**КАК ИСКАТЬ РАБОТУ, вып. 2**

Оглавление

[Три шага к работе мечты для тех, кто только начинает ее искать 1](#_Toc15459256)

[6 хитрых фраз работодателей, которые на самом деле маскируют обман 3](#_Toc15459257)

[Почему не находят работу крепкие профессионалы 6](#_Toc15459258)

[Почему опытные менеджеры не находят работу: 11 ошибок 11](#_Toc15459259)

[Эра знаний закончилась. Начинается эра мышления 16](#_Toc15459260)

[4 беспроигрышные стратегии, которые помогут вам найти новую работу 18](#_Toc15459261)

[7 уловок, которые используют работодатели, чтобы заманить вас к себе 20](#_Toc15459262)

[Россияне назвали основные критерии при выборе места работы в 2018 году 22](#_Toc15459263)

[Как брендовая одежда может помочь в поисках работы? 23](#_Toc15459264)

[5 признаков, что вам повезло, когда вы НЕ получили работу 24](#_Toc15459265)

[Исследование: какие личные качества помогают найти работу 26](#_Toc15459266)

[Вы грубиян? 28](#_Toc15459267)

[**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)**

# Три шага к работе мечты для тех, кто только начинает ее искать

10 июня 2019 [Даниил Рудницкий](https://rb.ru/author/daniilrudnizkiy/)

Выпускник Осенней школы бизнес проектов НИУ ВШЭ, начинающий ...

Поиск работы – сложная задача, особенно когда у тебя нет большого опыта и роскошного резюме. Даниилу Рудницкому 16, и он уже успел поработать в четырех крупных компаниях: McDonald’s, LinguaTrip, Skyeng и Education First. Он поделился, как попасть в команду своей мечты.

Шаг 1. Чтобы найти работу, надо прежде всего искать. Где?

Сейчас есть огромное количество онлайн-площадок, где работодатели размещают свои вакансии. Скорее всего, тебе приходит в голову HeadHunter, где можно сравнивать вакансий по разным параметрам (уровень заработной платы, график работы и т.д.). Но я рекомендую не ограничиваться одним источником, а использовать как можно больше: от официальных сайтов компаний до LinkedIn. Эта соцсеть подойдет, если ты ищешь стажировку или работу не в российской компании, еще здесь можно разместить информацию о своем опыте работы и заводить новые полезные в карьере знакомства. Когда я искал работу, то кроме hh.ru скроллил еще superjob.ru, zarplata.ru и rabota.ru.

Шаг 2. Внимательно прочитай описания вакансий и компаний-работодателей

Невнимательность – не лучшее качество. Оно свойственно многим, но ни в коем случае не показывай его будущему работодателю. В 2018 году у меня был неприятный случай, связанный с этим. Я нашел вакансию менеджера по поддержке клиентов, где была четко прописана информация по графику работы. Компания занимается подбором апартаментов в Майами, США. А я был в Санкт-Петербурге и не заметил, что звонить работодателю нужно по калифорнийскому времени. Мой звонок его очень разозлил (видимо, я его разбудил), естественно, разговор не заладился, и я не получил работу.

Чтобы такого не случалось, нужно подходить к трудоустройству серьезно. В любой вакансии есть описание – прочитай все внимательно. Затем зайди на официальный сайт компании. Для чего?

Потенциальный работодатель не будет описывать историю своей компании на сайте для поиска работы. Но представим, что тебя пригласили на собеседование в компанию мечты с хорошей зарплатой и репутацией и спросили: «Что вы знаете о нашей компании?» Чтобы ответить на него хорошо, информации с какого-нибудь HeadHunter недостаточно. Однажды моего друга, который хотел устроиться в компанию по продаже фитнес-оборудования, попросили на собеседовании назвать всех основателей компании. Он не знал – его не взяли. Чтобы такого не случилось с тобой, всегда перед собеседованием старайся прочитать и запомнить как можно больше про компанию.

Шаг 3. Составь классное резюме

Чаще всего работодатель или эйчар компании решает, пригласить тебя на собеседование или нет, по резюме. Я слышал, что им достаточно пробежаться по тексту всего 11 секунд, чтобы принять такое решение. Как написать сильное резюме?

Во-первых, оно должно быть коротким – не больше одной страницы формата А4. Работодатель не будет читать всю твою жизненную историю на 2-3 страницы, у него нет на это времени.

Первым пунктом укажи контакты: телефон, почту, соцсети, затем тезисно – краткую информацию о себе, свои главные достижения. Этот первое, что увидит твой будущий работодатель, поэтому постарайся произвести хорошее впечатление.

В разделе «Опыт» кратко опиши задачи, которыми ты занимался на прошлом месте работы в обратной хронологии (от настоящего к прошлому). Например, ты работал в компании Z в 2017 году, а в компании A с 2018 до 2019 – сначала указывай компанию A.

В разделе «Образование» пишут место учебы и специальность. Если ты любишь онлайн-курсы и часто их проходишь, не указывай все подряд. Важны только полезные для конкретной вакансии, иначе ты не влезешь в одну страницу. Если ты где-то стажировался – смело добавляй это в раздел.

Многие пишут в резюме свои хобби. Я думаю, это стоит делать, если ты знаешь хобби работодателя и увлекаешься чем-то подобным. Например, по его соцсетям понятно, что он обожает хоккей, а ты тоже. Тогда пишешь: «Люблю путешествовать (был в 26 странах), главное увлечение – спорт, особенно хоккей (занимался им с 5 до 14 лет)».

# 6 хитрых фраз работодателей, которые на самом деле маскируют обман

27.04.2018

Полная статистика будет доступна после того, как публикация наберет больше 100 просмотров.

Большие успешные компании нередко пользуются своими заслугами и предлагают потенциальному сотруднику пройти неоплачиваемую стажировку. Они искренне обещают, что если вы проявите себя во всей красе на стажировке, то рабочее место вам гарантировано. Человек соглашается и, естественно, пытается сделать все как можно лучше, ведь он так хочет получить желаемую должность. Но по истечении стажировки работодатель с грустным выражением лица сообщает, что вы, к сожалению, недостаточно старались, но, мол, не расстраивайтесь, вы же получили бесценный опыт. Соискатель начинает винить себя во всем, что он не приложил достаточно усилий, а работодатель, в свою очередь, наслаждается идеально выполненной работой, которая не стоила ему и гроша.

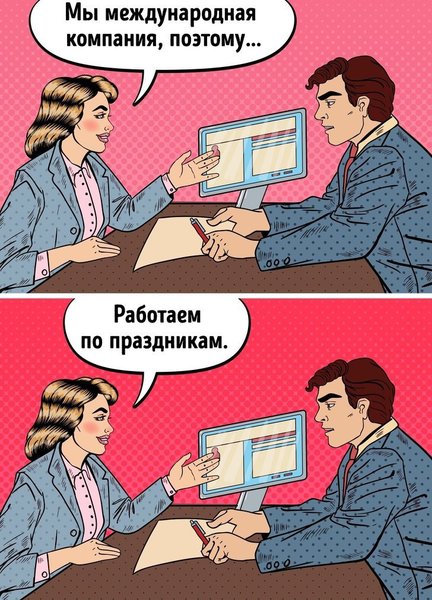
Часто бывает такое: вы устраивались на одну должность, а по факту делаете куда больше. На собеседовании вам обещали бонусы, но почему-то никто не говорил, что будут штрафовать по любому поводу. Как же не ошибиться с выбором компании и не повестись на обман прямо на собеседовании? Очень просто, если знать, на какие фразы рекрутера стоит обращать внимание.

1.



Если на собеседовании работодатель обещает вам золотые горы, то это повод призадуматься. Постарайтесь адекватно оценить вашу должность, ее обязанности и то, что вам обещают. Сравните зарплатную сетку в разных компаниях, чтобы понять, насколько правдива информация, и ни в коем случае не ведитесь на обещания в стиле «Вам понадобится всего 2 месяца, чтобы купить машину» — ни один адекватный работодатель не будет обещать вам подобного, так как не знает ваши расходы.

2.



Данный вид обмана является самым распространенным для международных организаций. Среди большинства преимуществ, таких как командировки за границу и более высокая зарплата, работа в национальные праздники и выходные является основным минусом. Вот только большинство этих международных компаний умалчивают, что работа в выходные также оплачивается, а по правилам еще и по двойному тарифу, либо же, например, те дни, в которые вы работаете, потом прибавляются к вашему отпуску. Поэтому не стесняйтесь задавать вопросы на этот счет, иначе ваши деньги положит себе в карман кто-то другой.

3.



Большие успешные компании нередко пользуются своими заслугами и предлагают потенциальному сотруднику пройти неоплачиваемую стажировку. Они искренне обещают, что если вы проявите себя во всей красе на стажировке, то рабочее место вам гарантировано. Человек соглашается и, естественно, пытается сделать все как можно лучше, ведь он так хочет получить желаемую должность. Но по истечении стажировки работодатель с грустным выражением лица сообщает, что вы, к сожалению, недостаточно старались, но, мол, не расстраивайтесь, вы же получили бесценный опыт. Соискатель начинает винить себя во всем, что он не приложил достаточно усилий, а работодатель, в свою очередь, наслаждается идеально выполненной работой, которая не стоила ему и гроша.

4.



Некоторые компании преувеличивают свою значимость еще до момента вашей с ними личной встречи. Секретарь или менеджер по персоналу, приглашая вас на собеседование, демонстративно произносит фразу: «Вы же точно слышали, что мы входим в топ-3 компаний страны». Этот психологический прием направлен на то, чтобы посеять сомнение в душе соискателя. Отправляясь на собеседование, вы уже будете больше нервничать, переживать, как же попасть в эту «крутую компанию», из-за чего можете пойти на поводу у работодателя: согласиться на ставку меньше, чем планировали, либо же будете смотреть на вакансию сквозь розовые очки.

Запомните: компании, которые и вправду являются лидерами на рынке труда, никогда не будут этим хвастаться и говорить на каждом шагу, так как обычно об их достоинствах и так хорошо известно.

5.



Компания, которая платит хорошую зарплату, никогда не будет акцентировать на ней внимание при приеме на работу, так как она в первую очередь нанимает специалиста. Если же на собеседовании работодатель задает такие вопросы как: «Это ваша ежемесячная ставка?», «Вы хотите получать такую сумму постоянно?» и т. п., то, по всей видимости, ваши запросы для фирмы весьма высоки. Скорее всего, вам предложат маленькую ставку и призрачные обещания о бонусах, премии и процентах от продаж, которых вы на самом деле никогда не увидите.

6.



Подобными фразами работодатель сразу снимает с себя ответственность за то, что не может платить вам стабильную и высокую зарплату. Конечно же, если ваша работа не связана напрямую, например, с продажами, где специфика работы заключается в бонусной ставке. В остальных же случаях это обычный «разводняк». Вполне вероятно, что у фирмы просто нет такого количества клиентов и потока заказов. Поэтому даже если вы из кожи вон будете лезть, чтобы увеличить собственную зарплату, на практике это попросту окажется невозможным.

# Почему не находят работу крепкие профессионалы

[Галина Бобкова Консультант, Москва](https://www.e-xecutive.ru/users/205799-galina-bobkova)

У вас идеальное резюме — но поиск работы затягивается. Где причины неудач? В сокращении экономики из-за кризиса? Нет, в противоречивых желаниях соискателя.

Вы регулярно рассылаете отклики на вакансии, активничаете в профессиональных соцсетях, подключили к поиску вакансий все свои контакты, успешно, на ваш взгляд, проходите интервью и тестирования, но воз и ныне там… Уже который месяц или даже год найти работу не получается. Здесь впору поверить в сглаз, порчу, злой рок, [мировой кризис](https://www.e-xecutive.ru/career/labormarket/1984756-chemu-krizis-nauchil-teh-kto-vedet-poisk-raboty) и заговор всех эйчаров [против именно вашей персоны](https://www.e-xecutive.ru/career/labormarket/1952257-kak-sohranyat-optimizm-vo-vremya-neudachnyh-poiskov-raboty). Кризис — да, имеет место быть. Но, согласитесь, и в этой ситуации многие ваши коллеги или знакомые успешно поменяли место работы, а вы — никак. Значит, причины кроются в чем-то другом. Давайте разбираться, в чем именно.

Предлагаю сразу договориться о том, что весь механизм поиска работы у вас отлажен и работает четко. Вы подготовили продающее вас резюме, пишете мотивированные сопроводительные письма, сами ищете по всем возможным каналам вакансии и откликаетесь на них, отрепетировали самопрезентацию, умеете достойно вести себя на **собеседованиях** и после них. То есть все то, что раньше помогало вам быстро и довольно легко находить нового работодателя, вдруг перестало давать результат. Усилий сейчас может быть даже больше, но толку от них ноль.

**Пять типичных ситуаций. Какая ваша?**

Думаю, вы без труда узнаете себя в одной из следующих категорий**соискателей**:

1. Вы не новичок в деле **поиска работы**, имеете релевантный запросу опыт и подтвержденные навыки, расставались с предыдущими работодателями достойно и уверены в том, что они дают вам хорошие рекомендации. Вас приглашают на интервью в компании, вы их уверенно проходите, но потом наступает тишина или следуют отказы с невнятными обоснованиями.
2. Вы — взрослый состоявшийся профессионал или руководитель с отличным послужным списком, которого еще несколько лет назад передавали из рук в руки, переманивали и рекомендовали. Сейчас так случилось, что вы вынуждены искать работу, и эти поиски уже долгое время, увы, безуспешны. При этом на **собеседованиях** вам жмут руку и приветливо улыбаются, но до подписания оффера почему-то дело не доходит. Иногда вы слышите в свой адрес overqualified или [«избыток квалификации»](https://www.e-xecutive.ru/career/labormarket/1984539-slishkom-opytnyi-kak-izmenit-etu-ustanovku-rekrutera-na-sobesedovanii).
3. Последние несколько лет по ряду обстоятельств вы не работали по найму: занимались фрилансом, развивали сами или с друзьями свой проект, пробовали создать и раскрутить собственный бизнес. А сейчас решили вернуться в строй. Но вас разворачивают либо прямо на этапе подачи резюме, либо после интервью в компании. И вы искренне не понимаете, что с вами не так.
4. Время от времени вы подумываете о свободном полете и даже, возможно, уже предпринимали какие-то усилия в этом направлении, но отстыковаться от системы и успешно произвести перезапуск в автономном режиме пока не получилось. Поэтому вы продолжаете мониторить площадки с вакансиями и откликаться на них. Но либо вас не устраивает то, что предлагают компании, либо вы выходите на работу и довольно быстро покидаете нового работодателя. Часто — по независящим от вас причинам.
5. В результате долгих и безуспешных попыток найти новое место работы, вы сделали вывод о том, что недалекие девочки-рекрутеры не смогут оценить ваш профессионализм по достоинству, а доступ к человеку, принимающему решения в компании, закрыт. И вообще, вся сложившаяся система подбора и управления персоналом в нашей стране косая и кривая, Все эйчары создают видимость бурной деятельности, мнят себя вершителями судеб и ненавидят кандидатов.

Узнали свой случай в одном из описаний или даже сразу в нескольких? Отлично! Теперь мы по старой русской традиции будем искать ответы на вопросы, кто виноват и что делать.

**Кто виноват**

Есть причины, которые можно увидеть на поверхности, так сказать, поведенческого плана, а есть более глубинные, и вот о них-то мы сегодня и поговорим. Хочу только вот о чем предупредить: если вы в своих неудачах склонны винить кого-то другого, искать так называемого внешнего врага — непрофессионального эйчара, капиталиста-работодателя, страну, правительство, пробки и т. д. — толку для вас от прочтения данной статьи не будет. Попробуйте снизить градус критичности в восприятии информации и повысить степень готовности заглянуть в себя, дабы осветить свои «подвалы». Именно они-то и мешают, как бы вам не хотелось думать иначе.

Из своего личного опыта и практики работы с клиентами я вынесла, что долгие и [безуспешные](https://www.e-xecutive.ru/career/labormarket/1984824-kak-sohranit-pozitivnyi-nastroi-esli-poisk-raboty-zatyagivaetsya)[**поиски работы**](https://www.e-xecutive.ru/career/labormarket/1984824-kak-sohranit-pozitivnyi-nastroi-esli-poisk-raboty-zatyagivaetsya) по найму, как правило, говорят о том, что человек не то или не там ищет. А именно:

* Он внутренне [перерос уровень наемного сотрудника](https://www.e-xecutive.ru/career/labormarket/1959761-kak-naiti-rabotu-esli-vy-slishkom-opytnyi-kandidat), в нем зреет внутренний запрос на автономию, но привычные шаблоны поведения и стремление к безопасности и гарантиям вынуждают его снова и снова закидывать невод в надежде поймать ту самую рыбку. Еще пару-тройку лет назад я бы сказала о том, что подобные случаи чаще встречаются среди взрослых людей, состоявшихся руководителей со стажем, а сейчас — нет, не скажу. Потому что стремление к независимым от системы способам самореализации сильно помолодело. И вот уже ребята и девушки, которым еще нет и тридцати, отработав по несколько лет в соответствии с полученным образованием, уходят в свои проекты.
* Он потерял интерес к профессии или сфере деятельности в глобальном смысле, но пока не решается себе в этом признаться, либо сделал это, но продолжает действовать по инерции. Из серии: я столько лет был руководителем финансовой службы, у меня есть значимые достижения, репутация, которые можно выгодно продать. Зачем менять направление и начинать все с нуля? И вообще, удовольствие от работы — это все сказки, главное, чтобы деньги хорошие платили.
* Смешанный вариант, когда сфера деятельности сама по себе интересна, но есть коренное несовпадение по ценностям с работодателями применительно к существующим на данный момент технологиям работы. Наиболее яркий тому пример — это сфера продаж. Человеку нравятся продажи и клиентский сервис сами по себе, но когда сверху давят планами и цифрами, вынуждая манипулировать и навязывать покупателям дорогостоящий или подпорченный продукт, вся мотивация теряется. Другой пример — юриспруденция, где, как мы знаем, в корпоративных интересах далеко не всегда защищаются права пострадавшего потребителя. Внутренних противоречий честному юристу не избежать.

Независимо от того, осознаются все эти моменты демотивации самим **соискателем** или нет, они обязательно проявятся в ходе общения с представителями компаний. Никакой мистики: что бы мы ни говорили, это всегда характеризует нас. Специалист по персоналу, даже молодой, но ежедневно беседующий с десятками кандидатов, будьте уверены, услышит то, что звучит между строк, и сделает нужные выводы.

Чтобы лучше понять, как это работает, поясню, что именно и с какой целью выявляется и оценивается в ходе **собеседований**. Все исследуемые характеристики кандидата можно условно разбить на четыре основных блока:

1. Профессиональные знания, навыки, умения и компетенции, в том числе способности и потенциал. Здесь все, думаю, понятно.
2. Личные качества, особенности поведения: для того, чтобы он мог гармонично встроиться в команду, совпасть с непосредственным руководителем.
3. Внутренние ценности кандидата, его совместимость не только с корпоративной культурой компании, но и с профессией. К примеру, бывший главный бухгалтер решил стать налоговым инспектором, но в его личной системе ценностей в списке приоритетов при построении отношений со всеми людьми значатся помощь, забота и доверие, что, как мы понимаем, мало подходит для работы в налоговой службе.
4. Мотивация **соискателя**, его энергия, любовь к профессии, стимулирующие его факторы. То есть оценивается в целом желание и готовность работать на данной позиции в данной компании.

Обиженные постоянными отказами **соискатели** обычно апеллируют именно к первому блоку, заявляя о том, что их, профессионалов своего дела, не способны оценить по достоинству неграмотные девочки-рекрутеры. Но они забывают или не знают про остальные три важные составляющие портрета кандидата, которые исследуются представителями компаний. И вот на этом-то горят. Открою тайну: специалист службы персонала как раз в меньшей степени проверяет ваши профессиональные знания и навыки, это не его задачи. Он оценивает вас по остальным параметрам, которые, поверьте, не менее важны для долгой работы, чем профессионализм. И он вам точно не враг, когда отказывает по причине несовместимости с компанией или вашего неосознаваемого стремления к автономии. Он невольно помогает вам не сойти с вашего пути, как бы пафосно это не прозвучало.

Не буду здесь описывать все технологии процесса подбора, скажу лишь, что даже то, как кандидат строит свою речь, какими словами пользуется, на чем акцентирует внимание, позволяет принимающей стороне сделать определенные выводы. К примеру, по просьбе рекрутера вы с восторгом рассказываете о самом лучшем своем месте работы, где, будучи руководителем подразделения, по сути являлись директором небольшой компании, поскольку управляли всеми процессами внутри него: сбытом, рекламой, финансами, персоналом, стратегическим развитием и т. д. И вам нравились такие широкие полномочия, все получалось, вы горели! А претендуете вы при этом на управление отделом.

Вам-то кажется, что своим рассказом вы продемонстрировали высокий профессионализм, а специалист по персоналу в этом услышит как минимум запрос на руководство компанией в целом, а как максимум – потребность возглавить собственный бизнес. И если вы ведете переговоры не с прогрессивной и инновационной структурой, заинтересованной в сотрудниках с предпринимательским подходом к работе, что, прямо скажем, пока редкость на нашем рынке, то после данной встречи потенциальный работодатель, как и другие, растворится тумане. Он поосторожничает, предполагая, что ваш внутренний запрос превышает его возможности, и это может негативно сказаться на вашей управляемости. Или что скоро вы все-таки попроситесь на волю, а он в вас вложится до этого. В общем, для него это риски, а зачем они ему, когда на рынке труда полно свободных кандидатов?

Еще бывает так, что вы, вроде бы, всеми силами стремитесь найти работу, но вам постоянно что-то мешает — то вынужденно опаздываете на **собеседование**, то работодатели предлагают крайне невыгодные условия, то в последний момент что-то случается в вашей жизни, что не позволяет подписать оффер и т. д. Это называется самосаботажем. Ваше внутреннее сопротивление будущей работе формирует вот такую уводящую вас от нее цепочку событий, а внешне это выглядит как банальное невезение. Чаще всего с этим сталкиваются те **соискатели**, которые уже понюхали воздуха свободы, поработали какое-то время на себя, а теперь умом решили, что стабильность им важнее, но душа противится.

**Что делать**

Предлагаю вам в помощь следующий алгоритм:

* Для начала все-таки честно ответьте себе на вопрос, для чего вам нужна работа, что вы хотите от нее получать.
* Далее: опишите идеальное для вас место работы, условия, полномочия и функционал.
* Осознайте, какие умения, способности и личные ценности вам хотелось бы транслировать в мир через свою профессиональную деятельность.
* И последнее. Скажите, а если бы вам не нужно было зарабатывать деньги, вы бы занимались этим? Если нет, то что бы делали тогда в профессиональном плане?

А теперь внимательно посмотрите на свои ответы, сложите их воедино. Что вы видите? Рассматриваемые вакансии в полной мере удовлетворяют вашим запросам? Если нет, то известны ли вам такие сферы деятельности и компании на рынке, которые обеспечат точное попадание в ваши ожидания? Предполагаю, что чаще будут звучать отрицательные ответы. Или вы будете вспоминать прежних своих работодателей, где это все когда-то было. Да, было, и этот опыт появился в вашей жизни для того, чтобы вы почувствовали вкус самостоятельности. Или приобрели новые навыки. Но если сейчас найти подобную компанию никак не получается, делайте выводы. Не для всего в нашей жизни можно нажать кнопку повтора, увы!

Решать, безусловно, вам: стартовать ли уже сейчас в своем проекте, возрождать ли свой бизнес, если он был, менять ли профессию или продолжать упорствовать в **поисках**привычной **работы**. Одно лишь могу сказать: ваш запрос на самостоятельность и/или переквалификацию, однажды возникнув, уже никуда не денется. Тем более, если вы его вывели из тени и перевели на уровень сознания. Заглушить его можно, но через ломку себя, а это никому не посоветую делать ввиду серьезных последствий для здоровья и психики. Так что это вопрос времени — когда вы дадите себе разрешение заниматься тем, что вам нравится, и в подходящем для вас формате. И если этого времени у вас навалом, можете продолжать обманывать себя.

Отдельно обращусь к той категории **соискателей**, которые считают себя недооцененными рекрутерами, и потому сильно обижены на них. Поймите, что ваш негатив дует сквозняком из всех щелей и сдувает подальше от вас последних возможных работодателей. Высокомерный тон в общении с эйчарами, слова и выпады в их адрес в соцсетях — все это на поверхности, и в конечном итоге ставит на вашей карьере крест, ибо кому нужны конфликтные сотрудники с комплексом Бога? У меня к вам вопрос: если вы такой умный, то почему тогда такой… нет, не бедный, а несамостоятельный? Вы отдаете себе отчет в том, что существующие порядки вас не устраивают, но что же вам мешает их поменять? Не снаружи, будучи пока еще только кандидатом на работу, а изнутри. Да, внутрь вас не пускают, поэтому единственный шанс повлиять на это — создать свою структуру, установить в ней свои правила и играть по ним. Понимаете, что вы тоже скорее всего переросли уровень наемного сотрудника, раз способны приподняться над ситуацией и увидеть ее несовершенства? Если только постоянные претензии к миру не ваш стиль жизни в принципе. А раз вы его переросли, значит, найдите в себе смелость сделать следующий шаг — выйти из чуждой вам системы. Страшно перестать пользоваться ее ресурсами? Это понятно, но иначе никак. Либо свобода и полная ответственность за себя, либо гарантии, но при этом подчинение чужим правилам. Вот и весь выбор.

# Почему опытные менеджеры не находят работу: 11 ошибок

[Галина Бобкова Консультант, Москва](https://www.e-xecutive.ru/users/205799-galina-bobkova)

Не стоит ворчать на рекрутеров, которые не оценили ваши способности. Лучше скорректируйте свои действия на всех этапах трудоустройства – от составления резюме до переговоров с работодателями.

Что и как нужно делать, чтобы найти работу, – об этом сказано и написано очень много. Процесс рассмотрения и оценки кандидата работодателем перестал быть игрой, правила которой постоянно меняются и известны только одной стороне – принимающей. Тем не менее, я вижу одни и те же ошибки, которые допускают соискатели. Из чего делаю вывод, что существуют так называемые слепые зоны, о которых тоже нужно писать, чтобы люди не блуждали впотьмах. Этих зон, конечно, бесчисленное множество. Я расскажу о наиболее распространенных сбоях в технологиях поиска работы, [которые допускают состоявшиеся специалисты и руководители](https://www.e-xecutive.ru/career/planirovanie-karery/1985416-pochemu-ne-nahodyat-rabotu-krepkie-professionaly).

**1. Слишком подробное резюме**

Чем обширнее опыт соискателя, тем объемнее обычно выглядит описание его профессионального пути. Раскрою в связи с этим несколько секретов.

Вы не обязаны переписывать в резюме всю трудовую книжку. Актуальна только работа за последние десять лет (плюс-минус пару лет, чтобы не рвать стаж в одной компании). Также не стоит указывать тот опыт, который не относится к вашему текущему запросу. К примеру, в последние годы вы строили карьеру в маркетинге услуг и хотите продолжить ее, но на одном из предыдущих мест работы – в стартапе своего друга – вы занимались продажами потребительских товаров. Так вот, сейчас этот опыт указывать не нужно, если только потенциальный работодатель прямо не заявляет, что заинтересован в кандидатах с подобным бэкграундом.

Худо-бедно большинство соискателей поняли необходимость приводить в резюме конкретные оцифрованные результаты своей работы. Но тут возник другой перекос: на перечень достижений порою уходят целые страницы, в них пишут абсолютно все, что было сделано. А плюсом к этому идут должностные обязанности из пятнадцати пунктов.

В итоге, желая рассказать, какой он замечательный и разноплановый, кандидат расписывает свою трудовую биографию на пять-шесть листов. Запомните, пожалуйста: читать такие объемы никто не будет. Уложитесь в две, максимум три страницы. Указывайте только самые значимые достижения, релевантные запросу. Топ-менеджерам лучше описывать свой опыт работы на каждом месте в таком формате: ключевые задачи в трех-четырех пунктах и соответствующие им оцифрованные результаты деятельности. Дополнительно и обобщенно по зонам ответственности можно указать функционал (не более пяти-шести пунктов). Что все это нужно излагать в виде маркированного списка, думаю, говорить излишне – не структурированный текст не читается и не воспринимается.

Самое главное – выйдите из роли соискателя и посмотрите на себя глазами работодателя. Если вы руководитель со стажем, то наверняка вам приходилось принимать людей на работу. Вот и представьте, что вы рассматриваете резюме соискателя в ваш отдел или компанию. Что вам будет важно в таком случае? А для тех, у кого опыта найма персонала нет, скажу циничную вещь, но это реалии: у нанимателя сугубо утилитарный [подход к подбору сотрудников](https://www.e-xecutive.ru/career/planirovanie-karery/1985562-idealnyi-kandidat-2016-kogo-ischut-segodnya-kompanii), ему важна польза, которую вы можете принести компании, а не ваш богатый опыт и разносторонние навыки. Поэтому бейте точно в цель, а не растекайтесь мыслею по древу, смакуя свои успехи, которые к будущей работе никак не относятся.

**2. Длинный список желаемых должностей**

Другой давно известный, но по-прежнему встречающийся в резюме промах – отсутствие четкого запроса. То есть желаемая позиция либо не указана вовсе, либо включает в себя перечень из нескольких разноплановых – генеральный, исполнительный, коммерческий директор, а то еще и финансовый. Друзья, я понимаю, что вы можете все, и это прекрасно! Но подбирать для вас вакансию никто не будет, поверьте. Более того, эйчар расценит вашу универсальность как:

* Непонимание, что вы хотите, и в чем ваша сила.
* Перекладывание на рекрутера ответственности за ваше профессиональное самоопределение, что его не обрадует.
* Острую нужду и готовность работать хоть кем-то, то есть вашу невысокую ценность на рынке труда.

Вы ведь не такого мнения о себе хотели, верно?

**3. Невнятно прописаны ключевые компетенции**

Раздела, посвященного ключевым компетенциям соискателя, в резюме нет, или они размазаны по всем местам работы, сильно утяжеляя восприятие. Но именно этот блок – самая продающая часть CV. Это квинтэссенция вашего богатого опыта и справка о вашей квалификации. Поэтому информацию о компетенциях важно выделить отдельно.

Если, например, мы говорим о шаблоне резюме на hh.ru, то там есть специальная опция выбора таких навыков из предложенного списка. Многие пренебрегают ею, а зря. Рекрутеры указывают нужные им компетенции кандидатов в фильтре для поиска, и если в вашем резюме их нет – делайте выводы сами. Помимо этого, хорошо бы еще лаконично и релевантно запросу отразить свои профессиональные знания и умения в специально созданном вами разделе документа. Дополнительный плюс наличия этой части резюме: в нее можно включить те ключевые навыки и достижения, которые выпали из-за сокращения опыта работы до последних десяти лет.

**4. Пространное сопроводительное письмо**

Оно очень длинное, по сути это – пересказ резюме, начиная с образования, полученного в девяностых годах прошлого века, и заканчивая подробным перечислением всех мест работы и проектов. Остановитесь! Рекомендуемый объем – половина страницы А4, максимум – 2/3. Для cover letter – англоязычного отклика в зарубежную компанию – строго не более 250 знаков.

В идеале [сопроводительное письмо](https://www.e-xecutive.ru/career/labormarket/1988018-ei-na-palube-ili-kak-ne-nuzhno-pisat-rekruteram) должно отражать три момента:

* Почему вас заинтересовала данная вакансия.
* В чем ваша ценность как специалиста или руководителя.
* Чем вы можете быть полезны данной конкретной компании.

Большинство соискателей зацикливаются на своих интересах и достижениях, но упускают последний пункт. Совет: повернитесь лицом к потенциальному работодателю и говорите не только о себе, но и о нем. А для этого, разумеется, нужно, во-первых, хорошо изучить компанию и, во-вторых, суметь переложить свои сильные стороны и ключевые компетенции в плоскость ее потребностей и задач. Поверьте, это оценят.

**5. Многословие на собеседовании**

Болтун – находка для шпиона. Открою небольшой секрет: на вас в ходе собеседования не только смотрят и слушают, но и считывают вас по тому, как вы строите свою речь. Поэтому когда вы чересчур увлекаетесь разговорами, вы тем самым даете много ненужной, а иногда – и откровенно вредящей вам информации. Лучше отвечать коротко и по существу заданного вопроса, вовремя притормаживая, если вас заносит на поворотах.

**6. Пикировка с рекрутером**

Ошибочно в ответ на прозвучавший вопрос выказывать недоумение и раздражение: мол, а это-то тут при чем? И я говорю не про стресс-интервью или очень личные вопросы. Речь идет о ситуациях, когда вас спрашивают о чем-то, не имеющем отношения к работе, к примеру, о чем вы мечтаете или жалеете, или что вы в первую очередь станете делать в отпуске. Вы не знаете, что исследуется при помощи подобных вопросов, но, поверьте, дело вовсе не в том, что рекрутеру больше не о чем с вами поговорить. Ему необходимо составить ваш личностный портрет, узнать вашу систему ценностей, мотиваторы, сильные стороны и ограничения, чтобы не только понять, подходите ли вы для данной позиции, но и вашу совместимость с руководством и коллегами, корпоративной культурой и системой мотивации компании. Поэтому будьте гибче и терпимее, отвечая на вопросы, смысл которых вам не очень понятен, а лучше – воспринимайте это как игру, в которую вам предлагают сыграть.

**7. Неискренность**

Вычислить ложь для человека, который ежедневно проводит собеседования с десятками людей, не составляет большого труда. Поэтому либо говорите правду, либо ничего не говорите. Все эти социально желаемые ответы, которые вы отрабатываете, начитавшись статей по поиску работы, могут сослужить вам плохую службу. Согласитесь, неприятно иметь дело с неискренним человеком, особенно претендующим на ответственную позицию.

И еще. Важно понять, как бы ни казалось это странным, но эйчар вам не противник, а союзник. Выше я уже написала, что его задача – найти подходящего человека, сверив ваши персональные настройки с параметрами должности и компании. И если даже вам удастся провести не очень опытного рекрутера, прикинувшись тем, кем вы не являетесь, следствием станет ошибка найма: все нестыковки позже, в ходе работы, все равно вылезут. Это то же самое, как притвориться другой личностью при поиске брачного партнера. Искусственно созданный образ привлечет к вам совсем не того человека, которого вы смогли бы считать своим. И это потом обязательно скажется на отношениях, ведь всю жизнь играть чужую роль невозможно.

И не нужно бояться рассказывать [о неудачах в работе или своих личных минусах](https://www.e-xecutive.ru/career/labormarket/1988121-kak-rasskazyvat-na-sobesedovanii-o-svoih-nedostatkah), если вас прямо спросили о них. А то, честное слово, смешно звучит ответ кандидата: у меня не было промахов. Неужели? За двадцать с лишним лет профессионального стажа вот прям ни одного? И недостатков тоже нет? Да вы, батенька, уникум! А если серьезно, то от вас ожидают услышать не только про ваши ошибки, но и о том, как вы их осмыслили, какие сделали выводы и как в будущем их уже не повторяли. Отказ говорить о неудачах и своих слабых сторонах характеризует вас как человека с плохой рефлексией или скрывающего правду, имеющего слепые зоны.

**8. Пренебрежение к специалистам по подбору кадров**

Это вроде традиции – ругать и обвинять во всех бедах эйчаров, относиться к ним свысока. Но если вы действительно хотите найти хорошую работу, лучше не поддаваться этой истерии, иначе вы закроете себе путь в серьезные компании. Высокомерное отношение к HR-специалистам говорит о вас как о человеке незрелом, неуживчивом, с проблемами в коммуникациях.

В Сети можно встретить рекомендации всеми возможными способами обходить службы персонала и [выходить напрямую на нанимающего менеджера](https://www.e-xecutive.ru/career/labormarket/1983918-kak-partizanskii-dzhobhanting-oblegchaet-ohotu-na-rabotodatelei). Допускаю, что в каком-то проценте случаев этот прыжок через голову может увенчаться успехом, но риски выше. Наивно полагать, что руководство компании не знает, кто и зачем поставлен на отбор кандидатов, и платит деньги «бестолковым девочкам-эйчарам» за создание лишних препятствий на пути талантливых кандидатов. А значит, пытаясь пробиться наверх, минуя рекрутера, вы, еще на став сотрудником организации, уже нарушаете заведенный в ней порядок. Кому нужны такие нарушители?

**9. Излишняя навязчивость**

Да, технологии подбора сотрудников у нас еще далеки от совершенства. Да, рекрутеры забывают или не хотят оповещать кандидатов об отказах. Да, нередко сроки затягиваются, и жить в неопределенности уже невмоготу. Но! Если вы осознаете свою ценность как специалиста или руководителя, напомнить о себе, когда вам вовремя не дали ответ по результатам собеседования, можно только один раз. Если на том конце провода снова все туманно, надо успокоиться и продолжать поиски. Когда компания выберет вашу кандидатуру, она сама вас найдет. Советы «быть настойчивым», «напоминать о себе снова и снова» не выдерживают никакой критики.

Чаще всего сроки затягиваются не по вине персональщиков, а их заказчиков – внутренних или внешних. Там либо не могут определиться с кандидатурой, либо кого-то ждут, либо решают, заморозить проект и позиции под него, или нет. Вот и представьте: эйчар и сам бы рад поскорее закрыть вакансию, но вынужден подстраиваться под заказчика. А тут вы дергаете его почти каждый день. Какие эмоции возникнут у него в ваш адрес? Кроме того, такая ваша сверх-заинтересованность заставит его усомниться, а такой ли вы уж ценный и востребованный на рынке труда кандидат. К чему вам подобные выводы? Да-да, знаю, что вы на это возразите: мол, вам-то легко говорить, а тут деньги кончаются, ипотека, семью кормить надо и вообще... Понимаю. Но активно навязываясь, вы не выигрываете, а проигрываете.

**10. Стремление решать за других**

Это когда в конце сопроводительного письма, желая добиться нужного вам эффекта, вы пишете: «Заранее благодарен за … (приглашение на собеседование, ответ)», – или по телефону заявляете, что вместо скайп-интервью приедете в офис компании, с которой ведете переговоры, то есть упрямо навязываете ей свою волю. На том конце провода это воспримут либо как манипуляцию, либо посчитают вас человеком, не умеющим соблюдать субординацию.

Согласитесь, формулировка «буду благодарен за обратную связь», размещенная в конце сопроводительного письма, выглядит совсем иначе. Так вы оставляете право решать судьбу вашего отклика тому, кому оно и принадлежит, а не командуете, стоя на броневике.

**11. Поиск работы через посредников**

Не стоит путать запрос на трудоустройство за деньги с двумя другими процессами – поиском вакансий по рекомендациям, когда вас рекомендует в новую компанию кто-то из ваших знакомых, и обращением к услугам карьерного консультанта, чтобы он помог найти и устранить слабые звенья в механизме поиска работы. Сейчас мы ведем речь о намерении делегировать все активности соискателя третьему лицу. Я как карьерный консультант тоже регулярно получаю подобные предложения от неизвестных мне людей – топ-менеджеров в отставке. И, разумеется, отвечаю им отказом. Спросите, почему? Во-первых, сама технология трудоустройства кого-то куда-то за деньги сомнительна, так как решение о найме всегда принимает заказчик. Как я могу заставить его сделать это, не рискуя своей репутацией, если данный кандидат не подходит? За деньги? Заверив, что через полгода его можно будет уволить?

И потом, все «сверхсекретные» способы посредников протолкнуть своего человека в компанию путем рассылки писем секретарям с пометкой «лично генеральному директору», минуя службы персонала, вызывают не вау-эффект, а сомнения в адекватности отправителя. Поверьте, тут нет никакого ноу-хау: известные компании ежедневно получают такие «письма счастья» пачками, тут же отправляя их в мусорные корзины, а адресатов – в черные списки.

Во-вторых, как HR-специалист я твердо уверена, что поиск работы – это всегда задача самого соискателя. За его нежеланием заниматься этим самостоятельно кроется либо чересчур раздутое эго (не царское это дело), либо незрелость личности и желание переложить на кого-то ответственность за себя, либо лень, неготовность осваивать современные технологии поиска вакансий и продажи себя нанимателям, либо все вместе. В общем, что бы за этим не стояло, кандидат, претендующий на высокую позицию, выглядит не с лучшей стороны. И так думаю не только я. Большинство эйчаров скажет вам то же самое. Естественный вопрос, который возникает у нас, когда нам таинственно и с придыханием начинают активно кого-то навязывать: а что мешает ему самому найти работу? И затем на ум приходят объяснения, прозвучавшие выше.

Так что, уважаемые соискатели, в ваших интересах самим работать над собой. И чем раньше вы это поймете, перестроитесь и начнете действовать, тем быстрее можете получить результат.

# Эра знаний закончилась. Начинается эра мышления

[Александр Гайдуков Менеджер, Москва](https://www.e-xecutive.ru/users/447103-aleksandr-gaidukov)

Что нужно для лидерства? Как заглянуть в будущее и адаптироваться к его вызовам? Чистых знаний для этого недостаточно, утверждает **Александр Гайдуков**.

Знаний нет. [VUCA-мир](https://www.e-xecutive.ru/management/practices/1986641-kak-razvivatsya-v-turbulentnom-mire) – вымысел. Мышление «под запретом», и почти никто не знает, как его организовать. А движение человечества к пропасти идет с огромной скоростью. Перепрыгнем?

**Знаний нет**

Пока во Вселенной не было людей, не было и знаний. Знания – это изобретение человечества, они нужны только ему и без него знаний нет. Можно сказать, что знания есть, пока есть человек. Знания можно представить, как некий слепок, сделанный с реальности. Конечно, слепок обычно получается так себе, но это уже что-то, поэтому принимается все, что хоть как-то помогает предсказывать следующий день или год. А мир ведь абсолютно предсказуем! И, действительно, как говорят математики, если найти где-нибудь суперкомпьютер, способный просчитывать влияние всех элементов Вселенной, вплоть до мельчайших, то мы можем [в любой момент узнать, что было и что будет](https://www.e-xecutive.ru/management/itforbusiness/1985980-grezy-google-kak-izmenitsya-mir-k-2030-godu). Неизвестное вызывает тревогу, а предсказанное будущее снижает ее.

**Планирование деятельности**

Мы живем в настоящем, которое состоит из одного мгновения, а любой наш план всегда о будущем. Планирование деятельности соединяет настоящее с будущим. План деятельности предполагает определенный прогноз развития событий. В процессе прогнозирования рассматривается множество вариантов развития событий, но когда наступит решающий момент, будет только один, его-то и пытаются все узнать. Таким образом, знание призвано помогать прогнозировать будущее. Многие люди, кстати, разменивают настоящее на будущее, переставая жить здесь и сейчас. А именно в нем и протекает жизнь, ведь будущего нет. Но это другая тема.

**Смерть знаний**

Планирование становится возможным благодаря одной из особенностей знаний – способности предсказывать будущее. Как только знания теряют такую способность, они становятся ненужными людям и соответственно исчезают. То есть знания всегда про будущее, и если их невозможно использовать для предсказания будущего, то это уже не знание.

Например, я знаю, как косить траву, в моем детстве это было очень важным знанием, но оно никак не помогает мне в моей сегодняшней деятельности. Если бы я продолжал жить в деревне, мне бы пришлось заготавливать на зиму сено, и это знание было бы очень полезным при планировании летнего отпуска. Но, увы, данное знание я перестал использовать для составления своих планов. Я больше не пользуюсь им, а скоро и другие люди перестанут использовать. И оно исчезнет, то есть, перестанет быть знанием, как в свое время исчезло знание письма костяным стрежнем. Вы знаете, как им писать? Думаю, знаний, которые исчезли, великое множество. Но кто о них будет переживать? Вселенной они не нужны, людям тоже. Ответ очевиден.

**Знания исключают мышление**

Итак, знания – это изобретение человечества, и они служат путеводителем в будущее. И являясь продуктом мышления, в свою очередь, упрощают этот процесс. Благодаря им кто-то делает следующий шаг, и человечество двигается вперед. А кто-то, наоборот, совсем перестает мыслить, ведь «открытые знания» позволяют строить планы без мышления. Но [достаточно ли имеющихся знаний](https://www.e-xecutive.ru/education/proeducation/1986709-prosto-znaniya-v-buduschem-obestsenyatsya)для тех людей и компаний, которые ставят амбициозные цели? Нет, конечно. Чтобы получить преимущество, надо научиться отказываться от стереотипных подходов к анализу информации: это уже не работает, так делают все, и решения получаются такие же, как у всех.

**Незнание и немышление**

Незнание – это состояние человека, которое предполагает появление осознания, что нужных знаний нет, что план деятельности, стратегия основаны на общеизвестных, а следовательно устаревших знаниях. Это может быть первым шагом к мышлению, когда человек или компания осознает свое желание сделать следующий шаг в будущее. Незнание может иметь и другой знак. Человек, столкнувшись с незнанием, может сделать вывод, что мир слишком сложный, чтобы его познавать, что есть деятельность более понятная и простая. Развития в этом случае не будет, а будет поедание накопленных кем-то когда-то ресурсов.

Немышление – это состояние, которое можно описать через деятельность. Взрослый человек привыкает действовать на основе своего опыта, без создания нового знания. Такие люди обычно все знают, состояние незнания им не знакомо. Это срабатывает, пока люди и компании могут строить конкурентные планы, используя привычные знания и умения. Практика показала, что применение мозговых штурмов, стратегических сессий и прочего очень редко приводит к мышлению: прорывных идей вы там не дождетесь, тем более и настрой там не тот. Стоит сказать, что в исключительных случаях бывает так, что получается все, и тогда даже палка может выстрелить. В этих случаях любой метод может запустить процесс мышления, а результат его превзойдет все ожидания. В реальности же такое нужно уметь делать и очень тщательно готовиться. Например, технология Rapid Foresight задумана таким образом, что там может случиться мышление: по сути это цель данного подхода. И если это получается, то появляются интересные идеи, которые как магнит захватывают внимание всех присутствующих.

Так, один мой знакомый сказал, что стратегию компании должен писать один человек. Я полагаю, что это сказано про мышление, которое должно случиться: он знает, как его запустить, и может себя для этого организовать, других же заставить думать невозможно. **Генри Форд** сказал: «Думать – самая трудная из работ. Видимо, поэтому так мало людей ею занимаются».

**VUCA**

Человечество забило тревогу – миру конец, наступает VUCA-эпоха. Американцы описали наступающую эру как нестабильную, неопределенную, сложную и неоднозначную (VUCA – акроним английских слов volatility, uncertainty, complexity и ambiguity – *Executive.ru*). Не верьте: это просто страх, который возник от того, что [стало сложнее предсказывать будущее](https://www.e-xecutive.ru/finance/novosti-ekonomiki/1986768-kakim-budet-mir-v-2040-godu-glavnye-trendy), а следовательно, труднее строить эффективные планы действий. VUCA-мира нет, и не будет. Назвать так новую реальность – все равно, что назвать катастрофой вселенского масштаба ситуацию, когда у вас закончился в машине бензин, и придумать ей какое-нибудь интригующее название. Например: «Мир Машинхана» (то есть «машине – хана»).

Ситуацию, которую назвали эпохой неопределенности, правильно охарактеризовать как эпоху потери человечеством адаптивности к происходящим изменениям. Природа великодушно заложила в человека так много, что он на протяжении тысяч лет эффективно приспосабливался к изменяющемуся миру. Этот потенциал закончился, и это трагедия для тех, кто не хочет мыслить. Это не про вас, уважаемые читатели: у вас лично огромный запас адаптивности, я это вижу. Наступает век творчества, теперь, чтобы быть впереди, нужно созидать что-то новое, а это невозможно без мышления.

Что же делать? Признать, что наступило время, когда у человечества закончились накопленные в процессе эволюции ресурсы для адаптации к происходящим изменениям. Понимание того, что мир изменился раз и навсегда должно подтолкнуть компании к созданию собственных адаптивных ресурсов, задача которых – создание новых знаний, позволяющих предсказывать будущее, и соответственно, [строить более эффективные и конкурентные планы действий](https://www.e-xecutive.ru/management/practices/1984805-strategiya-v-tumane-kak-stroit-plany-v-usloviyah-neopredelennosti).

**Новая эра**

Странное происходит с мышлением: резко возрос спрос на его продукты, при этом совсем мало делается для его развития. Удивительно, но люди настойчиво собираются вместе на конференциях и пытаются понять, что делать дальше. Но при этом не звучит ни одной новой мысли, идет обсуждение известного, без предъявления и создания нового знания. Налицо провал в методологии, люди тянутся к новым знаниям, хотят получить преимущество, но ничего не получают. Создание новых знаний требует мышления, а это процесс сложный и очень затратный. Люди просто не хотят тратить столько энергии, легче взять то, что рядом с меньшими усилиями.

Мышление – явление редкое. Но провал в знаниях означает наступление новой эры – эры мышления, основная задача которого – создавать знания, способные предсказывать будущее. Именно на их основе лидеры будут строить конкурентные и эффективные планы действий. Поэтому, отвечая на вопрос, поставленный в начале статьи, я скажу: да, мы перепрыгнем! Думаю, что мы для этого и созданы.

# 4 беспроигрышные стратегии, которые помогут вам найти новую работу

Недавно, пребывая в Нью-Йорке, я получил контракт на проведение нескольких интервью для руководящей должности. Я искал лидера, который будет отвечать за команду из 8 человек. Он, в свою очередь, подчиняется напрямую вице-президенту компании. Итак, во время поиска человека на эту должность, мне посчастливилось лично провести интервью с 4 кандидатами. Хотя резюме всех кандидатов были похожими, они совершенно по-разному показали себя во время интервью. Прежде чем я расскажу о 4 основных стратегиях, который помогут вам получить работу, я хочу напомнить о важности некоторых моментов. Вот что нужно обязательно сделать:

1. Приехать за 10 минут до начала интервью.
2. Одеться соответственно.
3. Взять с собой всю необходимую документацию.

А теперь перейдем непосредственно к тем стратегиям, которые помогут вам получить работу.

**Стратегия #1: Подготовьте свое выступление**

За свою карьеру я провел сотни интервью. В 99% случаев вас попросят рассказать о себе. Вы должны заявить о себе. И если вы знаете, что вы получите такое задание, тогда почему бы не подготовиться к нему еще до начала интервью. Ваш монолог должен состоять из 250-300 слов. Не превращайте эту уникальную возможность в пересказ вашего резюме. Используйте ее, чтобы выделиться. Например, если ваше воспитание отвечает вашей текущей работе или будущей позиции, расскажите об этом (о своей семье или детстве). Ваше выступление не должно превышать 2,5-3 минут, поэтому подготовьте его заранее.

**Стратегия #2: Найдите способ ловко похвастаться собой или своими достижениями**

Благодаря вашему подготовленному выступлению комитет уже может получить представление о ваших сильных качествах. Но, вместо того, чтобы и дальше повествовать о своих успехах, добавьте рассказ о том, как вас хвалили ваши коллеги или руководители. Вот пример:

*Интервьюер:* На этой должности вы должны управлять большим объемом работы, участвуя в нескольких серьезных проектах одновременно. Предыдущие руководители жаловались, что им сложно сосредоточиться на своих основных обязанностях по причине многозадачности. Как вы планируете справляться с этим?

*Кандидат:* Когда я думаю о непреодолимых нагрузках, я сразу вспоминаю разговор с моим бывшим руководителем. Он пел оды моей способности координировать выполнение сложных задач раньше срока. При выполнении основных задач, я всегда учитывал две вещи …

В этом примере кандидат нашел способ включить в свой рассказ благодарность со стороны своего бывшего руководителя. Чтобы усовершенствовать этот прием, я советую вам создать список, в котором вы перечислите не менее 5 достижений, за которые вас похвалили ваши коллеги, руководство, клиенты и т.д. Ссылайтесь на них во время своего интервью. Но есть что-то лучше, чем хвастаться своими достижения – это когда кто-то другой хвастается, как хорошо вы работаете.

**Стратегия #3: Позитивный настрой**

Во время интервью вас пытаются оценить с разных сторон. Когда я разговариваю с интервьюерами по всей стране, вторым моментом, после технических знаний, они оценивают то, насколько человек подходит для конкретной компании. Мы тянемся к положительным людям. Даже если у вас остался неприятный осадок от последнего места работы, говорите об этом только в положительном ключе. Не рассказывайте истории о разногласиях с бывшими коллегами, так как эта отрицательная энергия будет работать против вас. И, наконец, улыбайтесь, когда это целесообразно, и с оптимизмом смотрите на жизнь. Люди не хотят работать с несчастливыми коллегами. Оставайтесь позитивным.

**Стратегия #4: Тщательно изучите компанию и должность**

Не делайте, ожидая, чтобы узнать о компании во время интервью. Еще до интервью, чем лучше вы понимаете компанию, тем лучше вы подготовлены к вопросам, которые вам будут задавать. Что касается изучения самой должности, постарайтесь собрать информацию об обязанностях, ваших будущих сотрудниках, руководителях и т.д. А если вы сможете узнать историю этой должности, это будет только вам на пользу. Задавайте конкретные вопросы комитету по найму. К сожалению, те, кто отвечают за найм, не всегда раскрывают все карты, когда ищут человека на сложную позицию. Чтобы не стать их жертвой, вы должны быть в полной мере осведомлены о работе, которую вы хотите получить, и о самой организации, в которой собираетесь трудиться.

# 7 уловок, которые используют работодатели, чтобы заманить вас к себе

Почему работодатели используют ложь, чтобы заинтересовать своей работой?

Я получила это письмо от одного из читателей:

*Дорогая Дж. Т.,*

*Почему работодатели используют ложь, чтобы заинтересовать своей работой? Так поступили две последние компании, в которых я работал. Они обещали мне одно, но когда я приступил к работе, все оказалось совершенно по-другому. Я уже устал от того, что мною просто пользуются, и не знают, как этого можно избежать. Что я делаю не так?*

Это часто происходит. И, честно говоря, все будет еще хуже, потому что увеличивается нехватка таланта, и компании начинают использовать различные уловки, чтобы привлечь кандидатов.

**Почему некоторые работодатели носят розовые очки**

В то время как некоторые работодатели нашли способ, как правильно раскрыть свой бренд, другим все же требуется еще какое-то время, чтобы осознать необходимость точно передавать то, что означает работать в их организации – и что мешает их способности эффективно нанимать.

Например…

Компании, которые используют тактику приманки (что испытал на себе мой читатель), как правило, отчаянно пытаются улучшить себя, и считают, что могут сделать это с помощью найма нового таланта. Вот что они обещают сами себе: «Если мы сможем заполучить наиболее талантливых специалистов и все здесь улучшить, тогда мы сможем выполнить и те обещания, которые даем им во время найма». В их уме, найм новых специалистов должен привести к тем результатам, которые нужны им для воплощения своих обещаний в реальность. Но правда такова, что найм сам по себе не может исправить серьезные проблемы в компании или возродить благоприятную корпоративную культуру. Сама же организация, в свою очередь, попытается оправдать себя, почему она не выполнила данные вам обещания и, возможно, даже попытается пристыдить вас за то, что вы спрашиваете об этом. Как будто это ваша вина?! Звучит знакомо?

**7 потенциальных неправд, заложенных в процесс найма**

Каждый раз, когда компании дают громкие обещания, вы должны получить больше информации, чтобы понять, могут ли они быть правдивыми. Вот как может звучать потенциальная ложь:

1.     У нас есть много возможностей для развития.

2.     Бонусы удвоят ваш доход.

3.     Ваша занятость под защитой.

4.     Вы получите масштабное обучение.

5.     У вас будет гибкий график, и вы сможете работать из дома при необходимости.

6.     Мы предоставим вам помощника, если у вас будет много работы.

7.     Как только вы закончите работу над этим проектом/проблемой/отделом, вы получите какое-то новое и интересное задание.

Для того чтобы не быть обманутым, вы должны освоить технику выявления фальши, которую используют сами рекрутеры во время интервью.

**Используйте «реверсированное поведенческое интервьюирование», чтобы выявить истинное «я» работодателя**

Поведенческое интервьюирование – это техника, которую используют рекрутеры для определения личности, способностей и истинного уровня опыта кандидата. Интервьюеры задают открытые вопросы, которые требуют детального рассказа о таких вещах, как:

* Умение работать в команде.
* Стиль работы.
* Послужной список.
* Способность преодолевать проблемы.
* Умение справляться с переменами.

Рекрутеры используют поведенческое интервью, чтобы исследовать глубину знаний кандидата, а также проверить его умение отвечать на вопросы так, чтобы доказать свое соответствие целям, ценностям и потребностям организации.

Они также пытаются выяснить и устранить любых лжецов и лентяев. Найм очень дорогой. Поведенческое интервьюирование ставит цель свести к минимуму неудачный найм.

**А что, если бы вы могли делать то же самое?**

И вы можете!

Как правило, в конце интервью, менеджер дает возможность кандидатам задавать свои вопросы, поэтому подготовьте свой список заранее. Ваша цель – получить информацию из уст работодателя о том, как он будет выполнять свои обещания. Вот, например, семь вопросов, которые могут вам в этом помочь:

1.     Расскажите, пожалуйста, о человеке, которого вы наняли в течение последних двух лет на похожую роль, и который уже смог сделать карьеру в вашей компании? В частности, объясните, пожалуйста, то, что именно он сделал, чтобы это произошло.

2.     Могу ли я встретиться с кем-то из сотрудников компании, кому удалось удвоить свой доход в два раза с помощью бонусной системы? Я хотел бы узнать больше о том, как им это удалось.

3.     Я понимаю, что сфера деятельности может меняться по мере изменения бизнеса, и что вы делаете для того, чтобы этого не произошло? Есть ли у вас какие-либо письменные гарантии?

4.     Могу ли я совмещать формальное обучение с неформальным? И можно ли поговорить с кем-то, кто работал на этой должности в течение года, чтобы узнать, какой тип обучение лучше использовать?

5.     Как можно получить возможность работать из дома? Могу ли я поговорить с кем-то, кто использует подобный гибкий график, чтобы узнать, как этому сотруднику удается выполнять поставленные цели, работая дистанционно?

6.     Можете ли вы рассказать о том, как недавно вы наняли кого-то в качестве помощника, потому что ваш бизнес начал стремительно расти? Какая процедура определения и спонсирования необходимости в дополнительном персонале?

7.     Можно ли вас попросить рассказать о человеке, который недавно был нанят для решения конкретной проблемы, и сейчас он уже работает над новым проектом в вашей компании? Что они делают для того, чтобы получить возможность и дальше работать в организации?

Каждый из этих вопросов нацелен на то, чтобы показать вашу искреннюю заинтересованность в выполнении обещаний, данных работодателем. И это уже от него зависит, сможет ли он вас убедить в своей искренности, или нет. Если он начинает ходить вокруг да около, не давая четкого ответа, тогда знайте, что вас могут просто обманывать.

**Разница между работой «на» кого-то или «с» кем-то**

Очень важно освоить это реверсированное поведенческое интервью, потому что так вы сможете стать более опытным и успешным соискателем. Когда вы понимаете, что хотите работать «с» работодателем, а не «на» него, вы начинаете подходить к поиску работы с широко открытыми глазами. Вы заслуживаете получить лучшие возможности, и это подразумевает усовершенствование ваших навыков интервьюирования, чтобы обнаружить и исключить менее идеальных работодателей. Используйте технику выше, чтобы найти подходящую для себя работ!

# Россияне назвали основные критерии при выборе места работы в 2018 году

[Валерий Вискалин](https://rb.ru/author/viskalin/) Новостной редактор Rusbase

**Об этом**[**пишет**](https://www.kommersant.ru/doc/3593656)**«Коммерсантъ» со ссылкой на данные исследования привлекательности работодателей Randstad (организатор исследования в России АНКОР).**

В 2017 году 23% опрошенных россиян сменили место работы, а еще 35% заявили о готовности это сделать в 2018 году. Таким образом, большинство граждан (58%) трудоспособного возраста открыто для поиска новой работы, хотя еще полтора-два года назад россияне держались за свои рабочие места.

Эксперты заявляют, что тенденция говорит об улучшении экономической ситуации, когда компании возобновляют замороженные в кризис проекты, а соискатели чувствуют себя более уверенно.

Согласно исследованию в топ-3 критерия при выборе места работы вошли заработная плата и социальный пакет, финансовая стабильность компании и возможности карьерного роста. В 2017 году первая тройка выглядела так же, а в 2016 году третье место занимали гарантии занятости.

Интересно, что сами работодатели считают, что наиболее важным для работника является финансовая стабильность компании, а зарплата и соцпакет идут только на шестом месте.

Топ-10 критериев выбора работодателя в России:

1. Высокая зарплата — так считают 76% опрошенных
2. Финансовая стабильность компании — 65%
3. Карьерный рост — 47%
4. Гарантии занятости — 41%
5. Интересная работа — 40%
6. Приятная рабочая атмосфера — 33%
7. Баланс между работой и личной жизнью — 32%
8. Хорошая репутация — 19%
9. Внедрение высоких технологий — 14%
10. Забота об обществе и окружающей среде — 8%

# Как брендовая одежда может помочь в поисках работы?

Оказывается может!

Хорошие новости для тех, кто любит футболки с крупными логотипами брендов! Новое исследование от  Journal of Business Research доказывает, что люди в одежде известных брендов привлекают к себе больше внимания.

В серии экспериментов ученые выяснили, что многие люди положительно относятся к статусным вещам.

"Люди, которые носят одежду известных марок, вызывают у окружающих больше симпатии", - говорится в исследовании.

Это означает, что вам следует надеть одежду от Louis Vuitton или Chanel, чтобы подчеркнуть свою значимость, отправляясь на собеседование, свидание или важную встречу. Очевидно, чем крупнее будет лейбл, тем лучше (сарказм).

Более того, исследователи утверждают, что это правило распространяется на тех, кто просит у окружающих денег - например, бездомных или уличных музыкантов.

"Человек в одежде с громким лейблом имеет больше шансов получить денежное пожертвование", - говорится в отчете.

Таким образом, в следующий раз, когда вы увидите бездомного в свитере от Louis Vuitton, не стоит глазеть на него или высмеивать. Просто дайте ему пару десятков или сотен рублей. Ведь исследователи считают, что вы обязательно захотите это сделать.

# 5 признаков, что вам повезло, когда вы НЕ получили работу

После отказа работодателя все плохо, очень плохо. Ты терзаешься сомнениями в собственной компетентности, переживаешь из-за финансовых вопросов, пытаешься понять, почему тебя не взяли, может быть — выслушиваешь нелестные комментарии близких по поводу неудачи.

Разве можно в такой ситуации найти выгоды?!

Можно. И мы пишем об этом не для того, чтобы просто поговорить. В некоторых случаях неудача при поисках работы — это настоящее везение. И дверь, захлопнутая перед носом, оказывается благом, потому что это была не ваша дверь.

**1. Бесконечная история**

Вы прошли три собеседования и пять раундов тестирования. На каждом этапе с вами беседовали так подробно, словно вы пытались устроиться на работу в разведку. Вам пришлось выполнить тестовое задание, причем вы очень старались, поскольку компания произвела впечатление основательности и серьезности. Вы потратили кучу времени и услышали обнадеживающее: «Мы позвоним на следующей неделе и сообщим результат».

Прошла неделя, и еще день. И еще один. Пора бы им позвонить… Вы выдерживаете паузу (чтобы не показаться человеком слишком нетерпеливым) и еще через пять дней звоните HR-менеджеру. Он долго вспоминает вашу фамилию и выдает:

*а) «Так вакансию закрыли неделю назад»,  
б) «Решение вопроса отложено»,  
в) «Мы еще в процессе, я вас наберу через неделю»…*

Могут быть другие варианты.

Выводы. В этом случае работодатель продемонстрировал: а) непунктуальность и необязательность (обещали позвонить и не позвонили, б) безответственность в случае закрытой вакансии (если обещали сообщить о результатах, это нужно было сделать, ведь соискатель все еще ждет ответа и надеется). Если вопрос отложен, возможно, работодатель сам не знает, нужен сотрудник или нет. Для сотрудника эта ситуация несет в себе риски: сегодня вас взяли на работу, а завтра вы не нужны.

Стоит ли бороться за работу в компании, которая показала себя с такой нелицеприятной стороны?

**2. Горячо — холодно**

Собеседование прошло на «ура». Причем это не ваше впечатление, а факт. В конце собеседования эйчар намекнул, что вы понравились руководителю, и он, кажется, сделал выбор. «Ждите оффера в течение пяти дней», — сказал эйчар на прощание и дружески подмигнул. Вы уже начали обдумывать, что наденете в первый рабочий день. И вдруг — письмо от HR-менеджера. И в нем — две строчки. «Вакансия закрыта. Спасибо за общение».

Выводы. Это странно — когда сначала общение с вами вызывает восторг, а потом вам присылают две сухие строчки. И даже не добавляют, что, когда в компании появится вакансия, соответствующая вашему опыту, вас пригласят на собеседование (так обычно делают). Не говоря о том, что вам не объясняют причину отказа.

Возможно, руководитель резко изменил решение — разглядел среди претендентов другого «фаворита». Или сам эйчар очаровался другим соискателем. Или на собеседование пришел кандидат с более подходящим опытом, чем у вас. В последнем случае, ситуация с отказом выглядит естественно, но неестественна форма его подачи. Во-первых, если конкурс не завершен, зачем обнадеживать соискателя? Во-вторых, кандидата в любом случае нужно уведомить вежливо и желательно хотя бы в двух словах объяснить причину отказа.

С этой точки зрения, реакция работодателя непрофессиональна. Представьте, что такие ситуации случаются в работе. Сегодня ты — молодец, завтра на тебя смотрят как на лузера, поскольку в поле зрения появилась другая «звезда». В любом случае, с таким работодателем каши не сваришь.

**3. Руководитель не ваш**

Руководитель на собеседовании держался очень скептично. Хмурился, приподнимал бровь. Потом заскучал: начал просматривать почту и два раза кому-то позвонил. Было заметно, что вы ему не интересны: ни как соискатель, ни как человек. В какой-то момент вы и вовсе пожалели, что пришли сюда, но вакансия так вам подходит, вы просто созданы друг для друга! Когда вам позвонили и сказали «Нет», было досадно, очень досадно.

Выводы. Возможно, руководитель вас не рассмотрел, не оценил ваших сильных сторон — потому что не стремился к этому. Может быть, руководитель с самого начала понял, что вы — сотрудник не его типа. Предположим, что руководитель относится к соискателям как к «материалу»: этот не подошел, подойдет другой, стоит ли слишком глубоко «копать», чтобы разглядеть соискателя. Вам нужна работа под началом такого руководителя?

**4. Неласковый прием**

В компании с вами общались не слишком дружелюбно. Секретарь едва поздоровалась, рассмотрела с ног до головы. Вы прошли по коридору, зашли в комнату, полную людей — никто не поздоровался и не улыбнулся. Верхнюю одежду пришлось сложить горкой на стуле в приемной, хотя сотрудники оставляли свои вещи в большом шкафу в коридоре.

Во время собеседования у вас было ощущение, что вы здесь лишний. В кабинет к эйчару то и дело заходили люди и отвлекали его, не извинившись. Один коллега и вовсе застрял в кабинете и начал говорить по телефону прямо во время собеседования (конечно, не извинившись).

Выводы. В такой компании уровень культуры, мягко говоря, низковат. Если вы не увидели ни одного дружелюбно настроенного человека, значит, атмосфера здесь не из легких. Скорее всего, теплоты и человечности от коллег вы не дождетесь. Если ваш уровень культуры заставил вас отключить мобильный во время собеседования, и вы ни разу не заглянули в смартфон — значит, в этой компании вам будет неуютно. Потому что ее сотрудники… как бы это сказать, не воспитаны. Стоит ли жалеть, если вам отказали?

**5. Спустя два месяца вакансия еще открыта**

Через несколько недель после неудачного собеседования вы увидели в Интернете ту же вакансию. Описание вакансии чуть изменилось: «плюшек» стало больше, уровень зарплаты чуть поднялся. Требования тоже изменились: появились новые пункты.

Выводы. Если вакансию закрывают долго, можно предположить, что:

* требования очень высоки, зарплата им не соответствует, поэтому соискателей, желающих попробовать себя, мало;
* требования высоки настолько, что нереалистичны;
* работодатель ищет сотрудника неспешно, экспериментирует с условиями сотрудничества (зарплата, «плюшки») — скорее всего, вакансия не срочная, и сотрудника могут искать еще год, пока не отыщут оптимальный для себя вариант;
* работодатель плохо представляет зону ответственности сотрудника, потому меняет требования и не может найти подходящую кандидатуру.

Сотрудничество с таким работодателем может принести проблем больше, чем выгод. Жалеть об упущенной возможности не стоит.

# Исследование: какие личные качества помогают найти работу

17 АПРЕЛЯ 2018

Какие личные качества реально востребованы на рынке труда? Статистика и комментарии экспертов.

Существует расхожее мнение, что троечники успешнее отличников в карьере и бизнесе. И тому немало подтверждений из жизни: кто-то прогуливает пары, сильно не напрягается и едва-едва сдает сессии, но со временем лучше устраивается в жизни, чем те, кто засиживается допоздна за учебниками и претендует на красный диплом. А все дело в том, что одних только знаний и технических навыков явно недостаточно для успеха в карьере.

Часто навыки межличностного общения, лидерские и другие личные качества играют гораздо большую роль. В англоязычной среде такие личные качества принято называть soft skills, в противоположность hard skills – профессиональным и техническим навыкам, таким как знание Javascript или умение водить автомобиль.

**Навыки, востребованные работодателями**

Изучив базу данных вакансий на сайте [Adzuna](http://www.adzuna.ru/" \t "_blank) – а это более 2 миллионов объявлений по всей стране, - мы отобрали те личные качества, которые чаще всего упоминаются в тексте вакансий. На первом месте оказалась ответственность; о ней говорится в более чем 500 000 вакансий. Также часто востребованы коммуникабельность, внимательность и грамотная речь.

|  |  |
| --- | --- |
| Личные качества | % вакансий |
| Ответственность | 25.1 |
| Коммуникабельность | 11.8 |
| Внимательность | 7.3 |
| Грамотная речь | 6.8 |
| Исполнительность | 5.8 |
| Целеустремленность | 5.6 |
| Аккуратность | 4.7 |
| Дисциплинированность | 4.7 |
| Пунктуальность | 4.6 |
| Стрессоустойчивость | 4.5 |
|  |  |

Мы также изучили, какие soft skills связаны с более высокой зарплатой. Конечно, нельзя утверждать, что работодатель доплачивает именно за эти навыки. Скорее, эти качества востребованы на более высокооплачиваемой работе. Так, средняя зарплата вакансий, где требуется хороший тайм менеджмент на 88 % выше средней зарплаты по стране. А работодатели, которые ожидают, что карьера будет приоритетом для их сотрудников, готовы платить на 64% больше среднего.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Личные качества | Отличие от средней зарплаты в % | |
| Тайм менеджмент | + 88% |  |
| Ориентированность на карьеру | + 64% |  |
| Коучинг | + 59% |  |
| Стремление развиваться | + 48% |  |
| Управленческие навыки | + 44% |  |
| Планирование | + 32% |  |
| Лояльность | + 30% |  |
| Ведение переговоров | + 26% |  |
| Клиентоориентированность | + 25% |  |
| Мотивация | + 23% |  |

**Что говорят рекрутеры**

Мы попросили ряд профессиональных рекрутеров прокомментировать наше исследование. Их практический опыт говорит о том, что набор наиболее желаемых характеристик довольно стандартен, отличия лишь в категории соискателя. Для руководителя это системное мышление, харизма, лидерство, инициативность и ответственность. Для продавцов и работающих с клиентами – нацеленность на результат, клиентоориентированность, коммуникабельность, а для административного блока – ответственность, аккуратность, четкость. Во всех категориях растет востребованность в ответственности, работоспособности, многозадачности, стрессоустойчивости, целеустремленности и обучаемости.

Не обходится и без курьезов. Бывают работодатели, которых интересуют кандидаты только определенных знаков Зодиака. Встречаются и такие, которые требуют от рекрутеров найти «идейных» сотрудников, патриотов компании, готовых работать не за деньги, а за идею.

**Soft skills помогут найти работу**

Если вы ищите работу, помните, что личные навыки не менее востребованы, чем профессиональные компетенции, особенно если вы претендуете на руководящую роль или ваша работа связана с общением с людьми. И если одних знаний и опыта бывает достаточно, чтобы получить приглашение на собеседование, то при личной встрече именно ваши личные качества могут сыграть решающую роль. При этом не стоит думать, что просто дописав в конце резюме «лидерские качества и коммуникабельность» вы автоматически прибавите веса вашей заявке на вакансию – многие рекрутеры склонны не придавать значения подобным клише.

Комментирует Ульяна Данилова, профессиональный рекрутер с многолетним стажем: «Чтобы избежать клише, можно описывать личные качества и их проявления в реальной рабочей жизни. Например, о себе, как специалисте по подбору персонала, я могу написать: коммуникабельная - первая инициирую контакты, на текущем месте работы выстроила результативное прямое взаимодействие по вакансиям с заказчиками разного уровня. То есть нужно дать краткое пояснение тому, как автор резюме понимает коммуникабельность в своем исполнении. Можно написать о проявлении личных качеств в работе и в увлечениях, убедительно действуют примеры из спорта. Важно не перегрузить информацией, дать один-два ярких штриха. Если же личные качества описываются в сопроводительном письме, то можно опереться на требования, указанные в вакансии, и проиллюстрировать свои качества по классической схеме презентации "свойство-связка-выгода": умею работать в режиме многозадачности; это позволяет мне эффективно вести несколько параллельных проектов по обучению и развитию персонала».

# Вы грубиян?

[Анна Кример](http://hbr-russia.ru/blogs/1021/) 18.11.2014

Когда трехчасовое собеседование подошло к концу, и ему было предложено сходить попить пивка с директорами, 35-летний Мартин думал, что работа у него в кармане. Он провел два месяца, проходя собеседования, чтобы получить должность операционного директора в компании, занимающейся спортивными товарами. У него было отличное резюме — он проработал пять лет торговым представителем в фирме по производству спортивных товаров и несколько лет операционным менеджером, он делал «все, от заказа из магазинов до разговоров с клиентами и прямых продаж». Топ-менеджмент в новой компании знал его, его успешный карьерный путь и организации, в которых он работал. Прямо в яблочко, не так ли? А вот и нет.

Мартин участвовал в пяти собеседованиях, между которыми он имел дело с бессчетным количеством электронных писем. По запросу фирмы он создал и представил пятилетний бизнес-план и основной список продавцов и покупателей. Его попросили рассказать о своей стратегии расширения дистрибуции и вывода новых продуктов на рынок. Делая все это, Мартин чувствовал себя неловко, поскольку предоставлял такое количество конфиденциальной информации компании, на которую он еще не работал, но его коллеги по несчастью, которые раньше него оказались на рынке труда, сказали ему: «В наше время процесс собеседования — это как прыжки через горящий обруч». Мартин решил, что эта работа ему нужна, и если он должен «отдать ключи от машины», чтобы ее получить, то должен надеяться на лучшее.

Но после месяцев собеседований и многочасовых заседаний произошло следующее: «Вместо того чтобы сделать мне предложение о работе, они сказали, что должны были принять “действительно трудное решение” и “решили двигаться в обратном направлении”, а именно: отдать место самому младшему члену правления фирмы, у которого попросту не хватало практического опыта», — вспоминает Мартин. «Мы надеемся, что это не затронет наши отношения», — сказали они ему. Месяцы жизни коту под хвост, и хотя Мартину не хочется выглядеть обманутым дурачком, его-таки надули. Зато, как известно, мир бизнеса тесен, и теперь он ставит себе цель: «Разрушить их компанию».

Читайте материал по теме: [Как сказать «нет», не сжигая мостов](http://hbr-russia.ru/lichnaya-effektivnost/peregovory/p14103/)

Возможно, вы думаете, что Мартин просто не знал, как играть по этим правилам. Или, в конце концов, что он просто не был лучшим кандидатом на данную должность. Но Мартин не один такой. Его разочарование из-за процесса найма — в значительной степени норма в наши дни. Такое поведение можно увидеть все чаще. Спросите у пяти знакомых, как они недавно проходили процесс найма, и, держу пари, вы найдете хотя бы одного, который лично пережил нечто подобное. Данные, собранные Glassdoor для газеты The New York Times показывают, что в 2013 году среднее время процесса собеседования занимает 23 дня, хотя в кризисном 2009-м — лишь 12! Задания, которые отнимают огромное количество времени у кандидатов, — это новая корпоративная норма.

Эта проблема — результат совпадения нескольких факторов.

**Страх перед принятием решений.** Раньше при отборе кандидатов руководитель компании посмотрел бы их резюме, решил бы, у кого есть необходимые навыки, и провел собеседование с лучшими тремя или четырьмя. Каждое собеседование длилось бы приблизительно по 30 минут. У менеджера был свой стандартный набор вопросов, которые исследовали личность соискателей, отношения, планы на будущее, набор навыков и то, насколько они впишутся в мир компании. Если бы два потенциальных сотрудника теоретически подходили, руководитель позавтракал бы с каждым из них и принял бы решение. И он бы лично написал всем, кто не получил работу. Это не было бы чем-то суперсложным.

Читайте материал по теме: [15 правил переговоров при найме на работу](http://hbr-russia.ru/lichnaya-effektivnost/peregovory/a13700/)

Я не могу точно сказать, когда процесс найма сошел с рельс, но я полагаю, что это началось в конце 90-х, когда пошли массовые сокращения, квалифицированных специалистов стало меньше и каждый сотрудник вынужден был делать работу за многих. Нанимая нового человека, теперь нельзя было ошибиться, а страх перед неправильным решением становился все сильнее. Чтобы защитить себя и увериться в выборе, руководители начали искать все больше «доказательств» своей тщательности при проверке новых кадров. Были добавлены новые «препятствия», и если кто-то интересовался работой такого уровня, какую искал Мартин (уровня топ-менеджера), то теперь от него требовались анализы и проекты, которые раньше составляли собственные эксперты или специально нанимаемые консультанты.

**Культура грубости.** 60-летняя Рейчел, которая раньше работала журналистом, а стала внештатным маркетологом, была представлена генеральному директору «быстрорастущей компании с особой миссией», с клиентами ранга General Electric и Xerox. На первый взгляд эта организация вполне соответствовала навыкам и опыту работы Рейчел. Фирма уже наняла многочисленный штат опытных журналистов, дизайнеров и веб-разработчиков. После краткого телефонного разговора гендиректор захотел встретиться с Рейчел «как можно скорее». Во время их первого личного разговора обнаружилось большое сходство взглядов, и гендиректор попросил, чтобы Рейчел встретилась с его замом. Но сначала гендиректор вручил Рейчел свою визитку со словами: «Это — моя прямая линия, и я всегда перезваниваю. Позвоните мне, пожалуйста, в конце недели». Рейчел поступила согласно просьбе. Шесть недель спустя, после нескольких неловких и не очень приятных диалогов с замом этого большого босса, тот наконец взял трубку.

*Гендиректор: «Привет, Рейчел, я слишком занят, не могу сегодня разговаривать».*

*Рэйчел: «Понимаю — может быть, в понедельник?»*

*Гендиректор: «Ну, я не могу обсуждать это прямо сейчас. И я должен сказать вам, мне не очень нравится, что вы так часто звоните».*

*Рэйчел: «В день, когда мы встретились, вы попросили, чтобы я перезвонила два дня спустя. Это было шесть недель назад. Я звонила меньше, чем раз в неделю».*

*Гениректор: «Ну, каждый раз, когда вы звоните, ваше имя не идет наверх списка — оно идет вниз! Это не означает, что я потерял интерес к вам и вашей работе, но будьте добры, остановитесь».*

*Рэйчел: «Я понимаю. Я не буду больше вам звонить. Спасибо.»*

Коллега, который помог наладить изначальный контакт, сказал Рейчел: «Тут нет никакой грубости — как и я, он получает по 300 электронных писем в день и работает по 18 часов в сутки на пяти континентах. Ничего личного».

Читайте материал по теме: [Собеседование: обратите свои недостатки в достоинства](http://hbr-russia.ru/lichnaya-effektivnost/peregovory/p13486/)

Я написала книгу об эмоциях на рабочем месте под названием «It’s Always Personal» («Это всегда личное»). И что бы ни говорили другие люди, это почти всегда так. У тех, кто сегодня занимается подбором персонала, есть совсем немного драгоценного времени, чтобы прочитать, обработать информацию и решить срочные вопросы. Но это ведет к большим рискам и грубости со стороны кадровиков (и не только их). Вместо того чтобы выстраивать нормальные отношения с потенциальными сотрудниками, они порождают потенциальных врагов, вроде Мартина, которые спят-и-видят-как-разрушить-эту-компанию.

**Мое время важнее твоего.** Одному автору, с который я знакома лично, было предложено написать книгу, потому что издатель считал, что она бы понравилась большому количеству читателей. Писателя попросили составить план, но не сказали, что он лишь один из многих, от которых требовали, чтобы они это сделали еще до подписания контракта. Весь этот процесс занял месяцы, и месяцы, и месяцы. Как он говорит: «Постоянно были ситуации, когда нужно было то торопиться, то ждать, а эти люди заставляли меня прыгать через горящий обруч раз за разом — каждый из них был из разряда нужно-прямо-сейчас. А потом я ничего не слышал от них неделями». Когда его план был все же принят, они захотели, чтобы он закончил книгу за шесть недель. «Им потребовалось около восьми месяцев, чтобы принять решение о плане будущей книги — о котором, между прочим, они сами меня попросили, это была их первостепенная задача — а после этого они ожидают, что я справлюсь с книгой за жалкие шесть недель? Что не так с этими людьми?»

Читайте материал по теме: [Почему вашей компании так нужны новобранцы](http://hbr-russia.ru/upravlenie/upravlenie-personalom/p14699/)

Такое происходит сплошь и рядом со всеми, кто ищет любой вид работы, даже с теми, кто уже вовлечен в процесс, — фриланс, на контракте ли или на полный рабочий день. Будущий работодатель или клиент требует всего сейчас, а потом наступает радиотишина на дни, недели, месяцы — в результате чего будущий сотрудник или поставщик чувствуют, что они должны умолять об ответе. За последние десять лет это стало нормой — просто не отвечать на письма и звонки. Но это ужасно снижает самооценку и попросту деморализует людей. Мы все заняты. И нет никаких оправданий для такого неуважения. И в чем же состоит ужасная правда? Я не думаю, что работодатели видят эту проблему. Боясь потерять свои собственные посты, приняв неправильное решение, они перестали обращать внимание на такие мелочи.

Так что же мы утратили в раже эпохи перемен?

Сейчас, когда в корпоративной среде только и слышишь такие модные словечки, как инновация, подрывные технологии, смена правил игры (и все это относится к поиску выдающихся талантов на рынке), организации искусственно создают бюрократическую неэффективность, которая непростительно неудобна и порождает огромное количество ненавистников по ту сторону офисных стен. Это бессмысленная трата человеческого капитала, это трата рабочего времени для всех, и это наносит ущерб репутации как компании в целом, так и человека, проводящего наем. Рабочих мест достаточно немного, в целом экономическая ситуация нестабильна — в итоге компании и руководители считают, что они могут сами решать, как себя вести с людьми вне организации — но это же безумие! Теперь, когда лояльность работодателя и другие плюсы «морально устаревшего» ХХ века уже в прошлом, сотрудники тоже не слишком любезны. Если он пробудет в компании от двух до четырех лет, так зачем излишне напрягаться при принятии решения? Реагируйте. Действуйте быстро. Доверьтесь интуиции.

Читайте материал по теме: [Соискателя найдет кадровик-алгоритм](http://hbr-russia.ru/upravlenie/upravlenie-personalom/p14418/)

Работодатели должны оптимизировать процесс найма, призвав себе на помощь и здравый смысл, и хорошие манеры. Вот шесть довольно простых, но нужных шагов:

* Сделайте процесс прозрачным с самого начала для потенциальных сотрудников.
* Назначьте дату принятия решения.
* Свяжитесь с людьми и известите их о текущем положении, если процесс выходит за временные рамки.
* Ограничьте количество «попыток» (планов, схем, самих работ) и сразу дайте четко понять, каков должен быть конечный результат.
* Временные рамки для подачи материалов тоже должны быть разумными — 3–5 рабочих дней, никогда не говорите «завтра».
* Убедитесь, что каждый соискатель получил точный ответ в определенный срок. Электронная почта не только загрузила наш день, но и освободила нас от сложных персональных звонков. Используйте эти средства связи в своих интересах.

Очень успешная на разных поприщах актриса, продюсер и режиссер Лина Данэм замечательно сказала в недавнем интервью: «Я не из тех людей, что оставляют электронную почту или голосовые сообщения не открытыми неделями — я собираюсь быть одной из тех, кто ответит, даже если ответ отрицательный». Подобный подход очень вдохновляет.

**АННА КРИМЕР**

*Анна Кример была исполнительным вице-президентом и креативным директором Nickelodeon и Nick at Nite.*

[**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) |  |