую соискательницу ждёт отказ. Весьма вероятно, что ей предпочтут толковую студентку-старшекурсницу, не отягощенную излишним опытом.

По данным опроса, проведённого Исследовательским центром Supejob.ru среди менеджеров по персоналу, лишь 8% работодателей часто берут в штат кандидатов, обладающих избыточной квалификацией для позиции, на которую претендуют.

Более половины компаний (55%) таких соискателей берут лишь иногда, 21% — не берёт ни при каких условиях. «Проще учить, чем переучивать»; «Берём крайне редко, только если есть близкие перспективы развития этого сотрудника»; «Стараемся не брать, текучесть кадров и так большая», - комментируют работодатели.

За что не любят «слишком умных»

Почему же работодатели отказывают специалистам с избыточной квалификацией? Во-первых, из-за сомнений в заинтересованности таких кандидатов. Работа в качестве рядового исполнителя едва ли надолго привлечёт человека, недавно руководившего департаментом из десяти человек. Следовательно, работодатели обоснованно сомневаются в том, что такой кандидат проработает в компании долго.

Вторая вероятная причина отказа сверхквалифицированным кандидатам лежит в области психологии. Далеко не всякий руководитель готов видеть в своём подчинении очень умного, грамотного и, возможно, старшего по возрасту сотрудника. А вдруг «подсидит» или начнёт давать бесконечные советы на основании своего опыта? Вдруг станет неформальным лидером коллектива и подорвёт авторитет руководителя? Чтобы решиться взять на работу столь квалифицированного специалиста, начальник должен обладать незаурядными качествами: смелостью, широким взглядом на вещи, харизмой, умением слушать.

Третья причина нелюбви работодателей к чрезмерно квалифицированным кандидатам – финансовая. Зачастую таких кандидатов отличает не только сознание собственной значимости, но и повышенные зарплатные ожидания.

Чтобы минус стал плюсом

Что же делать кандидату, который по каким-то причинам оказался слишком хорош для заинтересовавшей его компании? Логичный ответ – претендовать на следующую карьерную ступеньку. Возможно, вы и сами не заметили, как переросли свою прежнюю должность и пришло время подняться на уровень выше. Для этого нужно соответствующим образом составить резюме и откликаться только на те вакансии, которые по уровню выше вашей предыдущей работы.

Например, попробовать поменять работу главбухом на работу финансовым директором.

Однако такая рекомендация актуальна далеко не во всех случаях. Не все квалифицированные специалисты стремятся стать начальниками: кого-то сдерживают семейные обстоятельства или проблемы со здоровьем, кто-то не чувствует в себе организаторских талантов или попросту не хочет брать на себя ответственность и т. д.

Отличный вариант для кандидата, обладающего избыточной квалификацией, — участие в start-up. С вашим опытом и образованием вы наверняка сумеете организовать новый проект с нуля.

Гибкость, мотивация, командный дух…

Если же вы не готовы подняться на ступень выше, а start-up пока не подворачивается, не теряйте оптимизма. Прежде всего постарайтесь взглянуть на своё резюме глазами менеджера по персоналу компании, в которую вы хотите устроиться. Не описывайте слишком подробно тот опыт, который является «излишним» в глазах работодателя, а сделайте акцент на тех качествах, которые могут потребоваться в работе.

Получив приглашение на собеседование, подумайте, как объяснить рекрутеру ваши притязания на заведомо низкую для вас позицию. Как правило, на подобные шаги людей толкают такие обстоятельства, как изменение семейного положения, хроническая усталость от постоянных переработок или отсутствие более подходящих предложений. Однако не всё из перечисленного годится для объяснения.

К примеру, о таких вещах, как эмоциональное выгорание и хроническая усталость, лучше умолчать.

На собеседовании чрезвычайно важно показать такое качество, как гибкость. Демонстрируйте готовность к переговорам по всем вопросам: от зарплаты (весьма вероятно, что вам придётся уменьшить запросы) до широты полномочий. Это не значит, что нужно во всём соглашаться с рекрутером вопреки здравому смыслу, однако помните: работодатель должен воспринимать вас как человека, способного к конструктивному диалогу.

Покажите работодателю, какую финансовую выгоду вы можете принести компании. Используйте примеры из вашего опыта, чтобы показать, насколько быстро вы войдёте в суть дела. Кроме того, чрезвычайно важно показать, что вы умеете быть членом команды и обладаете качествами, которые позволят вам легко влиться в коллектив. Подчеркните, насколько интересна для вас работа именно в этой компании.

Поиски работы для слишком хорошо подготовленного специалиста нередко оборачиваются не меньшим стрессом, чем для неопытного выпускника вуза. Тем не менее не стоит терять надежду и соглашаться на первое же предложение, если функционал и зарплата вас не привлекают. Вы заслужили право выбрать работу своей мечты!

# Почему после 35 лет труднее найти работу

Фахри Агаев Вице-президент, зам. гендиректора, Азербайджан

Четыре ошибки профессионала, убивающие карьеру. Как их избежать, чтобы в любом возрасте обыгрывать молодых конкурентов?

Экономический кризис, изменения на потребительских рынках, новые технологии, требующие новых знаний, осложняют поиск работы. И труднее всего людям среднего возраста. Во-первых, порой они не могут даже пару месяцев остаться без стабильного дохода, ибо надо материально поддерживать семью. Во-вторых, не секрет, что большинство российских компаний предпочитают не брать на работу людей старше 35 лет. Уже само понимание, что приходится конкурировать с молодыми амбициозными кандидатами, которые готовы согласиться на меньшую зарплату, может вызвать стресс и чувство внутреннего дискомфорта. Но лично я уверен, что в зрелом возрасте есть хорошие шансы на рынке труда, если следовать в карьере определенным правилам и принципам, не расслабляться и не забывать, что уже достигнутый статус и уровень зарплаты не являются гарантией того, что завтра все будет по-прежнему.

1. Расслабиться в зоне комфорта

Какие же основные аргументы компаний против возрастных специалистов? Сложный характер, полное или частичное отсутствие физической и психологической энергичности, отсутствие амбиций, слабая мотивация, негибкость, нежелание развиваться, недостаточная открытость для новой информации, особенно технической или технологической. Есть риск, что кандидат в возрасте не впишется в более молодую команду. Нередко это вполне объективные недостатки и риски. И самое удивительное то, что люди, получающие по их причине отказ, еще пять-восемь лет назад вполне успешно работали в выбранном направлении и даже росли. Что же они упустили? Какие ошибки выкинули их на обочину карьеры? В какой момент человек переступает ту невидимую черту, за которой трудно найти работу? В тот самый момент, когда он входит в зону комфорта.

В интервью рекрутерам взрослые кандидаты часто заявляют: «Я опытный», – подразумевая немалое количество лет, отданных своей профессиональной сфере. Но есть небольшое «но». Количество лет не является показателем опыта. И, самое главное, нельзя забывать, что опыт – понятие очень растяжимое.

Приведу пример. Ко мне как-то обратился мой знакомый с жалобой на то, что с ним расстались после 12 лет работы. Во время встречи чаще всего звучали слова: «я опытный», «мой опыт», «мои года». Я задал товарищу два вопроса. Вопрос первый: «Сколько времени нужно, чтобы при желании научиться выполнять твою работу на нормальном, приемлемом уровне?». Ответ: «Один год». Вопрос второй: «Что означают твои 12 лет опыта? Мог ли ты, например, по окончании восьмого года сказать, что за последние 12 месяцев улучшились твои теоретические знания, навыки, техника? Развивался ли ты в течение 12 лет профессионально? Или продолжал изо дня в день делать одно и то же?». «Конечно, делал то, что от меня требовали каждый день». «Все понятно, – ответил я. – На самом деле у тебя нет двенадцатилетнего опыта. У тебя есть опыт лишь одного года, который ты повторил 11 раз. И по этой простой причине тебя совершенно легко заменить молодым специалистом, более энергичным, амбициозным, с более свежими знаниями и с меньшей зарплатой».

Найдя работу и поставив выполнение ежедневных обязанностей на накатанные рельсы, часть людей подсознательно расслабляется. Именного с этого момента, когда самым сильным становится желание чувствовать себя в безопасности, в зоне комфорта, проблемы и начинаются. Нередко встречаю молодых людей, которые радуются тому, что заканчивают свои дела в пять-шесть часов вечера, что в дневное время у них всегда находится пара часов свободного времени, чтобы посидеть в социальных сетях. Они называют это «хорошей работой». Но на самом деле именно это приводит их в зону риска.

Что делать? Осознать, что 10-15 лет в зоне комфорта сильно ударят по дальнейшей карьере. Устраните любую праздность в своем сознании в рабочее время. Именно эта тяга к праздности через годы пребывания в комфортной «пещере» приводит к тому, что ее своды рушатся.

2. Перестать развиваться

Мир бизнеса движется вперед с такой огромной скоростью, что даже за полгода пассивности в профессиональном развитии можно отстать. Одного базового образования, полученного 20 лет назад, явно недостаточно, чтобы держать себя в профессиональной форме.

При этом профессиональное развитие подразумевает не только технические знания, но и большое количество гуманитарных навыков, которые порой влияют на карьеру больше, чем специфические специальные навыки. К примеру, мощным катализатором карьеры служат умение налаживать коммуникации, навыки презентации и самовыражения, умение контролировать свой стресс, знание техник личной эффективности. Всему этому можно научиться. И нужно.

Один мой знакомый вот уже долгое время жалуется на то, что нет времени на чтение. Да, он понимает, как важно получать новые знания, но слишком много работы. И всего через полчаса разговора выясняется, что ежедневно он полтора часа проводит в дороге, слушая радио, можно было бы слушать книги. Наряду с этим выясняется, что правильное планирование своего рабочего дня и совещаний высвободит ему еще до двух часов в день. И тогда появится время, которого катастрофически не хватает, чтобы уделять внимание семье и друзьям.

Что делать? В первую очередь планировать свое развитие. Планы следует составлять на каждый месяц и год, и периодически подводить итоги их выполнения, чтобы не застрять в зоне комфорта. Регулярный анализ своих достижений позволит держать руку на пульсе своей карьеры, корректировать ее в зависимости от внешних условий.

Читайте специализированные журналы и статьи. Их очень много в просторах интернета. Простой пример: если выделять 20 минут в день, чтобы познакомиться всего с двумя статьями, за годы вы добавите в свой багаж 400-500 статей и вместе с ними – массу новой информации, мнений, критики, знаний, техник и инструментов. А если слушать в дороге аудиокниги, вам будет обеспечена, как минимум, одна книга в месяц. А теперь вспомните, сколько книг вы прочитали? И сколько времени потратили на дорогу?

Сделайте свое профессиональное развитие приоритетом каждого дня. Если нет возможности записаться на тренинги, семинары, мастер-классы, то смотрите все это в интернете. В конце каждой недели спрашивайте себя: что я в последние дни сделал для своего будущего? И через некоторое время это войдет у вас в привычку – каждый день вкладывать в свое будущее по кирпичику. И помните один важный момент: то, что казалось непоколебимо верным несколько лет назад, может не иметь никакой актуальности сегодня.

3. Потерять баланс между работой и личной жизнью

Еще одним аргументом против кандидатов в возрасте является уменьшение активности во всех сферах, а также психологическая и эмоциональная усталость. Что это означает?

С возрастом прибавляется дел и забот как в профессиональной, так и в личной жизни: семья, быт, дети, работа. У человека, не умеющего управлять своим временем и не владеющего техниками личной эффективности, с каждым месяцем наслаивается усталость. И это сказывается на всем: лице, интонации, темпераменте и поведении как в повседневной жизни, так и во время интервью в качестве соискателя должности.

Годами, не обращая внимания на качество и режим питания, поощряя свои плохие привычки, не уделяя времени спорту, человек подтачивает свой организм. Первые звоночки о проблемах со здоровьем начинаются как раз в среднем возрасте, то есть в самый ответственный момент, когда активность крайне важна. А если к этому добавить еще и возможную психологическую усталость, то такой кандидат вряд ли даст работодателю своим внешним видом и психологическим настроем гарантию активности, динамичности и эффективности. Напротив, в силу всего сказанного выше, такие люди будут стремиться к более размеренной работе, будут уделять чуть меньше внимания клиентам, будут чуть меньше терпеливыми с коллегами. А проблемы в организации начинаются с суммы всех этих «чуть».

Что делать? Во-первых, с молодости заботиться о своем здоровье, вести здоровый образ жизни, правильно питаться, учиться эффективно отдыхать. Во-вторых, каждый день хотя бы полчаса уделять физической активности, чтобы оставшиеся 23,5 часа проводить более ярко и красочно. Нет времени на спорт? А кто мешает вам каждый час делать всего лишь по 20 приседаний? За день вы сделаете 150-200 таких упражнений, кровь разгоните, калории потеряете, и ноги сделаете стройнее, поможете размяться своему позвоночнику, который болит от многочасового сидения. Даже такие простые действия способны сделать волшебные изменения во внешнем виде и психологическом состоянии человека.

4. Забыть о нетворкинге

База связей и контакты наряду со знаниями и опытом – одни из важнейших капиталов профессионала в любой сфере. Что происходит у некоторых людей? Годами работают в одной компании и ни с кем за ее пределами не общаются. Никто о них не знает. И сами они не заявляют о себе. Даже лучшему, но неизвестному специалисту трудно будет найти работу, если о нем и его знаниях никому не известно.

Что делать? Посещать семинары, бизнес-завтраки, конференции. Заведите правило: как минимум, одно мероприятие в месяц. Знакомьтесь на этих мероприятиях с интересными людьми, обменивайтесь визитками и не забывайте поддерживать завязавшиеся отношения. Чтобы напомнить о себе, на следующий день после первой встречи напишите новым знакомым, поблагодарите их, выразите желание еще раз встретиться за чашкой кофе. Обязательно принимайте участие в различных отраслевых сообществах, чтобы иметь возможность обмениваться идеями и новостями. Связи – это важнейший капитал, который надо регулярно наращивать, инвестируя свое время.

На ком ответственность?

Одна из основных жалоб людей, отставших в профессиональном развитии: компания не уделяла моему росту внимания. Да, вполне возможно. Весьма вероятно, что у компании не было бюджета на обучение сотрудников. И что? Нельзя оставлять свое будущее, финансовое благосостояние, карьеру на попечении фирмы. Ваша фирма без зазрения совести расстанется со специалистом, выработавшим свой ресурс, поменяв его на молодого перспективного кадра. Очень легко расстаться с человеком, который не соответствует современным требованиям и реалиям.

Справедливо ли такое отношение к профессионалам «в годах»? Как человек, долго работавший руководителем в компаниях, уделяющих исключительное внимание человеческому капиталу, могу с уверенностью сказать, что есть большая разница между биологическим и психологическим возрастом. Набирайтесь опыта, развивайтесь, тянитесь к новому, заботьтесь о здоровье, оставайтесь молодыми в душе – никаких преград перед вами не будет.

Карьера похожа на катание на серфинге. То, что вы сегодня на гребне волны, совершенно не означает, что это навсегда. На вас регулярно будут накатывать новые большие волны: задания, проекты, дела, кризисы. И чтобы справиться с ними, будут требоваться свежие навыки и знания. По этой причине, еще будучи на текущей волне, важно думать о следующей и готовиться к ней. А если расслабитесь в момент наивысшего взлета, новая волна швырнет вас на дно, подняться откуда труднее.

# «Пришло время узких специалистов, а не распиаренных на весь «Фейсбук»

06.09.2017

Алена Владимирская, руководитель агентства интернет-рекрутинга PRUFFI, рассказала, какие семь навыков необходимо освоить для построения карьеры нового типа.

Своими наблюдениями [Алена Владимирская](http://www.dk.ru/wiki/vladimirskaya-alyona#binding) [поделилась](https://www.facebook.com/alena.vladimirskaya/posts/10211572244954643) на личной странице в Facebook.

— Не так сложно попасть на работу в хорошую компанию, как в ней вырасти и стать хоть сколько бы влиятельной в долгосрочной перспективе фигурой, той, которой положена не только зарплата, но еще и опционы и всякие иные вкусности, типа служебного автомобиля премиум класса.

Раньше как до этого расти, было понятно:  
— долго служить в одной компании  
— угождать начальству  
— очень много работать (в количестве часов)  
— интриговать и собирать свои армии в корпоративных войнах  
— уметь правильно отчитываться (это, пожалуй, было самым важным навыком)

Мир потихоньку меняется. И если даже за окном все хуже (я и про погоду и в целом про атмосферу), то с карьерным ростом все несколько лучше, чем 20 лет назад.

Итак, Антирабство проанализировало, что же нужно сейчас человеку, чтобы быстро карьерно расти

1. **Как ни странно, раз в 5-7 лет менять компанию.**

Причем, менять на более мобильную (считай, либо молодую, либо находящуюся в фазе активных перемен)  
Почему?  
Все просто: в стабильных компаниях скорость карьеры со временем значительно снижается. Переходя в более мобильную компанию, вы ускоряете свою карьеру, а не снижаете ее — нет эффекта привыкания к вам, а вокруг масса возможностей расти (их всегда больше на растущем бизнесе)

**2. Связи в своей и смежных отраслях.**

Почему?  
Большинство знаковых вакансий давно не размещают на рекрутинговых ресурсах. но суть в том, что и хантерам их все реже отдают, находя через свои рекомендации в отрасли. Поэтому чем выше нетворк, тем больше шансов получить продвижение либо в новой компании, либо в своей (скорее вспомнят при появлении новой позиции)

**3. Навыки дижитал.**

Причем, не только в дижитал среде. Чем вы дижитальнее, тем кажетесь умнее и успешнее. В любой отрасли — в эйчаре, в управлении проектами, в ИТ, в логистике и даже в саппорте.

**4. Агрессивная адаптивность.**

Это совокупность умений получать информацию, навыки и связи налету, из воздуха, из каких-то кусочков информации, новостей и прочего, чтобы вовремя понимать, что будет нужно твоей компании и дать ей это, а с какой «крыши» в корпоративной войне нужно соскакивать, чтобы не утонуть вместе с ней

**5. Ухоженный внешний вид (но без излишнего лоска).**

Все любят победителей. Человек, излучающий неагрессивную доброту и уверенность, всегда выглядит умнее и привлекательнее, чем коллега. Особенно, если претендует на управленческие посты

**6. Умение играть в корпоративные войны:** понимание, в какие войны вступать, а в какие не надо, находить «крышу», умение вовремя слиться из проигрышной войны

**7 Хороший английский**

Что совсем перестало влиять на карьеру:  
— общее (не отраслевые) управленческие МВА  
— долгота работы в конкретной компании  
— письменные референсы  
— дружба с эйчарами компаний

Мораль сей басни такова. Хотите расти в позициях и деньгах:  
— постоянно учитесь  
— не привязывайтесь к компании как к дому родному  
— умейте «легко» приятельствовать на работе и находить нужных людей (прокачанный нетворк)

Помните, сейчас время:   
— Лояльных, но не верных.   
— Карьерных, но не слишком харизматичных.   
— Известных в узких профессиональных кругах, а не распиаренных на весь фейсбук и разные рейтинги.   
— Технологически подкованных, но без дорогих дипломов.

# Три вопроса, которые помогут узнать всю правду о компании

Дуглас Уилсон

Чем выше ваша должность, тем труднее понять, что же на самом деле происходит на низших ступенях корпоративной пирамиды. Плохие новости — если вам вообще о них сообщат — вам подают только в выгодном свете. Как услышать правду о том, что происходит во всех подразделениях вашей организации? Чтобы оставаться в контакте с реальностью и быть хорошим руководителем, нужно задать три простых вопроса.

**Выйдите из своего кабинета и спросите: «Чем я могу вам помочь?»**Даг Конант в свою бытность генеральным директором *Campbell Soup Company*знал, что если он хочет изменить культуру компании в лучшую сторону, он должен задать простой вопрос: «Чем я могу вам помочь?» Конант постоянно спрашивал об этом своих сотрудников, поставщиков и клиентов и требовал, чтобы каждый из его менеджеров делал то же самое. Конант понимал: если лидер хочет, чтобы персонал и покупатели интересовались насущными проблемами компании, ему следует демонстрировать, что его заботят их проблемы.

Благодаря только этому вопросу люди знали, что Конанту не все равно, у него высокие ожидания и он действительно хочет решать проблемы, предоставлять дополнительные ресурсы и бороться с барьерами. Имея под рукой тысячи контактов, Конант мог оставаться на связи, выстраивать доверительные отношения, мотивировать и доносить до всех членов коллектива идею изменений в *Campbell Soup.* Он сумел остановить падение стоимости акций, повысить вовлеченность персонала и улучшить финансовые результаты организации.

**Выйдите на передовую линию вашего бизнеса и спросите: «А почему мы делаем это именно так?»**Марк Маккензи, гендиректор *Senior Care Centers*, большой компании, предоставляющей квалифицированный уход за больными в Техасе, часто спрашивает: «А почему мы делаем это именно так?» Он задает этот вопрос не для того, чтобы критиковать. Он знает, что по мере роста компании, а она растет очень быстро, ей понадобятся новые системы и структуры, и все это надо выстроить так, чтобы продолжать предоставлять пациентам уход наивысшего качества. Маккензи создает культуру, в которой задают вопрос «почему?» и дают каждому возможность быть услышанным, видеть изменения и трезво оценивать прогресс.

**Задайте вопрос на самой отдаленной от вас периферии: «Насколько нам удается жить в согласии с нашими корпоративными ценностями?»**Стэнли Бергман, гендиректор компании *Henry Schein*, поставщика медицинского оборудования с оборотом $10 млрд, посещает каждый офис компании во всех уголках мира хотя бы раз в год. Он встречается с руководителями национальных подразделений и командами, отвечающими за разные продукты. Да, он определяет финансовые рамки и цели бюджета для каждой страны и каждой продуктовой линейки, но, по его словам, главная причина встреч — это контакт с людьми.

В любом филиале или отделе, который он посещает, Стэнли и его топ-менеджеры обязательно проводят встречи с персоналом и не упускают никого. Он задает сотрудникам вопросы о ценностях и о том, как эти ценности проявляются. Сотрудника отдела продаж он может спросить: «Верна ли компания своим идеалам и помогает ли это вам?» Он хочет услышать правду. Стэнли Бергман создал себе репутацию человека, который прислушивается к мнению других людей — и принимает меры, основываясь на услышанном. Он постоянно рассказывает о том, что делает и планирует реализовать *Henry Schein*. Он неутомимо отстаивает мнение, что каждый человек вносит ценный вклад в дело компании. Его послание сотрудникам звучит просто: «Я хочу быть уверен, что вы получаете все необходимое для хорошей работы и что мы всегда относимся к вам с уважением».

Каждый из этих трех вопросов приближает вас к реальности, создает доверительные отношения и вдохновляет на хорошую работу. Всякий раз, когда вы задаете их, вы также подаете пример другим. Чтобы получить бесценную возможность обратной связи о вашей работе как руководителя, нужно задавать правильные вопросы и слушать, что хотят сказать вам ваши клиенты, сотрудники, поставщики и инвесторы. Делайте это регулярно, и остальные последуют за вами, а результаты не заставят себя долго ждать.

**Об авторе.** Дуглас Уилсон — гендиректор компании Next Solutions, специалист по инновациям и стратегии.

# Босс против профессора: почему выпускники престижных вузов не могут найти работу

Олег Соловьев Forbes Contributor

Выпускник условного «престижного вуза», не умеющий сложить числа в Excel столбиком, — не редкость. Работодатели жалуются, что давно не смотрят на «корочку», но абитуриенты все равно стремятся в топовые учебные заведения. Зачем?

Современный работодатель выставляет высокие требования к образованию соискателей, утверждая при этом, что давно не обращает внимание на «корочку» и не доволен качеством выпускников. В то же время вчерашние школьники продолжают стремиться попасть в престижный вуз.

Таким образом, обе стороны живут словно в параллельных реальностях. Абитуриенты видят золотые горы и всемирную славу по окончании вуза. Работодателей бросает в ужас при слове выпускник. Университеты говорят, что наши выпускники настолько востребованы, что треклятые Google и Apple только и грезят, как бы переманить наших выпускников. А что в итоге? Налицо фундаментальное непонимание между работодателем, с одной стороны, и университетом, с другой.

Причина этого конфликта кроется в самой природе университета как социального явления. Университет однажды возник и развивался столетиями по одним законам. Но вот настала индустриальная эпоха. Университет вынужден был стать массовым, по сути, потерял свою элитарность. Даже у Гарварда 350 000 живущих ныне выпускников. Вузы первой сотни — как правило, целые города на 20 000-40 000 студентов. Университет начал реагировать на запрос экономики массовой подготовкой кадров.

Наше представление о том, что университет должен кого-то готовить, должен отвечать реалиями экономики, рынка и т.д. — явление нового времени, если не новейшего. Спросите любого абитуриента и родителя, для чего поступаешь в университет X? Мало кто ответит: чтобы заниматься наукой, знать все на свете, прочитать 5000 книг, стать сверхразвитой гармоничной личностью. Вовсе нет! Ответ в подавляющем большинстве банален: чтобы после выпуска найти хорошую работу. Что такое «хорошая работа» — это отдельный разговор.

Вузы внушают поступающим, что по окончании открываются колоссальные перспективы: высокие рейтинги, среди выпускников — сплошь миллионеры и госчиновники. И не поспоришь! Вот только чья это заслуга: университета с его «фундаментальным классическим образованием» или все-таки самого человека, поставившего некую цель и достигшего ее?

Причина конфликта университет/работодатель заключается в том, что университет на протяжении почти тысячи лет своего существования как социального института (Салерно/Болонья — первый вуз) был предназначен совершенно для других целей, нежели массовая подготовка менеджеров среднего звена или инженеров-токарей-ударников производства.

Для понимания причины этого конфликта коротко проследим этапы развития университета и попробуем определить контуры образования будущего.

Средневековый университет был предназначен исключительно для воспроизведения такой социальной группы, как богословы. Университет был таким же средневековым цехом, как, например, цех кожевников или стеклодувов. Знание в то время было крайне ограничено, книг мало, каждая была на вес золота. Отсюда и происходит ценность «знания», понимаемого как набор суммы фактов о мире. Раз информации мало, то сам факт получения этой информации автоматически выделяет вас из 99% населения, которое банально не умело читать. Отсюда и проистекает известная нам со школы «зубрежка», заучивание учебников/конспектов перед экзаменами. И отсюда в определенном смысле элитарность университетского образования, которого было капля в море невежества.

Следующая фаза развития университета, назовем ее «Университет 2.0», — это так называемый «Исследовательский университет», основоположником которого считается Иоганн Гумбольдт. Суть этой модели в том, что университет: а) нацелен на исследования и на воспроизводство новых поколений ученых, б) нацелен на воспитание «универсального» человека, который знает все обо всем и имеет специализацию в одном направлении.

Безусловно, университет изменился с XIX века: появились прикладные программы уровня магистра, MBA и т. д. Сейчас мы видим рост онлайн-образования, модульного обучения, обучения через всю жизнь и прочие модные тренды.

Отсюда и проистекает конфликт университет/работодатель. Первый исторически не был нацелен на рынок труда, поскольку этого рынка в нашем понимании попросту не существовало. Знание/информация — это высшая ценность для истинного ученого. С точки зрения же работодателя, университеты дают избыток знаний. Ему бы, работодателю, навыки работы с десятком программ, готовность проводить в офисе по 12 часов в сутки — и он счастлив.

А что рейтинги вузов? По большому счету рейтинги вузов ориентированы как раз на оценку того самого исследовательского университета. Вот список наиболее частых метрик:

— репутация вуза в академической среде;

— соотношение количества преподавателей к количеству студентов (чем меньше человек в группе, тем, в теории, больше преподаватель уделяет внимания каждому студенту и тем выше качество образования);

— отношение количества цитирований к количеству преподавателей или количества цитирований к количеству публикаций;

— уровень интернационализации вуза (чем выше доля иностранных студентов, преподавателей, тем лучше).

Все это действительно может помочь при выборе программ уровня магистратуры и особенно PhD (аспирантуры). Особенно, если потенциальный абитуриент смотрит предметный рейтинг. Но как все это может помочь работодателю?

Образование будущего:

— Модульность. Программы полного цикла (занятия с утра до вечера) станут раритетом или будут использоваться именно для подготовки исследователей. Для стандартного работника размытой оцифрованной, полуофисной, полудомашней реальности понадобится четкий, ограниченный, но постоянно обновляемый набор навыков и знаний. Поэтому, условно, бакалавриат будет не 4-летним, а 3-летним по два-три дня в неделю вечером после работы и онлайн.

— Мультиязычность. Развитие сервисов перевода сотрет такое понятие, как основной язык преподавания.

— Цифровизация. Все больше секторов образования будут переходить в онлайн и на уровень тех технологий, которые сейчас разрабатываются, но не являются массовыми в образовании (дополненная реальность, виртуальная реальность, прямая передача информации в мозг и т. д.).

— Смерть университета. Большинство вузов мира попросту отомрут за ненадобностью, в лучшем случае станут филиалами огромных корпораций, предоставляющих услуги образования полного цикла.

# Красный диплом поможет найти работу?

29 января

Обращают ли работодатели особое внимание на кандидатов с красным дипломом? Может ли он вообще сыграть положительную роль при поиске работы? Как его наличие характеризует соискателя?

**Екатерина Тихвинская, директор по персоналу ЗАО «Упонор Рус»**   
Раньше красный диплом, да и высшее образование в целом, высоко ценились. Сейчас в связи с общим падением уровня высшего образования больше внимания обращают на опыт работы, чем на диплом. Более того, многие люди работают не по специальности. В этом случае, какой смысл смотреть на диплом? На моей памяти пара случаев, когда у принятых на работу сотрудников были красные дипломы, но не могу сказать, что они сильно отличались от других по качеству работы.   
  
**Нина Мулева, начальник управления подбора и адаптации персонала ГК «МЕГАПОЛИС»**   
Красный диплом отлично характеризиует кандидата. Особенно если он идет работать по профессии. Поэтому наличие красного диплома — это безусловное преимущество, но тем не менее его отсутствие не может являться причиной для отказа в работе кандидату.   
  
**Людмила Попова, руководитель службы персонала, ООО «Русский рыбный мир»**   
На красный диплом работодатели внимание обращают, и о нем обязательно надо писать [в резюме](https://www.rabota.ru/articles/career/rezume-5-steps-4763). Я вообще очень внимательно отношусь к образованию кандидатов, узнаю, государственный вуз или частный, какая была форма обучения — очная, заочная, вечерняя. На собеседовании спрашиваю, на какую тему кандидат писал диплом: если отвечает сразу, значит сам писал, если не может вспомнить или отделывается общими фразами, наверняка диплом купил.   
  
**Юлия Ряжеская, ведущий менеджер по подбору и адаптации персонала сети салонов итальянской обуви** **ALBA**   
Красный диплом в настоящее время не имеет большого веса, но все же иногда он играет немаловажную роль. Это зависит от возраста кандидата. Он скорее нужен выпускникам, которые хотят после окончания вуза получить [стажировку](https://www.rabota.ru/articles/internships) или работу в крупной престижной компании, куда проходит отбор лучших студентов. Но если человек окончил вуз более 10 лет назад, цвет диплома не будет играть никакой роли, HR будет смотреть прежде всего на профессиональные знания и навыки.   
  
**Михаил Балакин, бизнес-тренер, организационный консультант**   
Сейчас на красный диплом не очень смотрят, резюме он, конечно, не испортит, но и трудоустройства не гарантирует. Красный диплом — это только некоторый факт, а что за ним стоит, можно понять из разговора с кандидатом. Из моих наблюдений могу сказать, что часто красные дипломы получают люди усидчивые, исполнительные, те, кто выполняет формальные требования. При этом талантливый человек, но не способный вовремя что-то сделать, такой диплом не получит.   
  
**Марина Кострыкина, директор агентства детских праздников «Седора»**   
Мне кажется, что это никак не помогает в поиске работы. Во всяком случае, я как работодатель не обращаю на это внимание. И из личного опыта могу сказать: когда я устраивалась на работу, мой красный диплом никоим образом не помог мне в этом деле. Трудоустройству больше способствуют профессиональные навыки человека, личные качества и опыт работы.

# Вы давно не искали работу. К чему готовиться?

1 декабря 2017

Человек последний раз искал работу лет семь-десять тому назад — с какими сложностями он может столкнуться, если сейчас выйдет на рынок труда? Изменился ли за эти годы процесс поиска работы? Мнением поделились эксперты.

**Екатерина Тихвинская, директор по персоналу ЗАО «Упонор Рус»**   
Мне кажется, что сам процесс поиска работы не сильно изменился. Добавились соцсети как один из инструментов поиска работы, стали более или менее популярны те или иные сайты. В остальном все осталось без изменений. После стольких лет будет, в первую очередь, трудно выйти на рынок. Сложно будет проходить [первые собеседования](https://www.rabota.ru/articles/career/kak-podgotovitsya-k-sobesedovaniyu-4714) из-за потери навыка: что говорить, как говорить, как не волноваться? Человек может неадекватно себя оценить — занизить или завысить ожидания.   
  
**Нина Мулева, начальник управления подбора и адаптации персонала ГК «МЕГАПОЛИС»**   
Поиск работы всегда стресс, особенно, когда человек не выходил на рынок труда 7−10 лет. Основной сложностью поиска работы после столь продолжительной паузы является адаптация под новые условия и принятие произошедших на рынке труда изменений. Рекомендую таким кандидатам оценить свои знания, опыт с точки зрения востребованности на рынке, а также ознакомиться с правилами написания [резюме](https://www.rabota.ru/articles/career/points-summary-45) и прохождения интервью, и только после этого приступать к активному поиску работы.   
  
**Юлия Ряжеская, ведущий менеджер по подбору и адаптации персонала сети салонов итальянской обуви** **ALBA**   
За это время действительно изменился процесс поиска работы, поэтому перед выходом на рынок труда нужно ознакомиться с новыми тенденциями. После 7—10 лет работы в одной компании надо оценить свой уровень профессионализма, ознакомиться с предложениями на рынке и после этого понять, на какую зарплату вы можете претендовать. Так вы покажете работодателю свою осведомленность о нынешней ситуации.   
  
**Елена Романцова, независимый** **HR-консультант**   
За последние годы процесс поиска работы значительно усовершенствовался. В частности, существует масса сайтов, на которых соискатели совершенно [бесплатно могут разместить свои резюме](https://www.rabota.ru/) и искать подходящие вакансии. Для работодателя поиск кандидатов — услуга платная, поэтому очень рекомендую откликаться на понравившиеся вакансии, тогда ваши контакты становятся видны компании и вас точно заметят.   
  
**Михаил Балакин, бизнес-тренер, организационный консультант**   
Проблем, скорее всего, не возникнет у человека, если он работал и при этом следил за последними тенденциями на рынке. Если это какая-то консервативная отрасль, тоже будет проще искать работу. Если отрасль, наоборот, быстро развивается, — сложнее. Например, кандидат может быть не знаком с новыми программными продуктами, не понимать терминов, причем проблема не в том, что эти программы сложно освоить, а именно в том, что человек просто не в курсе современных тенденций.

# Как скрыть свои истинные намерения при трудоустройстве

09.02.2018

На собеседовании значительная часть сведений, которую сообщает о себе соискатель - либо приукрашена, либо является откровенной ложью. И рекрутерам эта печальная статистика отлично известна. Тех, кого HR-специалисты называют "профессиональными соискателями" принято всеми силами выводить на чистую воду, используя специальные приемы. Но как быть, если у вас есть что скрывать и вы не хотите быть достаточно искренним с рекрутером?

**Четко определитесь со своими истинными мотивами в трудоустройстве.**Считается, что на собеседовании как-то не принято активно поднимать тему денег и размера будущей зарплаты. Однако как быть, если именно и только из-за зарплаты вы устраиваетесь в эту компанию? Да вам по большому счету все равно куда трудоустроиться - у вас кредит неоплаченный висит и закончились средства к существованию. Увы, такой прозы жизнь рекрутеры не приемлют, а посему придется выдавать более благовидные мотивы. Но согласитесь, что для того, чтоб что-то скрыть, надо точно и в деталях представлять, что вы скрываете. Только тогда обман успешен. Главное - не поддаваться на удочку рекрутеров и не считать свои истинные намерения и мотивы чем-то постыдным. Ну и что с того, что в компании вас в первую очередь привлекает зарплата или крутой соцпакет? На самом деле все ваши конкуренты-соискатели жаждут того же самого, просто кто-то это более умело маскирует, а кто-то даже признаться себе в этом боится. И проигрывает.

**Определите "стоп-мотивы" для трудоустройства в конкретную компанию по описанию вакансии**. Все компании разные по своей сути и работодатели испытывают порой очень разные ожидания от будущих сотрудников. Ваша задача - еще до собеседования или на первых минутах встречи с рекрутером понять, что категорически не приемлет эта компания. Кто-то может вполне спокойно отнестись к вашему интересу получать больше, но вряд ли будет согласен обсуждать с кандидатом какие-то вопросы, связанные с социальным пакетом. Другие же будут насторожено относиться к карьеристам, которые готовы на многое для собственного карьерного или профессионального роста. Это называется "стоп-мотивами", т.е. тем, что является нежелательными чертами в психологическом профиле будущего сотрудника. Как только определитесь со всеми "стоп-мотивами" и соотнесете их со своими реальными мотивами трудоустройства, вам будет уже гораздо проще выстраивать стратегию общения даже с самым придирчивым рекрутером.

**Взгляните на свою трудовую биографию с позиции недоверчивого работодателя**. Ошибка большинства соискателей - некритичная убежденность в том, что им изначально верят и собеседование проводится лишь с целью дополнить информацию из резюме. Нет, собеседование - это в первую очередь проверка на правдивость того, что содержится в резюме, во вторую очередь - определение того, что вы пытаетесь скрыть и только уже потом - дополнение информационной картины в целом. Вот из этого и исходите, когда мысленно готовитесь к вопросам рекрутера. Войдите в роль своего оппонента и продумайте минимум 10 каверзных вопросов, о которых вы даже слышать не хотите. Затем, на каждый напишите или мысленно проговорите свои варианты ответов. Вопросы должны касаться не только фактов трудовой биографии, но и того, что вы пытаетесь скрыть от рекрутера. Если среди ваших друзей найдется критик, то можете попросить его сыграть роль недоверчивого работодателя.

**Надежно "упакуйте" свои истинные мотивы и будьте готовы увести внимание рекрутера от своей уязвимости**. Подготовьте своеобразные антитезисы к тем моментам, когда рекрутер слишком близко подбирается к тому, что вы хотели бы скрыть. Например, вам по большому счету безразличны успехи компании на рынке труда, но лучше заранее прочитать на ее сайте всю доступную информацию и дать рекрутеру понять, что да - вы заинтересованы в сотрудничестве именно с этим работодателем. Совершенно не интересны обязанности, которые идут вкупе с привлекательной зарплатой? Что ж, все равно без подготовки не обойтись - внимательно ознакомьтесь с кругом обязанностей в аналогичной должности и непременно отрепетируйте то, как подадите свой опыт в работе такого рода. Будьте готовы к совершенно странному на соискательский взгляд вопросу "что вам интересно в этой работе". Понятно, что это - зарплата, соцпакет и хорошая должность. Но развернутый ответ, связанный с вашими профессиональными обязанностями, хотя бы слегка усыпит бдительность недоверчивого работодателя. Иллюстрируйте все жизненными примерами, лучше - собственными. Это придаст вашему рассказу убедительности и достоверности.

Юлия Чалова.

# Что проверяет служба безопасности компании при трудоустройстве на работу?

12.02.2018

Зачастую при трудоустройстве ваше резюме и трудовая биография проверяется не только рекрутерами. Если в компании имеется служба безопасности, то знайте - вас проверят и по этой линии, хотя о самой проверке вам могут и не сообщить. По статистике, более 35% отказов в трудоустройстве случаются именно из-за того, что соискатель не прошел именно проверку по линии службы безопасности. Давайте выясним, что интересует их в биографии соискателя больше всего.

**Кредитная история, информация о долгах и займах.**Редкий работодатель напрямую спросит у соискателя о том, как на самом деле обстоят его финансовые вопрос. Но чрезмерно закредитованные сотрудники - не лучший выбор для компании, ведь на первый план для них выходит именно финансовая мотивация, а значит они с легкостью могут переметнуться к более выгодному конкуренту. Именно такова логика работодателя, хотя согласитесь, что такой сотрудник вполне может больше дорожить свои местом работы - ему ведь приходится платить весьма круглую сумму каждый месяц. Соискатель попадает в зону риска, если его кредитная нагрузка превышает 15% от размера месячного дохода, а если приближается к 45%, то он становится нежелательным сотрудником для компании. Так же считается, что такие сотрудники не умеют планировать свое финансовое будущее. Да, звучит абсурдно, ведь к долгам человека могла подтолкнуть трудная ситуация, например, болезнь близкого. Но увы, эти факторы при проверке не учитываются.

**Информация о наличии судимости.**По логике вещей эту информацию должны проверять обычно при приеме в государственные структуры, типа силовых ведомств. Но нередки и довольно абсурдные моменты, когда информация о наличии или отсутствии судимости проверяется просто так, для подчеркивания собственной солидности. Зачастую даже само руководство компании не может самому себе внятно объяснить, есть ли объективная необходимость в такого рода проверке, но тем не менее, каждый соискатель, прошедший определенное количество туров собеседований подвергается именно такой проверке тоже. Конечно, вас могут напрямую спросить об этом на собеседовании, но знайте, если разговор зашел на эту тему, то служба безопасности обязательно проверит этот пункт.

**Наличие полезных или компрометирующих связей.** Социальные сети в помощь всем любопытствующим - сегодня можно практически по каждому пользователю интернета составить не только его психологический портрет, но и детально просканировать его круг общения. С кем вы общаетесь, есть ли среди ваших знакомых те, кто может оказаться полезным для компании и насколько вы дружны с этими людьми - подобная аналитика вполне может оказаться в круге интересов службы безопасности. Особенно если от будущего сотрудника ожидается общение с коллегами и налаживание контактов с другими организациями. Компрометирующие связи - тоже в зоне интересов службы безопасности, особенно если вы претендуете на какие-то ключевые или публичные позиции.

**Неформальный психологический профиль соискателя.**Аккуратен, коммуникабелен, быстро обучается новой информации - подобные клише уже не впечатляют ни одного работодателя и по факту не несут в себе никакой полезной информации о соискателе. Другое дело - то, что удастся раскопать при внимательном анализе его аккаунтов, причем - в нескольких социальных сетях. И поверьте, тут уж будут копать действительно глубоко, заглядывая на максимально дальние сроки - как менялись ваши интересы и увлечения в последние 5-8 лет, добавляете ли вы коллег в друзья, насколько отличаются ваши профили ВКонтакте и на Фейсбуке от Одноклассников или Инстаграма. Все эти вопросы напрямую не относятся к вашей профессиональной компетенции, но вполне могут заинтересовать службы безопасности компании. Как следует "погуглив" о вас можно узнать действительно многое, ведь все, что однажды попало в сеть, остается в ней навсегда.

Юлия Чалова.

# Если вы полгода ходите на рынке труда в поисках работы руководителя

К сожалению, количество руководителей разного уровня, которые не могут трудоустроиться в течение 6-8, а иногда и 12 месяцев растет. Мы провели анализ наиболее распространённых причин и сформулировали рекомендации, как избежать подобной ситуации.

В целом ситуация выглядит так, как будто кандидаты на позицию менеджеров, оказавшись в стрессовой ситуации вынужденного поиска работы, не смогли пережить стресс и выйти из шока. Напомним, в классической теории переживания стресса выделяются три этапа – освобождение, осмысление ситуации и открытие новых перспектив, движение вперед.

Применительно к ситуации поиска работы, первый этап освобождения предполагает, что клиент принял ситуацию выхода с прежнего места работы, закрыл дверь в прошлое и сделал смелый шаг в неизвестное будущее. Человек готов к неожиданно открывшимся новым возможностям, понимает, что новый этап потребует изменений и не проявляет невротической привязанности к прошлому.

В этом смысле встречающаяся проблема кандидатов – неготовность «оторваться» от своего бывшего работодателя, особенно, если там удалось построить карьеру с нуля и провести большую часть профессиональной жизни. Приходилось встречаться с кандидатами, которые, спустя полгода после увольнения, продолжали сравнивать новых потенциальных работодателей с прежней компанией, находили недостатки, проявляли критичность к задачам, недоверие, что компания способна развиваться и готова принять вклад нового человека. После интервью они сразу делали вывод, что компания не готова к изменениям и выход туда не имеет никакого смысла. Другой пример, когда кандидат в ходе интервью приводит много примеров из жизни прошлой компании, делает это с большими эмоциями, как будто заново проживает ситуацию. Любая «зацикленность» воспринимается со стороны как неготовность человека меняться, включаться в новую компанию, принимать на себя новые задачи. Работодатель опасается, что новичок будет действовать шаблонно, использовать схемы и подходы из прошлого, вступать в конфликт с новой командой.

Второй этап принятия стресса – осмысление новой ситуации и поиск перспектив – также вызывает большую сложность у кандидатов на руководящие позиции. Мало кто быстро ориентируется на кардинально изменяющемся рынке труда. Даже те, кто принял новую ситуацию психологически, оказываются недостаточно информированными о глубинных процессах трансформации компаний в последние годы. В итоге - менеджер, ищущий работу, ориентируется на свою прежнюю позицию и, хуже того – на прежний уровень оплаты, игнорируя огромные изменения, которые произошли и продолжают происходить на рынке труда.

Компании активно ищут новые пути работы в диджитал-пространстве – автоматизируют процессы, запускают новые продукты, внедряют он-лайн услуги, переводят ряд функций на аутсорсинг и т.д. В результате – проводят сокращение сотрудников, переводят сотрудников на удаленную работу, увеличивают количество part-time работников и фрилансеров, уменьшают количество иерархических уровней, проводят аутсорсинг функций т.д. На этом фоне кандидат например, представляющий себя как «заместитель генерального директора по развитию бизнеса» может не вписаться в вакансии из-за того, что функция продаж, развития бизнеса, маркетинга и клиентского обслуживания принципиально перестроены, а количество заместителей генерального сокращено.

Кандидат, не сформулировавший для себя новую карьерную цель, оказывается в тупике и ходит по замкнутому кругу, предлагая себя как руководитель, который мало кому нужен.

Пять рекомендаций тем, кто «застрял» на этих двух этапах.

1. Погрузитесь во все многочисленные исследования, прогнозы изменения экономики и рынка труда. Используйте как рекомендации западных экспертов, так и отечественные наработки. Примите идею трансформации экономика, товаров и услуг и способов управления.
2. Осмыслите своего предыдущего работодателя в контексте изменений. Возможно. Вы увидите причины вашего сокращения или закрытия офиса компании в новом ракурсе. Нет ничего печальнее, слушать руководителя высокого уровня, который не может проанализировать причины реструктуризации компании кроме как «акционеры решили инвестировать деньги в другие проекты». При этом за решением акционеров стоит ломка всего производства металлических деталей, которые больше никому не нужны, потому что на их место пришли чипы. Подобная узкая интерпретация в первую очередь свидетельствует о слабо развитом бизнес-мышлении кандидата, узком кругозоре и неумении посмотреть на ситуацию в целом.
3. Определите роль, которую вы готовы играть в компании в новых условиях, задачи, которые готовы решать. Максимально абстрагируйтесь от названия должности и позиции, уровня подчинения. Последние исследования ManpowerGroup говорят о возникновении как минимум 20 совершенно новых ролей в компании –от Chief Digital Officer до - Digital Ethical Manager. Формируя образ себя, как человека, способного решать определенные задачи, вы делаете более вероятным рассмотрение вас как кандидата на новые позиции. В этом смысле у вас даже есть некоторое преимущество перед внутренними кандидатами, которым сложнее поменять свой образ в глазах руководства.
4. Оцените свои сильные стороны, свои таланты и призвание, которые помогут вам быть эффективными в новой роли и при решении новых задач. Используйте любой подход, который вам ближе – компетенции, навыки и умения, просто перечень личностных и деловых качеств. Важно, чтобы это был список, который продуман именно вами, который вы будете готовы отстаивать или осмыслять в ходе встречи с работодателем.
5. Принципиально обновите каналы продвижения себя на рынок труда. На первом месте – сеть ваших контактов (коллеги, партнеры, клиенты в прошлом, друзья, знакомые, контакты в соцсетях и т.д.). Сформулируйте список ближних и дальни контактов, определите в чем каждое контактное лицо может вам помочь. В идеале обращаться к контактам не с просьбой помочь найти работу, а с вопросом о ситуации в отрасли, на рынке труда, интересных задачах в конкретной компании и т.д. Но это уже высший пилотаж. Если вам удастся перейти от подхода «резюме на работном сайте» и «отклик на вакансию» - к «интересная компания, которая решает интересные задачи, в которых я могу быть полезным», то вы уже на половине пути к успеху.

Следующий шаг – провести встречи с интересными для вас людьми и начать строить networking под цель поиска работы.

Реализовать перечисленные выше рекомендации вы сможете, если будете искать работу не от случая к случаю, а на систематической основе, полный рабочий день (8 часов).

Если вы еще только выходите на рынок труда и ваша семья планирует задействовать вас в достройке дачи, ремонте квартиры, занятий с детьми и пр. найдите способ противостоять этому. Иначе высока вероятность, что вы попадете в число тех, кто ходит по кругу уже не один месяц. Объясните себе и членам семьи, что время работает против вас.

Составьте расписание работы над вакансиям, маркетинговый план, план-график или любой другой план, который будет висеть у вас на стене и структурировать не только вас, но и вашу семью. И не забудьте включить туда обучение (как минимум он-лайн и бесплатно), потому что иначе вам сложно будет провести анализ ситуации и пройти этап 1 (см. выше).

Автор: Анна Бурова

# Как выбирать работу, если нет идеальных вакансий

Дмитрий Ларин Руководитель, Москва

Все ли предложения рекрутеров следует отвергать, если они не соответствуют представлению о «компании мечты»? Как увидеть в оффере перспективу?

Большинство соискателей считают: если нет 100% уверенности или явных выгод по большинству пунктов, то рисковать со сменой работы не стоит. Весьма спорная позиция, здесь нужно мыслить исключительно прагматично. Насколько вероятно, что завтра вам предложат ту самую «работу мечты», к которой вы стремитесь? Что для этого вы уже сделали? И что еще предстоит сделать? Вопросы не праздные. Путь к мечте часто складывается из нескольких этапов, поэтому стоит понимать, в какой точке этой кривой вы находитесь.

Например, если вы сейчас работаете в небольшой российской компании, а мечтаете о крупной международной, то, скорее всего, ваш путь будет пролегать либо через крупную российскую, либо через среднюю международную компанию. Или, если вы хотите вырасти из рекрутера в директора по персоналу, то, наверняка, кривая мечты заведет вас сначала в подразделение, специализирующееся на оценке персонала, расчетах компенсаций и льгот, обучение и/или кадровом делопроизводстве. Такой путь, будучи длиннее, тем не менее может оказаться более быстрым и лучше подготовит вас к новым задачам.

Большинство рекрутеров, конечно, будут уговаривать вас согласиться на оффер. Это их работа, отнеситесь к ней с пониманием. Но решение принимайте, ориентируясь на свое мнение и свое понимание ситуации.

Факторы важны и неважные

Выбор зависит от совокупности ряда факторов. Их можно разделить на критичные и несущественные, на изменяемые (должность, оклад, бонусы) и неизменяемые (бренд, корпоративная культура компании), на важные для жизни и карьеры (гибкий график, home office, перспективы) и на маловажные. Экспертный совет: посмотрите на каждый из этих факторов с точки зрения важности для достижения вашей цели, например, для дальнейшего развития карьеры. Такие факторы как месторасположение, комфортный офис, раскрученный бренд и, как ни странно, заработная плата и социальный пакет, хоть и являются наиболее заметными и даже очевидными, в среднесрочной и долгосрочной перспективе не так важны.

Если же говорить о таких факторах как функционал, непосредственный руководитель, возможность обучения, доступ к современным технологиям и инновациям, перспективы карьерного развития, корпоративная культура компании – рано или поздно несоответствие таких факторов вашим устремлениям, наверняка, станет причиной поиска нового «челленджа» и, главное, не даст возможности расти дальше. Если есть сомнения по таким факторам, то правильнее продолжить поиски.

Стоит оговориться, что для каждого из нас все эти факторы могут иметь немного разное значение и вес.

Деньги сегодня или рост завтра?

Идти за деньгами – самый распространенный и понятный грех соискателей. Но стоит помнить, что к новой зарплате вы очень быстро привыкнете, а даст ли новая работа реальные перспективы и ощущение профессионального счастья, еще неизвестно. Поэтому лучше не забывать и о других, пусть менее измеримых, критериях выбора.

Помню интересный случай: соискательница сильно сомневалась. Прибавка к зарплате, которую ей предлагали, была существенно меньше, чем ей хотелось, но новый функционал, перспективы и личность потенциального руководителя перевесили. Она согласилась – в итоге уже через девять месяцев ее повысили и увеличили зарплату. А работа в новом коллективе приносила ей удовлетворение уже с первого дня!

В нашей компании, работая и с клиентами-работодателями, и с соискателями, мы ясно видим, что доля согласившихся на переход без увеличения заработной платы или с минимальным увеличением за последние годы существенно выросла. И хочется верить, дело не только в кризисных явлениях в экономике. В целом, по статистке за 2016 год, от наших офферов отказываются лишь 12% кандидатов. А испытательный срок проходят 94% трудоустроенных. Возможно, дело в том, что мы хорошо знаем наших партнеров, а это, как правило, лидирующие международные компании. Но важно и то, что профессиональный рекрутер всегда сначала выявляет мотивацию соискателя и лишь потом предлагает вакансию. Ведь если соискатель не пройдет испытательный срок, это означает бесплатный поиск замены и существенные риски для репутации. Поэтому лучше не доводить до такого предложения о работе, в котором кандидат будет сомневаться.

Ищите отзывы реальных людей!

Вообще, если есть сомнения и даже если их нет, чрезвычайно полезно задаться вопросом: уверены ли вы, что выяснили все о компании, ее корпоративной культуре и текущей ситуации, о вашем будущем отделе и руководителе?

Лично мне, честно сказать, всегда это удавалось вплоть до предметного разговора с предшественником, на чье место я претендовал. А своим друзьям и знакомым я всегда советую, изучая возможное место работы, находить правильные источники информации: нет, не сайты с неизвестно чьими отзывами, а именно живых людей, которые работают или раньше работали в компании, на вакансию в которой вы претендуете. Это не всегда просто и занимает время, но, поверьте, информация может оказаться крайне важной и интересной. Вот тогда и сомнений не останется!

# Что лишает вас шансов на хорошую работу

Пять вещей, которые точно не стоит делать, открывая охоту за перспективными вакансиями.

Какая бы сложная ситуация не складывалась на рынке труда, не стоит ее усложнять. Вот несколько ошибок, которых определенно надо избегать во время поиска работы.

Акцент на возрасте

Сомнения в себе

Сужение поиска

Незнание компании и ее продуктов

Игнорирование обратной связи

Акцент на возрасте

Не давайте оснований сомневаться в ваших навыках. Поэтому важно таким образом составить свое резюме и заполнить профиль в профессиональных соцсетях, чтобы даже не дать повода для возрастной дискриминации. Презентуйте свой профессиональный арсенал так, чтобы собеседник не захотел даже уточнить ваш возраст. Например, не стоит перечислять все позиции, на которых вы работали со времен учебы в университете. Вам важно другое – постараться дойти до этапа интервью с потенциальным работодателем.

Сомнения в себе

Если охота за вакансиями затягивается, многие соискатели начинают считать причиной себя. «Возможно, я не очень хорош!?», – спрашивают они. Не спешите соглашаться с этой точкой зрения. С холодной головой еще раз проанализируйте все причины, по которым вам не удается получить приглашение на собеседование. И если придете к выводу, что на самом деле претендуете на роль, для которой у вас недостаточно квалификации, действуйте, чтобы получить новые навыки или изменить направление поиска.

Сужение поиска

Самая распространенная ошибка – поиск работы по названию должности. В этом случае вы явно упускаете другие вакансии, которые могут находиться где-то рядом на том же кадровом сайте и идеально соответствовать вашему опыту. Ведь даже если вы четко идентифицируете свою позицию, один и тот же набор компетенций в разных компаниях может называться совершенно по-другому. Поэтому смотрите шире, будьте гибкими: используйте поиск по отраслям, специализациям, навыкам и по ключевым словам.

Незнание компании и ее продуктов

Вы серьезно снижаете шансы на успех, если забываете сделать «домашнюю работу» и не находите времени, чтобы больше узнать о компании, куда вы собираетесь на собеседование, а главное – о своей возможной роли в ней. Компании предпочитают подготовленных кандидатов, которые «в тренде» и «в теме». Если вы провалили «домашнее задание» – продуктивный диалог с рекрутером не получится. Собеседование станет пустой тратой времени и для него, и для вас в первую очередь.

Игнорирование обратной связи

Отправьте рекрутеру письмо или сообщение, подводящее итоги встречи. Дать обратную связь после интервью – еще один шанс оставить хорошее впечатление. Людям нравится, когда ценят их внимание и время, поэтому быстрый отклик – отличная возможность выразить свою признательность за приглашение на собеседование. Другой плюс обратной связи – это возможность поправить сказанное во время интервью или добавить то, о чем вы забыли упомянуть.

# Новая глава: что нужно знать о поиске работы после увольнения

Ребекка Найт 23 января 2018

После увольнения бывает сложно приняться за поиск новой работы. Как отразить в резюме предыдущую должность, следует ли вообще упоминать о ней? Что говорить на собеседовании? Как сохранять позитивный настрой?

Что говорят эксперты

Искать работу всегда непросто, а если ваша уверенность в себе пошатнулась, то этот процесс превращается в еще большую нервотрепку. В такой ситуации естественно ощущать легкую паранойю, считает британский специалист по развитию карьеры и автор книги «Код успеха» Джон Лис. «Вы даже не представляете, насколько информации о вас и обстоятельствах вашего ухода с предыдущей работы больше того количества, которым вы готовы делиться», — говорит он.

«Вероятно, вы беспокоитесь, что окружающие воспримут ваше увольнение как пятно на репутации. Вы думаете, что все немедленно решат, что дело в вас», — добавляет старший советник в фирме по подбору персонала Egon Zehnder, автор книги «Окружите себя лучшими» Клаудио Фернандес-Араос. Он считает, что пережить увольнение и найти новую работу тяжело, но в долгосрочной перспективе, преодолев все трудности, вы станете намного более эффективным специалистом. Ниже — несколько стратегий, которые позволят этого добиться.

Найдите причину

Перед тем, как искать работу, попытайтесь выяснить, почему предыдущий работодатель вас уволил. Понимание причины поможет оценить препятствия, которые придется преодолевать на рынке труда. Кроме того, вам будет легче понять, как в дальнейшем «позиционировать» свое увольнение, поясняет Джон Лис. Возможно, вы не вписались в корпоративную культуру, не сошлись во взглядах с начальником или допускали ошибки в принятии решений.

Он советует аккуратно поговорить с бывшими коллегами или людьми, знакомыми с ситуацией и компанией. Ваша цель — получить объективную оценку, в какой степени увольнение было вызвано вашей личностью, а в какой— внешними факторами. Возможно, имеет смысл поговорить с сотрудниками отдела кадров. После того, как вы подпишете документы и дадите эмоциям утихнуть, договоритесь о встрече, чтобы получить разъяснения, рекомендует Клаудио Фернандес-Араос. Кроме того, хорошие кадровики могут навести на мысль, какая работа будет востребована в будущем, отмечает эксперт.

Не спешите

«Соискатели отказываются это понимать, но иногда они слишком рано принимаются за поиск работы», — говорит Лис. Он предупреждает, что возвращение на рынок труда до того, как кандидат будет готов к этому эмоционально, может повлечь за собой неприятные последствия. Если вы предстанете перед работодателями, не справившись с грустью, злостью и горечью, вы рискуете выдать себя, и это может нанести вред вашей репутации.

В процессе поиска работы существует золотой момент, когда вы демонстрируете максимальную степень уверенности и энергии, считает Фернандес-Араос. «Возьмите таймаут, чтобы прийти в себя а перед тем, как всерьез взяться за поиски работы, спросите у надежного и проницательного друга, готовы ли вы», — рекомендует специалист.

Найдите подходящее место

Пока вы все обдумываете, постарайтесь понять, что нового вы узнали о себе в связи с увольнением. Если вы, к примеру, покинули компанию из-за конфликта с начальником или несогласия с корпоративной культурой, стоит подумать, с какими коллегами вам лучше всего работать и какая обстановка будет способствовать повышению вашей продуктивности.

«Нет плохих людей — все зависит от обстоятельств. Вам нужно понять, какой тип компании вам больше всего подходит», — отмечает Клаудио Фернандес-Араос. Если вы агрессивны и со всеми соревнуетесь, то не сможете ужиться в компании, где принято работать в команде. Но есть много компаний, где вас будут считать ценным кадром.

Если вас уволили по серьезной причине — например, обвинили во вранье или краже, — нужно подойти к поиску работы «стратегически». Найдите фирму, которая готова рассматривать кандидатов со схожей ситуацией, — советует Фернандес-Араос. Он рекомендует искать работодателей, которые сотрудничают с некоммерческими организациями, помогающими найти работу людям с судимостью. Хотя у вас может и не быть уголовного прошлого, вас вероятнее всего наймут.

Задействуйте свои связи

Перед тем как приступить к активной рассылке резюме, составьте список людей, которые могут дать вам отличные рекомендации, ведь ваш авторитет важен для отдела кадров, советует Фернандес-Араос. «Большинство людей находят работу благодаря личным связям», – утверждает он.

Не ограничивайтесь близкими — вспомните о людях, которые не входят в ваше ближайшее окружение, но достаточно долго знают вас по работе и могут за вас поручиться — бывших начальников и коллег, а также специалистов, с которыми вы сталкивались на протяжении всей карьеры. Весьма вероятно, что такие контакты помогут вам узнать о вакансиях. Возможно, у них есть клиенты, с которыми они могут вас познакомить. Когда люди четко понимают, что вы ищете, им легче вам помочь.

В резюме фокусируйтесь на позитивных моментах

Убирать предыдущее место работы из резюме и оставлять зияющий пропуск —неразумно, замечает Джон Лис. Тем не менее, вам следует сфокусироваться на том, что вы хотите подчеркнуть в своем резюме: ваших навыках, предыдущих обязанностях или аспектах послужного списка, в которых вы особо выделялись.

В сопроводительном письме также не стоит уделять слишком много места предыдущему месту работы. «Разумеется, вам нужно указать его, однако затем быстро перейти к словам о том, что вы активно ищете новые возможности», — советует Клаудио Фернандес-Араос.

Подготовьте свою версию произошедшего

На собеседовании от вас потребуется осторожность и предусмотрительность. «Не надо прятать голову в песок и надеяться, что об увольнении не зайдет речь. Вам нужно заранее заготовить ответы на прямые вопросы», — говорит Лис.

Отличное правило, которое следует взять на вооружение, гласит: не лги, но и не рассказывай ни о чем, если тебя не спрашивают. Фернандес-Араос рекомендует репетировать «в безопасном окружении» — с друзьями или на собеседованиях с кадровиками из компаний, которые не входят в список ваших приоритетов. Цель этого упражнения заключается в том, чтобы уверенно рассказывать вашу версию событий. Сделайте ее короткой и по возможности оптимистичной. Вот несколько возможных вариантов.

1. Продемонстрировать, чему научило увольнение. «Если вас уволили из-за невыполнения целей, лучшая стратегия — абсолютная честность», — рекомендует Лис. Скажите: «Вот что произошло. Я проанализировал эту ситуацию. Она многому меня научила. И вот, как бы я поступил, если бы я опять в ней оказался».

Ваша цель — вернуть разговор к обсуждению настоящего момента. Все понимают, что каждый человек время от времени попадает в неприятности. В конце концов, возможно, это не ваша вина. Не следует валить все на других, но можно упомянуть, что «вы не смогли выполнить задачу в условиях, где это удается лишь немногим».

2. Взять на себя ответственность. Если вас уволили по какой-то более серьезной причине, нужно показать, что вы осознали вину и изменились. К этой тактике особенно восприимчивы руководители, занимающиеся набором персонала. Она будто помогает им сказать: «Мы нанимаем не проблемного сотрудника, а человека, которому есть что предложить, потому что он через многое прошел».

После того, как вы объяснили, чему научились на горьком опыте, Фернандес-Араос рекомендует тут же упомянуть о рекомендациях, которые могут подтвердить, что вам можно доверять.

3. Проявить великодушие.

Если вас уволили из-за личного конфликта с начальником или коллегой, ни в коем случае не жалуйтесь на собеседовании. Вместо этого Лис предлагает говорить что-то вроде: «У нас разные взгляды на мир. Мы разошлись по вопросу о стратегии развития компании, и одному из нас пришлось уйти».

Подобная интерпретация демонстрирует хорошие навыки принятия решений. Проявите великодушие и с уважением отзывайтесь о своих бывших коллегах. Скорее всего, специалист по подбору кадров сам обо всем догадается. Практически каждому доводилось работать со сложными людьми.

4. Описать последнее место работы как проект. Вы можете извлечь выгоду из маленького срока предыдущей работы, описав ее как проект. Не нужно врать, но можно конструктивно подойти к описанию своей деятельности. Лис предлагает говорить так: «Когда меня принимали на работу, я знал, что не задержусь надолго. Перед компанией стоял ряд специфических задач, и меня наняли, чтобы помочь справиться с ними». Это достаточно хорошее объяснение того, почему вы проработали на предыдущем месте работы всего семь месяцев.

Контролируйте ситуацию

Клаудио Фернандес-Араос рекомендует сразу взять в свои руки контроль над ситуацией во время собеседования. Эта стратегия особенно эффективна, когда вы хотите избежать обсуждения ряда тем. «Говорите, что вы ищете, и показывайте, что у вас есть все необходимое. Согласно исследованиям, решение о приеме на работу принимается в первые 3-5 минут собеседования; все остальное — лишь рационализация этого решения», — утверждает он.

Джон Лис рекомендует продолжать разговор после того, как вы рассказали о своем профессиональном опыте: «Часто люди, проводящие собеседование, не против оставить многие вопросы за рамками, если вы демонстрируете, что давно справились со своими проблемами. Не позволяйте себе увязнуть в прошлом, иначе будете лишь укреплять работодателя в мысли, что вы безнадежны».

Сохраняйте позитивный настрой

Уменьшить стресс в процессе поиска работы помогает нормальное питание, физическая активность и здоровый сон. Окружите себя друзьями и не давайте себе заскучать. «Пока вы ищете работу, очень важно заниматься чем-то еще», — отмечает Фернандес-Араос, добавляя, что волонтерство или хобби могут сотворить чудеса с вашим эмоциональным состоянием. Будет неплохо, если вы добавите в резюме упоминание о фрилансе или деятельности в качестве консультанта во время поиска работы. «Наличие такой активности всегда лучше, чем отсутствие таковой», — добавляет Лис.

Важные принципы

Следует:

подумать о том, какой урок вы извлекли из увольнения, и об условиях, в

которых вам лучше всего работается;

обратиться к бывшим коллегам за информацией о вакансиях и рекомендациями;

заранее заготовить короткие и позитивные ответы на вопросы о том, почему вы ушли с прошлого места работы.

Не следует:

отказываться от идеи поговорить об обстоятельствах увольнения с кем-нибудь из отдела кадров. Дайте себе остыть и назначьте встречу;

не указывать свою предыдущую работу в резюме и сопроводительном письме. Однако акцентировать внимание на этом тоже не стоит;

негативно оценивать свои перспективы. В процессе поиска работы окружите себя друзьями и заботьтесь о себе.

Пример №1: продумайте, как вы будете говорить о прежнем месте работы и что вы хотите от новой должности

Кимберли Эванс (имя изменено) работала девять месяцев руководителем креативного отдела небольшого рекламного и PR-агентства. «За несколько недель до увольнения я начала чувствовать, что что-то не так и уже тогда начала обновлять резюме», — рассказывает Кимберли.

Сразу же после увольнения она стала анализировать произошедшее. Кимберли начала карьеру относительно недавно, и у нее не сложилось хороших отношений с начальником. Ее предыдущий руководитель нанял нового веб-директора, которому она должна была отчитываться, — и девушка плохо восприняла эту перемену.

Кимберли аккуратно поговорила с бывшей коллегой, чтобы лучше понять, что случилось. «Коллега сказала, что поначалу у нее тоже были трудности с начальством. Я поняла, что веб-директор не отдавал себе отчет, сколько времени уходит на выполнение некоторых задач. И мне не удалось объяснить это ему, поэтому виноваты оба», — вспоминает она.

После увольнения Кимберли немедленно задействовала связи. Она написала своему бывшему куратору стажировки, а также в местное отделение отраслевой организации, в которой работала волонтером. «Я просила совет в поиске работы и просила устроить мне информационное собеседование. Я хотела, чтобы они знали, что я ищу работу», — объясняет Кимберли.

Она связалась и с преподавателем, который помог ей устроиться на предыдущую должность. «Я сказала ему: „Не знаю, как быстро дойдут новости, поэтому хочу рассказать вам о случившемся и поблагодарить за то, что вы в свое время помогли мне получить эту работу”, — вспоминает Кимберли.

— Он моментально откликнулся и спросил: „Чем я могу помочь?”»

Кроме того, она составила сопроводительное письмо к резюме. «Я позиционировала себя как человека, который хочет перейти от работы на агентство в сферу корпоративного пиара. Так я получала возможность говорить не о о предыдущем месте работы, а о том, в каком направлении хочу развиваться дальше», — объясняет Кимберли.

Чтобы подготовиться к собеседованию, она написала два сценария. «Если тема моего увольнения не всплывала, я говорила о том, что хочу перейти из одной отрасли в другую, — объясняет Кимберли. — Если вопрос все-таки возникал, я могла рассказать о кадровых переменах в агентстве (которые действительно произошли) и о том, что во мне уже не было необходимости».

Кимберли считает, что ей удалось не потерять позитивный настрой, потому что она не позволяла себе выпасть из обоймы. «Я все время кому-то звонила, рассылала электронные письма, откликалась на вакансии и использовала свои связи. Я чувствовала себя продуктивной, и это очень помогало», — говорит она.

С помощью своего бывшего преподавателя Кимберли удалось устроиться на новую работу спустя всего три недели после увольнения. Ей намного больше нравится ее новая компания. «Не важно, насколько я расстроилась из-за случившегося — я все равно не скучаю по своему прежнему месту. Это опыт многому меня научил», — признается она.

Пример №2: подумайте, какой урок можно извлечь из увольнения, и не спешите сразу задействовать все свои связи

Деррик Мид (имя изменено) около года работал вице-президентом по продукту в рекламной компании, пока ее не купил частный инвестиционный фонд. Вскоре после этого Деррика уволили.

«Я не тратил время на поиски причин. Я хотел перевернуть страницу», — рассказывает он. Тем не менее, Деррик все-таки проанализировал этот опыт, чтобы понять, что он узнал о себе и чего ждет от своей карьеры. «Когда меня наняли, руководители компании говорили, что хотят поменять стратегию и сделать больший упор на мобильные и цифровые технологии. Однако многие были против. Из-за этого в компании царила враждебная атмосфера, — поясняет Деррик. — Я пообещал себе, что в будущем перед тем, как согласиться работать в компании, буду уделять больше внимания ее готовности к переменам».

В первые несколько недель после увольнения Деррик сконцентрировался на неформальных встречах за кружкой пива. «Я составил список друзей, бывших начальников, коллег и методично встречался с каждым из этого списка. Я мог откровенно разговаривать с этим людьми о моей ситуации, потому что они искренне беспокоились», — говорит он.

Разговоры с друзьями, которые всегда его поддерживали, помогли Деррику справиться с остатками злости на предыдущего начальника: «Мы часто обсуждали возможности, открывающиеся передо мной. В результате я научился говорить о своих интересах. Я стал лучше проходить собеседования еще до того, как меня начали на них звать. К тому же мои рабочие контакты давали мне информацию о многих вакансиях».

Эти предварительные разговоры также помогли Деррику создать убедительную историю: «Я рассказывал про свое увольнение так: компания была продана, и купивший ее инвестиционный фонд имел другие представления о развитии. Я давал понять, что увольнение не было худшим исходом для меня».

В следующие два месяца Деррик побывал на нескольких собеседованиях. «Лишь немногие хотели получить ответ на вопрос, почему я покинул свою предыдущую компанию. Только когда я стал выглядеть перспективным кандидатом, мой будущий начальник подробнее расспросил, почему я оказался в такой ситуации», — рассказывает он.

К этому времени Деррик обрел уверенность в себе. «Я не нервничал, когда речь зашла об увольнении. Я давал четкие ответы, поэтому работодатель поверил в мою версию событий», — говорит Деррик Мид. Свою новую работу он смог найти за три месяца.

Об авторе. Ребекка Найт — журналист из Бостона, пишет статьи для The New York Times, USA Today, The Financial Times и The Economist.

# Семь способов избежать предвзятости при найме на работу

Ребекка Найт

Процесс приема на работу, как свидетельствует большинство исследований, протекает необъективно и предвзято. Подсознательный расизм, эйджизм и сексизм занимают не последнее место при выборе новых сотрудников. Но, может быть, есть способы, которые позволят преодолеть такую предвзятость? С чего же начать? И как можно помочь другим членам команды последовать вашему примеру?

Что говорят специалисты

По мнению Франчески Джино, профессора Гарвардской школы бизнеса, невольное предубеждение оказывает решающее и в то же время противоречивое влияние на наше решение. «Предвзятость заставляет нас принимать решения в пользу одного человека или группы в ущерб другим. На рабочем месте это мешает развитию политики социального и культурного многообразия, процессу найма, карьерному росту и удержанию сотрудников в компании», — объясняет Джино. Как говорит Айрис Бонет, директор программы Women and Public Policy в Гарвардской школе управления им. Кеннеди, автор книги о гендерном неравенстве What Works: Gender Equality by Design, «если дать волю пристрастности, то это станет определяющим фактором в культуре и правилах, принятых в компании или целой отрасли». «Увидеть — значит поверить, — поясняет она. — Если мы не видим мужчин-воспитателей в детских садах и женщин-инженеров на предприятиях, мы в уме делим эти профессии на мужские и женские и при приеме на работу, продвижении сотрудников и оценке показателей работы применяем различные стандарты. Руководителям стоит стать более объективными в своей повседневной практике». Рассмотрим некоторые стратегии поведения.

Пытайтесь понять

Когда необъективность вмешивается в процесс найма сотрудников, руководителям «следует подумать над его упрощением и регламентацией», советует Бонет. Для начала нужно понять, что такое предвзятость при найме и как она проявляется. Джино рекомендует руководителям провести курс обучения сотрудников по этой теме: «Ознакомление с проблемой — первый шаг на пути избавления от предрассудков, засевших в подсознании. Сотрудники поймут, что предубеждения есть у каждого — и нужно только определить, какие же из них свойственны им». Основная цель обучения — организовать «коллективный разговор» о проблеме и найти способы, которые помогут организации свести предвзятость мышления к минимуму.

Измените должностные инструкции

Перечень вакансий, их описание и требования к кандидатам играют важную роль в поиске талантов и зачастую становятся «одежкой», по которой судят о культуре компании. «Даже незначительная разница в подборе слов может сильно сказаться на составе соискателей», — считает Джино. Исследование показывает, что использование компаниями таких прилагательных, как «напористый» и «волевой», заставляет женщин чувствовать, что это рабочее место не для них. В то же время употребление слов «участливый» и «покладистый» привлекут больше женщин, чем мужчин. По мнению Бонет, специальные компьютерные программы укажут на гендерно дифференцированные слова и стереотипы, которых стоит избегать, чтобы изменить ситуацию к лучшему. «Вы можете либо заменить слова на более нейтральные, либо попытаться найти баланс, не отказываясь от гендерно окрашенных ключевых слов и глаголов, — считает Бонет. — Маневрируйте, например, между словами ''строить'' и ''создавать''. Ваша цель — выяснить, как [эти изменения] повлияют на состав кандидатов. Учитесь на практике».

Рассматривайте резюме «вслепую»

«Теперь вам нужно ''выровнять игровое поле'', показав свою нацеленность именно на профессиональные качества и способности кандидата, а не на демографические характеристики, — говорит Бонет. — Например, Латиша и Джамал не получают столько же приглашений на собеседование, как Эмили и Грег. Вы должны исходить из того, чем конкретно может быть полезен тот или иной человек». И снова, подтверждает Джино, вам в помощь придут программы, скрывающие некоторые детали процесса найма от ваших глаз. Рассмотрение резюме и заявлений о приеме «вслепую» «поможет повысить вероятность приглашения на собеседование наиболее подходящих кандидатов и раскрытию скрытых талантов», добавляет Джино. «Если такой процесс сразу же отвергается, необъективность неизбежна», — считает она.

Проведите тест на пригодность к работе

«Тесты на профпригодность, имитирующие задания, которые кандидат будет выполнять в рамках своей должности — это лучшие индикаторы будущих показателей работы», — считает Бонет. При оценке выполнения тестов вы также сможете, «увидев кандидата A в сравнении с кандидатом B, принять более взвешенное решение», заключает Джино. В процессе решения кандидатами задач, связанных с конкретной работой или «участия в проверке профессиональных знаний» можно сделать важные выводы. «Проверка профессиональных знаний заставляет работодателей анализировать качество работы кандидатов, а не судить о них, подсознательно оценивая на основе внешности, гендерной принадлежности, возраста или даже личных качеств», — говорит она.

Регламентируйте собеседования

Как показали исследования, неструктурированные собеседования без четко выверенных вопросов, когда считается, что опыт и профессионализм кандидата можно раскрыть в разговоре, «зачастую ненадежны в плане прогноза успешной работы», замечает Джино. В то же время структурированные собеседования, когда каждому кандидату задают одни и те же вопросы, регламентируют процесс собеседования и снижают уровень предвзятости, давая работодателям возможность сосредоточиться на том, что непосредственно влияет на показатели работы. Бонет предлагает использовать систему оценки собеседования, когда ответы кандидатов на каждый вопрос оценивают по заранее определенной шкале. «В идеале проводящий собеседование не должен знать о результатах изучения резюме кандидатов и тестов, — добавляет она. — Цель собеседования — получить не связанную с предыдущими впечатлениями информацию».

Не забывайте о человеческой привлекательности (если это важно)

Вполне естественно, что нас привлекают люди, с которыми мы сразу же находим общий язык . «Согласно результатам одного исследования, впечатление, которое производит на нас человек в первые 10 секунд разговора, может повлиять на окончательный выбор, — отмечает Джино. — А в другом исследовании отмечается, что работодатели нанимают тех людей, которые им лично понравились». Поэтому нельзя игнорировать взаимное притяжение или общие интересы. Бонет называет человеческую привлекательность, возможно, «самым сложным вопросом в процессе найма». Спросите себя: «Важна ли моя симпатия к будущему сотруднику?» Бонет рекомендует во время собеседования оценивать это качество в баллах наряду с другими умениями кандидата. «Оценивая привлекательность кандидата в баллах, вы будете держать эмоции под контролем», — заключает она.

Сделайте многообразие целью

«Достижение многообразия на работе дорогого стоит», — говорит Бонет. И все же, предупреждает она, будьте осторожны, поднимая эту тему с коллегами. «Цели мультикультурализма иногда приобретают в компаниях неоднозначное звучание, поскольку могут отрицательно сказаться на уже нанятых сотрудниках, которых это затрагивает, или вызвать недовольство со стороны групп, традиционно пользующихся преимуществом. Статистические данные могут помочь вам добиться согласия. Существует немало исследований, доказывающих, что социокультурное многообразие сотрудников идет только на пользу бизнесу», — признает Джино. Она рекомендует руководителям проследить, каких намеченных целей удалось достичь после найма. Это также стимулирует сотрудников, занимающихся подбором персонала, ставить многообразие и равенство во главу угла.

Принципы, о которых следует помнить

Нужно:

Не бойтесь экспериментировать с формулировками в описании вакансий, убирайте из него гендерно окрашенные выражения.

Попросите кандидатов принять участие в тесте на профпригодность— он полезен при сравнении соискателей и дает хороший прогноз будущих рабочих показателей.

Держите свои личные чувства к определенному кандидату под контролем, оценивая человеческую привлекательность в баллах.

Не нужно:

Тратить время на неструктурированные собеседования. Необходимо, напротив, регламентировать процесс собеседования, задавая кандидатам одни и те же вопросы.

Позволять демографическим и иным характеристикам играть первую скрипку при рассмотрении резюме. Используйте программы, которые дадут равные права кандидатам.

Игнорировать достижение целей многообразия. Обязательно отследите успехи в этом направлении.

Пример №1: понять причины предвзятости мышления и установить цели многообразия

Дон Смит, главный юрисконсульт VMware, компании-разработчика крупнейшего программного обеспечения для виртуализации, расположенной в Пало-Альто, считает «открытый и честный» разговор со своей командой о неосознанной предвзятости одним из способов побороть на работе эту несправедливость.

«Предвзятость глубоко укоренилась в нашем подсознании, — говорит она. — Ситуация не изменится, если мы не будем говорить о ней во весь голос».

Дон также требует от своих сотрудников пройти курс обучения. Она считает, что члены команды, которые сами нанимают сотрудников, доросли до понимания того, чем коварна предвзятость. «Я говорила с людьми о своих собственных слабостях, — призналась она. — Если я буду честна с моей командой, то и сотрудники прислушаются к себе и поймут, в чем проявляется их предвзятость».

В начале года Дон искала «звезду» в команду VMware. Первым делом ей нужно было составить должностную инструкцию. Дон старалась, насколько это возможно, найти гендерно нейтральные формулировки, поэтому сосредоточила внимание на профессиональных качествах кандидатов, а не на их личных характеристиках.

«Мы указали, что соискатели должны быть опытными юристами с дипломом о высшем образовании престижного университета и иметь опыт работы в государственных структурах», — рассказывает она.

Когда настало время решить, кого из соискателей пригласить на собеседование, Дон напомнила кадровому агентству, с которым она сотрудничала, о преимуществах социокультурного многообразия. «Мне всегда хотелось видеть группу кандидатов, где хотя бы двое принадлежали к представителям меньшинств», — вспоминает она.

Дон не проводит структурированные собеседования, она предпочитает «разговорный стиль», но она педантично требует от своих коллег, чтобы те четко представляли себе сильные и слабые стороны кандидатов.

«Иногда я слышу что-то вроде: она ''не соответствует нашей корпоративной культуре'', что важно, но несерьезно оценивать соискателя только по этому признаку, поэтому я прошу: ''Уточните, что вы имеете в виду. Почему вы думаете, что она нам не подходит?'' — рассказывает Дон. — И если мне говорят ''Не знаю, почему'', я такой ответ игнорирую. Но если я слышу: ''Она делит все на черное и белое'' или ''Она делает поспешные выводы'', то принимаю эти слова к сведению».

На эту должность Дон и ее команда наняли представительницу национального меньшинства. Дон говорит, что и в дальнейшем будет придерживаться принципов мультикультурализма при приеме на работу, и не только потому, что это «правильно, но и в интересах дела».

В конечном итоге в динамичной, вовлеченной в работу команде, где есть простор для разных интересов и точек зрения, профессиональные разговоры становятся более содержательными и креативными», — поясняет она.

Пример №2: Используйте компьютерные программы для упрощения и регламентации процесса

Несколько лет назад Джил Кооб, вице-президенту департамента продаж в Employer Flexible, рекрутинговой компании с офисом в Хьюстоне, пришлось искать операционного аналитика в группу HR-технологий.

Джил признает, что, в требованиях к профессиональным знаниям и навыкам, которые были нужны для этой должности, присутствовала некая предвзятость. «Подсознательно мы предполагали увидеть преимущественно мужской состав кандидатов», — вспоминает она.

По этой причине Джил доверила проведение первоначального отбора компьютерной программе. «Процесс становится более свободным от личных предпочтений», — говорит она.

После первичного рассмотрения резюме кандидатов (когда она пыталась «не обращать внимания на имя или адрес, поскольку и то, и другое может стать причиной предвзятого отношения»), Джил попросила соискателей пройти оценку с помощью программы Affintus, которая позволяет сравнить и ранжировать кандидатов. Затем лучшие прошли второй этап с использованием программы Prove It, которая проверяет навыки работы кандидата в Excel, Word и другие компьютерные умения.

Следующий этап — собеседование, к которому Джил всегда относится с осторожностью. «Во время интервью у вас может возникнуть симпатия к человеку, но это не означает, что он сможет хорошо выполнять работу», — поясняет она.

Вот почему Джил предпочитает структурированное собеседование. Каждому из трех кандидатов-финалистов на должность аналитика было задано 10 одинаковых вопросов. «Иногда я задаю уточняющие вопросы, чтобы понять суть, но они всегда одни и те же, — говорит она. — Каждый ответ я оцениваю в баллах — от одного до пяти».

В конечном итоге осталось два кандидата — молодая женщина и мужчина. Джил попросила обоих выполнить задание, обычное для ее команды. «Мы ставим перед кандидатами задачу, с которой им придется столкнуться на работе, и 36 часов на подготовку презентации, которая покажет, как они с ней справятся». Кристи, одна из двух соискателей, делала презентацию группе, в которую входил директор отдела ИТ и президент компании. Как только Кристи закончила выступление, Джил стало ясно, кого принять на работу. «Никакой конкуренции не было. Кристи оказалась выше всяких похвал, — говорит она. — Ее выступление было уверенным и четким — у нее не было трудностей в отстаивании своей позиции». В итоге Кристи получила работу и уже продвинулась по службе.

Об авторе. Ребекка Найт — независимый журналист из Бостона, читает лекции в Уэслианском университете, пишет для The New York Times, USA

# В 2018-ом у работодателей появится новое требование, и многим оно не понравится

Каждый год приносит что-то новое. В том числе, в сфере карьеры. И даже не только в форме индивидуальных достижений, но и глобальных трендов. К примеру, аналитики прогнозируют, что в 2018-ом году всё большее количество работодателей начнёт устраивать сотрудникам вот такую «проверку на профпригодность». И многим она придётся не по вкусу.

Прошёл собеседование? Будь готов к проверке!

Несмотря на уютные офисы и шумные новогодние вечеринки с коллективом, многие аналитики отмечают, что современная корпоративная культура становится всё жёстче и агрессивнее. А проявляется это в одной простой вещи: границы между концом рабочего дня и началом «личного времени» расплываются. И чем дальше, тем сильнее. К примеру, по прогнозам HR-специалиста Лауры Хандрик (Laura Handrick) из рекрутинговой компании FitSmallBusiness, в новом году всё большее количество работодателей будет устраивать потенциальным сотрудникам своеобразный тест на преданность делу.

Письмо в утро воскресенья – это норма.

Суть в том, что после интервью соискатель может получить электронное письмо с уточняющими деталями. Ничего странного, кроме одного факта: это сообщение придёт в субботу или воскресенье, в любое время выходного дня. Цель очевидна: узнать, насколько человек заинтересован в работе. Индикатором служит скорость ответа. Кстати, постоянные сотрудники, по словам Лауры, тоже не застрахованы от такой «проверки».

Работодатели ждут, что вы будете жить работой.

Хотя странный тренд зародился в деловом Нью-Йорке, его не без видимого удовольствия подхватили шефы во всём мире. И пусть с этической точки зрения попытка контролировать персонал (даже потенциальный) 24/7 вызывает немало вопросов, аналитики констатируют: скорее всего, это станет новой нормой. Ведь рост конкуренции и быстрое, как никогда, устаревание информации диктуют свои правила.

Так что, держать телефон наготове в любое время дня и ночи?

Так что, не удивляйтесь, получив рабочую почту на выходные. А вот отвечать на неё или подождать до понедельника – решайте сами.

Поиски новой работы – это всегда стресс и бесконечный поток вопросов к самому себе: «а достаточно ли я хорош?», «а перспективна ли эта компания?», «они предложат мне достойную зарплату?» и далее по списку. Но чтобы наилучшие ожидания совпали с реальностью, одного солидного резюме мало. Нужно достойно показать себя на собеседовании. А потому предлагаем заранее исключить из своей лексики эти 10 фраз, которые значительно снижают шансы произвести хорошее впечатление.

Собеседование не зря считается самым ответственным и напряжённым моментом во время поиска работы. Ведь чувство, что ты просто обязан произвести хорошее впечатление на человека, сидящего напротив, не может не вызывать беспокойство. Но чтобы всё прошло с улыбкой и без лишних нервов, потренируйтесь заранее. Попросите друга или вторую половинку провести подготовительное «интервью». И проследите, чтобы из речи исчезли вот эти фразы:

1. «Я, конечно, извиняюсь…»

Не важно, за что и в каком контексте, но эта фраза звучит вопиюще безграмотно. А заодно, как и её более правильные аналоги «прошу прощения» и «извините», ставит вас в уж слишком подчинительную позицию. Если вы только не опоздали на 10 минут или пролили на брюки потенциального шефа горячий кофе, не спешите извиняться. Спокойная доброжелательная улыбка гораздо лучше засвидетельствует вашу вежливость.

2. «Нормально»

Как показывают исследования, «нормально» особенно в качестве односложного ответа на вопрос – одно из наиболее раздражающих слов. Ведь оно не несёт никакой информационной нагрузки, а заодно может восприниматься как пренебрежение или увиливание от ответа. Так что постарайтесь заменить его на что-то более конкретное.

3. «Мне очень нужно…»

Употребляя эту фразу в контексте будущей работы, вы тем самым практически «давите на жалость» будущего работодателя. А этого никто не любит. Попробуйте заменить конструкцию на куда более уверенное «я могу». Например: «мне очень нужна эта работа…» - «я уверен, что могу выполнять эту работу эффективно и качественно».

4. «Ужасно» и «отвратительно»

Столь экспрессивно окрашенные слова подскажут рекрутёру, что перед ним человек вспыльчивый и не слишком стрессоустойчивый. Что не является привлекательными качествами для работодателя. Тем более избегайте подобных выражений, описывая прошлое место трудоустройства.

5. «Я обожаю…»

Как и в предыдущем случае, градус эмоций, вложенных в эту фразу, слегка зашкаливает. Так что подобное заявление может восприниматься, как преувеличение. Да и просто покажется не слишком уместным. Вряд ли фраза «я просто обожаю делать таблицы и отчёты!» звучит правдоподобно, не так ли?

6. «Мои слабости…» или «Я недостаточно хорош…»

Не занижайте свои достоинства, чтобы казаться скромнее. Скромность в работе мало кого интересует. А о «слабостях», если уж сильно хочется, поведайте только после прямого вопроса. Но и тут думайте трижды, что ответить.

7. «Вообще-то…»

Начиная предложение с «вообще-то…», вы тем самым можете невольно проявлять агрессию или упрекать собеседника. Ведь у него сложится впечатление, что он сказал что-то не так. Да и просто подумайте: разве эта фраза уж так необходима в деловой речи?

8. «Честно говоря…»

Ещё одно абсолютно лишнее словосочетание. Ведь с его помощью вы будто подчёркиваете, что всё сказанное перед этим – ложь.

9. «Просто»

«Просто» как слово-заполнитель нужно просто исключить из деловой лексики. Просто.

10. Просторечия и слэнг

Ваша главная цель во время интервью – произвести впечатление, как профессионал своего дела и надёжный сотрудник. Так что, если вы только не попробуете попытать счастья в молодом стартапе, всякие «клёво», «абсолютли» и «средненько» лучше отложить в словарном запасе на дальнюю полочку до лучших времен. Или, хотя бы, до приёма на работу.

# Могут обмануть

Устраиваясь в солидную компанию, мы обычно не ждем подвоха. И зря. Обмануть могут и там. Причем по-крупному.

Соискатель Александр рассказал редакции газеты «Работа для Вас», как пытался сменить место работы и что из этого вышло…

«С таким отношением работодателя сталкиваюсь впервые! Я — руководитель среднего звена и претендую на руководящую должность, привык, что со мной общаются достаточно уважительно, можно сказать, я расслабился, а не надо было.

Предложение, на которое я откликнулся, было от солидной компании и в таких местах обычно не ожидаешь подвоха. Обязанности сходные с моими, а зарплата на 30% больше, и я решил сменить работу.

Первое собеседование было по мессенджеру, я еще подумал, какие молодцы — идут в ногу со временем. Второе собеседование уже в офисе — с руководителем. Он просил выполнить тестовое задание, суть которого — оптимизация бизнес-процессов организации. После трех дней работы я отправил им свои соображения, но обратной связи не дождался. Через неделю позвонил сам. „Вы справились с задачей, — ответили мне. — Предлагаем вам зарплату…“ И заявили на 20 тыс. руб. меньше, чем было указано в объявлении. Я спросил: „Почему такие изменения?“ Оказывается, они пересмотрели бюджет и решили, что много платить не хотят. Потом все-таки согласились вернуть прежний оклад, но при условии, что я возьму на себя дополнительные обязанности. Я согласился.

На старой работе написал заявление об уходе, а в процессе выяснил, что там меня ждало повышение, от которого я мужественно отказался. Рассказал, что ухожу вот в какую фирму, как говорится, не поминайте лихом. И тут будущий работодатель перестал выходить со мной на связь, а до увольнения оставалось всего три дня. Я заволновался, начал звонить. Наконец мне ответили, что нужно все-таки пересмотреть мою зарплату, она слишком большая. Я прямо завис, вроде мы обо всем договорились! Но нет, окончательное решение примет их шеф, когда вернется из командировки, а это будет через две недели. И я понял, что с ними лучше не связываться. Остался на старом месте, но проворонил из-за них повышение. Потом нашел в Сети информацию, что в этой компании таким образом собирают различные бизнес-идеи, всего-то».

Совет «Работы для вас»

Александру следовало бы насторожиться в тот момент, когда ему дали такое серьезное тестовое задание. Не работайте ни на кого бесплатно, даже если перед вами респектабельный работодатель, и он может вести себя противоречиво. На собеседовании достаточно продемонстрировать свою квалификацию и выполнить небольшой тест. Если предложение о работе реальное, вы получите обратную связь.

Мы делаем все возможное для того, чтобы вакансии от недобросовестных работодателей не попадали на страницы газеты «Работа для вас» и на сайт Rabota.ru. Для этого у нас открыта специальная телефонная служба. Если вы столкнулись с обманом при трудоустройстве — позвоните по номеру (495) 961−00−18 и расскажите свою историю. Ваш сигнал будет проверен, а телефон мошенников занесут в «черный список», то есть их объявление больше не появится в газете и на сайте.

За последнюю неделю в «черный список» попало 25 телефонов.

[**Вернуться в каталог сборников по карьерному росту**](http://учебники.информ2000.рф/karjera2/karjera3.shtml)

[**Вернуться в электронную библиотеку по экономике, праву и экологии**](http://учебники.информ2000.рф/index.shtml)

[**НАПИСАНИЕ на ЗАКАЗ: дипломы и диссертации, курсовые и рефераты.Ппереводы с языков, он-лайн-консультации. Все отрасли знаний**](http://учебники.информ2000.рф/napisat-diplom.shtml)

|  |  |
| --- | --- |
| [**КНИЖНЫЙ МАГАЗИН**](http://учебники.информ2000.рф/chitai.shtml) |  |

|  |  |
| --- | --- |
| [**ТОВАРЫ для ХУДОЖНИКОВ и ДИЗАЙНЕРОВ**](http://учебники.информ2000.рф/kar.shtml) |  |

|  |  |
| --- | --- |
| [**АУДИОЛЕКЦИИ**](http://учебники.информ2000.рф/lectr.shtml) |  |

|  |  |
| --- | --- |
| [**IT-специалисты: ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ**](http://учебники.информ2000.рф/otu.shtml) |  |

|  |  |
| --- | --- |
| [**ФИТНЕС на ДОМУ**](http://учебники.информ2000.рф/fit1.shtml) |  |