

Дмитрий Скуратович

 ПИТЕР®

# ЛЕГКИЙ СПОСОБ НАЙТИ ХОРОШУЮ РАБОТУ



# **Дмитрий Иванович Скуратович**

## **Легкий способ найти хорошую работу**

*Текст предоставлен правообладателем.*

*[http://www.litres.ru/pages/biblio\\_book/?art=3937235](http://www.litres.ru/pages/biblio_book/?art=3937235)*

*Скуратович Д. И. Легкий способ найти хорошую работу: Питер;*

*Санкт-Петербург; 2011*

*ISBN 978-5-459-00310-9*

### **Аннотация**

Вы держите в руках пошаговое руководство по поиску той работы, которой вы достойны. В этой книге собраны бесценные практические рекомендации от автора, который сам прошел путь от рядового продавца до директора фирмы, провел не одну сотню собеседований и консультаций для соискателей. Советы ориентированы на различные позиции, проверены в работе на российском рынке труда. Приводится масса примеров из реальной жизни. После прочтения книги у вас не останется вопросов, что и как делать. Просто следуйте инструкциям, и желаемая работа не заставит себя ждать!

# Содержание

Вступление	4
Часть 1. Возьми эту работу! Алгоритм поиска и получения	7
Где искать «жирные» вакансии	7
Как использовать возможности кадровых агентств	16
Конец ознакомительного фрагмента.	18

# **Дмитрий Иванович Скуратович Легкий способ найти хорошую работу**

## **Вступление**

Когда-то я находился в точно такой же ситуации, что и вы. Работал продавцом в маленьком продовольственном магазине и постоянно ощущал, что могу делать гораздо больше, чем делаю сейчас. Я считал, что достоин лучшего. К тому же и денег постоянно не хватало.

Все попытки сменить место работы и, соответственно, занимаемую должность к успеху не привели. Тогда я начал изучать все материалы по теме трудоустройства, которые только попадались мне под руку. Я понял, что отсутствие у меня навыков эффективной презентации практически сводит к нулю все мои усилия. Помню, как директор одной из фирм, куда я предварительно отослал резюме, сказал мне по телефону: «Парень, да мне твое резюме в руках держать не хочется, не то что читать!» Представляете?

Накапливая все больше сведений о мастерстве самопре-

зентации, я начал постепенно понимать, что отличает хорошее резюме от никуда не годного, насколько важно сопроводительное письмо и как грамотно проявить себя на собеседовании. Внедряя полученные сведения, я постепенно начал получать положительные отклики. Меня стали приглашать на собеседования.

Так началось мое восхождение по карьерной лестнице. А затем я сам стал принимать решения о приеме на работу сотрудников, проводить с претендентами собеседования, отбирать резюме.

Сейчас у меня несколько проектов, одним из которых является персонал-центр «Staf.By». За это время я видел тысячи резюме, общался с сотнями кандидатов. К сожалению, среди них были и хорошие специалисты, которые так и не смогли грамотно подать себя и, как следствие, не получили работу. Сейчас я хочу обобщить свои знания и опыт в этом руководстве, чтобы и вы смогли грамотно себя презентовать.

В своей практике я время от времени сталкиваюсь с таким мнением: дескать, зачем изучать нюансы трудоустройства, ведь и так можно найти работу? Помните, что на рынке труда существуют и другие кандидаты. Ваши конкуренты. Обидно видеть, как иногда на работу берут профессионала более слабого, но умеющего лучше себя подать.

Работая над этой книгой, я старался соблюдать несколько важных моментов: написать книгу «без воды», оставив сугубо практический материал, и написать не очень длин-

ный текст, который можно было бы изучить при минимуме временных затрат. Поэтому главной трудностью было убрать все лишнее, сохранив только конкретные рекомендации.

Надеюсь, эта книга будет вам полезна!

*Дмитрий Скуратович*

# **Часть 1. Возьми эту работу!**

## **Алгоритм поиска и получения**

### **Где искать «жирные» вакансии**

Весь процесс поиска соответствующей вакансии условно можно разделить на две разновидности: активный поиск, пассивный поиск.

При активном поиске вы являетесь инициатором первого контакта с потенциальным работодателем. Вы обзваниваете фирмы, где, по вашему мнению, могут быть необходимые вам вакансии, рассылаете туда свои резюме, осуществляете последующий контакт, чтобы узнать, дошло ли оно, и т. д.

Рассмотрим этот процесс подробнее.

На стадии появления первых мыслей о поиске новой работы вы должны четко себе представить, что есть ваша нынешняя работа и чем она вас не устраивает. Также необходимо сформулировать основные характеристики работы, которую вы хотели бы найти (график работы, условия, заработная плата, основные обязанности и т. д.).

От этого и будем отталкиваться.

Составляем список:

газет, журналов, в которых можно узнать о существующих

вакансиях, разместить информацию о себе;

знакомых, у которых можно узнать об открывшихся вакансиях;

кадровых агентств и агентств по трудоустройству, бирж труда;

потенциальных работодателей, у которых возможно появление интересных вакансий.

Когда список составлен, начинаем действовать.

**Шаг 1.** Просматриваем все возможные вакансии в газетах и журналах. Параллельно по возможности размещаем информацию «о себе любимом» (мини-резюме, объявления).

К ним менеджеры по персоналу обращаются, когда в компании много позиций, которые нужно закрыть в короткие сроки. На рынке представлено достаточно много специализированных изданий. У каждого из них есть своя ниша.

Газеты надо покупать еженедельно, отмечать те вакансии, которые вас заинтересовали, и отсылать резюме. Как правило, одинаковые объявления появляются в разных газетах, они могут быть от компании и от кадрового агентства или даже от нескольких агентств. Лучше всего направить информацию о себе по всем адресам.

Еще один малозатратный способ поиска сотрудников – просмотр мини-резюме. Для менеджера по персоналу это очень удобно: в таком резюме излагается самая необходимая информация, и можно сразу из десятка мини-резюме выбрать три-четыре подходящих и переговорить по телефону.



ну. Они легко читаются в газете и не изобилуют излишними подробностями.

К сожалению, соискатели почему-то мало используют этот простой способ поиска работы. Во-первых, он достаточно эффективен: возможности факса ни в какое сравнение не идут с тиражом газеты. Во-вторых, часто психологически проще, когда не вы рассылаете резюме, а звонят вам с каким-то конкретным предложением.

Однако такой способ хорош для рядовых работников и специалистов. Когда мини-резюме размещают квалифицированные сотрудники, создается впечатление, что они испытывают сложности с поиском работы, и их профессиональный статус падает.

При публикации мини-резюме необходимо придерживаться следующих правил.

1. Публикуйте несколько объявлений. Опубликовав только одно мини-резюме, вы вряд ли достигнете желаемого результата. Лучше, если вы будете присутствовать на рынке труда некоторое время (1,5–2 месяца).

Конечно, надо быть готовым к тому, что вам могут позволить представители сетевого маркетинга или предложить работу с оплатой меньшей, чем вы рассчитывали, но все равно выбор остается за вами: никто не лишает вас возможности поблагодарить за звонок и повесить трубку.

2. Постарайтесь не перечислять через запятую сразу несколько позиций, лучше дайте несколько объявлений. Чем

больше разноплановых позиций вы заявляете, тем меньше доверия вызывает ваш профессионализм в одной из этих областей.

Так уж складывается, что, несмотря на то что мы выросли в культуре, где принято быть разносторонним специалистом и все занимаются всем, первоначальные требования к соискателям исповедуют западный подход – узкую специализацию.

3. Менее успешны в поисках работы люди, которые ищут работу под рубрикой «любая». Они-то как раз и получают больше всего предложений сетевого маркетинга.

4. В нескольких фразах сумеите охарактеризовать себя как профессионала.

**Шаг 2.** Прежде всего, когда появляется новая вакансия, работодатель старается оповестить сотрудников; может быть, среди чьих-то знакомых и знакомых знакомых окажется нужный человек. Плюсы очевидны: затрат никаких и есть профессиональные рекомендации.

Поэтому, начиная поиск работы, оповестите своих знакомых, бывших коллег, сокурсников о том, что вы планируете подыскать новое место работы. Это прекрасная возможность обновить свои контакты. При этом лучше составить список тех, с кем вы выйдете на связь. Сначала может показаться, что такой список лишний. Однако после второго десятка звонков все усложнится. Кто-то не ответит с первого раза, с кем-то перенесли разговор «на потом» и... забыли.

**Шаг 3.** Посещаем сайты, заполняем онлайн-анкеты кадровых агентств своего города, рассылает туда резюме.

При этом необходимо помнить, что они работают на заказчика, то есть на компанию, и руководствуются ее интересами, представлениями о том, какого сотрудника они хотели бы видеть на той или иной должности.

Для того чтобы агентство вами заинтересовалось, вы должны иметь профильное образование, опыт работы по требуемой специальности, желательно в компаниях со звучными именами, владеть компьютером.

К сожалению, выпускники и те, кто решил сменить профессию, вряд ли будут представлять интерес для рекрутеров. Однако пренебрегать такой возможностью не стоит.

Кстати, многие агентства не приветствуют повторную рассылку резюме или повторное заполнение анкет в их агентстве. В таком случае необходимо узнать телефон контактного лица, ответственного за исправление и дополнение анкет и резюме, и связаться с ним при необходимости корректировки ваших данных.

**Шаг 4.** Используем потенциал центров занятости и агентств по трудоустройству. Результативность центров занятости невелика. Их можно использовать лишь как дополнительный способ поиска интересных вакансий.

Про агентства по трудоустройству и их отличие от кадровых агентств я подробнее расскажу чуть позже.

**Шаг 5.** Берем в руки наш список потенциальных рабо-

тодателей, телефон и... вперед на мины! В смысле звоним в первую по списку фирму, представляемся, узнаем, кто ответствен за подбор персонала в этой фирме, просим нас переключить на этого человека (узнаем номер телефона и перезваниваем).

Теперь – основной этап. Представляемся этому специалисту, кратко (в двух-трех предложениях) описываем свой профессиональный опыт, заметив, что вы в данный момент работаете, но, возможно, в ближайшее время решите сменить место работы, и интересуемся, есть ли сейчас подходящие для вас вакансии. Как правило, при любом исходе разговора вам предложат прислать свое резюме. Этого мы и добились.

Теперь высылаем резюме, сделав при желании пометку «По запросу». (Это особенно хорошо при пересылке по почте. Больше шансов, что ваше письмо не затеряется.) И через день-два вы имеете полное право поинтересоваться, получено ли оно и какое о вас сложилось мнение у этого специалиста.

Эффект грамотно составленного и хорошо структурированного резюме усиливается при приложении к нему сопроводительного письма.

На объявления о работе важно реагировать быстро. Бывают случаи, когда скорость решает, кто будет работать. Поэтому старайтесь звонить в день выхода газеты или на следующий день. Не забудьте вести список предприятий, куда вы

уже звонили. Дублирование резюме и постоянные звонки в одну и ту же компанию выглядят непрофессионально.

Начиная со следующих выпусков, вы увидите, что многие объявления повторяются. Так что не пугайтесь, когда у вас на первоначальном этапе окажется внушительное количество интересных вам объявлений. Потом их будет гораздо меньше.

**Шаг 6.** Этот шаг я специально выделил в отдельный пункт, так как здесь мы будем говорить об использовании Интернета.

Не напрягайтесь, различные MLM-компании, партнерские программы, сбор бонусов мы рассматривать не будем. Речь идет о дополнительной возможности найти работу, разместив свое резюме на специализированных сайтах, досках объявлений.

Сюда же относится анализ объявлений с вакансиями. Это возможность не такая и маленькая. Многие фирмы минимизируют свои затраты на поиск персонала, используя Интернет в качестве основного источника информации о потенциальных кандидатах.

Вот основные сайты вакансий:

<http://superjob.ru>

<http://rabota.mail.ru>

<http://job.ru>

<http://fndjob.ru>

<http://rabota.ru>

<http://joblist.ru>

<http://resume-bank.ru>

<http://jobs.tut.by> и др.

Некоторые ресурсы платны для работодателей. Это значит, что, с одной стороны, есть гарантия, что на этих сайтах представлены серьезные вакансии. Раз работодатель готов платить за размещение вакансий, значит, заинтересован в подборе сотрудников.

С другой стороны, не все работодатели работают с такими ресурсами. Некоторые ограничиваются бесплатными возможностями. Поэтому необходимо использовать оба вида ресурсов.

Не стоит забывать и о размещении мини-резюме на сайтах. О нюансах такого размещения я уже рассказывал.

Сразу замечу, что существует реальная возможность повысить свои шансы на рынке труда. Речь идет о написании статей по теме своей профессиональной деятельности и размещении их в специализированных рассылках, на сайтах соответствующей тематики, ведении рассылки в качестве автора или соавтора, создании в Интернете своей персональной страницы или блога.

Все эти области вашей деятельности могут найти свое отражение в вашем резюме. Хорошие статьи расходятся по сайтам как горячие блины. И тогда заинтересованный работодатель уже будет искать вас, а не вы его. При этом преимущество в переговорах опять же будет у вас.

Тому, кто решит заняться написанием статей прямо сейчас, дам совет. Вы можете отсылать их мне, а я их размещу на сайте персонал-центра «Staff.By» (при условии интересного написания этих статей и соответствия их тематике моего ресурса).

**Шаг 7.** Используем возможности получения информации о скрытых вакансиях. Такой способ актуален для тех, кто в данный момент работает, но думает о смене работы. Это работа с различными источниками, в которых не содержится прямая информация о наличии вакансий, но можно предположить, что они есть или могут возникнуть в будущем.

# **Как использовать возможности кадровых агентств**

Одной из дополнительных возможностей по поиску работы являются кадровые агентства. Чтобы эффективно эту возможность использовать, необходимо иметь представление о том, что же такое кадровое агентство и как оно работает.

Суть работы такого агентства – закрытие вакансии работодателя согласно его заявке за установленное вознаграждение. Поэтому кандидату следует уяснить важный нюанс при работе с такими агентствами: их цель – подобрать оптимального кандидата под имеющуюся вакансию. При этом следует учитывать, что у уважающего себя кадрового агентства есть обширная база кандидатов, дающая им гораздо больше возможностей для выбора.

Технология работы кадрового агентства следующая (здесь приводится упрощенное описание схемы работы таких агентств).

1. Получение заявки от работодателя и уточнение заявляемых требований и нюансов будущей работы специалиста. На этом этапе агентству важно максимально полно изучить все моменты, связанные с данной вакансией, особенностями работы в компании и т. д. От полноты полученной информации зависит соответствие представленных кандидатов тре-



бованиям по данной вакансии.

2. По получении заявки агентство отсматривает свою базу данных и фильтрует анкеты на соответствие заявленным требованиям. Параллельно могут публиковаться объявления о вакансии в периодической печати, Интернете, наводиться справки о коллегах по работе у кандидатов и др.

3. На этом этапе заинтересовавших агентство кандидатов приглашают на собеседования с рекрутером агентства. Цель этого этапа – отобрать обычно не более пяти кандидатов для представления работодателю. При этом, как правило, фирменное наименование работодателя не раскрывается до последнего момента (часто это уже момент встречи с представителем работодателя на собеседовании).

# 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.