



"Сегодня" подводит итоги совместного с компанией СКМ спецпроекта "Кадровики раскрывают карты".

В этом проекте мы старались помочь дельным советом всем тем, кто вынужден искать новую работу в условиях кризиса. В рамках спецпроекта 24 кадровика ведущих киевских компаний подробно рассказали о том, как грамотно составить резюме, эффективно провести собеседование и продвинуться по карьерной лестнице с минимальным опытом работы. Сегодня мы предлагаем вашему вниманию все самые полезные и интересные советы.

ГДЕ ИСКАТЬ РАБОТУ

Кризис внес коррективы в процесс поиска новых сотрудников. Например, многие компании отказались от услуг агентств по подбору персонала: этот канал поиска дорогой и малоэффективный. Кадровики считают, что соискатели активнее реагируют на объявления прямых работодателей, а потому ищут через агентства в основном специалистов очень узкого профиля - например, топ-менеджеров. Кроме того, по словам наших экспертов, некоторые недобросовестные кадровые агентства могут нанести ущерб имиджу компании. "Они часто направляют своих клиентов на собеседования по несуществующим или давно уже закрытым вакансиям", - признается Мария Черненко, руководитель службы найма и аттестации персонала компании "Фокстрот. Техника для дома".

Поиск сотрудников своими силами осуществляется кадровиками в нескольких направлениях. Прежде всего через сайты по трудоустройству. Кроме того, сейчас кадровики стали чаще использовать "внутренний" поиск - например, когда нужного человека рекомендует сотрудник компании (интересно, что некоторые работодатели дают за это премию). Также почти все крупные фирмы обзавелись официальным сайтом, где размещают информацию о свободных местах. Как правило, нужный вам раздел называется "Вакансии" или "Карьера". Некоторые работодатели пошли еще дальше - они стали использовать для поиска новых сотрудников передовые технологии. По словам Натальи Березы, директора по управлению персоналом компании "МТС-Украина", компания ищет людей с помощью системы автоматизированного подбора персонала e-Recruiting: "Она позволяет проводить предварительную оценку кандидатов и на ее основании автоматически рейтинговать соискателей, следить за их движением на всех этапах прохождения собеседований и на каждом из них давать кандидатам обратную связь".

Не обходят стороной кадровики и социальные сети, и профессиональные интернет-сообщества (риелторов, медиков, фармацевтов и т. д.), и сайты, посвященные поиску специалистов в какой-то определенной сфере (например, finstaff.com.ua - сайт вакансий ведущих финансовых компаний и банков Украины).

5 САЙТОВ, КОТОРЫМИ ЧАЩЕ ВСЕГО ПОЛЬЗУЮТСЯ НАШИ ЭКСПЕРТЫ

www.rabota.ua

www.hh.ua

www.job.ukr.net

www.work.com.ua

www.101.com.ua

СОСТАВЛЯЕМ РЕЗЮМЕ

Собрав самые интересные замечания кадровиков по поводу резюме, мы составили его идеальный "рецепт".

1. Для начала ваше резюме должно быть адресовано конкретному человеку: укажите в теме письма ФИО кадровика. И обязательно напишите сопроводительное письмо. Пример удачно составленного письма привела Татьяна Кармалита: "Здравствуйте, ...! Меня заинтересовала ваша вакансия "контент-менеджер". Прошу рассмотреть мое резюме (во вложении). Опыт работы в интернет-технологиях - более двух лет: от контент-менеджера до редактора проекта. Посещала ваш сайт, есть некоторые идеи по улучшению, которыми готова поделиться при встрече. Спасибо за уделенное время. Надеюсь на дальнейшее сотрудничество. С уважением ...".

2. Резюме не должно превышать 2-х страниц (по словам кадровиков, в среднем они тратят на чтение одного резюме не более минуты).
 3. Не стоит проявлять излишнюю оригинальность и пользоваться каким-то мудреным шрифтом, тем более выделять строчки разными цветами. Предпочтительный шрифт - Times New Roman 12 или Arial 10. Используйте текстовый редактор, совместимый с Word 1997-2003 (иначе сотрудник отдела кадров не сможет его открыть).
 4. В "шапке" укажите ФИО, возраст и контактные данные - достаточно электронного адреса и номера мобильного телефона.
 5. Уточните, на какую позицию вы претендуете. Внимание: как признались эксперты, резюме, в котором перечислено сразу несколько вакансий ("могу работать журналистом, корректором и дизайнером"), они зачастую даже не читают.
 6. Затем укажите информацию об образовании и допобучении. Уточните вуз, даты поступления и выпуска, какой диплом вы получили - специалиста или бакалавра, информацию о тренингах, курсах, сертификатах (которые имеют отношение к должности, на которую вы претендуете).
 7. Далее перечислите компании, в которых вы работали, и должности, которые вы занимали. При этом указывайте не только название компании, но и сферу деятельности. Нелишним будет также разместить ссылку на сайт компании. Затем кратко перечислите должностные обязанности по каждой из занимаемых должностей и укажите достижения - как самостоятельные, так и в команде.
- Вся эта информация дается в обратном хронологическом порядке, начиная с последнего места работы. Для удобства чтения поместите ее в таблицу.
8. Затем идут дополнительные сведения: уровень владения ПК, иностранными языками, наличие водительских прав, готовность к командировкам. Нужно указывать только то, что имеет отношение к вакансии. Например, информация о вашем семейном положении расскажет кадровику о том, готовы ли вы работать сверхурочно или выезжать в частые командировки.
 9. Желательно указывать уровень зарплаты, который устроит вас на испытательный срок. Если речь идет о международной компании, продублируйте резюме на английском.

Когда резюме готово, сверьте все даты с трудовой книжкой и внимательно вычитайте его с точки зрения грамматики.

РЕЗЮМЕ: ЧЕГО НЕЛЬЗЯ ДЕЛАТЬ

Использовать в тексте одного резюме несколько языков.

Брать для описания должностных обязанностей профессиональные инструкции для внутреннего пользования.

Предоставлять информацию, не соответствующую действительности. Ее легко проверить.

Прикреплять к письму неформальные фотографии (с вечеринок, на пляже и т. п.), а также в полный рост.

Высылать резюме, написанное от руки.

Присылать резюме с таких электронных адресов, как pupsik@mail.ru, demon666@yandex.ru - и указывать их в качестве контактных координат.

Указывать в целях резюме несколько вакансий, на которые вы претендуете.

Допускать ошибки: по резюме работодатель с вами заочно знакомится.

ЧТО ПО ВКУСУ КАДРОВИКАМ

Адекватный, с точки зрения кадровика, соискатель должен обладать нужным набором профессиональных знаний, умений и навыков. Опыт работы в крупной компании (даже если вы не занимали руководящую должность) предпочтительнее опыта работы гендиректором ЧП "Пупкин и сыновья".

Информация о том, как часто вы меняли работу, даст кадровику немало пищи для размышлений. "Нас точно не заинтересуют так называемые job-hoppers (еще их называют "летунами") - люди, которые меняют работу каждый год, - подчеркивает Татьяна Костюченко, директор департамента по работе с персоналом Universal Bank. - Как правило, работники подобного плана не отрабатывают тех инвестиций, которые вкладывает в них работодатель".

Затем кадровик обязательно поинтересуется вашим образованием. По наблюдениям Татьяны Кармалиты, руководителя отдела рекрутинга Департамента по персоналу корпорации First Realty Group (АН "Благовест", АН Park Laine), толковых технических специалистов готовят в КПИ и НАУ, а юристов - в Киево-Могилянской академии и в Харьковской академии Ярослава Мудрого.

Знание иностранного языка, стажировки, курсы и сертификации также дадут вам ощутимое преимущество перед менее образованными соискателями.

Еще кадровики очень любят говорить о "лидерских качествах", "инициативности" и "лояльности". Как правило, они имеют в виду трудолюбие, пунктуальность и элементарную порядочность. Каждой компании свойственна своя корпоративная культура, и чтобы получить о ней представление, поищите в интернете информацию о будущем работодателе. (По крайней мере, прочтите раздел на корпоративном сайте,

который называется "О компании".) Ваша осведомленность о деятельности компании и ее ценностях произведет на кадровика самое благоприятное впечатление.

КАК ВЕСТИ СЕБЯ НА СОБЕСЕДОВАНИИ

Как известно, встречают по одежке. В первую очередь, кадровики - соискателей. А кадровики предпочитают видеть соискателей одетыми в офисно-деловом стиле, умытыми, причесанными и гладко выбритыми.

"Однажды я собеседовала с кандидатом на позицию менеджера по работе с ключевыми клиентами, - вспоминает Марта Цуп, старший специалист по работе с персоналом компании "Данон Украина". - Он явно демонстрировал опыт в этой сфере, но всю встречу мой взгляд был прикован к его рукам, на редкость грязным и неухоженным. Тогда я поставила себя на место клиента и поняла, что мне было бы неприятно общаться с таким представителем компании по производству продуктов питания".

Впрочем, внешний вид поддается корректировке, в отличие от способа мышления. Татьяну Кармалиту научил закрывать глаза на внешность соискателя случай, когда на должность агента по недвижимости пришел человек в шортах и шлепанцах: "После 15 минут разговора я поняла, что парень перспективен. Но ни один из руководителей отдела не станет с ним разговаривать, приди он на собеседование в таком виде. И на вопрос, как ему одеться, чтобы произвести благоприятное впечатление, я посоветовала ему надеть носки, туфли, брюки и тенниску. Сегодня этот человек занимает лидирующие позиции в рейтинге самых успешных экспертов корпорации".

Но этот случай сложно назвать типичным. Будь вы даже семи пядей во лбу, но если опоздаете на собеседование (и забудете перезвонить, если попали в пробку), придете в неопрятном виде, без приглашения перейдете на "ты", начнете острить не по делу или флиртовать с кадровиком, вряд ли вы получите работу.

Ведите себя естественно, постарайтесь не нервничать. Отвечайте на вопросы прямо и лаконично, не вдаваясь в ненужные детали, но и не молчите, как партизан на допросе. Избегайте ответов, которые можно интерпретировать двояко. Не уходите от вопросов, которые могут показаться вам неудобными.

КАК ВЫВОДЯТ НА ЧИСТУЮ ВОДУ

Кадровиков можно условно поделить на две категории. К первой относятся те, которые стараются выстроить собеседование так, чтобы кандидат почувствовал себя наиболее комфортно - и таким образом спровоцировать его на откровенный разговор.

"Чтобы раскрепостить кандидата, вызвать его доверие, я обязательно спрашиваю о семье, о хобби, хочет ли кандидат начать свой бизнес, - раскрывает свой метод Татьяна Шейко, административный директор "ЭСТА Холдинг" (инвестиции в сфере недвижимости в Украине и за рубежом, входит в группу СКМ). - Если выясняется, что через год он это планирует, отказываю - сотрудников на год мы не набираем. Если

говорить об антипримерах ответов, то это откровенно негативные отзывы о предыдущем месте работы, руководителе".

Во время доверительной беседы с кадровиком внимательно следите не только за своей речью, но также за жестикуляцией. "Практически все наши сотрудники отдела по персоналу имеют образование психологов и точно читали "Язык телодвижений" Алана Пиза: что не прозвучало из уст, доскажет мимика и жесты человека", - предупреждает Татьяна Кармалита. Например, если человек, отвечая на вопросы, то и дело прикрывает рот рукой, это может говорить о том, что он скрывает свой истинный взгляд на вопрос.

Другая категория кадровиков использует для оценки соискателей разнообразные профессиональные методики - от стрессового интервью до проективных вопросов. Последний метод самый распространенный. Суть проективных вопросов хорошо объясняет пословица "То, что Петр говорит о Павле, больше говорит о Петре, чем о Павле". Например, на вопрос о том, что соискателя не устраивало в прошлой работе, он наверняка ответит, что не видел дальнейших возможностей для роста и развития. Но если сформулировать вопрос иначе: "Что может хорошего работника заставить уволиться из хорошей компании?", вы назовете истинную причину увольнения. Например, конфликт с начальством.

Для проверки профессиональных качеств кандидата также есть несколько методов. Во-первых, это моделирование рабочих ситуаций - несложные "кейсы", по которым кадровик сразу определит, владеете ли вы необходимыми навыками. Например, компания Japan Tobacco International (JTI) Company Ukraine разработала линейку ролевых игр для претендентов на должность торгового представителя, которая включает в себя визит в торговую точку, критическую беседу и подготовку прогноза продаж для дистрибьютора.

Оксана Школьная использует анализ мета-программ кандидата: "Например, есть люди результата (они нацелены на конкретный результат, получение процента, прибыли) и люди процесса (им важен и интересен сам процесс достижения цели, переговоры, звонки, работа с бумагами). Если при беседе выясняется, что это человек первого типа, он идеально подойдет на должность менеджера, а второго - на должность бухгалтера-оператора".

Приготовьтесь к тому, что во время собеседования будут оцениваться не только ваш профессионализм, но и личностные качества. "Чтобы понять человека, необходимо поговорить с ним не только о работе, но и о жизни, - считает Марта Цуп. - Тогда ты выберешь не только профессионала, но и хорошего человека для команды".

Определить, насколько вы порядочный человек, можно также с помощью передовых достижений науки и техники. Например, компания "Фокстрот. Техника для дома" приобрела в прошлом году программу электронного тестирования, которая оценивает безопасность сотрудника - его склонность к кражам, взяткам, порче имущества и т.п.

РАБОТА ДЛЯ ВЫПУСКНИКОВ И НЕОПЫТНЫХ

В идеале студенту стоит задуматься о работе уже на втором курсе, когда он начинает углубленно постигать будущую профессию. Потенциальный работодатель может отметить вас уже во время прохождения производственной практики - и внести в базу кандидатов. "Периодически в нашей компании стажировются студенты ведущих вузов Украины, - рассказывает Анна Диденко, менеджер по подбору и адаптации персонала адвокатской компании Arzinger. - Чтобы попасть к нам на стажировку, нужно отправить свое резюме, прийти на собеседование и выполнить тестовые задания. В случае если все эти этапы пройдены успешно и студенту подходят условия, мы предлагаем стажировку. В дальнейшем, по результатам нашего совместного сотрудничества, мы можем предложить стажеру должность помощника юриста (если образование еще незаконченное) или младшего юриста - при наличии диплома о высшем образовании".

Чтобы получить перспективную работу, мало хорошо учиться. По словам Филиппа Рыбакова, директора по персоналу Japan Tobacco International (JTI) Company Ukraine, большое преимущество соискателя без опыта работы - социальная активность, которую он проявлял во время учебы. Это участие в студенческих и общественных организациях, научных соревнованиях, в программе международного студенческого обмена Work&Travel и т.п.

Для выпускников вузов в компаниях оказалось достаточно много предложений. Так, из 2 тысяч сотрудников, которых ежегодно принимает на работу компания "Фокстрот. Техника для дома", не имеют опыта 25% персонала. По словам Владислава Кривенко, директора по персоналу "ЗАО "ТРК "Украина", на канале трудится около 30% молодых специалистов без опыта работы от общего количества сотрудников, принятых на работу в течение последнего года. "В большинстве случаев уже можно говорить об их успешном карьерном росте", - подчеркнул Владислав Кривенко.

Не всегда требуется опыт работы в продажах или риелторском бизнесе - в этом случае работодателю гораздо легче научить новичка с нуля, чем переучивать более опытного сотрудника. Обучение бесплатное, продолжается в среднем три месяца.

Не все кадровики готовы признаться, на сколько именно отличается зарплата молодого специалиста от заработков профессионала, ссылаясь на конфиденциальность этой информации. Но кое-какие цифры нам удалось получить. В течение первых двух лет работы, когда раскрывается потенциал новичка, среднестатистический молодой специалист может не рассчитывать на существенный рост зарплаты. В среднем он зарабатывает меньше "старожил" на 40-50%.

Но бывают и исключения. По словам Татьяны Шейко, размер зарплаты специалистов без опыта работы отличается от зарплаты опытного специалиста "ЭСТА Холдинга" только в течение испытательного срока или до проведения полугодовой или годовой аттестации. При этом средняя разница в заработной плате составляет не более 10%.

Источник: <http://smi.liga.net>