

8 ЭТАПОВ ЭФФЕКТИВНОГО ПОИСКА РАБОТЫ

Алия Беляева,

карьерный консультант и наставник по поиску работы

Компания Job Search Coach

<http://jobsearchcoach.ru/>

«Таак, похоже надо начинать искать новую работу» - подумал Дмитрий после того, как заработную плату в компании снова не подняли. «А ведь я проработал на благо компании уже 3 года».

Следующие мысли были: «С чего же начать? А, уже не раз слышал, что многие находят работу через интернет. Надо будет резюме тогда составить».

Придя домой, он набрал в поисковике: «как составить резюме».

«Даа, информации-то полно, только не очень понятно, что писать и как. Навыки — это вообще что? А фото надо размещать или нет? Везде по-разному рекомендуют. А достижения — это еще что? Школу вот закончил с золотой медалью. Считается или нет?»

Вам уже приходили в голову подобные вопросы? Если да, то эта статья для вас — сегодня мы поговорим о том, как построить поиск работы эффективно, рассмотрим основные этапы поиска работы.

Кто-то меняет работу раз в 10 лет, а кто-то - раз в 3 года и чаще.

Поэтому вопрос «Как найти хорошую, подходящую работу?», «Как найти своего работодателя?» будет актуален, пока есть работодатели и наемные работники.

Меня зовут Алия Беляева. Я - карьерный консультант и наставник по поиску работы компании JobSearchCoach, жена и мама. Более подробно о моем опыте можно прочитать на сайте

<http://jobsearchcoach.ru/about/belyaeva/>

Сейчас очень много информации на тему «Как искать работу», «Как составить резюме», «Как пройти собеседование».

Вместе с тем, в своей практике я встречала лишь единицы людей, которые это делали максимально эффективно.

В чем же дело? Почему при поиске работы многие допускают столько ошибок, которые потом выливаются в вопросы и утверждения:

- *"Я разместила резюме на крупном сайте, а за полгода - лишь несколько приглашений на собеседования";*

- *"Я устроилась на работу 3 месяца назад, но поняла, что это не мое, буду опять искать...";*

- *"Хороших работодателей нет, и вообще работу сейчас найти нереально, особенно женщинам с детьми";*

- *"Всегда мечтала сделать карьеру в области бухгалтерии, но так как работаю в другой сфере, не знаю с чего начать..."*

Я поделюсь с вами схемой поиска работы, которую эффективно применяю сама, а также мои клиенты. Это работающая система, которая позволит вам найти максимум предложений на рынке труда, которые вам подходят.

Чтобы у вас было четкое представление о том, из чего складывается эффективный поиск работы, мы рассмотрим его основные этапы.

Для вашего удобства я свела все этапы поиска в одну таблицу (Таблица 1).

Давайте более подробно рассмотрим каждый из этих этапов.

8 ЭТАПОВ ЭФФЕКТИВНОГО ПОИСКА РАБОТЫ

Таблица 1. Этапы поиска работы (автор – Алия Беляева, карьерный консультант компании Job Search Coach)

| № п/п | Наименование этапа | Нужно ответить на вопрос | Результатом этапа является |
|-------|--------------------------------|---|---|
| 1 | Оценка себя как профессионала | Какую работу мне нравится делать? Каковы мои преимущества и недостатки? | Определение своих конкурентных преимуществ |
| 2 | Определение своей мотивации | Что я хочу получить от новой работы? Что мне даст каждый из этих пунктов? | Знание факторов, которые мотивируют вас к работе. |
| 3 | Определение цели поиска работы | Какую работу я хочу найти? | Определение сферы деятельности, должности, предполагаемых обязанностей, заработной платы и др. |
| 4 | Карьерные сценарии | Какие варианты карьеры у меня могут быть? Чего я хочу добиться в будущем? Какие должности могу занимать на пути к дальней цели? | Определение нескольких вариантов карьерных сценариев, плюсов и минусов каждого, выбор приоритетного. |
| 5 | Резюме | Что я хочу показать работодателю своим резюме? Как я могу выделиться среди других кандидатов? | Резюме, которое подчеркивает ваши преимущества и скрывает недостатки |
| 6 | Источники поиска работы | Какой способ поиска работы в моем случае будет наиболее эффективным? | Выбор 3-4 источников поиска работы, составление списка интересующих компаний |
| 7 | Собеседование | Каковы ожидания работодателя от человека, которого он ищет? Насколько эта вакансия соответствует моим целям и мотивации? | Подготовка самопрезентации, вопросов к работодателю. |
| 8 | Принятие решения | Какой из предложенных вариантов больше соответствует моим целям и мотивации? | Принятие приглашения на работу, увольнение с предыдущей работы, постановка задач на испытательный срок. |

1 ЭТАП. ОЦЕНКА СЕБЯ КАК ПРОФЕССИОНАЛА

Прежде чем составлять резюме, вы должны знать, в чем ваше конкурентное преимущество.

Природой в нас уже заложены определенные качества.

У каждого из нас есть свои интересы, свои преимущества и недостатки.

Чем лучше вы будете их знать, тем легче вам будет определить свою цель - в ка-

кой сфере, и на какой должности вы хотите работать.

Что вы умеете делать, и это вам нравится?

Какие ваши личные качества помогут добиться успеха? А какие, наоборот, препятствуют этому?

2 ЭТАП. ИЗУЧЕНИЕ СВОЕЙ МОТИВАЦИИ

Важно понимать, что еще кроме денег для вас важно в работе. Например, если для вас важна атмосфера в коллективе, а при

8 ЭТАПОВ ЭФФЕКТИВНОГО ПОИСКА РАБОТЫ

выборе работы вы это не учитываете, то какой бы высокооплачиваемой эта работа не была, удовлетворения от работы не будет.

Если вы будете знать факторы, которые для вас важны в первую очередь, вам легче будет ориентироваться в потоке вакансий, собеседований и предложений на работу.

Вы не будете путать свои личные мотивы и те, которые вам могут навязать.

А значит, выбранная работа будет дольше вам нравиться, можно будет дольше работать в одной организации.

Приведу пример.

Один мой знакомый не раз говорил, что для него очень важен карьерный рост, статус. Вместе с тем, полгода назад он устроился на работу, где в ближайшее время карьерный рост вряд ли будет, но зато заработная плата выше среднерыночной на 30% (все знакомые и друзья ему говорили, что если отказаться от такого предложения, это будет просто глупо). Он вышел на работу, первый месяц - доволен, а уже на второй пришлось неудовлетворение. Прошло полгода, и он снова в поиске

Как же понять свои истинные мотивы?

Существует несколько способов:

1. Самоанализ - вы сами анализируете, что для вас важно в работе в первую очередь.
2. Специализированные опросники.
3. Интервью со специалистом.

3 ЭТАП. ФОРМУЛИРОВКА ЦЕЛИ

Какую работу вы хотите найти? Чем точнее цель, тем быстрее ее вы сможете достичь.

Если искать «мне бы любую оплачиваемую работу сейчас найти», то можно искать долго и безуспешно.

Пока мы не сможем понять цель и сформулировать ее, все остальные дейст-

вия: составление резюме, собеседования - будут или малоэффективны или неэффективны вообще.

Критериев при описании цели может быть несколько. Вот основные:

1). Суть самой работы.

- Какая сфера деятельности организации вам интересна (каталог сфер можно взять на любом «рабочем сайте»).

- Какая должность вас сейчас привлекает?

- Какие обязанности вы хотите выполнять? Что ближе вашему сердцу и душе?

- Как вы представляете себе ваш рабочий день?

2). График работы.

Какое место работа будет занимать в целом в вашей жизни?

Например, могут быть следующие варианты:

- Полная рабочая неделя с 8-часовым рабочим днем;

- График может быть не столь важен, вы готовы работать хоть по 12 часов в сутки;

- Сменный график (например, сутки через трое);

- Гибкий график работы, когда вы сами определяете часы работы (например, при работе из дома).

3). Заработная плата.

Какая система оплаты будет вас стимулировать?

Основные варианты:

- небольшой, но стабильный оклад;

- только проценты (зато, например, подразумевается свободный график);

- небольшой оклад+проценты;

- оклад+премиальная часть.

Это несколько основных критериев, Ваш список может быть намного шире.

4 ЭТАП. КАРЬЕРНЫЕ СЦЕНАРИИ

Если вы будете понимать, что вы хотели бы получить в будущем, чего добиться, вы сможете составить несколько вариантов путей достижения. Также анализ карьерных



сценариев поможет еще более четко определить цель.

Как составлять карьерные сценарии? Приведу несколько рекомендаций и примеров:

1 способ.

1. Начать можно с дальней стратегической цели: т.е. чего бы вы хотели достичь в будущем в профессиональном и карьерном плане.

2. А потом написать несколько вариантов достижения этой цели.

Этому поможет ответ на следующий вопрос:

- На каких должностях вы можете работать, прежде чем добиться своей цели?

Например, если вы хотите стать финансовым директором, то это могут быть следующие ступеньки:

бухгалтер - зам. главного бухгалтера - главный бухгалтер - финансовый директор.

Можно даже примерно по годам распланировать, сколько лет может уйти на каждую должность.

2 способ — наоборот, отталкиваться от той работы, которую хотите найти сейчас.

И написать возможные варианты своего профессионального и карьерного роста, если вы начнете работать сейчас на этой

должности (для того, чтобы проанализировать перспективы развития).

В ваших карьерных сценариях могут быть отражены также следующие варианты и моменты:

- не увольняться, остаться работать в той же компании, на той же должности;
- не увольняться, перейти работать в другой отдел;
- новая компания, та же должность, та же сфера деятельности организации;
- новая компания, новая должность, та же сфера деятельности организации;
- новая компания, новая должность, новая сфера деятельности.

а также:

- дауншифтинг;
- свой бизнес;
- государственная сфера или коммерческая сфера;
- работать в режиме home-office или работать в офисе
- полная или частичная занятость.

Также могут быть и другие варианты, исходя из конкретно вашей ситуации (например, по разным сферам деятельности, должностям и др).

5 ЭТАП. СОСТАВЛЕНИЕ РЕЗЮМЕ Резюме должно подчеркивать все ваши преимущества и скрывать недостатки.

Увидев ваше резюме, работодатель должен подумать: «О, этот кандидат как раз подходит на нашу вакансию!». Многие мои знакомые говорят: "Что уж тут трудного - резюме составить? Вон сейчас сколько шаблонов - скачивай, да заполняй!"

И кто-то заполняет один шаблон, кто-то находит несколько и старается сделать сводный вариант (написать максимум информации о себе). Почему же по резюме тогда так много отказов?

Итак, основные причина отказа по резюме:

1. Кандидат не соответствует минимальным требованиям вакансии (например, опыт, знание программ).

8 ЭТАПОВ ЭФФЕКТИВНОГО ПОИСКА РАБОТЫ

2. В резюме слишком мало информации (только названия организаций и должности), или наоборот слишком много информации (на 4-5 страниц). Такое резюме может откладываться "на потом", если есть другие кандидаты, по которым точно можно сказать "Его скорее надо пригласить на собеседование".

3. В резюме много "смущающих" факторов - например, человек давно не работает, часто менял места работы, "скакал" из одной профессии в другую.

4. В резюме много орфографических ошибок - да, даже по такой причине могут не пригласить на собеседование.

Задача резюме - попасть на собеседование.

Если поток резюме огромный, на одно резюме может тратиться даже всего 5-10 секунд (!), поэтому важно максимально выделиться среди основной массы кандидатов.

6 ЭТАП. ИСТОЧНИКИ ПОИСКА ВАКАНСИЙ

Отлично, если вы будете использовать несколько источников. В этом случае вы сможете рассмотреть большинство вакан-



сий, которые есть на рынке труда в определенный момент, а не только те, которые «висят на работном сайте».

Какие же источники поиска работы существуют?

С основными вы можете ознакомиться здесь: <http://jobsearchcoach.ru/search>

До того, как начинать рассылку резюме, важно учесть еще один момент: *особенности рынка труда* по вашей должности. На какие-то вакансии работают стандартные источники поиска (например, вакансии в продажах), а на какие-то лучше использовать другие источники (например, если вы ищете работу няни, эффективнее будет обратиться на сайты, посвященные родительству).

7 ЭТАП. СОБЕСЕДОВАНИЕ

Прохождение собеседований — это навык, который можно и нужно тренировать. Есть мнение, что собеседование проверяет только одно умение — умение проходить собеседования :) В каждой шутке есть доля шутки, основной вывод — что к собеседованию нужно готовиться как к переговорам.

Предлагаю более подробно рассмотреть первый этап собеседования, на котором конкуренция с другими кандидатами выше всего - как правило, это собеседование со специалистом по набору персонала.

В чем его особенности? Что оценивается на этом этапе?

Как правило, у рекрутера есть профиль должности: описание минимальных и желательных требования.

Именно по ним сначала проводится отбор по резюме, а потом - более подробно беседуют при встрече.

Особенности данного этапа - большое количество кандидатов. То есть у специалиста в день может быть по 8-10 собеседований, а иногда и больше.

Поэтому ваша задача - выделиться из этого количества.

На что обращает внимание специалист по

набору персонала:



1). **Соответствие формальным требованиям** - образование, опыт, навыки + может быть возраст и пол (например, нужен опыт работы в определенных программах. Тогда у вас будут уточнять: "Расскажите более подробно, что именно вы делали в этой программе).

2) **Мотивация** принятия решения:

Вопросы могут быть следующие:

- почему вы поступили в этот вуз?
- как вы нашли эту работу?
- почему решили получать второе высшее?

Основной момент, на который здесь обращают внимание - на то, сами ли вы принимали решение ("меня всегда интересовало программирование, поэтому уже в последних классах я знал, что поступлю в этот вуз"), или это было решение другого человека ("все мои друзья поступали, и я пошел", "все стали увольняться, и я тоже").

То есть основная модель рекомендуемого ответа - *ваша активная роль в принятии решения*.

3). **Ключевые компетенции** - насколько ваши компетенции (профессиональные и личные качества) соответствуют должности, по которой открыта вакансия. Здесь нужно проанализировать вашу должность, и написать список возможных профессиональных компетенций.

Например, на должности торгового представителя, они могут быть сле-

дующие:

- *Навык поиска новых клиентов;*
- *Умение поддерживать отношения со старыми клиентами;*
- *Работа с возражениями;*
- *Умение себя вести в конфликтной ситуации;*
- *Стремление к развитию своих профессиональных навыков.*

В этом случае, рекрутер может задать вопрос по каждому из этих пунктов - попросить привести пример ситуации, когда проявлялся каждый из них.

Это называется *ситуационное интервью по компетенциям*.

Во многих компаниях применяется именно эта методика.

Она основана на предыдущем опыте человека: так как мы не можем точно спрогнозировать, как будет вести себя человек в нашей организации, мы можем посмотреть, как он вел себя прежде в определенных ситуациях.

Управляемость и совместимость.

Важно, чтобы человек был не только хороший профессионал, не только заинтересован в работе, но и хорошо вписался в коллектив, был управляем.

По поводу вписываемости в коллектив - это также оценивается и на втором этапе - собеседование с руководителем отдела.

8 ЭТАП. ПРИНЯТИЕ РЕШЕНИЯ

В случае если вы хорошо подготовились ко всем предыдущим этапам и успешно их прошли, на последнем этапе, скорее всего, у вас будет несколько предложений о работе. Как же сделать выбор из них?

Здесь можно вернуться к первым этапам и оценить каждое предложение о работе с точки зрения вашей цели и мотивации. Если сомнения все же остаются, здесь поможет более основательное изучение информации о компании, составление списка преимуществ и недостатков каждого предложения.

Надеюсь, что данная информация по этапам поиска оказалась для вас полезной.

Бесплатно скачать материалы прошедшего тренинга по поиску работы можно на сайте:

<http://www.ready4job.ru/>

Дорогие читатели, какой из этапов поиска работы вы хотите рассмотреть более подробно?

Какие еще вопросы по теме поиска работы у вас есть?

Пишите мне на адрес aliyabelyaeva@gmail.com с темой письма «Путь наверх».

Самые интересные вопросы будут опубликованы в следующем номере!

Если вы пользователь Живого Журнала, вопрос по поиску работы можете задать также в моем сообществе http://community.livejournal.com/1resume_100job/ - просто сделайте новый пост!

Сообщество автора в Живом Журнале

http://community.livejournal.com/1resume_100job/

Бесплатный тренинг по поиску работы

<http://www.ready4job.ru/>

