Екатерина Вадимовна Румянцева
Руководство по поиску работы,
самопрезентации и развитию карьеры

Текст предоставлен издательством
http://www.litres.ru/pages/biblio_book/?art=6130154

Руководство по поиску работы, самопрезентации и развитию карьеры: Альпина Бизнес Букс;
Москва; 2008
ISBN 978-5-9614-0791-4

Аннотация

Автор книги, давно работающий в кадровом бизнесе, дает полезные советы желающим найти работу. В книге освещены аспекты, которые вызывают наибольшие затруднения: как строить карьеру, как составить отличное резюме, как искать работу, как правильно себя вести с будущим работодателем. Автор объясняет читателям, как не надо вести себя, что не нравится работодателям, почему некоторым кандидатам отказывают в приеме на работу.

Книга адресована людям, которые всерьез относятся к своей профессиональной жизни и карьере, желающим перейти на новое место работы.

Содержание

Введение	5
Часть I. Стратегия развития карьеры	6
Глава 1. Современный рынок труда: возможности и ограничения	6
Глава 2. Планирование карьеры	12
Конец ознакомительного фрагмента.	15

Екатерина Румянцева

Руководство по поиску работы, самопрезентации и развитию карьеры

Редактор *В. Григорьева*

Технический редактор *Н. Лисицына*

Корректор *В. Муратханов*

Компьютерная верстка *Е. Сенцова*

Дизайнер обложки *Е. Мамонтова*

© Румянцева Е.В., 2008

© ООО «Альпина Бизнес Букс», 2008

© Электронное издание. ООО «Альпина Паблицер», 2013

Румянцева Е.В.

Руководство по поиску работы, самопрезентации и развитию карьеры / Екатерина Румянцева. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2008. – (Серия «Инструменты и методы»).

ISBN 978-5-9614-2687-8

Все права защищены. Никакая часть электронного экземпляра этой книги не может быть воспроизведена в какой бы то ни было форме и какими бы то ни было средствами, включая размещение в сети Интернет и в корпоративных сетях, для частного и публичного использования без письменного разрешения владельца авторских прав.

Моим родителям посвящается

Введение

В конце 2006 г. была издана моя книга «Как найти идеального сотрудника». Уже из названия понятно, что адресована она работодателям. Многие из тех, кто прочитал эту книгу, сами являются наемными работниками, поэтому неудивительно, что в своих письмах и при личных встречах они задают мне вопрос: «А как правильнее действовать соискателям вакансий?» Действительно, по отзывам самих работодателей, они получили достаточно много практических рекомендаций. Пришла пора восстановить справедливость! Эта книга адресована людям, которые всерьез относятся к своей профессиональной жизни и карьере, а в настоящее время являются наемными работниками.

Уже несколько лет в Санкт-Петербургской газете «Вакансия» существует рубрика «Трудоустройство от А до Я», которая пользуется большой популярностью у читателей этого издания. Я думаю, что рубрика интересна именно потому, что в ней публикуются ответы на актуальные вопросы, которые присылают в газету сами читатели. Практически каждую неделю я отвечаю на те или иные вопросы, посвященные планированию и развитию карьеры, отношениям с работодателем, стратегии и тактике поиска работы. Многие вопросы, в той или иной форме, повторяются достаточно часто, что позволило определить, какие аспекты трудоустройства в первую очередь требуют разъяснений. Кроме того, читатели часто пишут о своих проблемах, связанных как с поиском работы, так и с самоопределением. Поэтому у меня есть уверенность, что пришло время написать книгу, в которой будут ответы на следующие основные вопросы:

- Как планировать и строить свою карьеру?
- Как повышать свою стоимость на рынке труда?
- Как составить отличное резюме?
- Как искать и находить достойное место работы?
- Как правильно вести себя на всех этапах общения с будущим работодателем?

Но уважаемый читатель не найдет здесь советов, как обманывать работодателя в процессе собеседования или «правильно» отвечать на психологические тесты. Я считаю, что отношения между сотрудником и компанией должны строиться на основе честности и взаимного уважения. К сожалению, до сих пор существуют работодатели, которые ведут себя со своими сотрудниками, мягко говоря, некорректно. Но это не повод самим ступить на тропу обмана и лицемерия. С моей точки зрения, лучше научиться заранее «вычислять» такие организации и просто не устраиваться туда на работу, чем изматывать свое здоровье и нервы в неравной борьбе за права трудящихся. Поэтому напомним одну известную мысль: если ты хочешь улучшить этот мир – начни с себя!

Автор выражает большую благодарность всем сотрудникам кадровой компании «Нео СТАФФ» за предоставленные материалы и моральную поддержку. Отдельно хочется сказать спасибо нашим уважаемым клиентам – работодателям и соискателям – за уникальный опыт совместной работы.

Часть I. Стратегия развития карьеры

Глава 1. Современный рынок труда: возможности и ограничения

Как бы ни была сложна и динамична жизнь в нашей стране в начале XXI в., с моей точки зрения, она полна возможностей. По крайней мере, это касается трудоспособного населения. Каждый день я слышу от работодателей жалобы на нехватку грамотного, мотивированного к работе персонала. По данным кадровой компании «Нео СТАФФ», за последние два года уровень средней заработной платы в реальном секторе экономики по Санкт-Петербургу вырос более чем на 30 %. И это не предел. Некоторые работодатели, отчаявшись найти подходящих сотрудников и понимающие, сколько денег они теряют ежедневно из-за отсутствия в штате тех или иных специалистов, готовы идти на переговоры об уровне вознаграждения с потенциальными кандидатами. Мне известны случаи, когда в результате таких встреч кандидаты получали контракты, в которых сумма их заработной платы в 1,5–2 раза превышала уровень оплаты труда для соответствующей группы специалистов в данной организации.

Раз все так хорошо, может быть, соискатели могут расслабиться и устраивать нечто вроде аукциона для работодателей, где основным лотом будет их рабочее время? Не тут-то было! Не менее часто я слышу от своих друзей и знакомых, их друзей, знакомых и родственников и так далее по цепочке просьбы о помощи в поиске достойной работы. Получается парадокс: с одной стороны, работодатели мечтают заполучить ценные кадры, с другой – эти самые кадры также мечтают найти своего идеального работодателя.

Почему они не могут найти друг друга? Может быть, и те, и другие плохо ищут? Или не умеют красиво рассказать друг другу о себе?

Попробуем разобраться, какие препятствия стоят между работодателем и кандидатом и как их можно преодолеть.

Препятствие № 1. Соискатель не знает о вакансии. В самом деле, как он может догадаться, что компания заинтересована в поиске сотрудника, если информация о вакансии размещена там, где соискатель ее не ищет? К сожалению, такое случается весьма часто. И причин этого немало, но главная из них состоит в том, что представитель работодателя, который ведет поиск нового сотрудника, просто не имеет представления о том, где следует размещать информацию о той или иной вакансии. Некоторые менеджеры по персоналу все вакансии их компаний размещают на двух-трех бесплатных интернет-сайтах, посвященных поиску работы. И после этого просто ждут откликов. Вероятность того, что искомый кандидат в поисках работы заглянет именно на один из этих сайтов, обратно пропорциональна количеству таких сайтов, которое к тому же увеличивается с каждым годом.

Далеко не все менеджеры по персоналу имеют необходимый бюджет, чтобы использовать платные интернет-ресурсы, публиковать объявления в специализированных профильных изданиях, проводить дорогостоящие акции по привлечению персонала путем размещения объявлений в метро или на радио, пользоваться услугами кадровых агентств и т. п. И подавляющему большинству специалистов по подбору персонала элементарно не хватает времени, чтобы максимально широко распространить информацию об имеющихся вакансиях.

Итак, информационное препятствие существует. Но как раз его достаточно легко преодолеть. Нужны только время, телефон, доступ в Интернет и несколько десятков рублей на

приобретение газет с публикациями о вакансиях. И конечно, желание найти искомую работу и понимание, какие именно вакансии вам могут быть интересны и по каким критериям вы собираетесь искать предложения о работе.

Информацию о вакансиях можно найти в сети Интернет на профильных сайтах, на профессиональных форумах, на сайтах самих компаний-работодателей, на сайтах кадровых агентств. Также информация о вакансиях публикуется в специализированных периодических изданиях, иногда и в отраслевых каталогах и справочниках. Можно искать работу через районные биржи труда и на так называемых ярмарках вакансий. Такой способ поиска информации о вакансиях, как общение с друзьями, родственниками и коллегами, тоже никто не отменял.

Я перечислила только основные способы поиска информации о вакансиях. Более подробно об источниках информации мы поговорим позже. Еще раз повторю, что вам придется проявить определенную активность. Всем известно, что «под лежащий камень вода не течет». А спокойно лежать на обочине и ждать, что его заметят и подберут, может себе позволить только очень крупный бриллиант. И то если он своим блеском сможет привлечь внимание проходящих мимо работодателей.

Препятствие № 2. Работодатель не знает о кандидате. Работодатель на самом деле надеется, что где-то есть замечательный сотрудник, который полностью соответствует всем его ожиданиям. Но как зовут этого славного человека и где он живет – неизвестно. И здесь снова найдет свое место в жизни только тот, кто сумеет правильно и своевременно сообщить о себе.

Как это сделать? Самый очевидный и прагматичный способ – отправить свое резюме в ответ на размещенную информацию о вакансии. О том, как правильнее составить резюме и сопроводительное письмо (да-да, лучше всего направлять их вместе), мы поговорим в другой главе.

Если кандидат хочет работать в какой-то определенной компании, но не знает, имеются ли в этой организации вакансии, на которые он мог бы претендовать, то он может направить свое резюме непосредственно в такую компанию. Некоторые кандидаты публикуют свое резюме в сети Интернет, размещают информацию о себе в специализированных периодических изданиях, активно участвуют в работе различных профессиональных сообществ. А если начинают искать работу, то не стесняются информировать об этом окружающих.

Таким образом, мы преодолеваем второе информационное препятствие на пути поиска новой работы. Когда вы получили сведения, что в некоей фирме есть интересующая вас вакансия, в данную компанию должна незамедлительно поступить информация о том, что есть некто (то есть вы) с подходящим образованием и опытом, желающий получить эту работу.

Препятствие № 3. Работодатель ищет только идеального кандидата. И это самое сложное препятствие, потому что кандидат понятия не имеет, как этот идеал должен выглядеть. Справедливости ради должна заметить, что подавляющее большинство работодателей, которые находятся в поиске эталона, сами не имеют четкого представления, каким должен быть идеальный кандидат. Чаще всего его пытаются наделить взаимоисключающими характеристиками, например: «Кандидат должен иметь опыт работы главным бухгалтером не менее 7 лет, но быть не старше 30»; «Соискатель должен принести с собой клиентскую базу потребителей канцелярских товаров и знать специфику этого бизнеса, но не должен работать в конкурирующей организации»; «Будущий сотрудник должен иметь семью и детей и быть примерным семьянином, но при этом три недели в месяц он будет проводить в командировках».

С моей точки зрения, если вы сталкиваетесь с такой ситуацией, то вам будет сложно на нее повлиять, потому что, если ваше резюме хоть в чем-то не соответствует высоким идеа-

лам, вас вряд ли пригласят на собеседование. Так что это препятствие мы не будем пытаться преодолевать. Разумный работодатель после нескольких месяцев безуспешного поиска сам поймет, сколько он недополучает из-за отсутствия того или иного сотрудника, и догадается изменить свои требования. А неразумный и предъявляющий неадекватные требования еще долго будет искать «свою звезду», трепать нервы службе персонала, ругать кадровые агентства, которые не смогли ему помочь, терпеть неудобства и недополучать прибыль из-за отсутствия нужного сотрудника. Может быть, это и к лучшему, что вы не получили работу в компании с таким малоэффективным менеджментом?

Препятствие № 4. Соискатель ищет только идеального работодателя. Ведь как бывает: находит соискатель подходящую ему вакансию в компании Х. Высылает свое резюме. Его приглашают на собеседование. Через 10 минут после начала собеседования кандидат на вакансию начинает понимать, что пришел он сюда напрасно и что работать в ТАКОЙ организации он не желает. И такая ситуация повторяется с этим кандидатом снова и снова. В результате, когда время, которое соискатель отвел себе на поиски работы, заканчивается, данному кандидату приходится соглашаться на не самое выгодное предложение из тех, которые он рассматривал. Невольно на память приходит сюжет картины великого русского художника П.А. Федотова «Разборчивая невеста». Тем не менее многие «невесты»-соискатели все еще предпочитают учиться на своих ошибках. Как же их избежать?

Давайте сначала разберемся, почему некоторые кандидаты попадают в такие ситуации. Как и работодатели, соискатели могут находиться в плену своих собственных иллюзий. Чтобы посмотреть, как это бывает, проведем небольшой эксперимент. Попробуйте вспомнить, как вдохновенно вы мечтали в детстве. И помечтайте сейчас о том, каким бы вы ХОТЕЛИ видеть свое будущее рабочее место. Закройте глаза и вообразите себе, как выглядит здание, в котором расположен офис вашей мечты. Теперь мысленно войдите в это здание. Что вы видите? Пройдите к своему рабочему месту. Что оно собой представляет? Какие люди встретились вам по дороге? Что они вам сказали? Как они выглядели? Вот входит ваш непосредственный начальник. Какой он? Что он вам говорит?

Здорово, правда? Вот если бы так было на самом деле! Но реальность, как правило, оказывается не такой позитивной. И чем больше разрыв между вашими представлениями о том, как это *должно выглядеть*, и тем, как это *выглядит на самом деле*, тем больше негативных эмоций вы начинаете испытывать.

Поэтому постарайтесь при поиске работы быть реалистом. Не надо мечтать и строить красивые образы в своем сознании. Просто не разрешайте себе перед собеседованием рисовать в своем воображении воздушный замок, в котором будет размещено ваше восхитительно оборудованное рабочее место и где все сотрудники – прекрасные принцы, а сотрудницы – нежные феи. Могу вам гарантировать, что такое рабочее место вы не найдете, по крайней мере на этом свете.

Но я ни в коем случае не призываю вас закрывать глаза на недостатки потенциального места работы. Более того, в следующих главах вы найдете рекомендации относительно того, как правильно оценивать сильные и слабые стороны той или иной вакансии и организации и принимать правильное решение о трудоустройстве. Я только советую с самого начала поиска работы избавиться от излишних иллюзий и смотреть на окружающий мир, насколько это возможно, открыто, а не через призму собственных фантазий.

Итак, мы понимаем, что данное препятствие лежит в сознании соискателя. Соответственно, разумный человек способен самостоятельно его преодолеть и не стать «вечной невестой», страдающей от несовершенства мира работодателей.

Препятствие № 5. У соискателя плохое мнение о компании-работодателе. Проведем еще один эксперимент. Попробуйте вспомнить названия организаций, в которые вам бы не хотелось устраиваться. Получилось? А теперь проанализируйте, почему у вас возникло впе-

чатление, что в этих организациях не надо работать? Больше всего негативной информации о компаниях как работодателях люди получают при общении со своими знакомыми и друзьями, которые когда-либо там работали, пользовались их товарами или услугами, проходили собеседование или были поставщиками.

Несколько лет назад специалисты компаний RosExpert и «ЭКОПСИ Консалтинг» провели исследование «Корпоративный бренд компании как работодателя». Словосочетание «корпоративный бренд» определяется авторами как представление людей о том, как они будут чувствовать себя в организации, т. е. это образ, который формируется в сознании потенциальных сотрудников организации, или, проще говоря, имидж компании как работодателя. Согласно результатам данного исследования, сведения о корпоративном бренде чаще всего доходят до потенциальных сотрудников из следующих источников: пресса – 17,9 %, коллеги – 10,3 %, друзья – 9,7 %, сотрудники компании – 8,3 %, кадровые агентства – 7,6 %, Интернет – 4,1 %.

Как выяснилось, негативная информация о компании чаще всего исходит от бывших сотрудников и рекрутинговых агентств. Первое эксперты связывают с неумением большинства организаций правильно расставаться с увольняющимися сотрудниками, и я во многом с ними согласна. Рекрутинговые агентства, в свою очередь, имеют очень много информации от кандидатов, проходящих на собеседования и имевших опыт работы в разных компаниях. Если мы от одного кандидата услышим отрицательный отзыв о том или ином работодателе, то это еще не повод для каких-либо далеко идущих выводов. Но если несколько сотрудников, уволившихся из одной организации (назовем ее X), сообщают нам, например, о постоянных задержках выплат заработной платы, о хамском и неуважительном отношении к сотрудникам, о, мягко говоря, неадекватном поведении генерального директора, то мы, в свою очередь, воздержимся от заключения договора на подбор персонала в эту организацию. Всех, кто работает в кадровом бизнесе и не скрывает это от окружающих, просят о совете, о прямой помощи или консультации в связи с поиском работы. Разумеется, каждый из нас предупредит своего друга, знакомого или родственника, который рассматривает предложение о работе в компании X и желает больше узнать об этой организации, о том, что, по нашим данным, эта компания не является достойным работодателем.

Однако бывает и так, что у компании просто плохой имидж. Уже сменились акционеры, в корне пересмотрена кадровая политика, но кандидаты продолжают старательно избегать эту компанию. В связи с этим вспоминается анекдот, в свое время очень популярный в среде маркетологов и специалистов по рекламе. Встречаются крыса и морская свинка. Крыса грустно вздыхает и говорит: «Я не понимаю, почему жизнь так несправедлива. Ведь мы с тобой близкие родственники. Но ты живешь у людей, в чистой уютной клетке. Тебя холят и лелеют, вкусно кормят, с тобой играют дети, тебя берут на руки и гладят. А я живу в подвале. Люди постоянно пытаются убить меня, никто меня не любит». Морская свинка внимательно посмотрела на крысу и ответила: «PR у тебя плохой, крыса!»

О том, как собирать информацию о компании-работодателе, чтобы не попасться на удочку хорошего пиара или, наоборот, не стать жертвой ложных слухов и сплетен, пойдет речь в следующих главах этой книги.

Препятствие № 6. Работодатель неправильно выстраивает процесс отбора кандидатов. Это препятствие соискателю преодолеть очень сложно. По большому счету, если в организации неправильно организован процесс подбора персонала, то это проблема компании. И почему это кандидаты на вакансии должны терять время и силы на преодоление этого препятствия? Все верно, не должны. Но мы сейчас говорим о ситуации, когда компания и вакансия вам как специалисту действительно интересна. Ведь случается, что в стабильных и процветающих организациях все-таки есть слабое звено. И таким звеном в цепи отлаженных бизнес-процессов вполне может оказаться процесс подбора новых сотрудников.

Подбор персонала далеко не всегда и не везде строится правильно и разумно. Помните об этом и старайтесь не переносить впечатление от некачественной работы одного сотрудника на всю организацию. Чтобы делать однозначно негативный вывод о компании как работодателе, одного факта явно недостаточно.

Удивительное дело, но мы все время забываем, что в любой профессии, будь то врач, учитель, художник, инженер, экономист или кто-либо еще, всегда есть специалисты экстра-класса, профессионалы, середнячки и те, о которых принято говорить, что они занимаются не своим делом. Поэтому очевидно, что в каждой, пусть даже очень хорошей компании, может трудиться не самый лучший менеджер по персоналу. Поэтому проявите терпимость, если в процессе поиска работы вы столкнетесь с ошибками в работе специалиста по подбору кадров.

Таким образом, преодолеть это препятствие вам поможет терпение, благожелательный настрой и толерантность.

Препятствие № 7. Соискатель неправильно ведет себя в процессе общения с компанией. Запомните, что любые непонятные с точки зрения работодателя действия кандидата, проявившиеся в процессе взаимодействия в компании, обычно производят неблагоприятное впечатление. Старайтесь не переносить собеседования, это воспринимается как неуважение к работодателю и недостаточная мотивированность к работе именно в данной организации. Если ваши переговоры с работодателем находятся в активной стадии, то не надо пропадать на несколько дней, отключив мобильный телефон. У работодателя может сложиться мнение, что вы несерьезный и безответственный человек, а то и просто ушли в запой.

Запомните, что шантажировать работодателя, обманывать и давить на него ни в коем случае не следует. Также крайне негативное впечатление производят кандидаты, которые постоянно меняют свое решение о трудоустройстве и/или пытаются торговаться с работодателем уже после того, как было закончено обсуждение условий контракта. Вспомните «Сказку о рыбаке и рыбке» А.С. Пушкина, а еще лучше перечитайте ее на досуге. Заодно постарайтесь понять, от кого еще, кроме вас, зависит, примете ли вы предложение о работе. Или так – мнение кого из близких вам людей вы учитываете, когда принимаете такие важные решения? Чтобы в вашей ситуации не получилось, как с героем фильма, который говорил психологу: «Когда мама говорит, я понимаю, что она права. А когда Люся говорит, мне кажется, что она права...» На память приходит одна соискательница вакансии, которая сомневалась, принимать ли ей предложение о работе в немецкой компании. Ее мама отговаривала дочь от принятия этого предложения, а муж, наоборот, считал, что для нее это будет отличное место работы. Оба эти человека имели достаточно сильное влияние на девушку, поэтому ей действительно было сложно. Но когда она поняла, что, кроме нее, никто не может и не должен нести ответственность за принятые ею решения, она все-таки сделала свой выбор. Надеюсь, она не ошиблась, но даже если это не так, то это была *ее* ошибка.

Чтобы никого не вводить в заблуждение, следует заранее договариваться с работодателем о том, что вам потребуется некоторое время на принятие решения о трудоустройстве. Только в этом случае точно сообщайте время и дату, когда вы будете готовы дать окончательный ответ. И имейте в виду, что если вы возьмете такой тайм-аут, скажем, на месяц, то не исключено что за это время работодатель найдет специалиста не хуже, чем вы, которому не потребуется так много времени на принятие решения.

Таким образом, данное препятствие преодолеть довольно легко, если вы ведете себя адекватно и самостоятельны в принятии решений.

Препятствие № 8. Работодатель и соискатель не могут договориться. Действительно, может случиться так, что в процессе собеседований и переговоров обе стороны не понимают друг друга. Вроде говорят на одном языке, но не получается «прийти к консенсусу».

Чтобы достичь успеха в поиске работы, нужно иметь навыки ведения переговоров. При этом чем лучше вы владеете этими навыками, тем больше у вас шансов успешно пройти собеседование, получить предложение о работе и договориться о хороших условиях труда.

А раз так, то вам вполне по силам преодолеть это препятствие на пути к новой должности. Для этого вполне достаточно улучшить свои навыки ведения переговоров и правильно их применять при общении с теми, кто принимает решение о вашем трудоустройстве и условиях работы. О том, как правильно вести переговоры с работодателем и как развить эти навыки, вы узнаете в следующих главах.

Итак, мы проанализировали восемь основных препятствий, которые стоят на вашем пути к получению новой работы. Мы видим, что действительно трудно преодолеть только препятствие № 3. К счастью, оно не так часто встречается, потому что умный работодатель всегда способен сделать правильные выводы и не повторять своих ошибок. А глупый работодатель, с моей точки зрения, обречен, потому что у него всегда будут проблемы с персоналом. И вам не надо идти работать в компанию, которую возглавляют неумные и недалёковидные руководители. С моей точки зрения, на конкурентном рынке нет места глупости.

Глава 2. Планирование карьеры

Повышать свой профессиональный капитал можно бесконечно, пытаясь при этом подстроиться под требования самых разных работодателей. Из приведенного выше примера мы сделали вывод, что невозможно быть одинаково ценным для всех. Соответственно, мы должны определить, для каких именно работодателей и каким образом следует повышать свою профессиональную капитализацию. А для этого нужно начинать с самого главного – со своих целей и карьерных предпочтений. Следует серьезно отнестись к планированию и построению своей карьеры. В настоящее время все больше молодых людей начинают планировать свою карьеру уже в период обучения в вузе. И это, с моей точки зрения, очень правильно.

Ко мне часто обращаются молодые люди с вопросом, где им «добыть» профессиональный опыт, столь важный при прохождении конкурсного отбора на подавляющее большинство вакансий. С моей точки зрения, тот, кто подходит к построению своей карьеры серьезно, начинает беспокоиться о приобретении опыта заранее, начиная со второго-третьего курса обучения в вузе. Я советую студентам активно участвовать в прохождении разного вида практик – производственных, ознакомительных, преддипломных. Сейчас не все вузы предоставляют своим студентам возможность пройти такую форму обучения на профильных предприятиях. А кто мешает проявить активность и самостоятельно найти себе место для прохождения того или иного вида практики? С одной стороны, многие работодатели заинтересованы в бесплатном работнике, пусть даже совсем неопытном. Ведь для многих работодателей ценность сотрудника определяется по следующей упрощенной формуле:

$$\text{Ценность} = \text{профессиональная капитализация} - \text{заработная плата}$$

Под профессиональной капитализацией я понимаю реальную стоимость рабочего времени того или иного специалиста с учетом всех его знаний, умений и навыков, образования, предыдущих достижений, гендерных и возрастных особенностей и прочих значимых для работодателя факторов. Если вычитаемое равно нулю, то ваша ценность будет равна вашей минимальной профессиональной капитализации, которая сложится, например, из ваших теоретических знаний, навыков владения персональным компьютером и иностранным языком, мотивации, личностных качеств и т. п. Но с другой стороны, большинство серьезных компаний ведут работу по формированию кадрового резерва. Таким образом, легко ответить на вопрос, кто станет первым и лучшим кандидатом на открывшуюся вакансию. Разумеется, выпускник профильного вуза, проходивший практику в данной организации и проявивший себя с самой лучшей стороны!

Обычно такую практику проходят бесплатно или за какие-то совсем маленькие деньги, но студент приобретает опыт работы именно по своей специальности. А особенно предусмотрительный практикант обязательно попросит рекомендательные письма из компаний, в которых ему довелось проходить практику. Соответственно, в своем резюме молодой специалист обязательно должен отразить эту информацию.

Впрочем, начать заниматься строительством своей карьеры никогда не поздно, хотя чем раньше вы начнете, тем больших результатов сможете достичь. А прежде чем что-либо строить, необходимо составить проект или план.

Процесс планирования карьеры можно представить следующим образом. Что означает понятие «карьеря»? Это результат осознанной позиции и поведения человека в области трудовой деятельности, связанный с должностным или профессиональным ростом.

Итак, обратим внимание на словосочетание «осознанная позиция». Чтобы ее иметь, прежде всего необходимо разобраться в самом себе. Это очень сложно, многим людям не

хватает всей жизни, чтобы понять свои истинные стремления и возможности. Тем не менее постарайтесь определить и сформулировать свои желания, мечты, жизненные цели. В этом вам могут помочь специалисты-психологи, но если вы предпочитаете самоанализ, то попробуйте использовать следующий метод.

Сядьте в кресло или лягте на кровать, расслабьтесь, закройте глаза. Вам должно быть приятно и комфортно, никто не должен отвлекать вас от процесса самопознания. Представьте себя со стороны, какой вы сейчас. Постарайтесь сконструировать полноценный зрительный образ. Мысленно поместите этот свой образ в свою привычную рабочую или учебную среду (офис, стройплощадка, магазин, учебная аудитория и т. п.). После этого позвольте образу действовать, дайте ему полную свободу, понаблюдайте за ним. Обратите внимание на то, как он выглядит, во что одет, что делает, с кем и по каким вопросам общается. Если вы сможете сосредоточиться на этом процессе, то увидите небольшой фильм или сон о самом себе.

После того как вы посмотрели на себя нынешнего, мысленно перемотайте пленку фильма на пять-семь лет вперед. Вы должны увидеть себя на работе через пять лет. Также сначала внимательно рассмотрите свой новый образ и после этого дайте ему возможность что-то делать. Обратите внимание, где трудится этот повзрослевший персонаж, как выглядит его рабочее место, какие люди его окружают и т. п. После того, как вы понаблюдали за этим образом, перемотайте пленку еще на пять-семь лет вперед. Можно повторять эту процедуру несколько раз. (Я бы не советовала доходить до последних минут жизни.) Остановитесь где-то в районе пенсионного возраста, ведь наша с вами задача – увидеть себя на разных этапах своей профессиональной жизни.

Уверяю вас, некоторые люди, которые владеют данной методикой, с удовольствием время от времени смотрят такие «фильмы» о себе. Но нам важно не получать удовольствие от процесса, а добиться результата, а именно: осознать свои истинные жизненные цели. Для этого необходимо запомнить то, что вы увидели в «фильме», и попробовать проанализировать это. Кем вы стали через пять-семь лет? А еще через пять-семь? Как изменилось ваше рабочее место? Какие люди вас стали окружать – подчиненные или коллеги? По каким вопросам они к вам обращаются? Какую должность вы занимаете? А может быть, ваше рабочее место – это ваш дом, а люди вокруг – ваши дети?

Чем тщательнее вы проанализируете увиденное, тем полнее вы осознаете свои истинные устремления и жизненные цели. И только после этого следует приступать ко второму шагу: формулировать цели своей карьеры.

На этом этапе вам надо будет перевести свои осознанные мечты и жизненные цели в четко сформулированные цели своей профессиональной жизни. Это могут быть:

- профессиональные цели (например, к 45 годам стать одним из десяти лучших экспертов в мире по каким-либо профессиональным вопросам);
- карьерные цели (например, в 2010 г. стать финансовым директором крупной международной корпорации);
- финансовые цели (например, со следующего года зарабатывать более 10 тыс. евро в месяц);
- материальные цели (например, к 40 годам построить собственный двухэтажный особняк в престижном месте и переехать туда жить);
- статусные цели (например, через 5 лет стать известной личностью, о которой пишут в газетах чаще одного раза в неделю);
- познавательные цели (например, через 15 лет узнать все известные науке данные о том, как функционирует мозг человека);

Чтобы правильно формулировать цели своей профессиональной жизни, надо иметь в виду следующее.

1. Цель должна быть четко и конкретно сформулирована. Абстрактная фраза «хочу быть богатым» не является четко сформулированной целью, так как у разных людей существует различное представление о том, какую сумму в месяц должен зарабатывать человек, чтобы считаться богатым. Как показывает практика, чем больше человек зарабатывает, тем больше цифра, которая в его сознании характеризует настоящего богача. Таким образом, абстрактная цель может стать абсолютно недостижимой.

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.