**Принятие решения о поиске работы. Подводные камни в процессе поиска работы**

Современный рынок труда существенно отличается от того, который был еще пять лет назад. Изменения и тенденции, происходящие на рынке труда, напрямую касаются стратегий поиска новой работы. Эксперты утверждают, что современные работники в течение своей трудовой деятельности сменят 5-10 мест работы. Сегодня адекватная перемена места работы рассматривается как позитивное явление, свидетельствующее о стремлении работника к продвижению своей карьеры. В такой ситуации работник, чтобы быть успешным в поиске работы, должен сформировать для себя адекватную стратегию поиска работы.

По мнению работодателей и кандидатов, лучшее время для поиска работы - когда вы уже наняты и работаете в какой-то компании. Первое правило, которое вы должны принять как аксиому, состоит в том, что до определенного момента ваши поиски работы должны быть тайными.

Несмотря на то, что в наши дни действительно можно искать работу тайно, делать это становится все труднее и труднее. Рынок труда, особенно в сфере бизнеса, становится все более и более конкурентным и жестким. Поиски работы требуют знаний определенных правил, следовать которым должны как кандидаты, так и работодатели.

Как же следует искать работу менеджерам и профессионалам сегодня?, Какие ошибки совершают кандидаты при поиске работы?, Какова стратегия успешного поиска работы? Итак, представляем вам стратегию квалифицированного поиска работы и "работу над ошибками", которые часто совершают кандидаты.

Каждый из нас знает, что поиск работы состоит из нескольких этапов:

1. принятие решения о поиске работы;
2. исследование рынка в выбранной отрасли;
3. составление общего списка компаний, в которых хочется работать;
4. составление финального списка компаний - привлекательных работодателей;
5. составление резюме и сопроводительного письма;
6. обращение к рекрутеру или прямые контакты с работодателем;
7. собеседование;
8. обсуждение заработной платы и компенсационного пакета;
9. предложение о работе ;
10. заключение трудового договора;
11. увольнение с прежнего места работы;
12. радостный выход на новое место работы.

Как показывает практика консультантов по карьере, наибольшее число подводных камней наблюдается на этапах - 5-10. Итак, в чем же состоят основные трудности?

**Подводный камень - "адресат"**

Предположим, что вы составили резюме по всем правилам . Рассылая свое резюме, вы должны обязательно подкрепить его сопроводительным письмом. Если вы решили действовать самостоятельно, без обращения в рекрутерские компании, то очень важно выяснить, на чье имя надо отправлять резюме и сопроводительное письмо.Резюме и сопроводительное письмо возымеют наибольший результат, если вы правильно выберите адресата. Если вы знаете имя и mail начальника отдела (подразделения) компании, в которой вы хотите работать, то это лучший вариант. Часто в компаниях бывает так, что начальники подразделения приходят к директору по персоналу и сообщают, что у них есть производственная необходимость привлечения нового сотрудника и есть подходящая кандидатура. Соискатели, которые точно знают, направления бизнеса компании могут выходить прямо на непосредственных начальников".

В персональной адресной рассылке вашего резюме менеджерам структурных подразделений есть ряд преимуществ. Как правило, они не получают огромного количества писем от желающих получить работу. Именно поэтому они будут более внимательны к вашему письму, если, конечно, текст вашего сообщения и само резюме произведет на них должное впечатление. Сопроводительное письмо, как способ привлечения внимания работодателя, должно быть максимально кратким. В нем следует указать следующие три пункта:

* что я знаю о компании;
* как я могу реализовать свой профессионализм в этой компании;
* почему я хочу уйти с настоящего места работы.

**Подводный камень - "выход на рынок и конфиденциальность"**

Надеемся, вы еще помните первую аксиому успешного кандидата - поиск работы до определенного момента должен быть тайным.

Уже на этапе отправки сообщений вас могут поджидать первые "подводные камни". Как только вы заявили на рынке, что ищите работу, может возникнуть утечка информации, и конфиденциальность вашего поиска будет нарушена. Если вы делаете много рассылок, то вероятность нарушения конфиденциальности существенно возрастает. В такой ситуации, вы должны быть потенциально готовы к нарушению конфиденциальности. Начальник того отдела, в который вы отправили письмо, может оказаться знакомым с вашим непосредственным боссом; директор по персоналу может быть дружен с вашим HR-менеджером и т.д.

Рассмотрим еще одно обстоятельство. Когда вы отвечаете на анонимные объявления о работе, имейте в виду, что одно из них может быть от вашего нынешнего работодателя. Если вы на него ответите, то в вашем офисе откроется еще одна вакансия - на должность, которую сейчас занимаете вы.

Консультанты советуют: "Старайтесь избегать анонимных объявлений. Если же оно кажется вам очень интересным, постарайтесь выяснить, о какой компании идет речь. Если вы получили звонок от хедхантера и он, в интересах своего клиента, не раскрывает имя компании, то договоритесь с ним о соблюдении строгой конфиденциальности вашего имени. В любом случае, высококвалифицированные консультанты хедхантинговых компаний никогда, ни при каких обстоятельствах не представят ваше имя и информацию о вас без вашего согласия. Тем не менее имя клиента может быть не сообщено вам на первом этапе переговоров".

Если вы обращаетесь за помощью в поиске работы к рекрутинговым компаниям, то о конфиденциальности можете не беспокоиться. Конфиденциальность - это неукоснительное требование, которое соблюдают консультанты.

Другое дело, когда вы выходите на рынок самостоятельно. В этом случае вместе со всеми стандартными требованиями к сопроводительному [письму](http://old.e-xecutive.ru/career/article_405/) укажите ваше требование - просьбу о соблюдении конфиденциальности. Конечно, и в этом случае у вас нет никаких юридических гарантий, но это уже что-то...

**Подводный камень - "звонить или не звонить"**

Часто кандидаты, которые ищут работу, сомневаются в том, надо ли делать звонок после отправки письма.В компании, которые профессионально занимаются рекрутментом, отзванивать не обязательно. Можно позвонить на reception и узнать у секретаря, пришло ли письмо или факс. В агентства ежедневно приходят сотни резюме, и если каждый будет звонить и требовать связать его с человеком, кому отправили его резюме, то это может парализовать деятельность компаний. Не стоит беспокоиться по поводу безвестности вашего резюме, ведь именно они приносят бизнес таким компаниям. Они очень внимательны к резюме, обязательно их регистрируют и заносят в соответствующие базы данных или (и) напрямую передают консультантам, которые ведут проекты по соответствующей специализации.

Что касается обычных компаний, то им стоит перезвонить. Но сделать это надо грамотно, не проявляя излишнюю назойливость. Кандидат должен умело балансировать на грани демонстрации профессионального интереса и ненавязчивого напоминания о себе".

**Подводный камень - "моментальный ответ"**

Как долго могут продолжаться ваши поиски новой работы, точно сказать не может никто. Чем более высокую позицию вы занимаете, тем больше времени вам может понадобиться, чтоб найти новое адекватное место работы, тем больше времени и сложнее будут переговоры с потенциальными работодателями.

Как правило, реакция на ваше резюме появляется через некоторое время. По мнению консультантов, установить какой-то конкретный срок, после которого надо ждать реакции на ваше резюме, невозможно.

Консультанты хороших компаний, даже если у них нет конкретного предложения для вас в данный момент, но ваше резюме их впечатлило, постараются позвонить вам, чтобы познакомиться, и более подробно узнать сферы вашего профессионального интереса.

Однако если в течение полугода на ваше резюме не пришло ни одного звонка, то вам следует задуматься. В этом случае проблема, скорее всего, не в рекрутерских компаниях или конкретных работодателях, а в ваших действиях, в вашей неправильной стратегии действия на рынке при поиске работы. Возможно, ваше резюме неубедительно; возможно, вы выбрали неправильные агентства, неправильные компании или ваша профессия и специальность сейчас абсолютно неконкурентоспособны. В этом случае вам надо переосмыслить все ваши предыдущие шаги и... начать всю процедуру с первого этапа.

**Подводный камень - "навязчивость"**

Действительно, излишняя навязчивость кандидата может сослужить плохую службу. Профессиональные консультанты по карьере не любят навязчивых кандидатов, которые после того, как отправили свое письмо, бесконечно звонят консультантам. Правило здесь простое - если кандидат прислал свое резюме, но сейчас ему ничего не могут предложить из-за отсутствия подходящего заказа, то не надо бесконечно "домогаться" моментальной реакции. Следует иметь в виду, что рекрутерские компании работают только на деньги клиентов - компаний, которые просят найти сотрудников. Хорошие консалтинговые компании никогда не берут деньги с кандидатов. В такой ситуации вы должны отчетливо понимать, что поиск работы - занятие, требующее времени и терпения. Ваша задача - принять правила игры, в которой вы должны заявить о себе, своем профессионализме и договориться о сотрудничестве и наличии интереса. Будьте уверены, консультанты о вас не забудут!

**Подводный камень - "средства связи"**

Кандидатов, занимающихся поиском работы, часто интересует, какую контактную информацию стоит оставлять о себе, откуда отправлять письма с резюме и др. К выбору контактных адресов и средств связи следует относиться внимательно. Однозначного мнения по этому поводу не существует, все зависит от ваших личных возможностей. Если у вас нет своего собственного конфиденциального почтового ящика, то не отправляйте мейлы с корпоративной почты. Не нужно, чтобы ваш босс читал ваше объявление о поиске работы. Не пишите его также в вашем резюме. Используйте конфиденциальную почту, например mail.ru. Запись в "теме сообщения" "для г-на Сидорова", при отправке письма на общий корпоративный ящик, может вас и не спасти.

Если вы сидите в общей комнате, то не ведите переговоры в присутствии остальных коллег. Разумеется, они все очень хорошие люди, но... Если вы знаете или подозреваете, что телефоны могут прослушиваться, то тоже не следует лишний раз рисковать.

Не используйте никакие источники вашего нынешнего работодателя, например канцелярские принадлежности, почтовые расходы, телефон, факс, ксерокс.

Впрочем, все эти проблемы сейчас уже и не проблемы. Оставляйте номера мобильных телефонов, используйте голосовую почту и домашние автоответчики.

По поводу звонка профессионального рекрутера можете не беспокоиться; им как раз следует оставлять как можно больше телефонов, чтобы вас можно было найти в любой момент. Профессиональные консультанты отлично знают, как разговаривать с кандидатом по телефону. Они обязательно спросят, удобно ли вам говорить в данный момент, и если нет, то всегда можно договориться о подходящем времени. Часто хедхантеры звонят кандидатам домой и обсуждают предложения о работе в весьма комфортной для вас обстановке.

**Подводный камень - "занятой кандидат"**

Практически все консультанты по карьере едины в своем мнении о том, что чрезвычайно деловой, бесконечно занятой кандидат - плохой кандидат. Если вас не интересует предложение хедхантера, то надо очень мягко и конструктивно дать понять, что в данный момент вы всем довольны. При этом не забудьте подружиться, вы ведь никогда не знаете, что будет с вами завтра.

Если же кандидат и демонстрирует интерес, но при этом активно играет в игру "Я очень-очень занят", то имеете в виду - терпение и возможности консультантов не безграничны. Любой бизнес должен быть конструктивным и взаимовыгодным.

Не следует изображать из себя слишком занятого. Разумеется, консультанты и все другие понимают, как много вы работаете, какая ответственность лежит на вас, как много вы делаете для своей компании. Но если вы неуловимы, если у вас нет и получаса, чтобы встретиться с консультантом, то в этом случае вы - неблагодарная инвестиция. У консультанта каждый день расписан по минутам - встречи, отчеты, клиенты и др. Не следует думать, что если вы будете демонстрировать бесконечную занятость, то это прибавит вам стоимости, профессионализма и веса в глазах консультантов. Обычно так не происходит. У консультантов, так же как и у любых профессионалов, существуют жесткие правила, и мы стремимся их четко соблюдать".

Если кандидат, независимо от того, приглашают его на встречу в рекрутскую компанию или к непосредственному работодателю, неконструктивен в отношении времени, то встреча может и не состояться. Если кандидат говорит, что он может встретиться через недельки две, то это плохой кандидат. Верно и обратное, кандидат может выдержать достойную оптимальную паузу. Скорее всего, вы не достигнете оптимального эффекта, если сообщите консультанту (работодателю), что готовы явиться через пять минут, вот только галстук поправите да ботинки почистите. Отлично, если вам будет удобно прийти на интервью на следующий день или чуть позже.

**Подводный камень - "спецодежда"**

В отношении одежды действует правило: "Когда вы ведете переговоры о себе лично, будьте одеты соответственно". Консультанты советуют - не надо расслабляться раньше времени. Даже если вам бесконечно дорог стиль "casual", то постарайтесь прийти на интервью в офисном стиле. Заранее вы можете и не знать, какой именно корпоративный стиль принят в этой компании, поэтому деловой стиль - это оптимально.

На ваш стиль одежды обращают внимание не только непосредственные работодатели, но и консультанты рекрутинговых компаний. Как правило, на каждого кандидата, которого представляют работодателю, пишется отчет. В этом отчете указывают и личностные характеристики претендента, которые часто формируются, в том числе, и на основе внешнего вида кандидата.

**Подводный камень - "закрытость"**

Деловое двустороннее общение "кандидат - консультант" требует адекватности, открытости и правдивости. Если вам звонит хедхантер, то он обязательно представляется. Если вам удобно в данный момент разговаривать, то консультант либо договаривается с вами о встрече, либо выясняет некоторые детали по телефону.

Консультанты по карьере отмечают, что некоторые кандидаты ведут себя не очень адекватно, скрывают информацию о себе, иногда сильно искажают ее.

Некоторые консультанты прерывают разговор с кандидатом, если он категорически отказывается сообщить размер своей компенсации. Объективное информирование консультанта о размерах компенсации, это одно из самых важных правил игры. Вопрос о компенсации - это вторая по значимости тема, которая обсуждается консультантом и работодателем в отношении кандидата. Первое, что интересует работодателя, - это профессионализм и опыт работы кандидата; второй пункт - это стоимость кандидата. Вранье, неточная информация здесь недопустимы".

Существует и еще одна проблема - искажение информации о себе или неполное сообщение информации. Некоторые кандидаты скрывают информацию о своей заработной плате, ссылаясь на подписанный ими корпоративный документ о неразглашении своей зарплаты. Однако следует иметь в виду, что этот документ, как правило, касается внутрифирменного распорядка. Более того, консультанты знают практически точно, сколько должен зарабатывать человек в той или иной должности, в той или иной компании. Узнать уровень вашей заработной платы не представляет особого труда.

Будьте максимально открыты! Сообщите, естественно конфиденциально, размер вашей основной зарплаты и размер бонусов. Если вы считаете, что на нынешнем месте работы вам недоплачивают, честно скажите об этом консультанту, приведите аргументы, объясните причину.

Если вы ведете переговоры с несколькими рекрутерскими компаниями, то вам следует также проинформировать об этом консультанта. В практике консультантов это нормальное явление, ведь консультанты должны быть в курсе ваших карьерных планов.

**Подводный камень - "болтливость"**

Если некоторые кандидаты проявляют излишнюю закрытость, то существует противоположный тип - бесконечно болтливые кандидаты. Люди такого типа готовы рассказать все, что только знают. Излишняя болтливость не только отнимает рабочее время, но и настораживает. Если кандидат без тени сомнения сообщает конфиденциальную информацию о своей компании, то это расценивается как серьезная проблема. Более того, излишняя болтливость интерпретируется как негативная характеристика работника. "Болтун - находка для шпиона".

**Подводный камень - "поведенческий стиль"**

При подборе кандидата и консультанты, и работодатели обращают внимание не только на профессионализм и стоимость кандидата, но и на его поведенческий стиль. По этой шкале кандидат должен балансировать между категориями "приятный парень" и "надменный тип". Поведенческий стиль кандидата должен соответствовать корпоративной культуре компании. Новый сотрудник должен быть приятным в общении, но жестким в делах. Важно демонстрировать верный баланс стиля поведения. Если вы демонстрируете излишнюю мягкость, податливость, то вас могут и не взять на работу. Если же вы будете, особенно на первом этапе, излишне жестки с командой сотрудников, находящихся в вашем подчинении, то может возникнуть конфликт. Последнее обстоятельство будет крайне негативно воспринято работодателем. Проблемы в команде не нужны никому. Подумайте о стиле поведения, попытайтесь собрать информацию о корпоративной культуре компании, в которой вы планируете работать.

**Подводный камень - "описание позиции и должностные обязанности"**

Если вы ищете работу через рекрутерские компании, то еще задолго до непосредственного интервью с работодателем, вас ознакомят с документом "Описание позиции и должностные обязанности. В этом случае лично кандидат и консультант со своей стороны оценивают соответствие предъявляемым требованиям. Если все соответствует, то кандидат переходит на очередной этап - собеседование с работодателем. При этом он уже имеет достаточно полную картину требований и ожиданий, предъявляемых работодателем.

Если вы ищете работу самостоятельно, то вам следует самому озаботиться получением такого документа - и, желательно, перед интервью. Вы можете попросить заранее такой документ у HR-менеджера компании или, в крайнем случае, потребовать этот документ в начале собеседования.

Для кандидата, ищущего работу, данный документ очень важен. Он в какой-то степени является гарантией ваших будущих должностных обязанностей, что особенно важно.

**Подводный камень - "дата выхода на работу"**

Если вы решили принять решение о работе, сообщите работодателю точную дату выхода на работу. Согласуйте этот вопрос с работодателем, сообщите, сколько времени вам необходимо, чтобы завершить дела на прежнем месте работы. Строго соблюдайте достигнутые договоренности. По КЗоТу, больше двух недель вас не могут задержать на прежней работе.

К определению даты выхода на новую работу следует относиться очень вдумчиво. С одной стороны, не следует бесконечно затягивать выход, но с другой - не следует давать понять работодателю, что вы готовы все бросить на прежнем месте работы.Не следует демонстрировать излишнее рвение. Если вы сообщите новому работодателю, что теперь вам безразлично, что происходит на прежнем месте работы, что вы снимаете с себя всю ответственность за проекты на прежнем месте работы, то это может негативно повлиять на отношение к вам. Работодатель может подумать, что вы безответственный работник, который безразлично и непрофессионально относится к делам фирмы. Эта негативная проекция может быть перенесена работодателем в отношении к его компании.