

## ПОРАДИ ДЛЯ ЕФЕКТИВНОГО ПОШУКУ РОБОТИ

*Загальне посилення конкуренції серед випускників.*

Якщо кілька років назад диплом престижного вузу практично гарантував працевлаштування за профілем, то зараз цього вже недостатньо. Нові можливості навчання за кордоном, проходження освітніх курсів і стажувань під час канікул дали роботодавцям нові можливості вибору. Уже мало просто бути випускником. Необхідно мати готові певні навички для якнайшвидшої адаптації на робочому місці. Ми вже не говоримо про те, що випускник повинен мати реальні знання, що відповідають його диплому. Висновок — необхідно дійсно добре вчитися та пред'являти до себе підвищені вимоги. Повірте, будь-який роботодавець розрізнить підготовленого та непідготовленого випускника. Не обмежуйтеся базовими знаннями. Проходьте поглиблені курси, тренінги засвоїм профілем. Це значно підвищить Вашу «початкову професійну вартість», і ймовірність вдалого старту значно зросте.

Ось декілька порад для пошуку роботи в період кризи:

1. Використовуйте всі канали для пошуку роботи, перетворіть його на щоденну працю. Відслідковуйте вакансії на порталах з працевлаштування та розміщуйте там свої резюме, відвідуйте ярмарки вакансій, підготуйте бази можливих роботодавців і зв'яжіться з ними безпосередньо, звертайтеся до професіоналів в області HR-консалтингу. Корисно використати й свої особисті контакти — найчастіше в фірмах віддають перевагу шукачам за рекомендацією працюючих співробітників.

2. Якщо у вас не виходить знайти роботу за вашою спеціальністю — пошукайте її в суміжних галузях. Не беруть у фінансисти — спробуйте найнятися бухгалтером, не виходить стати pr-менеджером — спробуйте стати маркетологом. Це дасть вам додаткові знання, підвищить вартість на ринку праці та збільшить шанси в майбутньому перейти до бажаної сфери.

3. Якщо вам пощастило і є вибір з двох-трьох роботодавців, віддавайте перевагу не тій компанії, де краще платять, а більш стабільній.

4. Якщо роботу ніяк не вдається знайти, можна зайнятися подальшою освітою, що підвищить вашу вартість на ринку праці— піти на курси вивчення іноземної мови, детально вивчити офісні комп'ютерні програми й т.д.

*Помилки випускників вузів при пошуку першого робочого місця:*

Надмірна амбіційність випускників вузів при пошуку роботи. Будь-який успіх — це результат праці. І неможливо стати Генеральним Директором відразу зі студентської лави. У той же час аналіз резюме випускників вузів показує, що більшість вказують бажані позиції, що мають відношення до топових посад— Директор, Керуючий, Директор Департаменту й т. д. Повірте, це тільки шкодить Вашим шансам.

Якщо ви немає роботи, то спробуйте проаналізувати і зрозуміти чому. Ліквідувавши причини, ви позбудетеся і наслідків.

Основні причини відсутності у випускників місця роботи:

1. Ніколи не шукали роботи;
2. Мають дуже аморфне поняття про ринок праці;
3. Чекають, коли роботу знайдуть для них батьки, родичі або знайомі;
4. Чекають поки їх будуть шукати, нікому не пропонуючи себе;
5. Бажають отримати роботу з високими заробітками і, водночас, з малими вимогами до кваліфікації претендента;
6. Хотять отримати роботу не далі, ніж за 100 метрів від свого дому;
7. Не хочуть зрозуміти, що перша робота дає такий необхідний досвід і без першої сходинки не буває наступних;
8. Припершій невдачі опускають руки і не йдуть вперто і наполегливо до поставленої мети;
9. Не бажають з'ясувати свої недоліки і позбутися їх;
10. Не вміють подати себе і не хочуть цьому вчитися;
11. Невідносилися належно до навчання і не отримали фахових знань та навичок необхідного рівня – здобули неосвіту, адиплом;
12. Належно не використали можливості адаптації на виробництві під час проходження практики;

13. Беруться за пошуки роботи тільки після завершення навчання, а не заздалегідь;

14. Самі не знають, чого хочуть.

Порада— будьте реалістичні. Замість того щоб «лякати» роботодавця своїми амбіціями, виберіть підходящі для Вас позиції. Можете не сумніватися, є дуже багато вакансій, на які роботодавець готовий запрошувати випускників вузу, тому що цінує в них енергійність, свіжість мислення, а також готовність на початковому етапі на невисоку зарплату. Якщо зможете правильно подати себе роботодавцю— шанси дуже високі!

Багато хто, навіть найталановитіші випускники, забувають, що після закінчення вузу студентське життя закінчилося. На жаль, з усіма його принадастями. Коли можна спізнитися назавжди та залишитися при цьому героєм. Коли юнацький максималізм не викликає нічого, крім замилювання.

Порада— вставши на стежку «кар'єризму» (у гарному сенсі), весь свій юнацький потенціал необхідно замінити поглядом на життя та роботу більш тверезо. Роботодавець— це не Ваш добрий вчитель, який може багато чого вибачити. Один раз спізналися наспівбесіду— втратили шанс. Вибрали надмірно самовпевнений тон— втратили другий шанс. Не втрачайте своїх можливостей, переходьте в доросле життя, з його новими правилами гри, вчасно. Тоді й кар'єру «будувати» можна із самого початку та безприкрих помилок.

На жаль, багато випускників гадають, що кар'єра— це вертикаль. Таке теж, звичайно, трапляється, але дуже рідко. Кар'єрний шлях— це марафон, довжиною в життя. І він точно незалежить від того, які посади Ви зайняли в перші роки свого шляху й з якою зарплатою. Набагато важливіше, з якими людьми Вас зведе доля на початку шляху, яку підтримку ці люди зможуть Вам дати надалі.

Порада— рухаючись по вертикалі, не забувайте й про горизонталь. Саме горизонтальний рух (розширення знань, кола знайомств, повага оточуючих) створює міцний фундамент, що допоможе в будь-якій ситуації, не дасть

кар'єрі «стихнути» увипадку якої-небудь непередбаченої ситуації. Але найголовніше— це дасть Вам почуття комфорту, тому що ніяка кар'єра nebude вradість безрадості спілкування з колегами, друзями та просто гарними людьми.

## **ЯК ЗРОБИТИ ПРАВИЛЬНИЙ ВИБІР ПРИ ПОШУКУ РОБОТИ ЗА ДОПОМОГОЮ ОБ'ЯВ**

Студент, випускник або молодий фахівець, вперше починаючи шукати роботу, перш за все стикається з великою кількістю оголошень про вакансії в різних джерелах (преса, Інтернет тощо). Як витягти максимум інформації з оголошень, відібрати найбільш цікаві і відсіяти сумнівні пропозиції?

В оголошенні про вакансію повинні існувати такі основні розділи:

- назва вакансії
- назва або короткий опис компанії-роботодавця
- вимоги до претендента
- опис службових обов'язків
- інформація про умови роботи
- контактна інформація та правила відправлення резюме.

### **Далі зверніть увагу на наступні ознаки:**

1. Це оголошення дано компанією або кадровим агентством? Якщо оголошення дано кадровим агентством, дуже важливим є рівень цього агентства. Послуги солідних кадрових агентств обходяться роботодавцям у 20-30% річного доходу працівника. Такі агентства жорстко підходять до відбору замовників— з сумнівними фірмами вони працювати не будуть ні за які гроші. Зовсім інша справа— кадрові агентства низького рівня. Переважна більшість серйозних компаній з такого роду агентствами не працюють, атому вони дуже часто беруться за сумнівні замовлення. Через третьосортні кадрові агентства є дуже великий шанс потрапити вконтору, де не платять зарплату і міняють співробітників кожні 2 місяці.

2. Якщо оголошення дано самою компанією, чи вказано назву? Якщо ні—ризик для шукача дуже великий. Дуже рідко для хорошої компанії дійсно необхідно вести пошук конфіденційно. Серед пропозицій беззазначення назви компанії дуже багато «вакансій» від мережевого маркетингу і фірм з «підмоченою» репутацією.

3. На якому поштовому сервері розміщений e-mail роботодавця? Якщо він розміщений на безкоштовному поштовому сервері типу mail.ru, це дуже тривожна ознака. У наш час будь-яка більш-менш пристойна компанія має сайт в Інтернеті і корпоративні поштові скриньки для співробітників. Якщо e-mail розміщений на корпоративному домені, обов'язково подивіться корпоративний сайт компанії. Для цього введіть урядок пошуку Інтернет-браузера ту частину e-mail адреси, яка знаходиться після знаку «собаки» (@).

4. Пропонується робота вофісі або вдома? Якщо вдома, то ймовірність зіткнутися з шахрайством близька до 100%. За винятком деяких специфічних ситуацій (наприклад, віддалений підріток для програмістів) всі більш-менш серйозні компанії воліють, щоб їх співробітники працювали вофісі.

5. Де розміщено оголошення? Загальний принцип такий: якщо зарозміщення оголошення про вакансії роботодавець заплатив більш-менш серйозні гроші, ймовірність «нарватися» для шукача близька до нуля. До безумовно заслуговуючих довіри оголошень відносяться банери і анонси вакансій на перших сторінках сайтів підприємств (це коштує недешево) і оголошення у престижних газетах. До пошуку пропозицій в безкоштовних базах вакансій, атакожвиданнях типу «З рук в руки» слід підходити більш уважно. Ще обережніше слід розглядати оголошення, які розклеєні на вулицях. Виняток становлять оголошення на стінах у вузах та біля них для молодих фахівців з тими спеціальностями, які готує вуз. Такі оголошення майже завжди містять серйозні пропозиції.

6. Чи не створюється враження, що вакансію занадто розхвалюють? Якщо так, то це дуже погана ознака, яка, як правило, свідчить про вакансії в області мережевого маркетингу. Виняток становлять анонси програм набору

молодих фахівців від великих компаній, таких як Procter & Gamble і Coca-Cola. Такі програми вбільшості випадків агресивно рекламуються.

Окремо зупинимось на типових ознаках пропозицій з працевлаштування від компаній мережевого маркетингу. Навряд чи треба пояснювати, що це таке. Само собою зрозуміло, що працювати в таких структурах ви нехочете. Пізнати їх можна затакими ознаками:

- ❖ Багато оголошень «мережевиків» можна знайти в Інтернеті. На вашу електронну поштову скриньку може нібито помилково потрапити лист, де автор ділиться з приятелем секретом фантастичного збагачення наниві продажу чого-небудь. Координати фірми додаються.
- ❖ В оголошеннях «мережевиків» назва компанії та вид бізнесу зазвичай неказані. Іноді йдеться про «іноземної компанії».
- ❖ Обіцяють високі заробітки (часто до кількох тисяч доларів) беззазначення конкретної посади. Але іноді пишуть «заступник керівника з персоналу», «керівник підрозділу» або щось подібне.
- ❖ Немає вимог до кандидатів за освітою і досвідом роботи (тобто пропонується робота для всіх). Іноді згадується необхідність вищої або середньої спеціальної освіти (але беззазначення його профілю). Часом вказується дуже широка вікова «вилка» для кандидатів (наприклад, від 21 до 55 років).
- ❖ Для створення ажіотажу нерідко вживаються вирази «терміново», «набір обмежений».

Втім, останнім часом «мережевики» все частіше маскують свої пропозиції під цілком серйозні вакансії. Тому іноді всі крапки над «і» можна розставити тільки після співбесіди.

Після того, як ви розберетеся з «мережевиками» і явними шахраями, пропозицій все одно залишиться дуже багато. Витратити ваш час навсе підряд немає сенсу— треба відібрати найбільш цікаві і почати пошук роботи саме з них.

Упершу чергу, встаньте намісце кадровика і відберіть ті пропозиції, для яких ви, з вашої точки зору, є цікавим кандидатом. Потім серед відібраних виберіть пропозиції, найпривабливіші для вас, і почніть з них.

На другому місці вам є сенс розглянути пропозиції, які цікаві Вам, але на які ви на перший погляд не є достатньо привабливим кандидатом. Шанси у вас невеликі, але вони тим не менш є. Завжди може бути, наприклад, що компанія, яка подала оголошення, вкінці кінців вирішить, що такий «крутий» спеціаліст їй не потрібен і зволіє взяти менш досвідченого за менші гроші.

Не варто фільтрувати вакансії зарозміром зарплати, зазначеної в оголошенні. Як правило, цифри зарплат в оголошеннях умовні і приблизні. Майже завжди існує «вилка»— зарплата може змінюватись в залежності від результатів співбесіди. Деякі роботодавці в оголошеннях завищують реальний розмір зарплати, інші, навпаки, вказують нижню межу «вилки». Крім того, у багатьох оголошеннях розмір заробітної плати взагалі не вказують. І ще про питання заробітної плати. Слід знати наступне: згідно з сучасними нормами ділового етикету, питання про заробітну плату обговорюється тільки після однозначного прийняття рішення з боку компанії проте, що кандидат підходить на вакантне місце.

Після того, як ви відберете цікаві пропозиції, висилайте резюме. Строго виконуйте всі вимоги до відправки резюме, зазначені в об'яві (формат файлу, зміст, «тема» і т.п.). Через 2-3 дні після відправлення резюме, зателефонуйте в компанію і дізнайтеся результати його розгляду.

#### **Використані джерела:**

<http://www.trud.gov.ua/>

«ІКХ» Кар'єра-прес»

[http://www.rabota.ru/soiskateljam/career/9\\_voprosov.html](http://www.rabota.ru/soiskateljam/career/9_voprosov.html)

<http://personal-plus.net/304/4304.html>

