

Ирина Соболева

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



ЛитРес: Самиздат
Москва

УДК 331.104
ББК 65.240
С54

Соболева И. В.

О поиске работы начистоту, или Байки старого рекрутера / И.
В. Соболева — Москва: ЛитРес: Самиздат, 2019. — 120 с.

ISBN 978-5-5321-0567-6

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.

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 человечки 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 убережет 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.

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.

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.

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