

Ирина Соболева

Сопрово-  
дительное  
письмо

Summary

Рекрутер

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

CV

HR

Карьера

Over-  
qualified

Резюме

12+

Ирина Соболева

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

«ЛитРес: Самиздат»

2016

**Соболева И. В.**

О поиске работы начистоту, или Байки старого рекрутера /  
И. В. Соболева — «ЛитРес: Самиздат», 2016

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.

ISBN 978-5-5321-0567-6

© Соболева И. В., 2016  
© ЛитРес: Самиздат, 2016

## Содержание

|                                                       |    |
|-------------------------------------------------------|----|
| От автора                                             | 6  |
| Предисловие, или Принципы, легшие в основу книги      | 8  |
| Часть 1. Факторы профессионального выбора             | 9  |
| Глава 1. Общие тенденции                              | 10 |
| Скорость изменений увеличивается                      | 10 |
| Рынок труда – синусоида                               | 10 |
| Процесс принятия решений усложняется                  | 11 |
| Увеличение доли удаленной и проектной работы          | 11 |
| Равные возможности на рынке труда                     | 11 |
| Хочешь есть – стань профессионалом                    | 11 |
| Гибкость – всему голова!                              | 12 |
| Переинформация                                        | 12 |
| Эпоха SMS                                             | 12 |
| «Свободный» график 24*7                               | 12 |
| Продолжительность рабочей жизни растет                | 13 |
| Глава 2. Общепринятое мнение                          | 14 |
| Факторы внешние, а не внутренние                      | 14 |
| «Денежная сфера»                                      | 15 |
| Крупная компания стабильнее мелкого бизнеса           | 16 |
| Постоянный контракт лучше временного                  | 16 |
| Международная компания лучше российской               | 17 |
| Иметь собственный бизнес лучше, чем работать по найму | 17 |
| «Работать головой» лучше, чем «работать руками»       | 17 |
| «Профессии, которые будут нужны всегда»               | 18 |
| «Престижные профессии»                                | 18 |
| Единственный путь развития – стать руководителем      | 18 |
| Чем громче название должности, тем лучше              | 19 |
| «Газпром – мечты сбываются!»                          | 19 |
| Профессиональные стереотипы                           | 19 |
| Пища для размышления                                  | 20 |
| Глава 3. Человек на рынке труда                       | 21 |
| Эволюция рынка труда                                  | 21 |
| О понятии «уровень»                                   | 22 |
| Берем ответственность на себя!                        | 23 |
| Конец ознакомительного фрагмента.                     | 25 |

С вопросами и пожеланиями вы можете обращаться:

Тел. +7 900 633 1331

e-mail [info@irina-soboleva.ru](mailto:info@irina-soboleva.ru)

[www.Irina-Soboleva.com](http://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/](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»<sup>1</sup> и «Атлас новых профессий»<sup>2</sup>.

### 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.

*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.*

---

<sup>1</sup> Линда Граттон. Будущее работы. Что нужно делать сегодня, чтобы быть востребованным завтра. – М., 2012.

<sup>2</sup> Атлас новых профессий. – Сколково и Агентство стратегических инициатив. – М., 2015.

## **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 сравнивать не только цену, а еще множество технических характеристик. А что уж там говорить про такое жизненно важное решение, как выбор нового работодателя?

Как это ни цинично, на рынке труда для компаний кандидаты являются «товаром». Поэтому уже недостаточно просто быть хорошим человеком и иметь хороший опыт работы. Соискателям необходимо уметь выгодно представить свой профессиональный опыт в резюме и на собеседовании, да и вообще следить за изменениями в «правилах игры» на рынке труда.

## **Увеличение доли удаленной и проектной работы**

Благодаря объединяющему весь мир Интернету во многих сферах можно найти удаленную работу. Со временем эти возможности будут только расширяться, так как компании научатся управлять удаленными командами. К тому же удаленный режим работы будет только на руку работодателям: никаких расходов на офис, электроэнергию, Интернет, оборудование и офисную технику. А при временных контрактах – и никаких больничных, отпусков, тренингов для сотрудников, питания, ДМС и прочего.

## **Равные возможности на рынке труда**

Линда Граттон в своей книге «Будущее работы» пишет, что в будущем у людей по всему миру будут равные возможности в обучении и работе. Если у человека есть доступ в Интернет, он может пройти обучение онлайн из любой точки мира, будь это США или Никарагуа, уже сегодня. А во многих сферах и найти удаленную работу. Таким образом, люди на рынке будут конкурировать только по профессиональным качествам и репутации, а не по месту жительства.

## **Хочешь есть – стань профессионалом**

По некоторым прогнозам, через 10–20 лет около 50 % современных профессий будет заменено роботами. Но в то же время к 2025 году прогнозируется появление около двух миллионов (!) новых специальностей.

В эпоху роботов расслоение общества еще больше усугубится. Прогнозируется, что роботами будут заменены так называемые средние профессии – достаточно сложные с точки зрения механического исполнения, но не имеющие интеллектуальной и творческой составляющей. Таким образом, люди будут выполнять либо работу, связанную с разработкой чего-то принципиально нового, творчеством, либо самую примитивную и низкооплачиваемую работу, которую нет смысла заменять роботами по экономическим соображениям. Поэтому со временем будет все сложнее найти достаточно простую работу, которая бы более-менее достойно оплачивалась.

Во времена Интернета можно найти любую информацию, которая еще 10–15 лет назад была недоступна. Сейчас многие люди, прежде чем пойти на собеседование, ищут отзывы о компании в Интернете. Начинают появляться и сервисы, где можно найти информацию о кандидатах. Информация становится все более открытой, и люди более осознанно подходят к выбору товаров, услуг и сотрудников.

Роботы и доступность информации делает профессионализм не просто выбором, а необходимостью. Сейчас мало кто купится на красивую рекламу. Зато сарафанное радио работает лучше любой рекламы во все времена. Главным в продвижении товаров, услуг и участников рынка труда становятся не реклама и маркетинг, а соотношение «цена – качество». Залогом успеха для профессионалов сейчас все больше становится репутация.

## **Гибкость – всему голова!**

В то же время в связи с лавинообразными изменениями многие профессии устаревают, и от профессионалов требуется умение быстро подстраиваться под меняющиеся условия рынка. Для этого необходимо не просто быть профессионалом в своей узкой отрасли, а обладать так называемыми надпрофессиональными качествами и быть готовым быстро перейти в смежную или даже совершенно другую отрасль при кардинальных изменениях на рынке.

## **Переинформация**

Сейчас вы можете найти в Интернете все что захотите, но вам приходится ограничивать себя, чтобы не сойти с ума от избытка информации. Это явление я называю «переинформация». Подтверждением моих слов становятся все новые бизнес-книги, в которых учат уже не управлять временем и расставлять приоритеты, а ограждать себя от этого бесконечного «белого шума» информации.

Информации во всех сферах становится настолько много, что обычному человеку просто невозможно разобраться во всех профессиональных и жизненных вопросах. Поэтому сейчас наблюдается тенденция углубления в свои профессии. Также во многих сферах появляются консультанты, которые всегда в курсе происходящих изменений в определенной сфере и консультируют других людей.

## **Эпоха SMS**

Глобальное ускорение темпа жизни и явление «переинформации» приводит к появлению эпохи, как я ее называю, коротких информационных сообщений. Это явление вы можете наблюдать во всем, в том числе на рынке труда. Рекрутеры практически никогда не читают резюме кандидатов полностью – они ищут ключевые слова. Так же и кандидаты редко читают полностью требования вакансии. Если кандидат не видит в объявлении самой сути, то он откликается на всякий случай.

К сожалению, большинство людей еще не адаптировались к этому явлению и продолжают тратить слова на ненужные формальности, упуская главное. Это приводит к тому, что и кандидаты и рекрутеры делают очень много ненужной работы и качество взаимодействия в целом снижается. И ведь возмущаться бесполезно – это явление нашей жизни.

## **«Свободный» график 24\*7**

Возможность работать удаленно, с одной стороны, открывает много возможностей, так как вы можете самостоятельно планировать свое время. Однако с другой стороны, это значит,

что в вашей жизни больше нет четкого разделения «с 9 до 18 – работа, с 18 до 9 – личная жизнь». Уже сегодня многие люди сталкиваются с необходимостью работать сверхурочно и по выходным. Многие компании считают это нормой, а вовсе не жертвой в ущерб личной жизни, и поэтому не оплачивают переработки. Однако если учесть все нарастающий поток информации, который обрушивается на нас, времени для ее переработки требуется все больше, и таким образом свободный график превращается в практически круглосуточный график без выходных и отпусков.

## **Продолжительность рабочей жизни растет**

Линда Граттон в своей книге «Будущее профессий» пишет, что к 2050 году каждый третий человек на Земле будет на пенсии. И если прогнозы о продолжительности жизни до 100 лет верны, то не придется рассчитывать, что продолжительность рабочей жизни будет такой же, как сейчас. Уже сегодня во многих странах идут разговоры о необходимости повышения пенсионного возраста. Демографические провалы не дают возможности обеспечить пенсионеров достойной пенсией. Это значит, что мы будем работать не до 55 лет, как наши родители, а до 60–65 лет и дольше. И тогда компаниям ничего не останется, кроме как нанимать на работу людей старшего возраста.

Ученые и творческие люди уже сейчас работают до 80, а то и до 90 лет. Надеюсь, что они делают это по собственной инициативе, чтобы не превращаться в «живые трупы», а продолжать жить ради высшей цели, которую вкладывают в работу. Однако не для всех, особенно тех, кто не любит свою работу, это будет приятным выбором. Если наши родители работали около 35 лет, то мы будем работать лет 45. И если вы не любите свою работу, это означает 45 лет мучений. Так стоит ли откладывать принятие решения и переход в более интересную для вас сферу, даже если вы уже потратили на работу в своей нынешней отрасли пять, 10 или 15 лет?

## Глава 2. Общепринятое мнение

Глобальные тенденции влияют на всех людей на планете. Но в каждой стране, городе, в каждом обществе есть еще и сложившееся общепринятое мнение, общественный взгляд на те или иные вопросы. Это мнение «помогает» сделать выбор, если со своим собственным мнением человек еще не определился. В этой главе я хочу осветить те, как я их называю, клише рынка труда, которые распространены в России и с которыми я встречалась в своей работе. Если при поиске работы вам приходилось испытывать такое зудящее чувство, словно что-то не так, хотя все вокруг утверждают, что это хороший вариант, подумайте – не с этими ли клише вы сталкивались?

### Факторы внешние, а не внутренние

В моей практике я встречала много людей, которые говорили, что выбрали ту или иную профессию потому, что в этой специальности люди зарабатывают, или потому, что это престижная работа. Это можно сравнить с тем, как если бы человек говорил: «Я хочу работать врачом, потому что врачи сидят в отдельном кабинете, носят белый халат и к ним все обращаются по имени-отчеству». Люди, которые смотрят на «кабинеты» и «халаты», гонятся за формой, но не видят сути. Определяющим в принятии решений для них становится внешний, а не внутренний фактор. Суть же заключается в том, что задача врача – помочь человеку избавиться от болезни. Подумайте сами, к какому специалисту пошли бы вы, особенно в критической ситуации? К тому, кому нравится сидеть в кабинете в белом халате и раздувать щеки, или к тому, кто искренне желает вам помочь?

Я глубоко убеждена, что престиж и деньги – это вторичное следствие хорошей работы. Конечно, исключения бывают, но они только подтверждают правило. А залог хорошей работы – это ваша мотивация, удовлетворение, которое работа вам приносит. Но мотивация, любовь к профессии может быть только внутренней. Ее не могут разжечь даже трое детей на вашей шее или ипотека на 20 лет.

Когда я задаю своим кандидатам, успешным профессионалам, вопрос, почему они любят свою работу, они всегда называют нематериальные причины. Это всегда смысловые причины, которые не лежат на поверхности. Причем люди могут работать годами в той сфере, которая им нравится, прежде чем полностью осознают этот смысл. Если вы спросите меня, в чем смысл моей работы, я отвечу: в том, чтобы сделать мир более гармоничным, помогая людям находить себя в профессии.

*Однажды у меня была вакансия инженера технического надзора по отделочным работам в компании, которая строила жилье. Мы закрывали эту вакансию 361 (!) день, прособеседовали десятки кандидатов и не могли закрыть.*

*Многие инженеры технадзора пренебрежительно относились к отделке, так как считали, что негоже инженеру заниматься обоями и напольными покрытиями. Некоторые вообще отказывались рассматривать такую вакансию. Компания же предъявляла ничуть не меньшие требования, чем к инженерам технического надзора по другим видам работ, несмотря на то что отделка не влияет на несущую способность здания.*

*В итоге эту работу получил кандидат, по резюме которого я бы никогда не могла предположить, что у него вообще есть шансы. Это была женщина (а в этой сфере работает 99,9 % мужчин), которая в молодости начинала работать медсестрой, а в строительство перешла ближе к 30 годам. Высшее*

*строительное образование она получила только в 43 года. Казалось, у нее не было шансов.... Однако она так любила свою работу! Находила в этом смысл – сделать квартиры не просто большими, удобными или безопасными, но еще и красивыми! В итоге компания не смогла устоять, и решение было принято меньше чем за неделю.*

## **«Денежная сфера»**

Желание быстро заработать легкие деньги приводит людей в те сферы, которые им абсолютно не нравятся. Интересно при этом наблюдать за формированием понятия «денежная сфера». Даже я, работая в рекрутменте почти 10 лет, проведя тысячи собеседований, подбирая персонал абсолютно различного уровня от токаря-фрезеровщика до директора по продажам в совершенно различных сферах от коммерческой до научной, не могу с уверенностью сказать, какая сфера является денежной, а какая нет. Да, конечно, существуют сферы, где средняя заработная плата выше. Но это не дает никаких гарантий, что у вас она тоже будет высокой.

*Один кандидат пришел ко мне на интервью на позицию специалиста по развитию розничных сетей. Это человек, который ищет объекты недвижимости под новые магазины, проводит переговоры с их собственниками и затем приобретает или арендует эти помещения.*

*Торговые сети очень активно развивались в 2005–2013 годах. Эта работа предполагала не только настойчивость и умение общаться с собственниками недвижимости, но и широкий кругозор в экономических, юридических и маркетинговых вопросах. Поэтому специалисты в этой сфере, как правило, получали очень хорошие деньги, на которые могли купить не одну квартиру.*

*Так вот, этот кандидат в молодости очень активно занимался музыкой, а потом решил перейти в «денежную сферу» и пошел работать в развитие сетей. Итогом пары лет его работы стала абсолютная потерянности на рынке труда и незнание, чем бы он хотел заниматься. А его заработная плата была не просто ниже среднерыночной, а ниже ее примерно в пять раз.*

Другим аспектом этого вопроса является то, что понятие «хорошая зарплата» для всех разное.

*У меня был один кандидат, голландец, который свободно владел четырьмя языками и руководил огромным торговым центром в Москве. Его зарплата была 725 тысяч рублей в месяц, и это не считая полной «упаковки» его и его семьи. Разумеется, когда я предложила ему 500, ему было мало.*

*А был другой случай у моей коллеги году в 2011-м, когда она искала какого-то директора с зарплатой тысяч 150. И вот ей попался кандидат, который в течение доброго часа рассказывал, как он дорого стоит и что не каждой компании он по карману. Сколько, как вы думаете, он хотел? Тридцать тысяч! И для него это были «хорошие деньги».*

Единственное, что я могу сказать – все постоянно меняется и то, что вчера было востребовано и хорошо оплачивалось, сегодня может стать вообще не нужным. Своим кандидатам, я часто говорю, что в наше время, когда различного рода кризисы и экономические потрясения случаются с периодичностью раз в пять лет, стабильность может быть только на кладбище. Шутка! В конечном итоге, когда случаются кризисы и рынок труда сильно перестраивается,

как правило, в своих сферах остаются сильнейшие и наиболее мотивированные люди – те, кто любит свою работу.

Вы можете сказать, что выбираете большую зарплату, чем если бы работали в любимой сфере. Однако приходилось ли вам оставаться без работы, особенно в периоды экономических кризисов 2008–2009 и 2014–2015 годов? Я как рекрутер могу сказать, что людей, терпящих работу ради денег, всегда видно. И чем сложнее ситуация на рынке, тем уродливее выглядит их мотивация и тем больше они отличаются от тех, кто работает не только за деньги, но и ради удовольствия. И тем дальше стороной таких бедолаг обходят работодатели. Получается замкнутый круг. Даже если вам повезло благополучно пережить два предыдущих кризиса, это не гарантирует, что вы защищены от такой жизненной ситуации. Экономисты и даже астрологи предсказывают следующий экономический кризис в 2020 году. Но хорошая новость заключается в том, что у нас есть время подготовиться.

## **Крупная компания стабильнее мелкого бизнеса**

Долгое время было очень модно работать в крупных корпорациях, так как они давали стабильность и социальные гарантии. Сотрудник крупного международного концерна мог с большой долей вероятности быть уверен, что его не уволят завтра, а в конце года он получит кругленькую сумму годового бонуса.

Но что происходит сейчас? Я все чаще наблюдаю, что крупные компании стремятся экономить на заработной плате. И несмотря на то, что их социальный пакет действительно бывает привлекательнее, зарплата в натуральном выражении обычно значительно проигрывает более мелкому бизнесу.

При этом могут ли крупные корпорации гарантировать стабильность сейчас? Боюсь, что нет. Ведь даже огромным монстрам индустрии приходится балансировать в очень быстро меняющемся мире. Экономические кризисы повторяются все чаще, конъюнктура рынка меняется каждый день, и топ-менеджерам приходится переходить на «ручное управление», принимая каждый день все новые, часто непопулярные решения, в том числе и о сокращении штата сотрудников. Вспомните хотя бы уход из России такого монстра, как General Motors, или громкие сокращения на заводе Ford.

Однако мне бы не хотелось совсем дискриминировать крупные компании. На мой взгляд, у них все еще остается другое преимущество, которого нет в мелком бизнесе. Это возможность роста до достаточно высоких должностей и, соответственно, увеличения заработной платы. Вопрос только в том, готовы ли вы жертвовать своим свободным временем и семьей ради построения карьеры, брать на себя ответственность и жить жизнью топ-менеджера?

## **Постоянный контракт лучше временного**

Раньше работа на временных проектах была характерна только для определенных профессий, например для строителей. Сейчас все в большее количество сфер приходит такое понятие, как временный контракт. Опять же в связи с нарастающей неопределенностью компании стремятся заключать проектные договоры, которые при необходимости можно быстро и безболезненно для компании разорвать.

Конечно, психологический фактор уверенности в будущем при наличии бессрочного трудового контракта никто не отменял. Однако, на мой взгляд, сейчас это скорее иллюзия, чем реальная гарантия.

*Во времена кризиса 2014–2015 годов большинство кандидатов, даже работавших на постоянных контрактах, называли причиной поиска работы именно окончание проекта и отсутствие новых.*



*С другой стороны, мне приходилось закрывать вакансии по проектным договорам, и кандидаты работали на них в течение нескольких лет или даже впоследствии переходили на постоянный договор.*

## **Международная компания лучше российской**

С начала 1990-х годов, когда международные компании только выходили на российский рынок, у них были огромные инвестиции и карт-бланш на развитие. Тогда они делали все, чтобы завоевать наш рынок и получить лучших сотрудников. Зарплаты и прочие условия (ДМС, машины, телефоны и тому подобное) у них были намного лучше, чем в российских компаниях. Соответственно, за 20 лет на рынке сформировалось совершенно четкое понимание, что работать нужно в международной компании.

Я не могу не согласиться, что российский бизнес, особенно 90-х годов, – это темный лес, часто с горой трупов. Но вдавались ли вы в подробности работы корейских или, например, турецких компаний в России? Это ведь тоже международные или, как их не совсем корректно называют, западные компании. Конечно, горы трупов там нет. Но к русским в них часто относятся как к людям второго сорта. Не секрет, что весь руководящий состав в таких компаниях – это граждане той страны, к которой компания принадлежит. И русскому человеку в них невозможно сделать головокружительную карьеру. Зато работать за весьма скромную зарплату по 15 часов в сутки – вполне.

Интересно было наблюдать за изменениями рынка после введения санкций США и ЕС в 2014 году. «Международники» тогда будто сидели на осиных гнездах и не знали, что будет завтра. Некоторые кандидаты даже отказывались работать в международных компаниях.

И ведь всегда были люди, которые работали только в русских компаниях, и те, кто только в международных. Конечно, поначалу лучшие люди работали на другие государства, но постепенно картина менялась. Постепенно стал появляться класс крупных и мощных, но в то же время очень подвижных на рынке российских компаний. Нередко такие компании категорически отказываются рассматривать кандидатов из структурированных и регламентированных международных компаний, не привыкших принимать самостоятельные решения, не советуясь со штаб-квартирой и миллионом вышестоящих менеджеров.

## **Иметь собственный бизнес лучше, чем работать по найму**

На мой взгляд, ни то ни другое не лучше. Просто есть разные люди и им подходят разные виды занятости. Важно понимать, что собственный бизнес – это больше ответственности и больше рисков. Заниматься своим бизнесом невозможно с понедельника по пятницу с 9 до 18. Если же вы наемный сотрудник, вы вольны выбирать, в какой компании работать, всегда можете «сбежать с тонущего корабля» и хотя бы иногда можете отключиться от работы.

Недостаточно одного желания, чтобы стать бизнесменом. Я бы даже сказала, что предпринимателями рождаются, а не становятся. Это особенный склад ума, характера. Вы наверняка замечали, что многие предприниматели имеют несколько разных бизнесов. Для них не всегда важно быть привязанным к одной какой-то профессии. Важно «стоять у руля».

## **«Работать головой» лучше, чем «работать руками»**

Опять же, я считаю, нет понятия «лучше» или «хуже». Да, быть ученым сложнее в интеллектуальном плане, чем быть токарем-фрезеровщиком. Но можно работать головой, сидя в офисе за компьютером и выполняя абсолютно однообразные операции. А можно быть очень высококвалифицированным рабочим, уникальным в своем роде, и постоянно повышать свою

квалификацию на различных курсах и конференциях. Ведь «работать руками» не всегда означает «не работать головой». Да и заработная плата у того, кто работает руками, может быть намного выше, чем у того, кто работает на умственной работе. Вопрос только в том, что больше подходит именно вам.

## **«Профессии, которые будут нужны всегда»**

В 1990-х – начале 2000-х годов существовало расхожее понятие о том, что уж кто-кто, а юристы и экономисты будут нужны всегда. И в вузы выстраивались очереди желающих освоить перспективную профессию. Сегодня мы видим, что, безусловно, и юристы, и экономисты нужны в каждой компании. Но кризис перепроизводства привел к тому, что, например, по статистике <http://HeadHunter.ru/>, на одну вакансию юриста или экономиста приходится почти в семь (!) раз больше откликов, чем на вакансии в других сферах.

Сейчас мы наблюдаем аналогичную картину в сфере информационных технологий. Спрос со стороны работодателей очень высокий, желающих поступить на ИТ-специальности в вузы хоть отбавляй. Но подумайте 10 раз, прежде чем отправлять своего ребенка на эту специальность. Не случится ли в недалеком будущем то же, что произошло с юристами и экономистами?

## **«Престижные профессии»**

В разные времена престижными считаются разные профессии. Например, в 1960–1970 годы было престижно быть инженером. Думаю, в те времена родители говорили своим детям, что эта профессия на все времена. Но времена изменились. В 1990-е годы слово «инженер» стало практически ругательным. Тогда было модно и прибыльно работать в продажах. Я даже помню, как еще в 2007–2008 годах молодые люди, кандидаты на вакансии в продажах, мотивировали свой выбор тем, что работа инженера скучная и однообразная.

Конечно, я не могу отрицать, что в 1990-е годы в профессиональной сфере все было поставлено с ног на голову. Быть врачом или инженером считалось непрестижным, в то время как «престижной профессией» считалось торговать на рынке. В то время выросло целое поколение «потерянных» людей, которые работают на нелюбимой работе ради денег. К сожалению, у них практически нет шансов достигнуть больших результатов в своей профессиональной деятельности.

К счастью, время идет, экономика нашей страны более-менее сбалансировалась. И теперь квалифицированные инженеры, которые имели мужество не предать профессию в 1990-е годы, зарабатывают намного больше тех, кто в те же времена продавал продукты.

## **Единственный путь развития – стать руководителем**

Это очень яркий пример профессионального клише. Кажется очевидным, что все мечтают о карьерном росте. В реальности каждый мечтает о чем-то своем – о деньгах, должности, признании, статусе в обществе, стабильности. Однако на собеседовании почему-то многие кандидаты говорят, что хотят стать руководителем. И мне очень обидно, что люди забывают о таком пути профессионального развития, как углубление в профессию.

*Наиболее ярко я это увидела, когда подбирала секретарей. Я даже проводила немного жестокий, но зато показательный эксперимент: задавала им вопрос о том, кем они видят себя через три, пять, 10 лет. 99 % кандидатов без запинки отвечали, что руководителем отдела. На вопрос, какого отдела, увы, они уже ответить не могли. И только оставшийся 1 % кандидатов не*

*стеснялись признаться, что работа секретарем – это их призвание, и что они и через три, и через пять, и через 10 лет планируют быть именно секретарем, так как им эта работа нравится.*

## **Чем громче название должности, тем лучше**

Почему-то некоторые кандидаты думают, что какая-нибудь громкая запись в трудовой книжке, типа «генеральный директор», открывает все двери. Но на самом деле любой опытный рекрутер сразу раскусит, чего на самом деле стоила такая должность. Какая у кандидата была зона ответственности, какие задачи, кто и сколько в подчинении. Часто линейный менеджер какой-нибудь крупной компании на пять голов выше генерального директора маленького ИП.

Другой стороной является то, что работодатели, рассматривая кандидатов на невысокие позиции и видя в резюме высокую должность, сразу понимают, что кандидат *over qualified*<sup>3</sup>, ему будет неинтересно на линейной должности, и он будет постоянно искать что-то лучше. Ну и естественно, чем выше должность, тем меньше таких вакансий на рынке. Результат – вас не приглашают на собеседование. Поэтому должность должна соответствовать реальным задачам и вашим целям в жизни! Иногда стоит заменить слово «директор» на «менеджер», если оно больше подходит для описания вашей зоны ответственности.

## **«Газпром – мечты сбываются!»**

Все-таки красивый слоган делает свое дело. Как сказал один мой кандидат, «многие люди думают, что, если они устроятся работать в ОАО «Газпром», в их квартиру подведут персональную газовую трубу». Неудивительно, что, когда компания «Газпром» озвучила свое намерение переводить головной офис в Петербург и тем паче когда она это начала делать, все кандидаты захотели работать именно в «Газпроме». Он казался островком стабильности в бушующем море: уж что-что, а «Газпром» был, есть и будет! Что же произошло, когда нефть стала стоить не 110 долларов, а 35, и проект «Южного потока» отменили? Общепринятое мнение пошатнулось, и желающих работать в «Газпроме» немного поубавилось.

«Газпром» – это яркий пример компании, в которой «хотят работать все», но она не единственная. Уверена, что на Дальнем Востоке все хотят работать в золотодобывающих компаниях. Но подходят ли они вам? Да, зарплаты и социальный пакет в таких прогосударственных компаниях хорошие, но это вовсе не «легкие деньги», отрабатывать их нужно будет на все 150 %.

## **Профессиональные стереотипы**

В основе представления о многих профессиях лежат стереотипы, которые не дают полного представления о них. Например, кого вы представляете при слове «учитель»? Старую некрасивую женщину в немодной одежде, которая работает в общеобразовательной школе за маленькую зарплату? Сегодня этот портрет школьного учителя уже не очень актуален, а стереотип остался. И разве работа в государственной школе – это единственный вариант профессионального развития учителя?

*У моих коллег был проект по поиску учителя в школу для детей топ-менеджеров экспатов<sup>4</sup>, которая находилась в особой экономической зоне «Алабуга» в республике Татарстан. Этот учитель должен был свободно*

---

<sup>3</sup> Over qualified (англ.) – более квалифицированный.

<sup>4</sup> Экспат – сленговое название иностранных специалистов, работающих в России.

*говорить на английском языке и знать самую современную программу обучения детей. Его зарплата в месяц равнялась моей зарплате за полгода. Кандидатка, которую они в итоге устроили на эту должность, была молодой женщиной около 30 лет с Филиппин. Вот и решайте сами, каким учителем вы хотите быть, как выглядеть и сколько зарабатывать.*

## **Пицца для размышления**

Вот еще несколько вопросов для размышления. С первого взгляда ответы на них могут показаться очевидными, но подумайте, что бы выбрали вы?

Работать в крупной стабильной компании и быть «винтиком в системе» или владеть собственным небольшим бизнесом и самому решать, куда двигать компанию?

Быть генеральным директором и заниматься стратегическими вопросами и комплексным управлением? Или быть высококвалифицированным профессионалом в своей сфере и самому отвечать за реализацию проектов? А кому легче найти новую работу? А у кого больше свободного времени?

Иметь собственную большую квартиру или дом и всю жизнь тянуть «ипотечную лямку» или жить в съемной квартире и иметь возможность быстро переехать в другой город или страну ради интересного проекта?

## Глава 3. Человек на рынке труда

### Эволюция рынка труда

В своей книге я часто говорю об эволюции, или изменениях, рынка труда. Однако, как и в случае с эволюцией в животном мире, ее невозможно увидеть, рассматривая один короткий отрезок времени. Постараюсь более наглядно показать вам, как меняется рынок и почему важно следить за новыми тенденциями и ни в коем случае нельзя искать работу так же, как 10 лет назад или как ваши знакомые из другой профессиональной сферы.

Я периодически вспоминаю, каким был рынок, когда я только начинала работать в рекрутменте в 2007 году, какие нормы и правила были тогда приняты. Например, не обязательно было иметь безупречное резюме, нужно было просто иметь резюме в Интернете на рабочих сайтах. Сейчас все имеют резюме на рабочих сайтах, и, если вы хотите иметь преимущество, нужно, чтобы оно было безупречным. Безусловно, остаются сферы, где резюме не принято иметь и сейчас, например в сфере красоты. Однако в большинстве профессиональных областей, если у вас вообще нет резюме (а встречаются и такие товарищи), то вы просто находитесь за бортом рынка труда.

При этом надо понимать, что в разных сферах рынок находится на разных этапах развития. Например, рынок банковских сотрудников – это совершенно не то же самое, что рынок работников торговли.

*Наиболее ярко я столкнулась с явлением эволюции рынка труда, когда работала по ИТ-вакансиям. Надо отметить, что даже на рынке ИТ-специалистов большое различие в культуре трудоустройства. До этого случая я больше занималась вакансиями менеджеров проектов, которые внедряли корпоративные информационные системы. Они были очень приближены к другим рынкам.*

*Я привыкла общаться с кандидатами из других сфер, которые хорошо выглядели и говорили, имели качественное резюме и вообще полностью соответствовали бизнес-стилю. Но разительное отличие я ощутила, когда стала подбирать разработчиков. Если честно, поначалу я была шокирована кандидатами, которые приходили на ИТ-вакансии. Они не считали нужным одеться в бизнес-стиль, побриться и даже помыться перед собеседованием. Их резюме были неточными и неподробными. А утруждать рассказы о своем опыте они тоже не считали нужным, обычно отпихиваясь от меня (и моих коллег-рекрутеров) фразой «В резюме все написано». Эти кандидаты вели себя необязательно, часто врал и подводил меня и коллег.*

*Рынок ИТ растет, вакансий предостаточно. Даже выпускник вуза может рассчитывать на два-три предложения с зарплатой, как у менеджера среднего звена в банковской сфере. Если он знает еще и английский язык, то и того больше. Но в то же время ИТ – одна из самых востребованных специальностей в вузах, и можно ожидать, что скоро конкуренция среди кандидатов возрастет и ситуация переломится в другую сторону.*

## О понятии «уровень»

Очень распространенная сейчас жалоба HR'ов<sup>5</sup> заключается в том, что нет на рынке кандидатов требуемого уровня. Понятие это имеет намного более глубокий смысл, чем это может показаться с первого взгляда. Приведу немного грубый, но зато наглядный пример по аналогии с детским садом и университетом. Наши люди часто приходят на собеседование так, как маленькие детки приходят в детский сад: от них требуется только достижение определенного возраста и сам факт их прихода в детский сад. А работодатели спрашивают с них так, будто это молодые ребята пришли поступать в университет: от них требуют законченное среднее образование, умение организовать свое время, быстро и качественно усваивать информацию, готовность прилежно учиться и участвовать в общественной жизни университета. Никогда в университет не возьмут ребенка уровня детского сада. Но, строго говоря, и маленькие детки, и молодые абитуриенты – это одни и те же люди. Просто для достижения ими определенного уровня нужны время и упорная работа над собой. Также и непонимание кандидатами уровня вакансии и компании приводит к несоответствию ожиданий работодателя и возможностей кандидатов. С другой стороны, понимание этого самого уровня творит чудеса.

*Мне довелось работать с одной некрупной, но инновационной компанией на рынке жилого строительства. Тот продукт, который они создали, опережал рынок даже не на шаг, а на все пять. И я подбирала для них инженеров технического надзора. В поисках «брильянта», который бы соответствовал их требованиям, мне приходилось проводить десятки собеседований, просеивать кандидатов через тройное сито, готовить их к интервью.*

*Однако после пары «чудом закатившихся шаров», то есть двоих трудоустроенных кандидатов, я поняла, что помимо технических знаний и высокого качества работы кандидатам необходимо надеть на встречу костюм, чтобы соответствовать уровню компании. И после этого работа пошла намного веселее и результативнее.*

Возможно, в будущем ситуация изменится. Но я вынуждена констатировать, что на 2016 год уровень кандидатов все еще не дотягивает до уровня развития бизнеса. К моему большому сожалению, многие наши люди все еще подходят к поиску работы так, будто они идут устраиваться на работу продавцом. Идя на собеседование, кандидат не считает нужным надеть костюм, изучить рынок, подготовить качественную презентацию о своем опыте работы и преимуществах. А наши компании шагнули уже далеко вперед: они развивают важнейшие международные проекты, и по уровню организации бизнеса многие давно перегнали хваленые «западные компании».

Но хорошая новость заключается в том, что, на мой взгляд, уровень может и должен корректироваться. Не могу сказать, что это самое легкое, что можно в себе исправить. Но чем больше вы над этим работаете, тем больше у вас шансов найти лучшую работу. Мне бы хотелось донести до вас, что необходимо не просто понять смысл понятия «уровень», но очень глубоко прочувствовать его. Важно осознать, что сейчас необходимо соответствовать этому уровню не для того, чтобы устроиться в суперкомпанию а-ля «Газпром», но чтобы просто получить нормальное, стабильное место в успешной компании, а не в ООО «Шараш-монтаж».

---

<sup>5</sup> HR – сокращение от human resources (англ.) – «человеческие ресурсы». Сленговое название менеджера по управлению персоналом.

## Берем ответственность на себя!

Советую вам начать подготовку к «битве» за новую работу еще до того, как она начнется. Ведь даже в таком крупном городе, как Петербург или Москва, количество вакансий ограничено. И чем выше вакансия, которая вас интересует, тем меньше их в принципе, а свободных – тем более. Хотя поначалу вам может казаться, что на рынке постоянно появляются все новые и новые вакансии, и если не получится с этой вакансией, найдется что-нибудь другое.

*Возьмем хотя бы вакансию инженера технического надзора, которую мы закрывали год. Конечно, обычно подобные вакансии закрываются быстрее, но это очень показательный пример.*

*Как только вакансия пришла в работу, мы разместили ее на двух рабочих сайтах. Каждый месяц срок публикации заканчивался, и ее приходилось обновлять. Сама компания-клиент тоже размещала эту же вакансию на одном из рабочих сайтов и, соответственно, каждый месяц ее обновляла. Кроме того, компания подключила к поиску еще пару других агентств, которые в свою очередь размещали и обновляли эту же самую вакансию каждый месяц. Итого за год вакансия появлялась в списках вакансий рабочих сайтов как новая как минимум 60 раз!*

*И каждый месяц мне приходили отклики от одних и тех же кандидатов. Прекрасно понимаю, что им было очень сложно запоминать все вакансии, на которые они откликались, тем более что большинство объявлений были размещены агентствами, а они почти никогда не указывают название компании. Но у этих кандидатов наверняка создавалась иллюзия, что на рынке регулярно появляются новые вакансии. На самом деле это была всего лишь одна вакансия. И если кандидат когда-то запорол собеседование в этой компании, не подготовившись к нему, у него уже не было шансов получить эту работу. И даже когда в этой же компании появлялись другие вакансии, его помнили и все равно не приглашали. То есть шанса «сделать работу над ошибками» у кандидата уже не было.*

К сожалению, кандидаты не до конца осознают всю серьезность происходящего. Более того, очень популярные в России рабочие сайты «развращают» их, позволяя создать одно резюме и откликаться им на все подряд опубликованные вакансии, не вдаваясь в детали. При этом создавать индивидуальное резюме под каждую вакансию не представляется возможным – обычно это максимум 5–6 резюме, «заточенных» под разные сферы. Писать сопроводительные письма тоже не обязательно – пусть компании сами догадаются, почему кандидат откликнулся на объявление. Результатом стало то, что многие рекрутеры уже перестали публиковать вакансии на рабочих сайтах, чтобы не тратить время на разбор неподходящих резюме. В странах же, где рынок труда на стороне работодателя, например в Канаде, около 70 % вакансий не публикуется вообще. Там кандидатам приходится более ответственно подходить к поиску работы: анализировать рынок, заходить в карьерный раздел каждой компании, «шлифовать» резюме под нее и писать подробные мотивационные письма о том, почему они хороши и чем компания их привлекала.

Сейчас вы никого не удивите резюме на hh.ru. Даже если резюме хорошо составлено, это не всегда залог успеха. Сейчас поиск работы – не просто пассивный процесс ожидания, а стратегия и тактика, которую кандидатам нужно продумывать заранее. И чем выше ваша квалификация, тем большую подготовку от вас будут ждать на собеседовании. Вчерашнему выпускнику могут простить джинсы и отсутствие знаний о компании. А от директора по продажам будут ждать досконального знания рынка.

Основная сложность заключается в том, что многим кандидатам поиск работы кажется непредсказуемым процессом, который зависит от удачи, но не от них самих. И не хочется заранее тратить время на подготовку – вдруг повезет, и работа найдется быстро. Но когда поиск затягивается и не приносит ожидаемых результатов, часто бывает уже поздно садиться продумывать свою стратегию. Вернее, она уже не принесет тех результатов, которые могла бы принести в начале.



## **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.