

МЫ ВАМ ПЕРЕЗВОНИМ!



ВАЛЕРИЯ
ВОЛКОВА

Почему вас
не нанимают на самом
деле и как стать
кандидатом, которого хотят все



Валерия Волкова

**Мы вам перезвоним!
Почему вас не нанимают
на самом деле и как стать
кандидатом, которого хотят все**

«Автор»

2022

Волкова В.

Мы вам перезвоним! Почему вас не нанимают на самом деле и как стать кандидатом, которого хотят все / В. Волкова — «Автор», 2022

Соискатели часто обижаются на работодателей из-за отказа в работе. Но какие причины отказа могут быть на самом деле? А если они, наоборот, оказывают вам услугу? И что сделать, чтобы вас все-таки приняли? Ответы на эти вопросы вы найдете в новой книге HR-специалиста и карьерного консультанта Валерии Волковой. Вы подробно узнаете о трех главных ингредиентах успешного трудоустройства: активном поиске работы с задействованием всех каналов, составлении продающего резюме и эффективной самопрезентации на собеседовании, которая поможет вам выгодно преподнести все сильные стороны и достижения. Используя инструменты из книги, вы станете тем кандидатом, которого выберут самые подходящие вам работодатели.

© Волкова В., 2022

© Автор, 2022

Содержание

Введение	5
Почему вас не берут на работу	7
Дело не всегда в вас	7
Что вы могли сделать не так	10
Конец ознакомительного фрагмента.	11

Валерия Волкова

Мы вам перезвоним! Почему вас не нанимают на самом деле и как стать кандидатом, которого хотят все

Введение

Сегодняшний рынок труда принадлежит не кандидатам, а компаниям. Если мы зайдём на самый популярный сайт по поиску работы, то увидим, что на нём размещено около одного миллиона вакансий и около 40 (!) миллионов резюме.

Поэтому во время поиска работы вы ищете покупателя на ваши знания, навыки и весь ваш опыт как на рынке с огромной конкуренцией. Только на рынке труда. Даже если кому-то не нравится такое сравнение, это так.

Самое главное, что вы должны понять – на время поиска вы становитесь продавцами себя, и вам нужно как можно выгоднее продать свое время и весь свой опыт. Важно определить свою ценность и суметь это хорошо подать.

А работодатель на это время становится покупателем, который готов заплатить деньги, но за то, что ему действительно нужно.

Это то же самое, когда вам нужен какой-то товар, например, новый телевизор, и вы начинаете искать подходящий под ваши потребности. Вы тщательно смотрите характеристики, читаете отзывы, рассматриваете фотографии, пробуете его на деле в магазине. Как правило, многое зависит и от рекламы, как этот телевизор представлен в интернете или в самом магазине. Стоит ли он включенным на витрине или пылится в углу. Хвалит ли его продавец, интересно рассказывает про его преимущества или говорит о нем сухие факты.

В итоге вы покупаете тот, который вам подходит больше всего. По характеристикам, внешнему виду и бюджету. Может быть, покупатель рядом с вами выберет другую модель, потому что она подходит ему больше. И это не значит, что ваш телевизор или его хуже, просто под ваши потребности и желания вам подошли разные виды. Дальше вы идёте на кассу и платите деньги, закрывая свою потребность в просмотре передач и фильмов.

Так и у работодателя есть потребность в специалисте с определенными знаниями и навыками для того, чтобы он мог решить определенные задачи бизнеса. И он готов заплатить за это. Он также идет на рынок труда и выбирает подходящего кандидата по резюме, портфолио и результатам собеседования. И здесь тоже немалую роль играет то, как себя представит будущий работник. Как он выгодно покажет все свои характеристики, чтобы работодатель понял, что этот кандидат подходит под все его потребности.

Но какой бы хорошей не была реклама, если вам нужен, например, определенный размер телевизора под полку в шкафу, то вы не возьмете с другими параметрами. Это не значит, что другой плохой. Нет. Просто он не подходит вам по конкретному, важному для вас, моменту.

То же самое можно сказать и про работодателя. На каждую вакансию у него есть портрет кандидата. И если вы не подходите по какому-то важному параметру, который связан со спецификой должности, вас не выберут. В таком случае не стоит обижаться и огорчаться. Значит вам с этой компанией просто не по пути. И для вас это тоже полезно, что вы зря не потеряете время и силы.

Поэтому вывод такой – старайтесь показать все свои характеристики и преимущества с самых лучших сторон. Всегда думайте о себе, как о продукте, который нужно грамотно упаковать и наиболее выгодно продать работодателю.

Но не нужно расстраиваться и обижаться, если выбрали не вас. Лучше определите свою ценность на рынке труда, свои сильные стороны, преимущества, лучшие качества, подготовьте хорошее резюме и яркую самопрезентацию, чтобы представить себя перед будущим работодателем в самом выгодном свете. А как это сделать, рассмотрим в этой книге.

Почему вас не берут на работу

Дело не всегда в вас

Чтобы было понятнее, почему вместо вас на желаемую вакансию могут выбрать другого кандидата, для начала давайте посмотрим, как работает HR – специалист по подбору персонала.

Во время поиска нового сотрудника он имеет четкий портрет кандидата, который они составляют вместе с руководителем, исходя из потребностей, задач и проблем должности.

Также этот «идеальный кандидат» должен подойти под стиль руководства начальника отдела, вписаться в корпоративную культуру компании и атмосферу коллектива внутри отдела. И если там работают настоящие «акулы», а кандидат окажется с достаточно мягким характером, его просто «съедят». И HR прекрасно знает обо всем, что происходит в компании и в каждом отделе. Это его работа.

Дальше он начинает отбирать резюме кандидатов, в которых он видит этот идеальный портрет. Или хотя бы приближенный к нему. Только представьте, что на одну должность HR может получить десятки и сотни резюме, особенно если это особо популярные профессии, такие как юрист, бухгалтер, экономист, секретарь или маркетолог. И провести собеседование со всеми кандидатами невозможно чисто физически.

Поэтому уже на этапе отбора резюме приходится отсеивать все мало подходящие. Хотя очень даже может быть, что кандидат просто плохо составил резюме и на самом деле является самым подходящим. Но как специалист по подбору узнает об этом, как он выявит идеального кандидата в его «дремучем» резюме? Помогите ему, покажите, что вы тот, кто нужен! У вас будет всего 5-6 секунд, именно столько обычно требуется времени HR, чтобы решить судьбу резюме.

В отдельной главе мы разберем, как не допустить, чтобы ваше резюме было отправлено в папку «отклонено», а вместо этого ушло «на рассмотрение».

Если вы редкий специалист, например, инженер-гидравлик, технолог, расчетчик, разработчик, то вам будет проще. Кандидатов мало, поэтому приглашают практически всех. А вот если вы обладаете довольно популярной профессией, надо все-таки уметь выделяться.

Но не креативом, если ваша профессия не творческая, а тем, чтобы специалист по подбору увидел, что вы тот самый кандидат. Как это сделать? На самом деле, все не так сложно. Главный секрет в том, что нужно составлять резюме максимально приближенным к описанию вакансии. В ней, как правило, прописываются все «боли» этой должности. И HR должен в первые секунды понять, что вы сможете «вылечить» их.

Как я уже говорила, что мы как на рынке, только труда, продаем свои услуги, время, знания и навыки. Поэтому должны предложить то, что хочет покупатель, в данном случае работодатель. И если вы не подходите, то это не значит, что вы плохой специалист. Просто компания ищет другого.

Еще многое зависит от корпоративной культуры компании. Сравним для примера Google и Apple.

В Google все сотрудники имеют доступ абсолютно ко всем документам, включая стратегические планы компании, а в Apple разработчики отдельных элементов до последнего не знают, какой продукт получится в итоге. Там царит полная секретность.

Google ставит во главу угла человека, а не результаты. И это проявляется во всем: в комфортной обстановке офисов, всевозможных страховках, в покрытии расходов на лечение и образование, в хороших пенсиях. Также их работники получают такие бесплатные бонусы, как

услуги юриста и парикмахера, химчистку, тренажерный зал, массаж, автомойку, замену масел, ремонт велосипедов и бесплатные ланчи и ужины на территории их кампуса.

В Apple сотрудники получают скидку 25% на все продукты «яблока». Ну и плюс их главный козырь – это зарплата, которая выше средней рыночной на 50%. Бонусов, конечно, тоже хватает, хоть и чуть меньше: дополнительный отпуск, концерты звезд, страховки, массажист и диетолог на территории их кампуса. Но они делают главный акцент на том, что сотрудники участвуют в создании легендарных продуктов. И это должно быть их главной мотивацией.

Следующий момент в том, что сотрудники Google могут всегда высказать свое личное мнение, даже руководителю компании. У них полная демократия. Они даже сами определяют для себя время: рабочее и на развлечения.

В Apple же строгая иерархия и для них компания должна быть на первом месте. Работа по ночам и в выходные очень поощряется, но при этом хорошо оплачивается. Однако там нет никакого «work&life balance». Удаленки тоже нет, работу брать с собой нельзя. Только в их кампусе. Думаю, что вы догадались почему.

И как вы понимаете, каждой из этих компаний нужны специалисты абсолютно разных личностных типов, хотя и с похожими компетенциями. Так же, как и специалистам одного и того же профиля, но разных психотипов, будет комфортно в компаниях с различными корпоративными культурами.

А компании по разработке видеоигр Blizzard и Riot вообще берут в штат только геймеров, причем неважно на какую должность – от дизайнера до бухгалтера. Причем они тщательно проверяют их статусы в личном кабинете, насколько человек действительно имеет страсть к играм.

Еще, к примеру, в каких-то компаниях царит семейная атмосфера, в других как в спортивной команде, где ты должен каждый день доказывать, что лучший. От этого, конечно, зависит и тип работника, который был бы эффективным именно в такой культуре.

Это и определяет HR на первичном собеседовании, задавая вам, как вы думаете, «глупые» вопросы, не относящиеся к вашему опыту. Но они действительно бывают важны. И еще важно, чтобы вы отвечали на них как можно искреннее.

Также вы никогда не узнаете, какие истинные требования и запросы у работодателя. Не всегда они говорят и пишут про это в описании вакансии. Некоторые моменты нельзя писать по законодательству (например, возраст и пол), но ведь у работодателя тоже есть свое видение, какой работник ему нужен. Человеческий фактор нельзя отбросить. И когда есть несколько подходящих кандидатов с примерно одинаковым набором нужных компетенций, тогда выбор может стать субъективным по личным предпочтениям. Всех ведь не примешь на одну должность, все равно нужно будет выбирать.

Может быть такое, что вы напоминаете руководителю какого-то человека, с которым у него был конфликт, или с людьми вашего типа он обычно не срабатывается. Может он понял, что коллектив вас не примет. Причин, почему вам отказали в пользу другого специалиста, может быть сотни, и вы никогда не узнаете о них наверняка.

Стоит упомянуть еще такой момент, что премия специалиста по подбору персонала часто зависит от того, прошел ли новый сотрудник испытательный срок. И поэтому HR далеко не выгодно экспериментировать, он должен тщательно вас «прощупать», чтобы быть уверенным в том, что вы самый подходящий кандидат.

И если вам не перезвонили после собеседования, это не обязательно, что вы плохой специалист или неудачно прошли интервью. Может вы по каким-то причинам не подходите именно этой компании на данную должность.

Поэтому не нужно сильно размышлять об этом. Отказали и отказали, значит вы не будете зря терять время из-за того, что это «не ваше» место. Ошибка подбора может стоить денег, времени и сил как работодателю, так и работнику. Возможно, вы бы не справились с постав-

ленными задачами, не сработались с руководителем или коллективом, заработали бы выгорание или нервный срыв. И все равно уволились, но с какими потерями.

Что вы могли сделать не так

Но бывает и так, что вы не до конца раскрыли работодателю своей ценности. И он не понял, что вы тот, кто ему нужен.

Это может произойти на этапе написания резюме и сопроводительного письма или на собеседовании. А может быть даже на этапе самого поиска работы. Если вы не запустили масштабную воронку поиска, то подходящий вам работодатель мог даже и не узнать о вашем существовании, потому что не всегда компании ищут сотрудников через сайты поиска работы.

Также у соискателей часто встречаются проблемы двух типов: они не знают своей ценности и/или не умеют донести ее до работодателя. Многим кажется, что раз они выполняли обычную процессную работу, то не имеют никаких особенных достижений, и с этим ценности. Они начинают обесценивать свой опыт.

Тем самым соискатели не могут сделать яркую запоминающуюся самопрезентацию, от чего ничем не отличаются от других. Но почему тогда работодатель должен выбрать именно вас? Как он может разглядеть ваши преимущества, если вы даже сами не можете этого сделать?

Но если вы только немного подумаете и вспомните, как ваша роль в компании влияет на другие процессы, тогда вы сможете понять свою ценность. Например, вы бухгалтер, и за время вашей работы не было серьезных ошибок и штрафов, или вы нашли расходы, которые можно оптимизировать и тем самым помогли компании сэкономить. В работе каждого человека можно найти что-то ценное.

Да, нас учили быть скромнее. И это важно, но не в случае с поиском работы и построением карьеры, где мы должны проводить рекламную кампанию себя как специалиста. Иначе мы рискуем остаться в числе этих скромных безработных или низкооплачиваемых специалистов с плохой работой. Как телевизоры в самом углу магазина на пыльной полке: они хорошие, но никто не знает об этом.

Подводя итог, перечислю основные ошибки кандидатов, которые приводят к неудачным поискам работы:

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.