

Ирина Соболева

Сопрово-
дительное
письмо

Summary

Рекрутер

**О поиске работы
начистоту,
или
Байки старого
рекрутера**

CV

HR

Карьера

Over-
qualified

Резюме

12+

Ирина Соболева

**О поиске работы начистоту,
или Байки старого рекрутера**

«ЛитРес: Самиздат»

2016

Соболева И. В.

О поиске работы начистоту, или Байки старого рекрутера /
И. В. Соболева — «ЛитРес: Самиздат», 2016

ISBN 978-5-532-10567-6

Эта книга для тех, кто работает по найму в средних и крупных российских и международных компаниях либо хочет перейти в компании такого масштаба. Книга будет полезна людям разного профессионального уровня – от секретарей до директоров. Для молодых людей, кто только начинает свою карьеру и никогда раньше не искал работу, книга может представлять интерес, но станет скорее «зоной ближайшего развития». Кроме того, книга может быть интересна начинающим специалистам в области подбора персонала, которые пока не представляют, с какими сложностями с точки зрения взаимодействия с кандидатами они могут столкнуться.

ISBN 978-5-532-10567-6

© Соболева И. В., 2016
© ЛитРес: Самиздат, 2016

Содержание

От автора	6
Предисловие, или Принципы, лежащие в основе книги	8
Часть 1. Факторы профессионального выбора	9
Глава 1. Общие тенденции	10
Скорость изменений увеличивается	10
Рынок труда – синусоида	10
Процесс принятия решений усложняется	11
Увеличение доли удаленной и проектной работы	11
Равные возможности на рынке труда	11
Хочешь есть – стань профессионалом	11
Гибкость – всему голова!	12
Переинформация	12
Эпоха SMS	12
«Свободный» график 24*7	12
Продолжительность рабочей жизни растет	13
Глава 2. Общепринятое мнение	14
Факторы внешние, а не внутренние	14
Конец ознакомительного фрагмента.	15

С вопросами и пожеланиями вы можете обращаться:

Тел. +7 900 633 1331

e-mail info@irina-soboleva.ru

www.Irina-Soboleva.com

В соцсетях:

<https://vk.com/careerconsultant>

<https://www.facebook.com/irina.careerconsultant/>

<https://www.linkedin.com/in/sobolevairina/>

https://www.instagram.com/irina_recruiter/

От автора

Знаю, как иногда хочется обсудить свои сложности с человеком, который является экспертом в той или иной сфере. Но и сколько опасений возникает: вдруг меня не поймут, вдруг эксперт окажется не таким уж и экспертом, вдруг у моей проблемы нет решения... Когда я задумывала эту книгу, мне хотелось, чтобы она играла роль такого «разговора тет-а-тет», хотелось осветить в ней как можно больше вопросов и «узких мест» процесса поиска работы, и главное – хотелось сделать такой разговор доступным.

Эта книга для тех, кто работает по найму и кому такая работа подходит. Причем работает по найму в средних и крупных российских и международных компаниях либо хочет перейти в компании такого масштаба. Я не касаюсь вопросов подбора сотрудников в мелком российском бизнесе, где решения, как правило, принимает один человек (собственник). Во-первых, потому, что мой опыт на 90 % связан с подбором персонала для достаточно крупных корпоративных структур, где собственник далек от ежедневных забот рядовых сотрудников. А во-вторых, потому, что решения о найме сотрудников в мелком бизнесе принимаются намного проще и быстрее.

Книга будет полезна людям разного профессионального уровня – от секретарей до директоров. Для молодых людей, кто только начинает свою карьеру и никогда раньше не искал работу, книга может представлять интерес, но станет скорее «зоной ближайшего развития». Кроме того, книга может быть интересна начинающим специалистам в области подбора персонала, которые пока не представляют, с какими сложностями с точки зрения взаимодействия с кандидатами они могут столкнуться.

Главной задачей книги я ставила повышение культуры трудоустройства. Я приоткрою некоторые секреты успешного трудоустройства, за что, возможно, некоторые рекрутеры будут корить меня. Однако я считаю, что давно пришло время повысить качество взаимодействия между кандидатами и компаниями, чтобы наладить по-настоящему партнерские и взаимовыгодные отношения. Считаю, что пора прекращать «разброд и шатание» на рынке труда, которые приводят к неосознанным решениям и в конечном итоге ведут к текучке персонала в компаниях и отсутствию стабильности в рабочей жизни людей. Ведь и компании и сотрудники хотят одного и того же – иметь меньше проблем с поиском сотрудников/работы, получать большую прибыль/зарплату и большую удовлетворенность от своей деятельности.

В книге процесс поиска работы рассматривается шире, чем привычная модель «написание резюме – отклики на вакансии – прохождение собеседований – выход на новую работу». Я постаралась коснуться также глобальных тенденций, особенностей локального рынка труда, типичных ошибок при поиске работы и рассказать, где искать помощи, если с поиском работы возникают трудности. Я не касалась тех вопросов, которые и так очень подробно освещены другими моими коллегами, например, как составить резюме и как одеться на собеседование. Я постаралась дать взгляд «по ту сторону», рассказать о том, какие мысли и чувства возникают у рекрутеров и нанимающих менеджеров при поиске сотрудников, какой логикой они руководствуются. Надеюсь, этот взгляд поможет вам лучше выстроить с ними взаимодействие и сделать процесс поиска работы более плодотворным.

Моя профессиональная мечта – чтобы каждый человек мог найти путь к себе и работать именно в той сфере, которая подходит ему больше всего. Чтобы в детях с самого раннего возраста открывали и развивали их таланты, взрослые помогали им найти себя в профессиональной сфере, и таким образом росли бы новые счастливые поколения людей. И когда я писала эту книгу, мне очень хотелось, чтобы больше людей поверили в себя, нащупали свою тропинку, добились лучших результатов в карьере и вообще в жизни. Я буду очень рада, если бы хотя бы

один человек, прочитав мою писанину, отбросил ее с криком «Эврика!» и полетел, как человек в рекламе «Ред Булла»! (Шучу!)

Предисловие, или Принципы, легшие в основу книги

Для того чтобы было понятно, чего ожидать от книги, я бы хотела рассказать о тех принципах, которые легли в ее основу и которыми я руководствуюсь в своей работе и жизни. Возможно, некоторые из них отличаются от того, что вы уже читали о поиске работы. Но, на мой взгляд, только следование этим принципам поможет всем нам сделать действительно прорыв в культуре трудоустройства.

Во-первых, нет ничего лучше правды и не может быть лжи во спасение. В книге я неоднократно призываю говорить только правду. Причем правду не только другим людям, но и самим себе, а это бывает даже сложнее. Вы также можете не сомневаться, что все истории из книги абсолютная правда, они либо происходили со мной, либо я была их свидетелем. Однако поскольку моя работа в рекрутменте является коммерческой тайной, во многих историях настоящие имена и названия скрыты.

Вторым принципом является то, что человек может очень многое (не все, конечно, ибо я верю в Бога). Но он может действительно поменять свою жизнь, вырваться из замкнутого круга, если сам этого захочет и найдет в себе силы. И чем большую ответственность за свою жизнь человек на себя берет, тем ближе она к его идеалу.

В-третьих, опыт ошибок намного ценнее, чем удачный опыт. Если вы никогда не совершали ошибок, значит, вы или вообще ничего не делали, или просто не осознаете своих ошибок. И как бы вы ни любили свое дело, ничто на 100 % не уберезет вас от неудач и неуспеха.

В-четвертых, я считаю, что резюме, безусловно, очень важно при поиске работы, но оно абсолютно не гарантирует успеха. Надеюсь, вы продолжите чтение моей книги и еще не раз увидите, что по моей теории профессионального роста залог успеха – это любовь к своему делу и четкое понимание цели (это, кстати, абсолютно всего касается, не только работы).

И наконец, в-пятых, я уверена, что жизнь в целом справедлива и люди в большинстве случаев получают то, чего они достойны и чего на самом деле хотят. Это самый сложный принцип, к которому я дольше всего шла. Конечно, бывают случаи, когда жизнь идет не так, как вы хотели. Но даже в таких случаях я считаю, что прежде чем гневить Бога, нужно заглянуть внутрь себя и поискать ответ там.

Часть 1. Факторы профессионального выбора

Прежде чем мы перейдем к конкретным вопросам о поиске работы, я очень вкратце коснусь тех факторов, которые влияют на профессиональную жизнь людей. Эти факторы не всегда очевидны, но часто определяют профессиональный выбор. Однако мне бы хотелось вывести их в поле вашей осознанности и подчеркнуть то, что не всегда и не всем они помогают принять правильное решение. Важно научиться распознавать, когда это ваше собственное мнение, а когда более сильные глобальные тенденции или сложившееся за много лет общепринятое мнение.

Глава 1. Общие тенденции

Начнем с общих, можно сказать, глобальных тенденций, которые мы наблюдаем не только в профессиональной сфере, но и во многих других сферах нашей жизни. Детальное рассмотрение этих тенденций помогает понять причины явлений, которые не всегда кажутся приятными. Например, почему рекрутеры не читают резюме, а кандидаты – описания вакансий.

Если эта тема покажется вам интересной и вы захотите в нее углубиться, могу порекомендовать две книги, где эти же вопросы рассматриваются более подробно – это «Будущее работы»¹ и «Атлас новых профессий»².

Скорость изменений увеличивается

Вы замечали, как быстро меняется современный мир? Кажется, сейчас об этом не говорит только ленивый. С тех времен, когда человек научился добывать огонь, до изобретения колеса прошло около миллиона лет. Со времени изобретения письменности до изобретения печатной машинки прошло около четырех тысяч лет. А со времени изобретения радио до изобретения Интернета – всего около 100 лет. Скорость изменений увеличивается в геометрической прогрессии.

Рынок труда тоже очень быстро и очень сильно меняется. Сейчас ситуация на рынке может кардинально измениться буквально за один день. Если раньше люди могли работать на одном предприятии с окончания университета до пенсии, то сейчас это практически невозможно. Наоборот, слишком продолжительный опыт работы на одном месте может говорить о том, что кандидат боится изменений в своей рабочей жизни.

Например, в «черный понедельник», 16 декабря 2014 года, около 30 % вакансий, по которым я работала, были заморожены из-за резкого скачка курса валют. Некоторые компании впоследствии вернулись к поиску сотрудников, а какие-то отказались от подбора совсем.

Рынок труда – синусоида

Очень быстрые и значительные изменения приводят к тому, что рынок труда похож на синусоиду: то развивается, то падает. Вместе с тем меняется и соотношение сил – в разное время преимущество находится то на стороне работодателей, то на стороне кандидатов.

Например, до кризиса 2008 года рынок был «кандидатским» и нужно было успеть «ухватить» понравившегося специалиста. С 2008 и до примерно 2011 года весы перевешивали в другую сторону: рынок стал «рынком работодателя». Компании стали тщательнее выбирать «по одежке», личным качествам и другим, мало связанным с профессиональными вопросами качествам. С 2011 по 2014 годы рынок снова стал скорее «кандидатским», многие компании развивались после кризиса, и кандидаты имели выбор. После введения санкций против России в 2014 году количество вакансий снова стало значительно меньше.

¹ Линда Граттон. Будущее работы. Что нужно делать сегодня, чтобы быть востребованным завтра. – М., 2012.

² Атлас новых профессий. – Сколково и Агентство стратегических инициатив. – М., 2015.

Процесс принятия решений усложняется

Однако независимо от того, растет экономика или падает, многие рекрутеры сходятся во мнении, что за последние годы компании стали дольше и тщательнее принимать решение о найме. Кажется, прошли те времена, когда вакансию можно было закрыть за неделю. Сейчас подбор даже на простые вакансии начального уровня растягивается на месяцы.

Мир не просто ускорил свое развитие, он усложнился в миллионы раз. Экономическая ситуация зависит от множества факторов и меняется каждый день. Сейчас процесс принятия любого решения напоминает скорее паутину, в середину (то есть к решению) которой ведут тысячи нитей. Даже выбирая новый автомобиль, вы будете сравнивать не только цену, а еще множество технических характеристик. А что уж там говорить про такое жизненно важное решение, как выбор нового работодателя?

Как это ни цинично, на рынке труда для компаний кандидаты являются «товаром». Поэтому уже недостаточно просто быть хорошим человеком и иметь хороший опыт работы. Соискателям необходимо уметь выгодно представить свой профессиональный опыт в резюме и на собеседовании, да и вообще следить за изменениями в «правилах игры» на рынке труда.

Увеличение доли удаленной и проектной работы

Благодаря объединяющему весь мир Интернету во многих сферах можно найти удаленную работу. Со временем эти возможности будут только расширяться, так как компании научатся управлять удаленными командами. К тому же удаленный режим работы будет только на руку работодателям: никаких расходов на офис, электроэнергию, Интернет, оборудование и офисную технику. А при временных контрактах – и никаких больничных, отпусков, тренингов для сотрудников, питания, ДМС и прочего.

Равные возможности на рынке труда

Линда Граттон в своей книге «Будущее работы» пишет, что в будущем у людей по всему миру будут равные возможности в обучении и работе. Если у человека есть доступ в Интернет, он может пройти обучение онлайн из любой точки мира, будь это США или Никарагуа, уже сегодня. А во многих сферах и найти удаленную работу. Таким образом, люди на рынке будут конкурировать только по профессиональным качествам и репутации, а не по месту жительства.

Хочешь есть – стань профессионалом

По некоторым прогнозам, через 10–20 лет около 50 % современных профессий будет заменено роботами. Но в то же время к 2025 году прогнозируется появление около двух миллионов (!) новых специальностей.

В эпоху роботов расслоение общества еще больше усугубится. Прогнозируется, что роботами будут заменены так называемые средние профессии – достаточно сложные с точки зрения механического исполнения, но не имеющие интеллектуальной и творческой составляющей. Таким образом, люди будут выполнять либо работу, связанную с разработкой чего-то принципиально нового, творчеством, либо самую примитивную и низкооплачиваемую работу, которую нет смысла заменять роботами по экономическим соображениям. Поэтому со временем будет все сложнее найти достаточно простую работу, которая бы более-менее достойно оплачивалась.

Во времена Интернета можно найти любую информацию, которая еще 10–15 лет назад была недоступна. Сейчас многие люди, прежде чем пойти на собеседование, ищут отзывы о компании в Интернете. Начинают появляться и сервисы, где можно найти информацию о кандидатах. Информация становится все более открытой, и люди более осознанно подходят к выбору товаров, услуг и сотрудников.

Роботы и доступность информации делает профессионализм не просто выбором, а необходимостью. Сейчас мало кто купится на красивую рекламу. Зато сарафанное радио работает лучше любой рекламы во все времена. Главным в продвижении товаров, услуг и участников рынка труда становятся не реклама и маркетинг, а соотношение «цена – качество». Залогом успеха для профессионалов сейчас все больше становится репутация.

Гибкость – всему голова!

В то же время в связи с лавинообразными изменениями многие профессии устаревают, и от профессионалов требуется умение быстро подстраиваться под меняющиеся условия рынка. Для этого необходимо не просто быть профессионалом в своей узкой отрасли, а обладать так называемыми надпрофессиональными качествами и быть готовым быстро перейти в смежную или даже совершенно другую отрасль при кардинальных изменениях на рынке.

Переинформация

Сейчас вы можете найти в Интернете все что захотите, но вам приходится ограничивать себя, чтобы не сойти с ума от избытка информации. Это явление я называю «переинформация». Подтверждением моих слов становятся все новые бизнес-книги, в которых учат уже не управлять временем и расставлять приоритеты, а ограждать себя от этого бесконечного «белого шума» информации.

Информации во всех сферах становится настолько много, что обычному человеку просто невозможно разобраться во всех профессиональных и жизненных вопросах. Поэтому сейчас наблюдается тенденция углубления в свои профессии. Также во многих сферах появляются консультанты, которые всегда в курсе происходящих изменений в определенной сфере и консультируют других людей.

Эпоха SMS

Глобальное ускорение темпа жизни и явление «переинформации» приводит к появлению эпохи, как я ее называю, коротких информационных сообщений. Это явление вы можете наблюдать во всем, в том числе на рынке труда. Рекрутеры практически никогда не читают резюме кандидатов полностью – они ищут ключевые слова. Так же и кандидаты редко читают полностью требования вакансии. Если кандидат не видит в объявлении самой сути, то он откликается на всякий случай.

К сожалению, большинство людей еще не адаптировались к этому явлению и продолжают тратить слова на ненужные формальности, упуская главное. Это приводит к тому, что и кандидаты и рекрутеры делают очень много ненужной работы и качество взаимодействия в целом снижается. И ведь возмущаться бесполезно – это явление нашей жизни.

«Свободный» график 24*7

Возможность работать удаленно, с одной стороны, открывает много возможностей, так как вы можете самостоятельно планировать свое время. Однако с другой стороны, это значит,

что в вашей жизни больше нет четкого разделения «с 9 до 18 – работа, с 18 до 9 – личная жизнь». Уже сегодня многие люди сталкиваются с необходимостью работать сверхурочно и по выходным. Многие компании считают это нормой, а вовсе не жертвой в ущерб личной жизни, и поэтому не оплачивают переработки. Однако если учесть все нарастающий поток информации, который обрушивается на нас, времени для ее переработки требуется все больше, и таким образом свободный график превращается в практически круглосуточный график без выходных и отпусков.

Продолжительность рабочей жизни растет

Линда Граттон в своей книге «Будущее профессий» пишет, что к 2050 году каждый третий человек на Земле будет на пенсии. И если прогнозы о продолжительности жизни до 100 лет верны, то не придется рассчитывать, что продолжительность рабочей жизни будет такой же, как сейчас. Уже сегодня во многих странах идут разговоры о необходимости повышения пенсионного возраста. Демографические провалы не дают возможности обеспечить пенсионеров достойной пенсией. Это значит, что мы будем работать не до 55 лет, как наши родители, а до 60–65 лет и дольше. И тогда компаниям ничего не останется, кроме как нанимать на работу людей старшего возраста.

Ученые и творческие люди уже сейчас работают до 80, а то и до 90 лет. Надеюсь, что они делают это по собственной инициативе, чтобы не превращаться в «живые трупы», а продолжать жить ради высшей цели, которую вкладывают в работу. Однако не для всех, особенно тех, кто не любит свою работу, это будет приятным выбором. Если наши родители работали около 35 лет, то мы будем работать лет 45. И если вы не любите свою работу, это означает 45 лет мучений. Так стоит ли откладывать принятие решения и переход в более интересную для вас сферу, даже если вы уже потратили на работу в своей нынешней отрасли пять, 10 или 15 лет?

Глава 2. Общепринятое мнение

Глобальные тенденции влияют на всех людей на планете. Но в каждой стране, городе, в каждом обществе есть еще и сложившееся общепринятое мнение, общественный взгляд на те или иные вопросы. Это мнение «помогает» сделать выбор, если со своим собственным мнением человек еще не определился. В этой главе я хочу осветить те, как я их называю, клише рынка труда, которые распространены в России и с которыми я встречалась в своей работе. Если при поиске работы вам приходилось испытывать такое зудящее чувство, словно что-то не так, хотя все вокруг утверждают, что это хороший вариант, подумайте – не с этими ли клише вы сталкивались?

Факторы внешние, а не внутренние

В моей практике я встречала много людей, которые говорили, что выбрали ту или иную профессию потому, что в этой специальности люди зарабатывают, или потому, что это престижная работа. Это можно сравнить с тем, как если бы человек говорил: «Я хочу работать врачом, потому что врачи сидят в отдельном кабинете, носят белый халат и к ним все обращаются по имени-отчеству». Люди, которые смотрят на «кабинеты» и «халаты», гонятся за формой, но не видят сути. Определяющим в принятии решений для них становится внешний, а не внутренний фактор. Суть же заключается в том, что задача врача – помочь человеку избавиться от болезни. Подумайте сами, к какому специалисту пошли бы вы, особенно в критической ситуации? К тому, кому нравится сидеть в кабинете в белом халате и раздувать щеки, или к тому, кто искренне желает вам помочь?

Я глубоко убеждена, что престиж и деньги – это вторичное следствие хорошей работы. Конечно, исключения бывают, но они только подтверждают правило. А залог хорошей работы – это ваша мотивация, удовлетворение, которое работа вам приносит. Но мотивация, любовь к профессии может быть только внутренней. Ее не могут разжечь даже трое детей на вашей шее или ипотека на 20 лет.

Когда я задаю своим кандидатам, успешным профессионалам, вопрос, почему они любят свою работу, они всегда называют нематериальные причины. Это всегда смысловые причины, которые не лежат на поверхности. Причем люди могут работать годами в той сфере, которая им нравится, прежде чем полностью осознают этот смысл. Если вы спросите меня, в чем смысл моей работы, я отвечу: в том, чтобы сделать мир более гармоничным, помогая людям находить себя в профессии.

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.