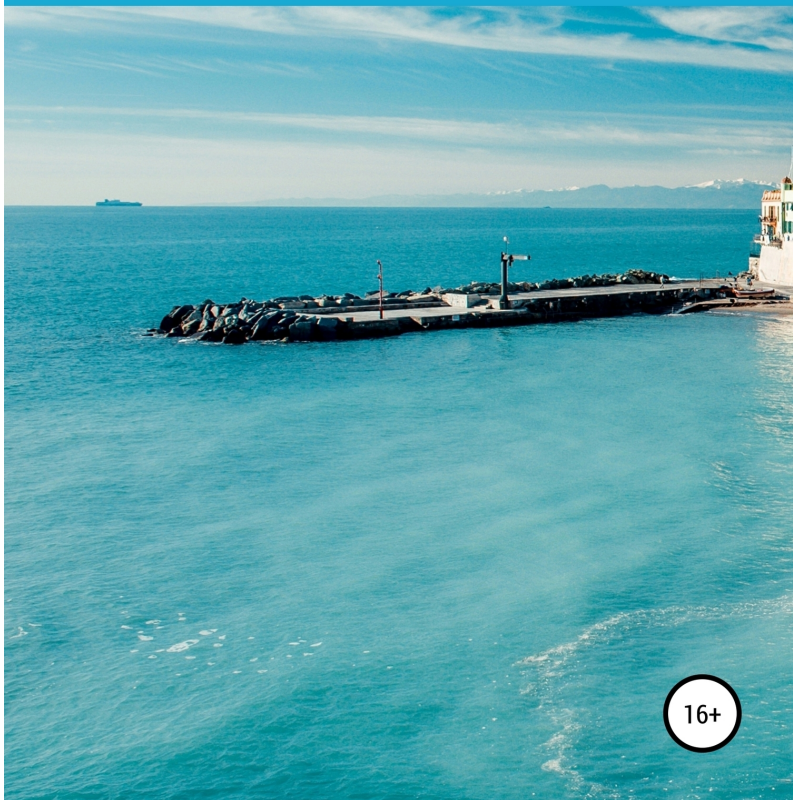


Бегляров Денис Андреевич

Поиск работы для топ-менеджеров

Резюме, вакансии, собеседования



16+

Денис Андреевич Бегляров
Комплексный поиск работы
для топ-менеджеров
в коммерции: резюме,
вакансии, собеседования

*http://www.litres.ru/pages/biblio_book/?art=39422525
SelfPub; 2019*

Аннотация

Консультанты по карьере являются ведущими профессионалами в сфере карьерного консультирования и карьерного коучинга. Наши практические знания и навыки очень важны и полезны для топ-соискателей на управленческие вакансии в коммерции. Обладая глубокими знаниями теории и практики, мы способны на практике помочь топ-соискателям найти такую работу, которая будет соответствовать их интересам и карьерным ожиданиям. Целевая аудитория книги: топ-менеджеры (генеральные директора, операционные директора, коммерческие директора, директора по маркетингу, финансовые директора, директора по закупкам и т.д.).

Содержание

Введение	4
Резюме	6
Экстра-Опции	10
Создание Портфолио	16
Конец ознакомительного фрагмента.	19

Введение

Книга “Комплексный поиск работы для топ-менеджеров: Резюме, Вакансии, Собеседования” – дальнейшее развитие рукописи учебного пособия под названием “Школа поиска работы” (автор: Бегляров Д.А.).

Российское Авторское Общество. Свидетельство № 14476 о регистрации и депонировании произведения – результата интеллектуальной деятельности. Настоящим удостоверяется, что в Российском Авторском Обществе зарегистрирован и депонирован результат интеллектуальной деятельности – рукопись учебного пособия под названием “Школа поиска работы”, автором которой, по его собственному заявлению, является Денис Андреевич Бегляров. По заявлению Д.А. Беглярова, все права на данный результат интеллектуальной деятельности, созданный в период с мая 2004 года по октябрь 2008 года, принадлежат исключительно вышеуказанному лицу. Д.А. Бегляров свидетельствует, что при создании вышеназванного результата интеллектуальной деятельности им не были нарушены права третьих лиц. Запись в Реестре за №14476 от 06 ноября 2008 года имеется. Копия произведения хранится в архиве Российского Авторского Общества.

Используется упрощенное для восприятия название “Школа поиска работы”; услуги ориентированы на топ-менеджеров.

Консалтинговые Услуги предоставляется в рамках Пакета Услуг: Поиск Работы “Под Ключ” / Все включено”.

Резюме

Резюме так важно, потому что резюме – это способ быть приглашенным на собеседование. Успешные резюме кандидатов создаются только профессиональными Консультантами по карьере.

Самостоятельно написанное кандидатом резюме не эффективно. Многие кандидаты думают: “мой профессиональный опыт работы говорит сам за себя”. Однако, практика, показывает – этого недостаточно.

Самостоятельно созданное кандидатом резюме – не эффективно; это находит отражение в том, что самостоятельно созданное кандидатом резюме просмотрела известная, интересная компания, но приглашение на собеседование не последовало; при самостоятельно созданном кандидатом резюме и при самостоятельном поиске работы, кандидат не может узнать от компании, почему компания не позвала кандидата на собеседование. Соответственно, при самостоятельном поиске работы, не имея обратной связи от компании-прямого работодателя (точнее честной обратной связи, а не формального ответа), кандидат не знает, как исправить свое резюме так, чтобы стать востребованным на рынке труда.

В понятии многих кандидатов поиск работы сводится только к написанию резюме; при этом некоторые кандидаты очень небрежно относятся к своему резюме.

Это идет из периода, когда в российской действительности не было понятия резюме, а было понятие автобиография, анкета и т.д.; поэтому тогда и учили, как писать простенькое резюме. Вся тонкость в том, что в современном периоде – резюме это не просто текст на страницу, а часть Консалтингового Проекта по поиску работы для кандидата.

Вопрос значительно шире, чем может показаться вначале. Реальность такова, что многие кандидаты недостаточно серьезно относятся к сфере HR. И, поскольку, с точки зрения таких кандидатов резюме ассоциируется с HR-функцией (к которой такие кандидаты так не серьезно настроены), то резюме таких кандидатов, созданные ими самими, не котируются на рынке труда.

Кандидаты должны понимать, что их (кандидатов) профессионального опыта работы и профессиональных знаний и навыков – недостаточно, чтобы быть успешными кандидатами на рынке труда. Когда кандидаты – работают, то они могут выстраивать свои взаимодействия с HR их компаний-прямых работодателей так, как считают нужным; но когда кандидаты выходят на открытый рынок труда, там дей-

ствуют совершенно другие правила взаимодействия.

Успешный поиск работы для кандидатов возможен только с помощью Консультантов по карьере и Проектных команд (объединяющих представителей различных бизнес-профессий), под руководством Консультантов по карьере.

С помощью Консультанта по карьере у кандидата будет вся необходимая информация, благодаря которой кандидат сможет взглянуть на свое резюме глазами работодателя. И в результате, под руководством, с помощью и при непосредственном участии Консультанта по карьере, кандидат сможет создать такое резюме, мимо которого интересующая кандидата компания-прямой работодатель просто не сможет пройти мимо.

Создать настолько успешное резюме для кандидатов Консультанты по карьере могут за счет того, что они досконально знают, как подходят к оценке кандидатов рекрутеры, сотрудники HR-Департаментов, руководители и собственники, и в чем их подходы отличаются.

Соискатели – топ-менеджеры, когда просят нас: просто посмотреть резюме, посоветовать по резюме, дать советы по резюме, подсказать с резюме, подкорректировать резюме и аналогичные варианты – в действительности просят о дру-

ГОМ.

Это очень тонкий момент. На самом деле таким кандидатам нужно не резюме; резюме же не картина, чтобы вставить резюме в раму, повесить на стену и любоваться. На самом деле таким кандидатам нужны деньги, которые они хотят зарабатывать на работе, которую (работу) они хотят найти с помощью резюме.

То есть такие кандидаты, прося у нас – просто посмотреть резюме, посоветовать по резюме, дать советы по резюме, подсказать с резюме, подкорректировать резюме и аналогичные варианты – на самом деле, рассчитывают зарабатывать на новой работе, полученной (работы) ими (кандидатами) с помощью созданного нами для них резюме.

Поэтому кандидаты просят нас об очень ценных Консалтинговых Услугах.

Экстра-Опции

Мы создаем новых кандидатов с уникальным профессиональным профайлом в соответствии с пожеланиями компаний-прямых работодателей путем адаптации и правильной подачи информации, с правильным расставлением акцентов, информации о профессиональном опыте, знаниях и профессиональных навыках кандидатов в соответствии с требованиями рынка труда.

Результатом этой работы становится выпуск на рынок кандидатов, обладающих уникальным опытом, знаниями и навыками, востребованными на рынке труда и обладающими высокой ценностью.

Кандидаты, прошедшие подготовку в рамках Консалтинговых Услуг являются одновременно превосходными профессионалами и превосходными кандидатами, умеющими преподнести себя на собеседованиях и договориться с компаниями-прямыми работодателями о наилучших условиях найма.

Мы осуществляем наиболее выгодное для кандидата позиционирование кандидата на рынке труда, представляя информацию о кандидате в максимально информативном, яр-

ком и емком формате.

Эффективность продвижения кандидата определяется наиболее четким позиционированием кандидата на рынке труда. Мы определяем, что кандидат может предложить на рынке труда, в какую компанию-прямого работодателя, на какую управленческую вакансию, с каким функционалом претендует кандидат на рынке труда, в какой компании-прямом работодателе наиболее востребован кандидат данного опыта работы и профессиональных знаний и навыков. Всю эту информацию мы формализуем в документе – резюме кандидата.

Резюме наших кандидатов полностью готовы к направлению компаниям-прямым работодателям. Кандидаты, которых мы готовим, готовы к прохождению собеседований любого уровня.

Желая видеть на управленческой вакансии кандидата, образование, опыт и навыки которого в максимальной степени позволяли бы решать профессиональные бизнес-задачи, стоящие перед бизнесом, компания-работодатель порой выдвигает такой перечень обязательных требований, в том числе, сочетание которых почти не встречается, к кандидатам, соответствовать которым (требованиям) представляется крайне сложной, а зачастую, и почти невозможной задачей.

Осуществляя поиск на открытом рынке труда, компании-работодатели имеют возможность выбрать претендентов на управленческую вакансию из числа кандидатов, похожих друг на друга, чей профессиональный опыт, знания, навыки представляют собой вполне стандартное предложение. Консультант по карьере занимается, в том числе тем, что помогает кандидатам за счет правильной подачи информации о себе, умелом акцентировании внимания на уникальных знаниях и навыках выделиться из числа прочих соискателей.

Именно Консультант по карьере знает, как правильно подать информацию в резюме кандидата, чтобы кандидат был приглашен на собеседование. Кандидатов-звезд создает именно Консультант по карьере.

Формирование резюме кандидата в соответствии с требованиями управленческой вакансии – это модификация информации о кандидате, отраженной в резюме, в соответствии с конкретными требованиями конкретной управленческой вакансии конкретной компании-прямого работодателя. При формировании резюме кандидата в соответствии с требованиями вакансии, в информацию о кандидате, отраженную в резюме, индивидуально добавляются свободные модификаторы – ключевые моменты, на которую в первую очередь обращают внимание компании-прямые работодатели.

ли. В итоге, сохраняя всю правдивость информации, представленной в резюме кандидата, осуществляется формирование резюме кандидата в соответствии с требованиями вакансии.

Формирование продвигаемого кандидата в соответствии с требованиями управленческой вакансии означает как формирование внутреннего соответствия (ожидания кандидата от вакансии, внутренняя уверенность в своих профессиональных знаниях и навыках и т.д.), так и формирование внешнего соответствия (подача информации в резюме, умение проходить собеседования и т.д.).

Точка зрения кандидата, что он такой, как есть, и ожидания того, что компания-прямой работодатель примет его на работу таким, какой он есть, изначально ошибочна. Компания-прямой работодатель, образно говоря, тренирует кандидатов в соответствии с корпоративной культурой компании-прямого работодателя, чтобы они (кандидаты) эффективно работали в рамках именно этой компании-прямого работодателя.

Этим же и объясняется наличие периода адаптации в рамках компании-прямого работодателя, ведь стоит задача не только проверить кандидата в работе и его соответствие корпоративной культуре компании-прямого работодателя, но и

сделать так, чтобы по подходам к бизнесу, корпоративной культуре и т.д. кандидат соответствовал требованиям компании-прямого работодателя.

Каждый кандидат уникален, уникальность кандидата определяется сочетанием его образования, опыта работы, профессиональных знаний и навыков. В то же время, сочетание образования, опыта работы, профессиональных знаний и навыков кандидата – это предложение на рынке труда, которое (предложение) соискатели предлагают компаниям-прямым работодателям, соответственно для успешного продвижения необходимо соответствие предложения требованиям.

При оценке рекрутерами компаний-прямых работодателей соответствия кандидата требованиям управленческой вакансии, рекрутеры компаний-прямых работодателей действуют достаточно механически, просто сравнивая резюме кандидата с описанием управленческой вакансии. При соответствии – кандидата приглашают на собеседование, при несоответствии – кандидата отклоняют.

Формирование резюме кандидата в соответствии с требованиями управленческой вакансии требует высочайшего уровня профессионализма Консультанта по карьере, потому что задача именно убедительно “вместить” опыт кандидата

в профайл управленческой вакансии.

Создание Портфолио

Портфолио – это профессиональная подборка материалов, которые могут подробно рассказать о достижениях кандидата, содержащая образцы работ кандидата, примеры реализованных проектов и дающая представление о предлагаемых возможностях кандидата.

Портфолио – одно из важнейших составляющих успешного поиска работы для кандидатов.

Ознакомившись с портфолио кандидата, рекрутер кадрового агентства или рекрутер компании-прямого работодателя может сделать выводы об опыте и профессионализме кандидата еще до момента личного собеседования. Таким образом, от качества портфолио кандидата напрямую зависит заинтересованность рекрутеров кадровых агентств и компаний-прямых работодателей в кандидатуре конкретного кандидата, его (кандидата) востребованность на рынке труда.

Портфолио – это отображение в фактах профессиональных качеств и достижений кандидата. Портфолио – это система оценки профессиональных знаний, навыков и достижений кандидата.

Портфолио может включать документы, формирующие

представление о специфике подхода и мере профессиональной эффективности кандидата. Кроме того, портфолио фиксирует индивидуальные достижения и победы кандидата, в портфолио кандидата накапливаются сведения, касающиеся успехов кандидата в работе.

Портфолио кандидата является визуальным отображением выполненных Проектов, перечисленных в резюме кандидата.

Портфолио кандидатов широко используется в резюме кандидатов, претендующих на управленческие вакансии: Генеральный директор, Операционный директор, Исполнительный директор, Коммерческий директор, Директор по продажам, Директор по маркетингу, Финансовый директор, Технический директор, Директор по строительству, Директор по информационным технологиям, Директор по развитию розничной сети, Административный директор и т.д.

Портфолио кандидата является важным визуальным аргументом, подтверждающим эффективность работы и профессионализм кандидата.

Задача портфолио кандидата – предоставить компании-прямому работодателю полное, наглядное и яркое представление о знаниях, способностях и достижениях кандидата.

та. В конечном итоге компании-прямому работодателю важны не достоинства кандидата, а результаты его деятельности. И кандидат, желающий получить Предложение о работе, должен убедить компанию-прямого работодателя, в том числе, посредством портфолио, что знает, как добиться этого результата, и что именно он способен его добиться.

Профессиональное портфолио кандидата имеет определенные стандарты оформления, предполагающие особую структуру и последовательность изложения информации и представления материалов. Чтобы портфолио помогало создать наилучшее впечатление о кандидате у рекрутеров кадровых агентств и рекрутеров компаний-прямых работодателей, важно не только наполнить портфолио правильным содержанием, но и составить портфолио, следуя всем правилам и формальностям.

В рамках разработки портфолио кандидата определяются и успешно решаются следующие задачи:

Какие стороны профессионального опыта кандидата следует отразить в его (кандидата) портфолио;

Какие работы (Проекты) размещать в портфолио кандидата, в каком количестве и в каком объеме;

Конец ознакомительного фрагмента.

Текст предоставлен ООО «ЛитРес».

Прочитайте эту книгу целиком, [купив полную легальную версию](#) на ЛитРес.

Безопасно оплатить книгу можно банковской картой Visa, MasterCard, Maestro, со счета мобильного телефона, с платежного терминала, в салоне МТС или Связной, через PayPal, WebMoney, Яндекс.Деньги, QIWI Кошелек, бонусными картами или другим удобным Вам способом.