

# Основные способы поиска работы

Вопрос поиска работы волнует многих. Но лишь немногие хорошо владеют арсеналом соответствующих методов и средств. Особенно среди тех, кто имеет в этом деле проблемы и жалуется на неблагоприятную конъюнктуру на рынке труда, пытаясь этим объяснить свои неудачи.

На самом деле в большинстве случаев неудачи в поиске работы вызваны тем, что люди не умеют ее искать. В школах и вузах этому не учат. Книги на эту тему, которые появились на прилавках в последние годы, читали немногие. Как правило, люди учатся на собственном опыте и на собственных ошибках, не получая квалифицированных ответов и консультаций.

Приводим краткий обзор основных способов поиска работы. Все они эффективны в современных условиях, и их нужно знать каждому. Но для конкретного человека в конкретной ситуации что-то может быть более эффективным.

*Итак, основные способы:*

**Поиск через знакомых и родственников.** В Способ особенно хорош для тех, кто имеет широкую сеть профессиональных контактов. Очень важно снабдить тех, кто в принципе согласился помогать, своим резюме. Имея его, Ваш знакомый будет располагать конкретной информацией для продвижения Вашей кандидатуры к потенциальному работодателю. Своих "агентов по трудоустройству" нужно "пасти". Иначе у них всегда найдутся более важные дела, чем помогать Вам.

**Поиск работы через объявления о вакансиях в газетах.** В московских газетах еженедельно публикуется около 10 тысяч самых разных вакансий, около 50% из них - в газете "Работа для вас". Если Вам очень нужно найти новую работу, покупайте такие газеты, внимательно выбирайте все более или менее подходящие вакансии и высылайте свои резюме.

**Публикация своего мини-резюме в газете.** Если у человека разумные притязания, то отклики почти всегда есть.

**Обращение в агентство по подбору персонала** (такие агентства обычно денег с кандидатов не берут). Такой способ хорош для специалистов высокой квалификации с опытом работы в коммерческих компаниях. Фирмы, которые платят кадровым агентствам за поиск и подбор персонала, заказывают обычно самых сильных специалистов. В Москве сейчас около двухсот кадровых агентств. И в каждом из них может быть шанс для Вас.

**Поиск через сеть Internet.** В сети есть ряд популярных сайтов, публикующих вакансии и мини-резюме. Все больше специалистов находят себе работу через Internet. Этот способ подходит для "белых воротничков" самых разных должностных уровней и специальностей.

**Прямое инициативное обращение к потенциальному работодателю.** Вы не встречали объявления такой компании о подходящей для Вас вакансии, но предполагаете, что она там может быть. При использовании этого способа нужно рассылать особенно много резюме, лучше с сопроводительными письмами. Здесь счет идет на многие сотни, а то и на тысячи.

**Поиск через агентства по трудоустройству** (такие агентства берут за свои услуги плату с граждан). В большинстве случаев обещание трудоустройства остается только обещанием и не завершается реальным результатом. Если агентство не является узкоспециализированным, то вероятность совпадения требований работодателей с качествами реальных кандидатов невелика. А если еще учесть, что компании проводят свой отбор, в том числе среди бесплатных для них кандидатов, вероятность успешного трудоустройства снижается еще сильнее.

**Поиск через государственные центры занятости и проводимые ими ярмарки вакансий.** Вакансий здесь всегда очень много. Но в большинстве это либо рабочие вакансии, либо вакансии специалистов с не слишком привлекательной оплатой труда.

*Посещение дней карьеры или других аналогичных мероприятий, проводимых время от времени либо крупными компаниями, либо специализированными организациями.* Информация о подобных мероприятиях обычно публикуется в тех же газетах, что и вакансии (например, в газете "Капитал").

### **Поиск работы через интернет**

Быстрый успех в поиске новой работы в наш век высокоскоростных технологий ожидает того, кто сумеет овладеть свежей и наиболее полной информацией о состоянии рынка труда, того, кто имеет возможность "громко" заявить о своих профессиональных способностях. И незаменимый помощник здесь - всемирная сеть Интернет.

Появление новых виртуальных кадровых агентств и рост их посещаемости свидетельствуют об увеличении возможности трудоустройства в Интернете. Работодатели ежедневно активно пополняют вакансиями специализированные сайты, а резюме соискателей, размещенные в виртуальных базах данных, находятся под неусыпным и пристальным контролем их кадровых служб.

Специализированные сайты по трудоустройству в интернете подходят большинству специалистов высшего и среднего уровня. Важный плюс этого способа - оперативность. Самые свежие вакансии "водятся" именно в интернете.

Трудоустройство в Интернете, или, другими словами, с помощью виртуальных кадровых агентств, имеет преимущества и недостатки, сообщает <http://www.homebusiness.ru/>.

Первый плюс - удобство - соискатель экономит время, силы и деньги. Ему не нужно "обивать пороги" кадровых служб предполагаемых работодателей. Нет необходимости в "штудировании" десятков газетных листов, так как сайты кадровых агентств и сайты по поиску работы в Интернете снабжены удобными поисковыми инструментами. Доступ к базам вакансий бесплатный, любой желающий может разместить свое резюме. А некоторые сайты даже предлагают подписаться на получение уведомления о новых вакансиях по электронной почте. Соискатель размещает информацию о необходимой вакансии и просто периодически просматривает свою электронную "корреспонденцию".

Первый минус в том, что многие возлагают на сеть слишком много надежд. Одно из самых привлекательных заблуждений заключается в том, что появление вашего резюме в Сети, как некий волшебный эликсир, заставит работодателей мечтать об интервью с вами. Не собираюсь оспаривать тот факт, что интернет уже давно стал стандартным инструментом поиска работы. Но если вы считаете, что его эффективность выше, чем, например, у газетных объявлений, то ошибаетесь. Лишь около пяти процентов соискателей находят работу с помощью интернета.

Второй плюс - высокие шансы заинтересовать потенциальных работодателей. Сам факт размещения профессионально и грамотно составленного резюме в Интернете говорит в пользу соискателя. Второй минус - ваше резюме в интернете не гарантия того, что вы найдете именно ту работу, о которой мечтаете. По разным данным, только 15-20 процентов всех вакансий на рынке труда публикуются в средствах массовой информации. Огромная часть вакантных должностей - это скрытый рынок труда. И чем выше позиция и зарплата, тем меньше вероятности, что объявление об этой должности будет опубликовано в СМИ. Каким же образом соискателю обнаружить эти предложения? Только с помощью полезных связей. Связи до сих пор остаются одним из самых эффективных инструментов поиска работы. Вы методично выстраиваете отношения с людьми, которые могут оказать вам содействие в поиске работы. Но это целое искусство, ведь если набум рассказывать каждому встречному о том, что вам нужна работа, то вряд ли вы добьетесь желаемого.

Существенное преимущество еще и в том, что специалисты, желающие подыскать новую работу в Интернете, не покидая прежней, могут обезопасить себя от случайности быть "обнаруженными" собственными работодателями. На некоторых сайтах соискателям гарантирована конфиденциальность. Их резюме становится недоступным для определенных компаний или может быть продемонстрировано заинтересованным работодателям только после получения одобрения соискателя.

### **Полезные сайты по поиску работы**

- [www.hh.ru](http://www.hh.ru) -компания HeadHunter один из наиболее профессиональных ресурсов на рынке интернет-рекрутинга, функционирующий с 2000 года и предоставляющий услуги не только российским пользователям, но и жителям Украины, Казахстана и Беларуси. Основу соискательской аудитории сайта составляют менеджеры среднего и высшего звена. Качество размещаемых на сайте резюме обеспечивается за счет тщательной модерации (неинформативные резюме на сайте не публикуются, а каждая вакансия, добавляемая работодателями, также проходит проверку вручную). HeadHunter предоставляет достаточно удобные инструменты для работы как работодателям, так и соискателям. Например, соискателю, чтобы откликнуться на ту или иную вакансию, достаточно сделать пару кликов. В числе преимуществ сайта также значатся гибкая система настройки конфиденциальности резюме, механизмы отслеживания новых вакансий по e-mail, RSS и SMS плюс ряд дополнительных сервисов, привлекающих внимание работодателя.
- [www.rabota.ru](http://www.rabota.ru) - сайт газеты "Работа для вас" еще один популярный сайт по трудоустройству, курируемый компанией "РДВ-медиа-групп". Помимо поиска вакансий по различным параметрам, предоставляет соискателям возможность отслеживать новые предложения на рынке труда посредством RSS-потоков и уведомлений по электронной почте. Примечательно, что на "Работе.ру" найти можно не только работу и сотрудников, но и ответы на животрепещущие вопросы. В частности, на страницах сервера представлены специализированный форум и энциклопедия "Раболатория", в которой публикуются новостные материалы о ситуации на кадровом рынке и размещаются различные справочники - от Трудового кодекса Российской Федерации до заметок, раскрывающих секреты хорошего резюме. Нельзя не упомянуть и о наличии мобильной версии сайта, адаптированной для просмотра как на телефонах с веб- и WAP-браузерами, так и для портативных устройств iPhone.
- [www.superjob.ru](http://www.superjob.ru) -кадровый дом "СуперДжоб" - это сайт, занимающий почетное первое место Rambler TOP-100. Помимо поиска работы может быть интересен пользователям рубриками "Исследования" и

"Сообщества". В первой представлены всевозможные рейтинги работодателей, социологические опросы, маркетинговые исследования и обзоры зарплат, а во второй соискатель может вдоволь пообщаться с представителями различных компаний, экспертами и собратями по поиску работы и решить, как правильно и где именно искать работу (или сотрудников). Помимо всего прочего на страницах ресурса SuperJob можно отыскать адреса кадровых агентств и тренинговых компаний, предоставляющих свои услуги в разных уголках России.

- [www.joblist.ru](http://www.joblist.ru) - сервер поиска работы и подбора персонала, имеет большой банк резюме и вакансий. Размещение своего объявления бесплатно. В банке есть возможность подписаться на получение резюме, на joblist.ru имеются многочисленные аналитические материалы. Доступны доски объявлений как специализированные, так и общие, предложения о работе из телеконференций, онлайн-тесты. На сайте помещен топ-рейтинг для сайтов с тематикой трудоустройства. Организован поиск кадровых агентств с делением по категориям и городам.
- [www.zarplata.ru](http://www.zarplata.ru) - сайт журнала "Работа & Зарплата" - ресурс издательского дома "Деловой Мир", на котором собраны десятки тысяч вакансий и резюме, позволяющих работодателю и потенциальному работнику найти друг друга на необъятных российских просторах. Это первая особенность сервиса. Вторая - наличие на сайте онлайн-версии журнала "Работа & Зарплата", не понаслышке знакомого многим жителям Первопрестольной. И, наконец, третья изюминка сервиса с говорящим названием - возможность, не выходя за пределы окна веб-обозревателя, получить консультации у психолога или специалиста по профориентации.
- [www.job.ru](http://www.job.ru) - пожалуй, самый известный российский ресурс для тех, кто ищет работу или занимается поиском квалифицированного персонала. Известен в Сети с 1996 года, а с 2000 развивается в рамках издательского холдинга "Пронто-Москва". По заявлению разработчиков Job.Ru, в месяц к услугам сайта прибегает около двух миллионов пользователей Интернета, а сам сервис предоставляет пользователям самую большую в Рунете базу вакансий и резюме, тщательно обрабатываемую модераторами вручную. Для соискателей предусмотрены шаблоны для быстрого составления профессиональных резюме. Хранящиеся в базе данных вакансии можно выбирать по отрасли, месторасположению работодателя или уровню предлагаемой заработной платы. При желании можно оформить подписку на вакансии по электронной почте.
- [www.ancor.ru](http://www.ancor.ru) - крупнейшая в России кадровая компания, обладающая широкой сетью региональных офисов: в Москве, Владивостоке, Волгограде, Воронеже, Екатеринбурге, Иркутске, Казани, Краснодаре,

Красноярске, Минске, Нижнем Новгороде, Новосибирске, Омске, Перми, Ростове-на-Дону, Самаре, Санкт-Петербурге, Тюмени, Уфе, Хабаровске, Челябинске.

АНКОР предлагает работу на постоянной основе и на временных проектах специалистам всех уровней, выпускникам вузов и студентам. Для того чтобы АНКОР имел возможность рассматривать Вашу кандидатуру на открывающиеся позиции, Вам достаточно однажды прислать резюме по адресу электронной почты соответствующего офиса компании или заполнить анкету соискателя. Консультанты свяжутся с Вами, как только в портфеле заказов АНКОРа появится позиция, соответствующая вашему опыту, планам и ожиданиям.

- [www.career.ru](http://www.career.ru) -портал для студентов, выпускников и молодых специалистов,
  - [www.fut.ru](http://www.fut.ru) -вся информация о стажировках в крупнейших компаниях
  - [www.jobsmе.ru](http://www.jobsmе.ru) -сайт кадрового агентства малого бизнеса
  - [www.careerist.ru](http://www.careerist.ru)- лучшие предложения от работодателей, конфиденциальность, быстрый и удобный поиск работы в Москве, Санкт-Петербурге и по всей России
- а также специализированные сайты поиска работы для студентов:
- [www.cco.ru](http://www.cco.ru)
  - [www.stood.ru](http://www.stood.ru)
  - [www.jobfair.ru](http://www.jobfair.ru) (виртуальная ярмарка вакансий для студентов и молодых специалистов)
  - [www.stazher.ru](http://www.stazher.ru)
  - [www.job4student.ru](http://www.job4student.ru)
  - [www.firstjob.ru](http://www.firstjob.ru)
  - [www.gouptime.ru](http://www.gouptime.ru)
  - [www.careerstart.ru](http://www.careerstart.ru) - (портал о карьере для молодых и амбициозных)
  - [www.cco.ru](http://www.cco.ru) - (сайт поиска работы на лето для студентов. Работа на выбор. Оплата каждую неделю).

## **Проведение интервью (как проходить интервью, типы интервью, типичные вопросы и ловушки интервьюеров)**

### ***Типы интервью***

**Собеседование, или интервью**, как правило, длится не более получаса, но именно за это короткое время работодатель формирует свое мнение о кандидате и принимает решение. Можно с уверенностью утверждать: сколько работодателей - столько и разновидностей интервью. Каждый работодатель, беседуя с претендентом на должность, привносит в него что-то свое. Однако всякое интервью можно отнести к одной из трех категорий: интервью неформальное, интервью типовое или интервью ситуационное. Между этими тремя типами собеседований имеются существенные различия.

**Неформальное интервью.** Это неструктурированное интервью, форма которого заранее не определена. Характер и последовательность диалога либо не планируются вовсе, либо постоянно нарушаются. Работодатель и претендент просто беседуют, обмениваясь вопросами и ответами. Разным претендентам задаются разные вопросы в соответствии с направлением беседы. Подобное интервью чаще практикуется для предварительной оценки претендентов, нежели для сбора информации о них. По результатам подобного интервью бывает сложно провести сравнение между несколькими претендентами, так как каждому из них могут быть заданы совершенно разные вопросы.

**Типовое интервью.** При типовом интервью каждому из претендентов предъявляется один и тот же набор вопросов. Работодатель может начать беседу неформально, с тем, чтобы претендент почувствовал себя свободнее, но затем переходит к методичному и тщательному опросу с целью выяснения всех деталей трудового и образовательного опыта претендента. Ниже приводятся примеры возможных вопросов.

Почему вы выбрали эту специальность?

Почему вы оставили свое последнее место работы?

Что вам больше всего нравилось в вашей работе?

Как вы себя чувствуете, если возникает необходимость выполнить работу к жестко определенному сроку?

**Ситуационные интервью.** Ситуационные интервью практикуются в крупных организациях при отборе претендентов на руководящие должности. Многие из этих организаций имеют специальные центры для проведения отбора. Претендент оказывается в определенной, тщательно спланированной ситуации, и работодатель имеет возможность наблюдать за его поведением.

Одной из разновидностей ситуационного интервью является стрессовое интервью, при котором претендент сталкивается с событиями, обычно вызывающими у человека тревогу и беспокойство. Подобный тип интервью со стороны может показаться забавным, но только не для испытуемого. Так, для начала его могут посадить на стул со сломанной ножкой, с тем, чтобы пронаблюдать за его реакцией, когда он окажется на полу. Претенденту, который мужественно перенес падение и справился со стрессом, могут подать кофе в надтреснутой чашке. Набор происшествий, случающихся при стрессовом интервью, практически неограничен и целиком зависит от фантазии интервьюеров.

Другая разновидность ситуационного интервью получила название интервью "из корзины". Перед каждым претендентом ставится корзина со всевозможными инструкциями, приказами, распоряжениями. За определенное, строго ограниченное время претенденты должны

разобрать ворох документов и, руководствуясь ими, принять какое-то решение. Экспериментаторы, наблюдая за претендентами, отмечают, насколько каждый из них систематичен в своем подходе, обдуманно он действует или наугад, выполняет задание самостоятельно или стремится перепоручить часть своей работы другому. По окончании работы каждый претендент должен объяснить и обосновать свои действия.

**Групповое интервью** - еще одна разновидность ситуационного интервью. Группе из 6-12 претендентов дается задание совместно найти решение конкретной производственной проблемы. Группа располагает лишь исходной информацией по данной проблеме, которая, однако, дополняется и обновляется по мере работы. В момент, когда группа близка к тому, чтобы вынести важное решение, ей предоставляется новая информация, в корне противоречащая принимаемому решению. Экспериментаторы, наблюдая за работой группы, отмечают, кто из претендентов берет на себя функции лидера, и фиксируют реакцию каждого претендента на групповое давление.

## **Типичные вопросы, задаваемые на собеседовании, и возможные ловушки**

Собираясь на собеседование с работодателем или в кадровое агентство, нужно подготовиться к вопросам, которые Вам зададут. И хотя на собеседовании интервьюер обычно в той или иной мере импровизирует, существует круг вопросов, которые могут быть заданы с большой степенью вероятности. И чем лучше Вы подготовитесь, тем естественнее и убедительнее будет ваше поведение на собеседовании. Рассмотрим несколько типичных вопросов, задаваемых интервьюерами.

*Расскажите о себе*

Недопустим ответ: "В резюме Все написано". Отвечая, не рассказывайте пространную автобиографию (не уложитесь в 2-3 минуты). Лучше сказать коротко об образовании, а потом описать опыт работы. Это хорошая возможность показать свои сильные стороны в профессиональном плане. Если интервьюера заинтересует еще что-то, он имеет возможность спросить Вас об этом.

*Почему Вы готовы рассматривать предложение о новой работе?*

Главное - это не показать себя бедствующим человеком. Если у Вас сейчас есть работа, обязательно скажите о ней что-нибудь хорошее. И после этого назовите какой-то момент (или отдельные моменты), который Вас не устраивает.

*Что Вы считаете своими важнейшими достижениями?*



Даже если это не указывается в вопросе, говорить следует о профессиональных достижениях. Некоторых смущает необходимость говорить о своих достижениях, хвалить себя. Не смущайтесь, это вполне обычная для собеседования ситуация. Здесь важно правильно выбрать тон, стараться выглядеть объективным. Более того, если Вас не спросят о достижениях, постарайтесь найти возможность рассказать о них.

*Что Вам нравилось на последней работе?*

Для работодателя важна не только квалификация человека и его способность выполнить требуемую работу. Не меньшее значение имеют желание делать именно эту работу (мотивация) и личностные качества, определяющие способность человека сработаться с руководителем и вписаться в коллектив. Ваш ответ на вопрос "Что нравилось (нравится) ..." может дать умелому интервьюеру информацию для оценки Вас как кандидата сразу по нескольким направлениям.

Во-первых, в ответе нужно показать, что Вам нравится дело, которым Вы занимаетесь. Во-вторых, желательно сказать, что-то хорошее о компании, в которой Вы работали (работаете). В-третьих, желательно обозначить свою способность устанавливать добрые отношения с людьми и заинтересованность в таких отношениях.

Все это нужно сформулировать кратко (обычно интервьюерам не нравятся пространные ответы-рассуждения). Подводный камень заключается в том, что Вы должны быть готовы к провокационному вопросу интервьюера: "Если все так хорошо, то почему же Вы ушли (готовы уйти)?" Это как раз тот случай, когда хороший ответ должен готовиться и репетироваться еще до прихода на собеседование.

*Что Вам не нравится в Вашей работе?*

Ответ на этот вопрос должен хорошо соотноситься с Вашим ответом на вопрос о причинах готовности поменять работу. Объяснения, по сути, должны быть одни и те же. Из того, что Вам не нравится, должны вытекать причины перемены работы.

Для некоторых соискателей такой вопрос может оказаться ловушкой. Особенно, если интервьюер сумел расположить кандидата к себе, создать непринужденную и доверительную атмосферу общения. Критикуя компанию, в которой Вы работали или работаете, нужно быть крайне осторожным и деликатным. Если кандидат плохо отзывается о прежних работодателях и установленных ими порядках, потенциальному работодателю это почти всегда очень не нравится. Ведь через какое-то время Вы и о нем можете сказать что-то подобное, если он Вас возьмет на работу. Поэтому он, скорее всего, постарается Вас не взять.

Другой встречающейся ошибкой является уход от ответа на такой вопрос. С глубокомысленным видом кандидат дает понять, что ему есть что сказать, но он не хотел бы этого делать. Во-первых, интервьюер почти наверняка решит, что у Вас в голове что-то плохое про компанию (последствия описаны выше). И, во-вторых, необоснованный отказ кандидата отвечать на вопросы почти всегда работает против него. А разумная открытость в общении, но не переходящая в детскую наивность, обычно воспринимается как плюс.

*Были ли у Вас какие-то ошибки в работе?*

По Вашему ответу и приведенным примерам интервьюер может судить о Вашей способности к критической самооценке, открытости в общении, способности извлекать опыт из неудач.

*Советы:*

Уклоняться от ответа на подобный вопрос нельзя. Людей, которые не ошибаются, нет и быть не может.

Вовсе не обязательно говорить о своих самых серьезных ошибках. Но два-три примера следует обязательно иметь наготове, когда Вы идете на собеседование.

Выбирая примеры, отдавайте предпочтение тем ситуациям, которые хотя и возникли по Вашей вине, но были разрешены вашими собственными усилиями и без ущерба (или без существенного ущерба) для компании.

*Сколько Вы сейчас получаете?*

Не отвергайте этот вопрос и не называйте конкретную цифру. Лучше ответить на этот вопрос, назвав цифру неопределенно: "В пределах ...", но не меньше той суммы, на которую Вы рассчитываете.

*Сколько Вы хотели бы сейчас зарабатывать?*

На начальной стадии собеседования лучше уйти от этого вопроса, поинтересовавшись самой работой и обязанностями. Цифру, с которой можно вести переговоры, Вы должны определить заранее. Для этого просмотрите печатные издания, информацию кадровых агентств и служб занятости и определите среднее значение заработной платы специалистов Вашего уровня. Вы останетесь в выигрыше, если размер заработной платы первым назовет работодатель.

*Какие у Вас есть вопросы?*

Нужно иметь в запасе хорошие вопросы. Нельзя, как это делают некоторые, сказать: "Спасибо, мне все ясно". Хорошие вопросы - это вопросы о задачах, которые нужно решить, о том, как сейчас ведется дело, какие, например, есть технические информационные и прочие ресурсы для успешного выполнения работы. Вопросы продолжительности рабочего дня, оплаты, льгот и т.п. нужно стараться не обсуждать до тех пор, пока Вам в явном или неявном виде не сделают предложение о работе.

Если Вам удастся в Ваших вопросах продемонстрировать глубокое понимание проблем отрасли, к которой относится фирма, Вы останетесь в выигрыше.

Разумеется, это не все часто задаваемые вопросы.

Случается, что интервьюеры задают вопросы на деликатные темы, например:

о Ваших политических взглядах;

о семейных неурядицах;

о планах относительно рождения детей;

о проблемах со здоровьем;

о затруднительном финансовом положении и т.д.

Услышав такой вопрос, ни в коем случае не пугайтесь! Не уходите от ответа, ответьте кратко, не вдаваясь в подробности,

продемонстрируйте свою интеллигентность и выдержанность.

Кроме того, Вы должны быть готовы к разнообразным чисто профессиональным вопросам.

### **Самопрезентация (как "подать" себя на собеседовании)**

При подготовке к собеседованию и на самом собеседовании многие соискатели работы делают упор на содержание вопросов интервьюера и на содержание своих ответов. Но даже правильные ответы не дадут должного эффекта, если поведение соискателя по форме не является правильным.

### **Что такое испытательный срок и в чем особенности этого периода начала работы**

Допустим, собеседование прошло, его результаты положительны, - что дальше? Следующим этапом приема на работу является испытательный срок. Он устанавливается практически на любом предприятии и служит не столько для Вашей адаптации на новом месте, сколько для того, чтобы работодатель решил, устраивает его Ваша кандидатура или нет. Испытательный срок похож на гарантийный, - если у руководства есть серьезные замечания, то Вас просто заменят на другого специалиста. Как успешно пройти испытательный срок?

*Внимательно выбирайте работу*

Сильный специалист, выбирая новую работу, тщательно изучает организацию, задачи, условия работы, критерии оценки результатов, личностные особенности тех, с кем придется работать и кому придется подчиняться. Если Вы не будете задавать много вопросов и не отнесетесь критически ко всему, что Вам скажут, Вы увеличиваете риск неправильного выбора работы.

*Примеры того, что должно настораживать в поведении работодателя*  
Работодатель уходит от конкретных ответов о том, какие задачи, в каком объеме и в каких условиях Вы должны будете решать на новом месте.

Работодатель не объясняет, почему ушел предшественник, чем он не устраивал компанию или что не устраивало его.

Работодатель не показывает желания глубоко оценить Ваши опыт и профессионализм, делает предложение работы поспешно и настаивает на Вашем быстром выходе на новое место.

Работодатель предлагает на испытательный срок существенно более низкую оплату труда.

На стадии отбора с Вами занимаются в основном сотрудники кадровой службы компании, а будущий руководитель (руководители) в этом активно не участвуют.

Беседуя с потенциальным руководителем, Вы не испытываете желания работать именно с этим человеком, он не вызывает у Вас симпатий.

Не обманывайте

Имея дело с потенциальным работодателем, Вы продаете себя как товар на рынке труда. Представляя свой товар, некоторые теряют чувство меры в показе своих сильных сторон или даже сознательно обманывают работодателя, обещая то, что сделать не в состоянии. Если Вы получаете новую работу путем "надувания щек" и обмана, то вероятность успешного прохождения испытательного срока снижается. Ведь еще в Библии было сказано, что все тайное становится явным. В том числе и Ваши реальные деловые качества.

### **Старайтесь "вписаться" в новый коллектив**

#### *Принцип локомотива*

Выберите в коллективе человека давно работающего, пользующегося влиянием. Если Вы сумеете установить с ним хорошие отношения, сблизиться, то он во многом поможет Вам решить проблему адаптации в коллективе.

Фактически этот человек выступит в роли локомотива, прицепившись к которому Вы можете быстро и безболезненно "въехать" в новый коллектив.

#### *Групповые нормы поведения*

В каждом коллективе существуют сложившиеся групповые нормы поведения, своеобразные поведенческие стандарты. Это может касаться вопросов манеры одеваться и говорить, времени прихода и ухода, перекуров, обеда, "прописки", содержания рабочего места и т. д. Если человек не соблюдает эти нормы, то коллектив его отвергает. Такому человеку, скорее всего, придется расстаться с подразделением и с компанией. Вывод: старайтесь понять эти групповые нормы поведения и вписаться в них.

### *Чувство меры и доброжелательность*

В первое время, пока Вы не разобрались в новых для Вас порядках и нормах, нужно быть особенно осторожным и сдержанным, соблюдая меру и в поступках, и в словах.

Важным моментом является Ваша доброжелательность.

Разговаривайте приветливо, чаще улыбайтесь, при случае не стесняйтесь предложить свою помощь. Избегайте резких слов и интонаций. Не торопитесь критиковать порядки в новой организации. И уж тем более не сравнивайте их с чем-то из Вашего прежнего опыта, если это сравнение не в пользу нового места. Всему свое время.

### *Психологическая компетентность*

Человеку, более искусному в общении, легче удастся устанавливать позитивные отношения с новыми для него людьми. Можно ли овладеть искусством общения и совершенствовать себя в нем? Конечно можно. Занимайтесь самообразованием в области практической психологии. Если Вы научитесь лучше разбираться в людях и правильнее себя вести, то Вам будет легче вписаться в любой коллектив. Как заниматься самообразованием? Во-первых, читайте и изучайте. Книг по психологии общения издано на русском языке очень много. Во-вторых, когда представится возможность (а ее нужно искать), поучаствуйте в тренинге по психологии общения. И, в-третьих, задумывайтесь о том, что и как Вы делаете каждый день, как строятся Ваши отношения с людьми. И находите способы совершенствовать себя и свои отношения с людьми.

## **Первые дни**

### *Знакомство с коллективом*

Собираясь выходить на работу, обязательно согласуйте с работодателем то, как и когда Вас представят коллегам по подразделению и другим сотрудникам компании, с которыми Вы должны будете часто иметь дело по работе.

В идеале, это должен сделать кто-то из руководства компании.

Провести Вас по кабинетам и представить. Худший вариант, это когда Вас приводят на новое рабочее место и без сколько-нибудь серьезной презентации сажают на новое место. И дальше все пускается на самотек.

Если дело идет по лучшему варианту, кто-то Вас водит и представляет, то не вступайте сразу в долгие разговоры и выяснение деталей. Познакомившись, достаточно договориться о возможности дальнейших контактов. И выразить свою заинтересованность в этом. Хорошо, если в первый день в Вашем распоряжении окажется много деловых бумаг, в которых следует разобраться. Вы сразу окажетесь при деле. Но важно поначалу не стараться понять все детали, а

быстро провести обзор, экспресс-обучение, чтобы на этой основе перейти к конкретной работе.

#### *Уточнение задач и приоритетов*

Обычно руководитель нового работника ставит перед ним задачи и дает стартовый инструктаж. Часто это может делаться без детализации, а иногда и просто на уровне общих слов. Оказавшись в такой ситуации, целесообразно описать свое видение работы. Разобравшись в делах и составив проект личного плана, Вы сделаете важный шаг в уточнении своих задач и приоритетов. После этого нужно убедиться, что Вы понимаете задачи и приоритеты правильно. Сделать это можно, лишь обстоятельно обсуждая соответствующие вопросы с руководством, с подчиненными (если есть) и с коллегами, с которыми Вы должны взаимодействовать в компании "по горизонтали".

Если Вы просто составите план и дадите его посмотреть начальнику или еще кому-то, то рискуете в ответ получить вместо действительно полезной информации формальное одобрение или несущественные замечания. И неверно направите свои усилия.

#### **Как будет оцениваться Ваша работа.**

Выходя на новую работу, очень важно разобраться, кто, в какой мере и по каким критериям будет оценивать результаты Вашей деятельности. Это на самом деле не такой простой вопрос, как может показаться на первый взгляд. Разобравшись в том, кто будет оценивать Вашу работу, не забывайте об этих людях и помогайте им увидеть результаты.

Может случиться так, что в компании Ваша должность не является уникальной и есть более опытные сотрудники, выполняющие аналогичную работу. Постарайтесь с кем-то из них познакомиться и установить доверительные отношения. Информация о работе, полученная из этого источника, может быть не менее полезной, чем беседа с начальником.

#### **Стратегии успеха (12 стратегий карьерного роста)**

Распознать, какие стратегии роста выбрали Ваши начальники, подчиненные, - значит понять, как и чего они будут добиваться. Как во время военных действий заглянуть в штабные карты противника? Крейсерская стратегия предполагает мощный, поступательный, постоянный рост. Камни в фундамент будущего успеха закладываются родителями, родственниками, знакомыми. Взрослые разрабатывают таланты ребенка, поддерживая его внутренние устремления, планируя и дисциплинируя его с раннего детства. И через 16-18 лет могут заслуженно гордиться олимпийскими чемпионами или лауреатами международных музыкальных конкурсов. Впопыхах такая карьера не

может выстроиться. Тщательно лелеявшийся цветок распускается и начинает зарабатывать до 10 миллионов долларов в год.

Стратегия вживания также предполагает наличие успешных родителей. Причем настолько увлеченных своим делом, что им некогда заниматься ребенком. Они таскают его с собой на работу, обсуждают дома рабочие вопросы. И дитя волей-неволей вживается в профессиональную среду родителей. Так рождаются династии. На виду множество актерских семей, в которых отпрысков с ясельного возраста выводят на сцену, возят на съемки, репетиции. В результате дети обладают конкурентным преимуществом: солидными знакомствами и знанием подноготной актерской профессии. Они идут в театральный институт, просто не имея никаких мыслей об иных возможностях.

Паровозиком взбираются на вершины в основном в иностранных компаниях. Работник приходит на маленькую должность, постоянно учится, в том числе и за счет фирмы, и последовательно получает все более высокие статус и зарплату. В такой компании человек может подняться до замдиректора, управляющего. Сам же работник не ищет применения своим знаниям на стороне - он нацелен на долговременную плодотворную работу и уверен, что час его настанет. Стратегию ромашки используют, когда стоит крупная цель. Например, стать министром сельского хозяйства. Чтобы стать министром - захватить "желтенькую сердцевину" - необходимо подтянуть очень много ресурсов - "лепестков" - и не расплыться. Для начала Вы получаете сельскохозяйственное или экономическое образование. Если вуз непрофильный, то защищаете диссертацию по сельскохозяйственной теме. Посещаете выставки, слеты и прочие профессиональные встречи, обзаводитесь знакомствами. Начинаете публично выступать по проблемам земледелия и животноводства. Лоббируете интересы селян во властных структурах, участвуете в комиссиях и рабочих группах, например по продаже земли. Пишете статьи на эту тему, выступаете экспертом по телевидению. Когда "лепестки" все сложатся кружком - Вы окажетесь в самой "сердцевине". Цель будет достигнута.

Осада - самая распространенная стратегия, способ роста миллионов. Ее приверженцы попросту подсаживают начальника. Так действуют большинство чиновников, менеджеров среднего звена в компаниях, где видна четкая перспектива роста. Осаждающие замечают все недостатки начальства, используют это, ведут подковерную игру. Выставляют себя в лучшем свете перед начальством через голову. А оказавшись в желанном кресле, пытаются подсадить вышестоящего. Рывок под силу немногим. К тому же не всякое время подходит для такого образа действий. Бывают ситуации, когда уходит старая

команда и приходит новая. Кадровый ресурс пришедших невелик. Они готовы брать, брать и брать в свою команду. Надо просто оказаться в орбите кого-нибудь из уже состоявшихся её членов. Для выхода на орбиту и нужен рывок. Идите в те же клубы, где отдыхают члены команды, отправляйте детей в те же школы. При этом надо понимать, каких именно кадров не хватает команде, какие действия она может заметить и оценить. Окажетесь полезны и на виду. Главное правило: после попадания в обойму будьте преданным.

Стратегия большого события дает быструю отдачу. Славу, внимание общественности при необходимых способностях легко конвертировать в деньги и должности. Например, Вы выходите замуж за известного человека - о Вас начинают говорить. Ваша привлекательность для работодателя растет, ведь заполучив Вас, он не только получит бесплатный пиар, связи, но и повысит доверие масс к своему предприятию. Если, конечно, у вас не слава Сергея Мавроди. Большим событием может стать все, что угодно. Например, громкая и тщательно подготовленная свадьба. Две свадьбы Аристотеля Онасиса умножили его капитал, а одна удачная свадьба Филиппа Киркорова вдвое повысила расценки на его концерты.

Нестандартный подход, нарушение традиций позволяют обществу прирастать глобальными открытиями, технологическими прорывами. Генри Форд, Ломоносов повели себя не по правилам. Вы только представьте себе 20-летнего Михайло, который пошел учиться, в то время как его ровесники уже были женаты, нянчили первенцев и заботились только о том, как прокормить растущую семью. Бросить все и отправиться за знаниями - поступок для той среды из ряда вон выходящий. В последние десять лет в России почти каждый десятый вынужден был отказаться от традиций и заведенного уклада.

Вспомните учителей, врачей, сотрудников НИИ, которые, заняв денег, рванули в Турцию за шмотками. Не имея никакого представления ни о Турции, ни об этом бизнесе, ни о бизнесе вообще. Нестандартное поведение помогло этим людям стать первыми постсоветскими предпринимателями, а впоследствии - владельцами собственного дела.

Военная косточка. Карьеры военных чиновников выстроены по определенному шаблону. Младшие по должности берут пример со старших товарищей и строят жизнь как они. Здесь важно умение не высовываться, быть как все. При кажущейся легкости такой стратегии - она требует минимума инициативы - карьера эта на самом деле самая сложная. Здесь важно умение писать письма, канцелярски грамотно подходить к решению вопроса. Подчиняться и добиваться абсолютного подчинения от других.



По принципу от противного тоже, оказывается, можно выстроить завидную карьеру. Не важно, против чего восставать - против нового руководства, запрета работать после шести вечера, курить на рабочем месте. Можно требовать больше свободы. Начальникам через голову зачастую это нравится. Для роста от противного нужен определенный склад характера - природная конфликтность, видение мира разделенным на "я" и "они", способность находить плохое и громко кричать о недостатках. Причем кричать умно и убедительно. Кулак или палка для иного - лучший стимул к профессиональному росту. Многих чувство страха заставляет работать тщательнее, воровать меньше и больше учиться. В свое время люди боялись коммунистической партии, чувствовали, что их постоянно контролируют, - и карьеры строились планомерные и выстраданные. Случаются фантастические, непредсказуемые и алогичные взлеты. Бывают такие прекрасные моменты, когда начинается, что называется, пруха. Вы оказываетесь в нужный момент в нужном месте. Никого под рукой не находится, и Вас назначают на распределение денег или доверяют другой важный участок. И все как бы понимают, что, в общем-то, непонятно, кто Вы, откуда взялись. И все шепчутся, что Вы не особо отвечаете профессиональным требованиям. Но Вас уже назначили. Теперь надо себя проявлять - пользоваться ситуацией и не расслабляться.