

Советы по трудоустройству

Как найти работу специалистам без опыта

Вы успешно окончили вуз или учитесь на последних курсах и мечтаете поскорее найти работу? И не какую-нибудь, а в надёжной компании, с перспективами роста? Очевидно, что бой за место под корпоративным солнцем не будет лёгким: не все работодатели встречают кандидатов без опыта с распростёртыми объятиями.

Что же делать, когда есть образование, желание работать и развиваться, но нет практики?

Перспективы есть!

Каким бы безвыходным ни казалось положение вчерашнего студента, на самом деле шансов на трудоустройство не так уж и мало: согласно опросу Исследовательского центра Superjob.ru Superjob.ru, две трети работодателей (66%) готовы принять на работу соискателя без опыта. Среди крупных компаний с численностью сотрудников более 5000 человек этот показатель ещё выше – 85%. «Мы готовы брать сотрудников без опыта работы, но такие кандидаты проходят длительное оценочное интервью и тестирование», - комментируют работодатели.

Обнадёживает и тот факт, что количество работодателей, лояльных к неопытным выпускникам, неуклонно растёт: если в 2009 году таких было 54%, то в 2010 – уже 58%. В мае текущего года на портале Superjob.ru Superjob.ru было размещено в два раза больше вакансий для выпускников вузов, чем в мае 2012-го.

Чем раньше, тем лучше, недаром говорят, что чаще побеждает не тот, кто быстрее бежал, а тот, кто раньше выбежал. Сегодня многие молодые специалисты начинают делать карьеру ещё до получения диплома. По данным исследования, проведённого в июне 2013 года порталом Superjob.ru Superjob.ru, практически половина выпускников (45%) к моменту окончания вуза уже имеют работу.

И хотя отношение к работающим студентам неоднозначное (случается, что наличие работы плохо влияет на успеваемость), общий тренд очевиден: студенты, начавшие работать на третьем-четвёртом курсах, после получения диплома могут претендовать на более высокую стартовую позицию и зарплату. Отсюда вывод: чтобы поиск работы не стал слишком сложной задачей, о получении профессионального опыта стоит задуматься ещё в процессе учёбы.

Резюме должно быть эффективным, но даже если в студенческие годы Вы занимались только учебой, шансов на успешное трудоустройство у Вас достаточно. Для начала составьте резюме, в котором будет указано название Вашего вуза и полученная специальность. На первый взгляд может показаться, что больше писать не о чем. Однако задумайтесь – действительно ли Вы настолько неопытны? вспомните всё, что может охарактеризовать вас как перспективного специалиста. Возможно, Вы хорошо проявили себя на учеб-

ной практике, и Ваш руководитель готов подтвердить это рекомендательным письмом. Или тема Вашей дипломной работы связана со спецификой интересующей Вас вакансии.

Серьёзным конкурентным преимуществом будет знание иностранных языков, целеустремлённость и желание развиваться, активность и амбициозность.

Опубликовав резюме на сайтах по трудоустройству, не стоит ограничиваться просмотром вакансий и откликом на них. Звоните рекрутерам, интересуйтесь судьбой своего резюме, а в случае отказа вежливо просите объяснить причину – это поможет Вам не допускать таких же ошибок в будущем. Получив приглашение на собеседование, тщательно подготовьтесь к нему: изучите доступную информацию о компании, продумайте Ваш внешний вид и содержание предстоящего разговора с работодателем.

Стажировка – начало большого пути, идеальный вариант для молодого специалиста – устроиться в крупную компанию, поскольку они охотнее всего берут на работу новичков и обучают их под свои задачи. При наличии хороших теоретических знаний Вы быстро войдёте в курс дела.

Если же устроиться на желаемую должность не получается, не спешите прощаться с заинтересовавшей Вас компанией. Попробуйте обговорить трудоустройство на более низкую позицию или возможность стажировки. Высока вероятность, что, проработав год, Вы получите повышение либо сможете снова искать работу, но уже как специалист с опытом работы в крупной компании и соответствующей строчкой в резюме.

Зарплата вырастет с опытом, многие IT-специалисты сетуют, что нередко сталкиваются с завышенными зарплатными ожиданиями у выпускников вузов, особенно университетов первой десятки. «Меньше чем за 50 тысяч рублей я работать не готов, не для того я пять лет учился», - такая «мотивация» не приблизит Вас к желаемой должности. Вчерашний студент, с порога требующий высокую зарплату, не воспринимается рекрутерами всерьёз: они скорее увидят в нём неадекватную личность с завышенной самооценкой, чем перспективного специалиста.

Поэтому будьте готовы умерить свои финансовые аппетиты. На первом этапе карьеры Вашей главной целью должно быть профессиональное становление, а не большие заработки.

По секрету всему свету, в поисках работы не ограничивайтесь одними рекрутинговыми сайтами. Используйте и другие методы: обращайтесь в компании напрямую, завязывайте полезные знакомства в профессиональных сообществах (например, через социальные сети), обзвоните друзей и знакомых. Чем больше людей узнают о том, что Вы ищете работу, тем больше у Вас шансов на встречу с потенциальным работодателем.

Обман не пройдёт! К сожалению, неопытного человека легко обмануть. Помните и что ни одна серьёзная организация не берёт с соискателей денег за оформление договора или трудовой книжки.

Успехов Вам в Ваших начинаниях. Верьте в себя, и вскоре из соискателя без опыта Вы превратитесь в ценного специалиста!

Как выделить в резюме свои сильные стороны

Театр начинается с вешалки, а поиски работы – с составления резюме. Казалось бы, сегодня о том, как пишется этот без преувеличения судьбоносный документ, знает даже выпускник вуза. Однако чтобы Ваше резюме закрепило работодателя в том, что Вы – ценный специалист, недостаточно просто перечисления мест работы и учёбы.

Резюме нужно составить так, чтобы рекрутеру сразу были видны Ваши сильные стороны. Советы Superjob.ru помогут Вам в этом.

Какой опыт описывать? Такое случается со многими соискателями: вроде и опыт есть, и образование подходящее, и резюме рассылается ежедневно в несколько мест, но приглашений на собеседование всё нет. В чём дело? Перед тем как отправить резюме на конкретную вакансию, проведите его ревизию. Достаточно ли видны Ваши сильные стороны как специалиста и человека?

Внимательно прочитайте объявление о вакансии и постарайтесь понять, каким из перечисленных требований Вы соответствуете на сто процентов. Это и будут Ваши сильные стороны. В резюме Вы должны максимально чётко продемонстрировать их, не растекаясь мыслью по древу и избегая того, что неважно для рекрутера.

Например, от кандидата на должность менеджера по продажам в IT-компании требуется опыт успешных продаж. А Вы как раз только что уволились из компании-разработчика программного обеспечения, где продавали программный продукт и услуги по его технической поддержке. В соответствующих разделах резюме опишите свой опыт и образование максимально подробно: что именно продавали, каких результатов достигли, какими средствами шли к цели. А вот о том Вашем опыте, который напрямую не связан с продажами (например, о работе в качестве программиста в начале карьеры), подробно писать не стоит – достаточно простого упоминания.

Другой пример. Если работодатель требует от соискателя на должность помощника руководителя свободного владения английским языком и Вы соответствуете этому требованию, не ограничивайтесь в резюме фразой «Уровень владения английским – выше среднего». В разделе «Образование» напишите, где именно Вы приобрели свои знания, в разделе «Опыт работы» – как использовали языковые навыки на предыдущем месте работы. В разделе «Дополнительная информация» упомяните о том, что поддерживаете себя в форме, например, читая Сэлинджера в оригинале. Всё это подчеркнёт Вашу сильную сторону – знание иностранного языка на высоком уровне.

Если соответствие неполное, а как быть с теми требованиями к кандидату, которым Вы соответствуете, но не полностью? Конечно, работодатель может и не рассматривать Ваше резюме, если оно не вписывается в какие-то конкретные параметры. Однако если вакансия действительно интересна Вам, попробуйте доработать резюме так, чтобы привлечь рекрутера на свою сторону.

Например, от претендентов на должность PR-менеджера работодатель требует опыта реализации PR-проектов в финансовой сфере от трёх лет, тогда как Вы работаете в отделе по связям с общественностью банка только полтора года. Ни в коем случае не приписывайте себе лишний стаж – это легко проверить, а обманщиков, как известно, на работу стараются не брать. Лучше подробно опишите те свои функции на нынешнем месте работы, которые могут показать работодателю, что и за полтора года Вы многому научились. Добавьте к этому другие сведения, характеризующие Вас как отличного кандидата (информацию об образовании, если оно подходящее, или давний опыт PR-деятельности в смежных сферах), и, вполне возможно, Ваше резюме заинтересует работодателя.

Личные качества: писать или не писать?

«Ответственность, коммуникабельность, пунктуальность» - подобные слова есть во многих резюме. Действительно ли они необходимы? Не отвлекают ли эти общие места от Ваших действительно сильных сторон?

Раздел «Дополнительная информация», конечно, полезен рекрутеру, и совсем исключать его из резюме не стоит. Однако, прежде чем его заполнять, подумайте, какие Ваши личные качества могут заинтересовать работодателя, а какие не имеют значения. Например, если Вы претендуете на должность бухгалтера, не акцентируйте внимание на Вашей любви к фотографии и путешествиям, а лучше опишите те качества, которые важны для работы, – ответственность, исполнительность, любовь к порядку.

Покажите товар лицом, в последнее время всё больше соискателей сопровождает резюме фотографией. Может ли это помочь в поисках работы? С одной стороны, почему бы не показать, что называется, товар лицом, особенно если лицо симпатичное? В первую очередь это касается тех профессий, где внешность имеет значение: секретарь на ресепшен, менеджер по продажам парфюмерии и косметики, PR-менеджер. С другой стороны, выбрать фото для размещения в резюме непросто. Для большинства позиций категорически не подходят фотографии на пляже, свадебные, с детьми, собаками, коллективные, с сигаретой и т. д.

Специалисты Superjob.ru рекомендуют прилагать к резюме фотографию только в том случае, если Вы совершенно уверены: фотография – Ваша сильная сторона.

Как составить идеальное резюме?

Что нужно сделать, чтобы написать идеальное резюме? На этот вопрос нет, да и не может быть правильного ответа, потому что идеальных резюме не бывает – в каждом случае нужен индивидуальный подход.

Тем не менее, специалисты Superjob.ru постарались объединить все существующие на сегодняшний день правила составления резюме. Они адресованы всем без исключения. Соблюдая их, Вы сделаете Ваш путь к новой работе более лёгким и коротким.

Правило 1. Встречают по одежке!

Название желаемой должности – один из самых важных пунктов резюме. От того, насколько чётко Вы его сформулируете, зависит судьба Вашего резюме.

Не используйте такие варианты, как «любая должность», «специалист» и т. п., поскольку такие формулировки не дадут работодателю представления о том, чего Вы хотите. Работодатели не будут тратить своё время на обдумывание того, что же предложить таким соискателям. Не указана конкретная должность – резюме отправится в корзину.

Не указывайте в одном резюме одновременно несколько взаимоисключающих должностей, даже если Вы одинаково хорошо владеете несколькими профессиями. Составьте несколько разных резюме, в каждом из которых сделайте упор на опыт и навыки, необходимые для конкретной должности.

Рассылая резюме на вакансии, в первой строчке указывайте только название должности из понравившегося Вам объявления.

Правило 2. Деньги – вперёд!

В поле «Уровень дохода» лучше указывать конкретную денежную сумму, на которую Вы претендуете. Избегайте вариантов вроде «19 991 руб.» - это не привлечёт внимание работодателя, а, напротив, вызовет непонимание.

Правило 3. Шутки – в сторону!

Резюме – это деловой документ. Составляя его, воздержитесь от иронии, юмора и сарказма.

Правило 4. Краткость – сестра таланта! Но...

Не делайте своё резюме похожим на роман-эпопею, помещая туда тексты статей, публикаций, свои размышления о смысле жизни. Всё это лишнее. Резюме должно уместиться на одной странице, максимум – двух. Но и чрезмерная лаконичность не прибавит Вашему резюме веса – незаполненное резюме со словами «всё расскажу при личной встрече» сразу же будет отправлено в корзину.

Правило 5. Молчим про ключи от квартиры, где деньги лежат...

В целях собственной безопасности не указывайте в резюме личную информацию – номер паспорта, точный адрес проживания и регистрации и т. п.

Правило 6. Осторожно, «Одноклассники» в резюме не стоит давать ссылку на свою страничку в «Одноклассниках» или других социальных се-

тях. Не стоит описывать в резюме подробности своей личной жизни, в том числе интимной. Избегайте информации, не относящейся к делу.

Правило 7. Строим буквы в ряд... В резюме не должно быть грамматических ошибок и опечаток – такие резюме производят крайне негативное впечатление на работодателя. Кстати, на нашем сайте есть функция проверки орфографии.

Правило 8. Только правда, и ничего кроме правды... Составляя резюме, будьте честными. Знание конкретных программ, наличие определённых навыков – все это очень быстро проверяется. При необходимости Вы должны будете подтвердить указанную Вами информацию документально или же соответствующими примерами.

Правило 9. Товар - лицом! Наличие фотографии в резюме не является обязательным. Но если Вы решили сопроводить резюме фотографией, помните, что она должна соответствовать целому ряду требований. На снимке должен быть изображён только один человек - Вы, при этом должно быть чётко видно Ваше лицо. Помните: резюме с фотографиями, изображающими соискателя без одежды (частично или полностью), к рассмотрению не принимаются!

Как правильно читать объявления о вакансиях

Поиск работы – занятие трудозатратное, особенно если вы посещаете по два-три собеседования в день, да ещё и в разных районах города. Поэтому, когда с первых же минут интервью выясняется, что кандидат не подходит компании или компания – кандидату, соискатель нередко чувствует себя обманутым. Между тем, чтобы избежать напрасной потери времени, иногда достаточно просто внимательно прочитать описание вакансии.

Как отличить «вашу» компанию от «не вашей» уже на этапе просмотра объявлений, расскажет портал Superjob.ru.

Какой должна быть зарплата? На рекрутинговом портале Superjob.ru описание вакансии начинается с предлагаемой работодателем зарплаты. По данным опроса Исследовательского Superjob.ru, чаще всего (в 57% случаев) причиной негативного восприятия компании-работодателя является именно низкий уровень оплаты труда.

Тем не менее слишком большой по отношению к среднему для вашей должности и отрасли заработок тоже должен насторожить вас: вполне возможно, что круг ваших обязанностей будет шире, а уровень ответственности – выше, чем вы предполагаете. Слишком низкий по отношению к среднерыночной зарплате уровень оплаты труда может говорить о желании работодателя сэкономить на этой позиции, пригласив не слишком опытного специалиста, возможно, выпускника вуза.

Постарайтесь оценить себя адекватно: какова на сегодняшний день ваша стоимость на рынке труда? Учитывайте образование, опыт работы, навыки и имеющиеся связи в профессиональном сообществе. Реальную помощь в этом вам может оказать журнал «Зарплатомер», ежемесячно публикующий обзоры зарплат специалистов разных сфер деятельности.

Нередко в разделе «Зарплата» можно увидеть не конкретную цифру, а зарплатный диапазон, например 45-60 тысяч рублей. В таком случае ваш доход будет зависеть либо от квалификации, либо от результатов работы, к примеру, выполнения планов продаж. Небольшой оклад плюс серьёзный бонус – частое и, как утверждается, результативное средство мотивации менеджеров по продажам.

«Повар, конюх и плотник», не менее внимательно нужно прочитать и раздел «Должностные обязанности». В первую очередь насторожить должен чересчур широкий круг задач: например, если от системного администратора требуется поддержка корпоративного сайта, а от специалиста по маркетингу – ещё и работа с прессой. Работодатель таким образом, скорее всего, банально хочет сэкономить по описанному Пушкиным принципу: «Нужен мне работник: повар, конюх и плотник. А где найти мне такого слугителя не слишком дорогого?»

Отсылать ли своё резюме в эту компанию и браться ли за незнакомые обязанности, решать вам. С одной стороны, иногда в интересах карьеры имеет смысл «не разбрасываться», с другой, освоение нового функционала тоже может оказаться полезным.

Слишком маленький список должностных обязанностей – тоже повод задуматься. Отсутствие возможностей для развития – вот самый типичный подводный камень подобных позиций. Лучше всего, если ваши будущие обязанности прописаны максимально понятно и конкретно. Уточнить детали можно и до собеседования, по телефону.

«Энергичность, инициативность, коммуникабельность...» Особенно пристрастно нужно изучить «Требования к соискателю». Обычно работодатель указывает свои пожелания к возрасту кандидатов. И хотя отказ в принятии на работу по возрастному критерию незаконен, к информации о желаемом возрасте кандидата однозначно стоит прислушаться. При подборе персонала HR-менеджер исходит не только из содержания работы, но и из других факторов, таких как возраст остальных членов коллектива. Очевидно, что 50-летнему специалисту может быть не совсем комфортно в окружении 20-25-летней молодёжи.

Оцените, насколько, по вашему мнению, требуемый опыт и знания соответствуют предложенной должности и зарплате. Стоит ли тратить время на собеседование, если ваш опыт значительно превышает требуемый, а зарплата, указанная в вакансии, рассчитана скорее на выпускника вуза?

«Готовность к переработкам» - за такой формулировкой вполне может скрываться 10-12-часовой рабочий день, постоянные авралы, а то и шестидневная рабочая неделя. А слово «стрессоустойчивость» вполне может говорить о неадекватном руководителе, раздираемом офисными войнами коллективе или потоке клиентов-«жалобщиков». Прежде чем отправляться на интервью по поводу такой вакансии, трезво оцените свои силы.

Требования к личным качествам соискателя обычно читают не слишком внимательно, а зря. Согласитесь, что инициативность, энергичность, коммуникабельность и креативность – это совсем не то что усидчивость, аккуратность и умение работать с большими объёмами информации. Примерьте составленный рекрутером портрет идеального соискателя на себя: обладаете ли вы упомянутыми качествами?

Присматриваемся к потенциальному работодателю, описание деятельности компании заслуживает особого внимания. Хорошо, если информации достаточно и есть ссылка на сайт предприятия – в этом случае вы имеете возможность «примерить» на себя будущее место работы, перед тем как отправляться на интервью. А если информации минимум?

Фраза «молодая динамичная компания», скорее всего, означает, что фирма только завоевывает свою нишу на рынке и пока не слишком известна. От кандидатов, приходящих на работу в такую компанию, часто ожидают активности, инициативности и умения принести компании ощутимый рост.

Фраза «крупная стабильная компания» нередко используется солидными работодателями в тех случаях, когда поиск кандидата на конкретную вакансию нежелательно слишком афишировать.

Так ли важен дружный коллектив? В разделе «Условия работы» работодатель, как правило, сообщает о рабочем графике и дополнительных бонусах вроде бесплатных обедов, полиса ДМС, оплаты фитнеса и т. д. Если вклады-

вать средства в подобные «приятные мелочи» работодатель не желает, то обычно пишут просто: «Оформление по ТК, оплачиваемый отпуск, больничный». В принципе всё это и без деклараций должно быть гарантировано законом, но лишь в том случае, если вы не собираетесь работать, например, по договору подряда.

«Дружный коллектив», «доброжелательные коллеги» - на подобные фразы не стоит обращать большого внимания, это всего лишь простой способ расположить к себе соискателя. Дружный коллектив – понятие растяжимое: для кого-то оно означает совместное решение общих задач и весёлые корпоративы, а для кого-то – лишь отсутствие явных признаков вражды.

В разделе «Условия работы» нередко пишут и о том, что в компании белая зарплата. Насколько это важно, решать вам. Внимательно читая описания вакансий перед отправлением резюме, вы избежите себя от бесперспективных поездок на собеседования и безрезультатных переговоров. Однако в этом деле главное не перестараться и из-за излишней подозрительности не пропустить действительно стоящую работу – работу вашей мечты.

Каких вопросов ждут работодатели на собеседовании?

Вопросы на собеседовании задают не только рекрутеры, но и соискатели. Не секрет, что по таким вопросам формируется мнение о претендентах на вакантные должности. Какие же вопросы, по мнению hr-менеджеров, должны задавать соискатели, чтобы собеседование прошло для них с максимальным успехом?

По мнению менеджеров по кадрам, опрошенных Исследовательским центром рекрутингового портала Superjob.ru, наиболее ожидаемыми и актуальными являются вопросы...

О функционале, около четверти рекрутеров (26%) считают, что в первую очередь соискатель, искренне заинтересованный в трудоустройстве, должен спрашивать о своих должностных обязанностях на будущем месте работы. «Всегда привлекает в кандидате, когда он задаёт уточняющие вопросы по тому функционалу, который ему предстоит выполнять»; «Такие вопросы свидетельствуют о заинтересованности соискателя в работе и позволяют ему подчеркнуть наличие специальных знаний», - комментируют они.

О компании, по мнению 12% кадровиков, потенциальный сотрудник обязан уточнить, чем именно занимается компания, какова история её основания и т. п. Особенно импонируют рекрутерам кандидаты, которые накануне собеседования собрали информацию о компании: «Мне очень нравится, когда задают вопросы о компании. Видно, что кандидат подготовился и изучил нашу продукцию»; «То, что кандидат задаёт вопросы, это уже хорошо. А если при этом он имеет информацию о компании, которую он перед собеседованием нашёл в интернете, то это вообще замечательно».

О перспективах, вопросы о перспективах карьерного роста хотят слышать от соискателей 10% hr-менеджеров. При этом постановка вопроса может быть такой: «Какие перспективы профессионального развития могут меня ожидать через год?»; «Возможен ли карьерный рост в компании?»

О задачах и результатах, вопросы о «задачах, которые предстоит решать на данной должности», рекомендуют задавать 6% кадровиков. Почти столько же опрошенных (5%) считают, что соискателю следует задавать вопросы, «говорящие о том, что человек разбирается в своей работе и понимает, что важно для её успешности», «по которым сразу видно, что человек разбирается в данной сфере деятельности». Ещё 5% менеджеров по кадрам советуют спросить на собеседовании о том, каких результатов на конкретной должности ждёт от кандидата потенциальный работодатель.

О корпоративной культуре и системе мотивации, по 4% кадровиков рекомендуют соискателям интересоваться тонкостями корпоративной политики компании, а также факторами, влияющими на оплату труда: «Кандидаты, не уточняющие, из чего будет складываться их заработная плата, пугают, так как создаётся впечатление, что человек идёт работать от безысходности или чтобы получить запись в трудовую книжку».

О графике и сроке испытания, вопросы об условиях труда и графике работы, сроках выхода на работу, испытательном сроке, повышении квалификации и точном размере оклада считают важными по 3% hr-менеджеров.

О коллегах и соцпакете, по 2% менеджеров по кадрам считают, что перспективный кандидат непременно должен спросить об отношениях в коллективе (есть ли конфликты, какая атмосфера сложилась в офисе), составляющих социального пакета, а также о том, по какой причине открыта заинтересовавшая его вакансия.

Обо всём понемногу, в свою очередь 3% кадровиков считают, что вопросы от соискателей могут быть любыми, по 2% требуют вопросов «строго по делу», «показывающих интерес к работе». Столько же рекрутеров (2%) полагают, что содержание вопросов зависит от должности, на которую претендует соискатель. Ещё 5% менеджеров по кадрам ждут от кандидатов вопросов о стиле / типе руководства, о бизнес-процессах в компании, а также настаивают на том, чтобы вопросы были адекватными: «Адекватные. Я готова отвечать на любые вопросы на собеседовании, кроме таких: «А где у вас тут можно подогреть контейнер с едой?»