

ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ПО ОБРАЗОВАНИЮ  
ГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«САМАРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ ФАКУЛЬТЕТ

**Березин С.В., Лисецкий К.С., Ушмудина О.А.**

# **Само-Проектирование профессиональной карьеры**

ПРАКТИЧЕСКИЙ КУРС

Издательство «Универс-групп»  
2005

*Печатается по решению Редакционно-издательского совета  
Самарского государственного университета*

УДК 159  
ББК 88.5  
Б 48

**Березин С.В., Лисецкий К.С., Ушмудина О.А.**

Б 48 Само-Проектирование профессиональной карьеры. Практический курс. Самара. Изд-во «Универс-групп», 2005 – 64 с.

ISBN 5–467–00061–6

Учебное пособие включает в себя основные положения планирования собственной карьеры: требования к кандидату, рекомендации по решению типичных проблем и ошибок при устройстве на работу, подготовку к собеседованию, схему планирования карьеры, практические задания на повышение конкурентоспособности и «продаваемости» молодого специалиста.

Учебное пособие предназначено для студентов старших курсов гуманитарных, социально-экономических и естественных специальностей вузов.

УДК 159  
ББК 88.5

**Рецензенты:** к.и.н., профессор, декан социологического факультета СамГУ – **Мачнев В.Я.**;

к.п.н., доцент кафедры общей психологии и психологии развития СамГУ – **Пыжикова Ж.В.**

**Ответственный редактор** к.п.н., ст. преподаватель кафедры педагогики СамГУ – **Пилипец И.С.**

ISBN 5–467–00061–6

© Березин С.В., Лисецкий К.С.,  
Ушмудина О.А., 2005

*Студентам – старшекурсникам посвящается ...  
счастье – это когда себя понимают ...*

Начиная с 80-х годов прошлого века практически во всех слоях российского общества, а также во многих сферах профессиональной деятельности людей наблюдается существенный рост интереса к возможностям психологии.

Повышается психологическая культура населения и одновременно с этим растет культура потребления психологических знаний. Практический курс «Само-Проектирование профессиональной карьеры» предлагает реальную помощь студентам в профессиональном становлении, развивает способность творчески, рационально, осознанно и ответственно проектировать свою профессиональную судьбу.

Этот процесс можно представить как вхождение личности в мир профессиональной культуры, которая включает в себя научные знания, зафиксированные в текстах учебников, умения и навыки, приобретаемые студентами на семинарах, лабораторных занятиях и во время производственных практик. Кроме этого, еще и особый тип отношений в профессиональной среде, профессиональная картина мира и профессиональный язык, которые формируют из молодого специалиста настоящего профессионала.

Важно, чтобы постепенно у студентов складывалась и развивалась система универсальных качеств, важных для успешной профессиональной карьеры в любой сфере практической деятельности:

- открытость к суждениям и взглядам, отличным от собственных;
- гибкость и терпимость;
- эмпатичность, восприимчивость, способность создавать атмосферу эмоционального комфорта;
- энтузиазм и оптимизм, убежденность в принципиальной способности человека к изменению и развитию;
- уравновешенность, терпимость к фрустрации и устойчивость в ситуации неопределенности;
- высокий уровень саморегуляции;
- осознание собственных конфликтных областей, потребностей и мотивов;
- богатое воображение;

- развитая интуиция;
- высокий уровень интеллекта;
- готовность жить и действовать под свою ответственность;
- способность быть автором своего личного и профессионального пути.

Предлагаемые знания сэкономят не только ваши деньги и время, но и нервы!

*Не каждый выпускник психологического факультета сможет стать магом в психологии. Но каждый должен стать мастером успеха в своей жизни. Если не способен – уходи из университета.*

## **КАК НАПИСАТЬ РЕЗЮМЕ**

Поиск любой работы – это тоже своего рода работа. Она требует внимания к тому, что существует, и к тому, что происходит вокруг тебя. Требует контроля за действиями, которые ты предпринимаете, и «быстрого чтения» того, что предпринимают другие люди. Требует выработки четких стратегий, составления плана целенаправленных действий и осмысления противоречивого опыта жизни. Восхождение по ступеням карьерной лестницы начинается с самой первой ступени – составления честного резюме для себя и только после этого – для работодателя.

## **КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ТРЕБОВАНИЯ К КАНДИДАТУ**

### 1. Физические данные

- рост;
- телосложение;
- здоровье;
- эталон внешности, необходимый для успешной деятельности;
- речевые характеристики кандидата;
- возрастные ограничения;
- пол.

## 2. Квалификация

- уровень образования;
- тип школы, колледжа или необходимая университетская подготовка;
- требуемая техническая, коммерческая или профессиональная квалификация;
- необходимая конкретная профессиональная подготовка;
- опыт предыдущей работы (уровень, длительность работы на должностях) и ее виды (например, техническая, управленческая);
- другие необходимые навыки и знания, которые, возможно, не были раскрыты в предыдущих пунктах.

## 3. Интеллект

Требуется определенный уровень умственных способностей.

## 4. Способности

Способности, необходимые для того, чтобы получить работу, таковы:

- технические способности;
- ловкость рук;
- вербальные способности (письменные и устные);
- математические способности;
- коммуникативные способности;
- аналитические навыки;
- художественные способности.

## 5. Интересы

В определенной степени ваши интересы могут помочь вам добиться успеха, если это:

- решение интеллектуальных проблем;
- практические/конструктивные интересы;
- общественные;
- художественные.

## 6. Характер

Для вашего успеха потребуются определенные черты характера:

- умение работать с другими людьми;
- способность влиять на других людей;
- готовность полагаться на себя;
- готовность сказать другим, что надо делать;
- умение получать удовольствие от напряженной работы;
- обладание некоторыми из нижеперечисленных качеств:  
 скрытный – общительный,  
 непостоянный – стабильный,  
 покорный – властный,  
 ловкий/пользующийся моментом – правильный/любит правила,  
 склонный к мягкости – склонный к жесткости,  
 одаренный богатым воображением – практичный,  
 консервативный – всегда готовый экспериментировать,  
 нуждающийся в защите – самостоятельный/независимый,  
 подозрительный – доверчивый, либеральный – авторитарный.

## 7. Мотивация

Какое вознаграждение предлагается вам за эту работу?

- деньги;
- безопасность;
- престиж;
- принадлежность;
- власть;
- услуги;
- выдающееся мастерство;
- решение проблем.

## 8. Условия

Эта работа требует:

- женатого/замужнюю; одинокого (ую) или семейного(ую) мужчину/женщину;
- проживания в определенном районе;
- возможности ездить домой/за рубеж;
- способности работать долго/необычное количество часов;
- способности находиться далеко от дома в течение долгого периода времени.

## ВИЗИТНАЯ КАРТОЧКА

В мире деловых людей принято обмениваться визитными карточками. Так вот, резюме – это и есть своеобразная визитка каждого соискателя, и потому она должна выглядеть безупречно. От того, грамотно ли составлено резюме, зависит ваша дальнейшая карьера. Чтобы резюме сразу не полетело в корзину, а подвигло потенциального работодателя назначить вам собеседование, необходимо знать тонкости и правила составления этого важного документа. **Второго шанса произвести первое впечатление не бывает.**

Итак, что обязательно должно содержать любое резюме, и как это должно быть подано.

**1. Фамилия, имя и отчество.** Эти сведения желательно расположить по центру строки, используя более крупный шрифт, чем для остального текста.

**2. Четко укажите, на какую должность претендуете.** Формулировка должна быть ясной и лаконичной. Не указывайте несколько позиций сразу, стремясь блеснуть профессионализмом. Настрой в духе: «И швец, и жнец, и на дуде игрец», – далеко не всегда помогает расположить к себе работодателя, поэтому определитесь с приоритетами. Если вы претендуете на разные вакансии, то лучше составить резюме для каждого конкретного случая.

**3. Дата рождения.** Это важно, если в вакансии оговаривается возраст кандидата, но иногда допускается отсутствие данного пункта в резюме.

**4. Семейное положение.** Указывается по записи в паспорте. Бывают такие случаи, когда предпочтение оказывается холостым, бывает и наоборот, так что хитрить не надо, у каждого работодателя свои собственные принципы.

**5. Телефон.** Для связи лучше всего указывать тот номер, по которому вас реальнее всего застать, потому что ни один работодатель не будет часами висеть на телефоне, пытаясь вызвонить потенциального кандидата. Либо укажите в резюме время, в которое с вами удобнее всего будет созвониться.

**6. Адрес.** Достаточно указать лишь станцию метро или район с улицей. По этому пункту работодатель будет судить, сколько

времени вам потребуется, чтобы добираться до работы, что в условиях мегаполиса немаловажно.

**7. Опыт работы.** Это основной раздел, по которому работодатель будет судить о вас как о специалисте. Вовсе не обязательно переписывать всю свою трудовую биографию – ограничьтесь тем, что имеет отношение к предполагаемой новой должности. Принято начинать с указания последнего места работы и далее – в обратном порядке укажите период (начало, окончание), название компании, место расположения, профиль ее деятельности, занимаемая должность. Постарайтесь, чтобы должность, которую вы занимали, была созвучна той, на которую вы претендуете. Сформулируйте свои основные должностные обязанности, расположив их в порядке значимости. Если трудовой опыт по специальности отсутствует, попробуйте вспомнить и воспроизвести опыт своих временных работ, подработок, преддипломных практик и т. п.

**8. Образование.** Этот пункт включает информацию о вашем образовании в хронологическом порядке, не указывая учебу в школе. Если вы недавно окончили учебное заведение, стоит указать название дипломной работы, практикума и т. д. При выборе информации руководствуйтесь простым правилом: указывайте все то, что может свидетельствовать об уровне вашего профессионализма. Укажите даты поступления и окончания вуза, его точное название, факультет и специальность по диплому. Можно указать дополнительное образование, курсы, тренинги или семинары, особенно если по профилю они совпадают с должностью, на которую вы претендуете. Но не переборщите. Человек, который стремится набрать как можно больше очков, рассказывая о своем разнообразном образовании, часто воспринимается как неуверенный в своих силах, стремящийся защититься обилием корочек, дипломов и похвальных грамот.

**9. Профессиональные навыки.** В этом разделе следует описать те навыки, которые вы приобрели во время трудовой деятельности. Отметьте уровень владения ПК, с указанием программ, а также возможность владения иностранными языками в следующих категориях: «профессионально», «свободно», «чтение и перевод со словарем». Можно выделить и особо указать про-



фессионально важные умения. Для секретаря это может быть скорость машинописи, знание делопроизводства, стенографии, владение оргтехникой, деловой этикет, для маркетолога-аналитика – знание методов количественных и качественных исследований и т. п.

**10. Дополнительная информация.** Если ваша должность предусматривает командировки или поездки на автомобиле, необходимо указать наличие загранпаспорта и водительских прав. В данный раздел можно включить все, что вы считаете важным и нужным по отношению к предполагаемой должности.

**11. Личностные качества.** Некоторые работодатели с большим скепсисом относятся к этому пункту. В нем кандидат перечисляются такие его качества, как коммуникабельность, креативность, обучаемость, исполнительность по принципу: «Сам себя не похвалишь – никто не похвалит». Но в то же время, не нужно переусердствовать в этом.

Укажите несколько качеств, которыми вы реально обладаете, которые легко «просматриваются» в вашем поведении. Поскольку вы реально обладаете этими качествами, то вы не обманите ожиданий вашего работодателя и коллег.

Если вам трудно, то можно отказаться от этого пункта.

**12. Зарплатные ожидания.** С этим пунктом также следует быть внимательнее. Эта информация тоже может послужить причиной для преждевременного отказа. Не переоценивай собственные возможности.

Для этого нелишним будет узнать средний уровень зарплаты, сложившейся на рынке труда по тем должностям, на которые вы претендуете, а также примерный перечень требований, предъявляемый кандидатам. «Примеряя» эти требования на себя, вы точнее соотнесете уровень своих запросов и уровень своих возможностей.

И помните о том, что должно отличать каждое хорошее резюме:

- все, что изложено в резюме, соответствует заявленной должности и требованиям к данной вакансии. Разумеется, в резюме не должно быть грамматических, орфографических, стилистических ошибок и опечаток;

- краткость, но информативность – вот ваш главный принцип. Резюме всегда занимает одну страницу. Хорошее резюме – это как анонс интересной книги или спектакля. Главное – заинтересовать, все остальное можно изложить при личной встрече;

- когда резюме написано сплошным текстом, без акцентов и выделений, его очень трудно читать и отмечать основные моменты;

- выделяйте шрифтом должности, основные места работы и профессиональные навыки. Резюме должно быть таким, чтобы его можно было читать, не напрягаясь. Не делайте красиво – делайте удобно.

В некоторых случаях к резюме прилагается фотография. Однако резюме с фото не всегда является хорошим тоном.

Если вы сомневаетесь, что справитесь самостоятельно, к написанию резюме стоит привлечь своих коллег или хороших знакомых – они помогут вам оживить память и взглянуть на себя с лучшей стороны.

## **ПОИСК РАБОТЫ ПРОДОЛЖАЕТСЯ**

### **МОЖНО НАЧИНАТЬ КАРЬЕРУ ВНЕШТАТНЫМ СОТРУДНИКОМ ФИРМЫ**

#### **Зачем компаниям это нужно?**

Не всегда компании озвучивают причины того, почему они предпочитают не держать сотрудников в своем штате. Но, исходя из общей практики, можно назвать несколько причин, по которым компании прибегают к подобным мерам.

Как правило, это бывает необходимо крупным международным корпорациям, акции которых котируются на фондовых биржах. Они заинтересованы в том, чтобы их штатная численность ограничивалась определенным количеством работников, так как при оценке рыночной стоимости их акций учитывается такой показатель, как выработка на одного человека. Чем выше этот показатель, тем эффективнее выглядит в глазах акционеров компания и тем выше ее стоимость. На практике же для нормальной работы подобным компаниям часто бывает нужно больше сотрудников,

и тогда работников, не играющих ключевой роли для бизнеса организации, не зачисляются в штат.

Вторая причина, по которой международные компании могут выводить персонал за штат, связана с едиными стандартами, принятыми в этой организации во всем мире. Согласно этим стандартам, в каждом из офисов должно работать не больше и не меньше определенного количества человек. При этом особенности того или иного рынка не учитываются. Акционеры компании, находящиеся, например, в США, не принимают во внимание тот факт, что в России не всегда есть возможность перенести какие-то функции из Москвы в регионы.

Еще один момент – это юридическая сторона. Иногда компания при регистрации в России лимитирует количество персонала в представительстве и, как следствие, не имеет возможности официально увеличивать штатную численность.

Также причиной выведения персонала за штат может быть желание работодателя иметь определенную гибкость в управлении персоналом. Связано это с жесткостью нашего трудового законодательства, в котором в первую очередь учитываются интересы работников, а не работодателей. Кроме того, работодатель может просто стремиться к наивысшей эффективности, достигая ее путем максимального аутсорсинга. Другими словами, передача внешним провайдерам функций, непрофильных для бизнеса компании. В случае выведения персонала за штат, компании просто удобно, что такие функции, как начисление и выплата заработной платы, ведение трудовых книжек, выдача всевозможных справок выполняются другой организацией – как правило, рекрутинговым или кадровым агентством.

### **На птичьих правах?**

Влияет ли на специалиста тот факт, что он не числится в штате компании? Формально сам факт того, что специалист находится вне штата, на его карьеру не влияет никак. Однако положение подобного персонала внутри организации варьируется от работодателя к работодателю.

Вопрос компенсации внештатных сотрудников чаще всего зависит от того, по какой причине персонал выводится за штат.

Первый вариант – это когда за штатом работают специалисты, выполняющие вспомогательные функции, а не «профессионалы», решающие ключевые задачи для бизнеса организации (например, для IT-компании – специалисты в области информационных систем и технологий, а для рекламных агентств – копирайтеры или дизайнеры). В данном случае, войдет ли специалист в группу внештатников, напрямую зависит от сферы деятельности компании, и отношение к нему внутри организации будет точно таким же, как обычно в компаниях относятся к вспомогательному персоналу. Эти работники вполне могут не иметь полного социального пакета, предлагаемого штатным специалистам. Однако ничего обидного в этом нет.

Риск, что выберут кандидата-мужчину вместо женщины, конечно же, есть, а вот поводов особо расстраиваться – нет. Если девушка – действительно грамотный специалист, подающий надежды, не собирается в ближайшее время рожать детей, нацелена на карьеру, компания будет всерьез рассматривать ее кандидатуру.

Некоторые, правда, прибегают к уловкам: умалчивают о планах завести детей. Однако, как настоятельно рекомендуют специалисты: «Если женщина планирует сидеть с ребенком в течение трех лет, то говорить об этом надо обязательно, чтобы никого не обманывать и не подводить».

На этот счет есть и другие мнения. «Я уже родила второго ребенка, и не скрою, что свою работу в хорошей западной фирме использовала как гарант стабильности. После первого декретного отпуска почти сразу забеременела, а, родив второго ребенка, снова ушла в хорошо оплачиваемый отпуск». Правда, не стоит забывать и о том, что такое «целевое использование» работодателя может в итоге закончиться потерей рабочего места. К тому же, понадеявшись на солидные выплаты, можно и прогадать. В государственных компаниях в любом случае выплачивают женщине все положенные выплаты, — частные же компании далеко не всегда оплачивают декретный отпуск своих сотрудниц, часто это оговаривается уже при приеме на работу. В крупных корпорациях все выплаты производятся, но туда не так легко попасть, и, если компания поймет, что женщина специально провернула этот «фокус», не факт, что она получит желаемое.

## **Женские правила**

Итак, определенные сложности с материнством есть, но они далеко не настолько серьезны, чтобы ставить вопрос ребром: рожать или не рожать? Чтобы совместить восхождение по карьерной лестнице и рождение ребенка, следует знать элементарные правила:

- не вводить работодателя в заблуждение – заранее оговаривать ситуацию на собеседовании, если в ближайший год собираетесь заводить детей,
- не злоупотреблять отпусками по уходу за ребенком – не использовать работодателя в качестве «дойной коровы» для выплаты пособий;
- четко разграничивать работу и личную жизнь – не переносить домашние проблемы на работу;
- не пытаться объяснить промахи в работе «нестиранными пеленками и ползунками»;
- проявлять высокую заинтересованность в работе как до, так и после рождения ребенка.

Словом, женщина-карьеристка и женщина-мать отнюдь не взаимоисключающие понятия. Важно добиваться цели уверенно и без обмана.

## **КАК НАЙТИ РАБОТУ ЗА ГРАНИЦЕЙ**

Опыт работы за границей исключительно полезен для всех категорий специалистов. Прежде всего, это ценная возможность повседневного и делового общения на иностранном языке. Вы вникаете в деловую культуру другой страны, если эта страна является развитой, передовой в смысле бизнеса, то вы изучаете технологии, успешно применяемые данной страной, для того, чтобы попробовать внедрить их в России. Вы изучаете бизнес-процессы, отработанные в развитой стране веками, возможно, они помогут продвинуть вперед бизнес российской компании, в которую вы придете работать после работы за границей. И, наконец, вы повышаете свой общий уровень эрудиции, личную «продаваемость» на рынке труда. Ведь строчка в резюме о работе за границей значительно увеличивает шансы на успешное трудо-

устройство дома, говорит о знании иностранного языка, о способности выживать в сложных, незнакомых условиях и об интересных занятиях, которые могли бы пригодиться потенциальному работодателю.

## КТО ПОМОЖЕТ

Каким образом можно получить работу за границей, не являясь уникальным специалистом? В первую очередь, можно попробовать принять участие в программе стажировок, организуемых различными международными организациями. Вот некоторые из этих организаций.

**AIIESEC (международная ассоциация студентов, изучающих экономику и менеджмент)** – данная организация предназначена, в первую очередь, для студентов и выпускников вузов (не более трех лет после окончания вуза). Как видно из названия, основная целевая аудитория – студенты и выпускники высших учебных заведений. Стажировки в основном связаны с маркетингом, логистикой, кадровым менеджментом и т.п. Сеть AIIESEC в настоящее время охватывает более 80 стран. Чаще всего стажеры отправляются в Германию, Францию, Польшу, Финляндию. Продолжительность стажировок от двух месяцев до полутора лет (самая распространенная продолжительность стажировки – шесть месяцев, что связано с ограниченностью времени пребывания стажера в данной стране, например в Германии).

Наиболее выдающиеся стажеры могут продлить стажировку или получить контракт на несколько лет, или по приезду со стажировки открыть и возглавить представительство компании в России, если она у нас еще не представлена.

Аналогичная AIIESEC по структуре и идее организация – IAESTE – для помощи студентам и выпускникам технических вузов. При этом стажировки могут быть и не связанными с технической спецификой (маркетинг, логистика, кадровая работа, управление персоналом).

Программа подготовки управленческих кадров для организации народного хозяйства (так называемая «президентская программа») рассчитана на молодых менеджеров среднего звена с некоторым опытом работы. На учебу по данной программе еже-

годно выезжает около 1000 российских менеджеров. В остальном, стажировка предусматривает обучение в течение 5-9 месяцев в российских вузах или бизнес-школах (по специальностям «макретинг», «менеджмент», «финансы и кредит») перед стажировкой на зарубежном предприятии. Есть другой вариант, когда участники едут на стажировку без предварительной учебы на родине. Партнеры программы – многие известные зарубежные организации и образовательные программы: Британский совет (Russian Presidents's Management Training Initiative), посольство Японии (Japan Project in Russia) структуры Евросоюза (TACIS, MTP), InWEnt (Internationale Weiterbildung und Entwicklung GmbH – бывшее Общество им. Карла Дуисберга) и т. д. Недавно к программе присоединилась Ирландия.

Описанные выше стажировки обычно кратковременны (от четырех недель до трех месяцев). Однако это отличный шанс завязать деловые контакты, которые могут стать полезными в будущем.

В США есть своя программа, не связанная с «президентской», – это SABIT (Special American Business Internship Training), а также Business for (BFR), организованная американским советом по международным исследованиям и обменов (IREX) и отделом образовательных и культурных программ Госдепартамента США, который ее и финансирует. На Интернет-сайте [www.interair.ru](http://www.interair.ru) можно также найти информацию о программе стажировок в США Internship USA, в которую принимают студентов и выпускников в возрасте 19-26 лет.

Если вы уже определились со страной, где хотели бы пройти стажировку, то имеет смысл обращаться в коммерческий отдел посольства или торгово-промышленную палату данной страны в России, у них всегда есть информация о различных центрах и ассоциациях, предоставляющих возможность стажировок.

## **ПОИСК РАБОТЫ В INTERNET**

Есть и другой путь – прямой поиск работы через Интернет и различные зарубежные информационные порталы. Например, сейчас в связи с некоторой стагнацией экономики в Европе многие западноевропейские компании начинают интересоваться вос-

точно европейскими рынками, в особенности российским. Таким образом, появляются вакансии для людей, владеющих восточно-европейскими языками, которые могли бы завязать связи в данных странах и развивать бизнес компании вплоть до открытия представительства и организации продаж в своей стране. Идеальным кандидатом на такую вакансию, возможно, могли бы быть вы. Если компания увидит в вас перспективного сотрудника и будет готова пойти на оформление разрешения на работу, то у вас есть все шансы занять должность.

Безусловно, данный способ поиска работы является наиболее трудоемким и долгим. Надо писать множество писем, заполнять множество форм, проходить телефонные интервью, прежде чем попасть на интервью в компанию. Возможно, придется даже поехать туда за свой счет. Нужно быть готовым к большому количеству отказов.

**Идеальный кандидат – профессионал, владеющий английским языком и языком страны происхождения компании.**

Но в результате можно получить очень интересную и перспективную работу в другой стране. Однако следует также иметь в виду, что на фоне высокого уровня безработицы в Европе, при прочих равных, предпочтение всегда отдадут гражданину той страны, где работает данная компания.

Однако даже если вы не мечтаете о работе за границей, учить иностранный язык (прежде всего английский) – отнюдь не лишнее. Рано или поздно это пригодится!

Среди источников, в которых можно было бы найти информацию о вакансиях, следует упомянуть крупнейший информационный портал [www.monster.com](http://www.monster.com).

### **В большой или маленькой?**

Где лучше платят – в большой или маленькой компании? Как ни парадоксально, ответ неочевиден. Приведем цитату из разговора с главой представительства иностранной компании: «У нас небольшие офисы в Москве и Санкт-Петербурге. Со мной работает мало людей, и мы платим им хорошие зарплаты. Частично это компенсация за то, что им некуда расти внутри нашей организации». Результаты обзоров заработных плат «Анкора» под-



тверждают, что оклады среднего менеджмента в маленьких компаниях выше, чем в больших. Разница составляет около 20%, а по некоторым позициям она даже больше. Например, менеджер по персоналу получает в компаниях с штатной численностью до 150 человек на 28% больше, чем платят подобному сотруднику в более крупных компаниях, а менеджер по маркетингу получает даже на 42% больше.

Помимо вышеназванной причины можно выделить еще несколько. В компанию с известным именем кандидат согласен идти на меньшую зарплату, так как подобный опыт будет яркой строкой в его резюме и поможет в дальнейшем трудоустройстве. В большой компании больше возможностей для приобретения дополнительных знаний и профессионального развития. Большая компания имеет возможность предложить более значимый набор льгот, например, медицинское страхование, страхование жизни, оплату питания и многое другое. Зато в маленькой компании у специалиста часто бывает шире круг обязанностей. Например, в крупной корпорации отдел персонала может быть представлен директором по персоналу, менеджером-генералистом. В маленькой компании весь отдел персонала может состоять из менеджера по персоналу, который и выполняет все функции. По этой же причине заработные платы старшего менеджера в маленьких компаниях меньше, чем в больших.

## **ТИПИЧНЫЕ ОШИБКИ ТЕХ, КТО ИЩЕТ РАБОТУ**

Все просчеты можно разделить на три группы ошибок в стратегии поиска работы на собеседовании и в резюме.

Иногда из-за глупых недочетов можно упустить свой шанс. Например, придя на собеседование в джинсах и свитере, вы не попадете на работу в компанию, где принят строгий дресскод. Более серьезная неадекватность соискателя – скажем, завышенные или заниженные зарплатные амбиции – может вообще закрыть все двери. Рекрутеры записывают в аутсайдеры тех, кто не может ответить на вопрос о зарплате. Когда специалист одного интерактивного творческого агентства устраивался на работу, то на вопрос: «Какую максимальную зарплату вы бы хотели

иметь?» – написал: «Бесконечность». Его признали несерьезным человеком, с которым нельзя иметь никаких дел.

Порой соискатель срезается на мелочах. Один претендент хотел получить работу пресс-секретаря в известной металлургической компании, только что поменявшей акционеров. Но на этапе встречи с руководителем компании он не смог ответить на несколько специфических вопросов, вроде: «Чем брикетированное железо отличается от аглоруды и есть ли разница между горячим станом и холодным?». Оказалось, что директор был потомственным металлургом, очень любил и знал свою профессию и требовал того же от подчиненных. Он посчитал, что кандидат не сможет эффективно продвигать компанию, если не знает всех нюансов бизнеса, поскольку их очень много в металлургии, и процесс его адаптации слишком затянется. Это была роковая ошибка. Перед встречей с потенциальным работодателем старайтесь собрать максимум информации о компании и рынке, на котором она работает.

## **НАИБОЛЕЕ РАСПРОСТРАНЕННЫЕ ОШИБКИ ПРИ ПОИСКЕ РАБОТЫ**

1. Непродуманная стратегия поиска работы: хаотичная рассылка резюме, использование только одного источника, например Интернета.
2. Завышенные зарплатные и карьерные амбиции.
3. Нечеткая формулировка целей – к примеру, человек не может сказать, чем бы он хотел заниматься.
4. Обман в резюме или нечестность на собеседовании.
5. Плохие манеры: неотключенный мобильный телефон на интервью, опоздание на встречу с рекрутером.
6. Перегруженное информацией длинное резюме.
7. «Торговля» за более высокую зарплату на последнем этапе отбора.
8. Неправильное самопозиционирование (например, специалист по логистике хочет работать маркетологом).

## ПРОВАЛ НА СОБЕСЕДОВАНИИ

Три распространенные ошибки:

1. Плохая самопрезентация.
2. Обсуждение «запретных» тем.
3. Избегание простых ответов на вопросы о «белых» пятнах биографии.

Неумение себя преподнести на собеседовании, плохо проведенная самопрезентация снижает шансы на успех. Порой сильный специалист, потерявший работу, на собеседовании ведет себя неуверенно, слишком рьяно демонстрирует свое желание получить работу, что оставляет неприятное впечатление.

Есть темы, по мнению рекрутеров, запретные на собеседовании. К примеру, все работодатели плохо воспринимают заявления соискателей о том, что они в ближайшем будущем хотят открыть свое дело. Если есть такая цель, то не стоит говорить об этом в ситуации найма на работу. Рекрутеры часто жалуются на плохие манеры соискателей. Они не любят тех, кто не умеет слушать, сидит во время беседы с отсутствующим взглядом, вертит в руках мобильный телефон или ручку (это признак нервности). На собеседовании старайтесь предстать более заинтересованным собеседником – это сокращает дистанцию между вами и работодателем.

Белые пятна в биографии, утаивание информации и нежелание отвечать на важные вопросы рекрутера (к примеру, о причине увольнения с предыдущего места работы) тоже повышают вероятность попадания в список аутсайдеров. Таких людей не любят брать на работу.

## ИНТЕРЕСНО – ИГРА ПО ПРАВИЛАМ ИЛИ ПО НЕРВАМ

На интервью проверяется то, как вы умеете проходить интервью. Ваша презентация на собеседовании – это индикатор красноречивости, способности думать на ходу, устанавливать доверительные отношения.

Интервью можно сравнивать с правилами игры, если вы их соблюдаете – у вас есть возможность выиграть, **если не соблюдаете – вы вне игры**. Вы можете прекрасно прыгать и владеть

мячом, но, если вы будете задорно бросать им в судей вместо корзины, вам не выиграть в баскетболе. Так же и на интервью, вы можете быть профессионалом высокого уровня, но, если вы не следуете правилам поведения на интервью, найдется человек, который переиграет вас. И наоборот, если ваш опыт работы пока еще недостаточен, но вы грамотно преподнесите и адекватно оцениваете себя, рано или поздно вам дадут шанс доказать на практике, какая вы находка для компании. Если вы приходите на интервью вовремя, в начищенных ботинках и деловом костюме, улыбаетесь, смотрите в глаза собеседнику, общаетесь в позитивной манере и прямо отвечаете на поставленные вопросы, это уже обеспечивает вам львиную долю успеха.

### **Подготовка к собеседованию**

Подготовка – условие успеха. Готовиться необходимо сразу по нескольким направлениям.

#### **Информационная подготовка**

Для начала сформулируйте для себя цель интервью. Целью не может быть просто «пройти интервью». Цель должна формулироваться в терминах результата, например, потренироваться, взглянуть на компанию изнутри, получить ответы на определенные вопросы, предоставить информацию о себе в максимально адекватном ключе, познакомиться с профессионалом в своей области и т. п.

Когда цель ясна, соберите информацию о рынке и о компании в доступных вам источниках (газеты, Интернет, коллеги и друзья).

Проанализируйте информацию о себе применительно к той сфере и должности, на которую вы претендуете.

Взвесьте для себя возможные преимущества, слабые стороны компании и должности, обозначьте вопросы, которые для вас важно прояснить при встрече. Еще до интервью важно составить список таких вопросов и при встрече постараться получить ответы на большинство из них.

Продумайте, как вы будете отвечать на вопросы. Еще на этапе рассылки резюме вы должны быть готовы дать ответ на один

из основных вопросов: «Почему вы претендуете на данную позицию?» От этого ответа зависит больше, чем может показаться на первый взгляд. Работодатель оценивает кандидата по трем основным параметрам: **формальное соответствие требованиям, личная симпатия и мотивация.** В зависимости от конкретного человека, позиции и компании на первый план выходит один из трех параметров. Но, к сожалению, кандидату в большинстве случаев неизвестно, какой именно. В любом случае, уже при первом контакте с работодателем важно произвести приятное впечатление, объяснить, почему вам интересна данная вакансия, и обосновать свою позицию по поводу вашего соответствия заявленным требованиям. В качестве примера вопроса, вызывающего наибольшие затруднения, приведем лишь один: «Где вы видите себя через три года (10 лет)?». Если сроки реальные (два-три-пять лет), то хороший ответ – это: «Около двух лет на данной позиции, а потом у меня и у компании будет возможность определиться, где мои способности и опыт применимы наилучшим образом».

Если вы все же получили отказ, не отчаивайтесь. Важно понять, почему это произошло. Для этого необходимо спокойно и беспристрастно осмыслить весь ход интервью. Чем точнее вы сумеете понять причину неудачи, тем быстрее вы найдете способы исправить те или иные недочеты вашего поведения во время интервью. *Помните: практически все недочеты поведения доступны для психологической коррекции.*

### **На интервью в компании**

Как известно, коммуникация существует в трех формах:

- вербальная – то, что мы говорим;
- паравербальная – то, как мы говорим;
- невербальная – как мы при этом выглядим.

На интервью важно контролировать все три проявления.

В зависимости от того, где и с кем состоится интервью, нужно по-разному представлять и вести себя.

Если вы идете на интервью в рекрутинговую компанию или кадровое агентство, ваша задача – не фокусироваться на конкретной вакансии, а максимально полно рассказать о своем опыте и

пожеланиях в плане работы. Это даст возможность рекрутерам, во-первых, предложить вам варианты, которые максимально будут учитывать ваши возможности и ожидания, а во-вторых, полно и наиболее выгодно представить вашу кандидатуру потенциальному работодателю. Пройдя интервью у рекрутера, попросите консультанта рассказать, что вы в процессе собеседования сделали правильно, а что можно было бы изменить. Получите информацию о том, как лучше себя представить и на чем сделать акценты в конкретной компании, в общении с определенными людьми. Профессиональный консультант сможет дать много полезных советов, подготовить вас к сложным моментам.

## САМОПРЕЗЕНТАЦИЯ

Когда вы идете на интервью к потенциальному работодателю, на первый план выходит соответствие заявленной вакансии. Поэтому постарайтесь, чтобы ваш опыт выглядел максимально адекватным позиции, на которую вы претендуете. Критерий хорошей самопрезентации – это адресность. Учитывайте, кто ваш собеседник, апеллируйте к его опыту и постарайтесь общаться с ним на одном языке и в одном понятийном поле. Внимательно слушайте собеседника и пытайтесь понять, почему он задает вам именно эти вопросы, именно в такой последовательности, что он хочет услышать, что в вашем ответе наиболее интересно и значимо для него.

**Структурированность.** Постарайтесь отвечать только на поставленный вопрос, не уходите в сторону. Ваши ответы должны быть логичными и последовательными.

**Яркость.** Иллюстрируйте свои аргументы примерами, там, где это уместно.

Однако помните, что два-три весомых аргумента всегда лучше, чем несколько сомнительных.

**Лаконичность.** Вы не всегда знаете заранее, сколько времени вам сможет уделить собеседник, и будет обидно, если, углубившись в детали по одному вопросу, вы не успеете осветить другие важные аспекты вашей деятельности и достижений. Ответ на вопрос должен занимать 20-40 секунд и уж никак не больше 2

минут. Если вам задали неконкретный вопрос, не нужно отвечать «про все». Уточните, что хочет услышать ваш собеседник.

### **И еще несколько правил**

Если вы общаетесь с собеседником один на один, постарайтесь подстроиться под человека, но так, чтобы это не выглядело нарочито. Постарайтесь соответствовать темпу и тембру голоса собеседника. Когда вам задают вопрос, не спешите на него отвечать, подумайте, как уже было сказано, что на самом деле собеседник хочет услышать от вас, зачем он задал именно этот вопрос, именно в этой форме. Лучше говорить о себе от первого лица. Местоимение «мы» не всегда свидетельствует о вашей командности, чаще оно говорит о неуверенности. Звучит общепринято, требует уточнения – грамотный интервьюер всегда спросит: «Кто «мы» и каково конкретно ваше участие?»

Научитесь пользоваться паузами. Если вы не делаете пауз, вам сложнее предоставить возможность вашему собеседнику задать вопрос, уточнить. Вы теряете возможность отслеживать его реакцию. Если же, наоборот, ваш собеседник делает паузу, спокойно ждите, пока он договорит, не пытайтесь ее судорожно заполнить.

Если в вашем предыдущем опыте, отношениях на предыдущей работе или причинах смены работы присутствовали негативные моменты, не фокусируйтесь на них. Постарайтесь даже в отрицательном опыте найти конструктивную составляющую – то, чему вы научились и что вы для себя вынесли. Если вы не видите позитивных моментов, то представляйте вашему собеседнику только факты, сжато, «очищено» от эмоций. К сожалению, очень часто на интервью приходится слышать: «Я, конечно, знаю, что нельзя плохо говорить о предыдущей работе...» и дальше следует полное описание всего плохого, жалобы, иногда со слезами, с рассказами о несправедливости и несчастьях.

Есть и такие особенности в поведении кандидата, которые могут просто превратить интервью в недоразумение. Это: монотонное бормотание, очень тихий голос, «падающие интонации», сложная речь, перегруженная научными терминами, слова-паразиты, отсутствие контакта глаз, мелкие суетливые жесты, су-

тулость, скованность, специфические привычки (почесывание, стук пальцами, разглядывание маникюра и т. п.), панибратство, обман, стремление приукрасить, чрезмерная амбициозность, переоценка собственного опыта, сил, знаний, отсутствие явной мотивации, неконкретные ответы, несвоевременно заданные вопросы о заработной плате и графике работы, необоснованно завышенные зарплатные ожидания.

Обратите внимание на то, что некоторые из перечисленных особенностей поведения требуют специальной психологической коррекции. Поэтому нелишне проконсультироваться у психолога, имеющего опыт сотрудничества с рекрутинговыми агентствами и кадровыми службами.

## **КОМПЕТЕНЦИИ В РАЗВИТИИ КАРЬЕРЫ**

**Компетенция** – это базовая характеристика человека. Она описывает поведение или действия, которые можно наблюдать при хорошем выполнении работы.

Ее также определяют как типичную и измеряемую модель поведения, знаний и навыков, способствующих наивысшей эффективности работы.

Выделяют ключевые, общие и технические компетенции.

**Ключевые компетенции** поддерживают провозглашенную миссию и ценности, как правило, применимы к любой должности в организации.

**Общие компетенции** имеют универсальное определение, применимы в отношении некоторых должностей в организации (например, влияние, лидерство, стратегическое мышление).

**Технические или специальные компетенции** применяются в отношении определенной группы или «семейства» должностей (например, территориальное планирование, программирование).

### **Оценка компетенции**

По своей сущности компетенция иллюстрирует то, что ожидается от сотрудника, в терминах наблюдаемого поведения.

Таким образом, оценка компетенции – это процесс сравнения реального поведения человека с индикаторами поведения, выявленными для соответствующей компетенции. Она позволяет от-



ветить на вопрос: «Демонстрирую ли я данную компетенцию в своей повседневной работе?».

Если нет, возможно, человек непостоянен в том, как он проявляет эту компетенцию. Например:

а) Поведение человека удовлетворяет только некоторым индикаторам на протяжении ВСЕГО времени работы;

б) Поведение человека удовлетворяет ВСЕМ индикаторам, но иногда.

Компетенции могут играть важную роль в разработке планов развития карьеры. Создание плана развития карьеры человек обычно начинает с того, что получает некоторые представления о своих нынешних способностях и интересах.

Можно:

ЧТО?	Определить сильные стороны (на основе оценок эффективности и компетенций).	Выявить слабые стороны (на основе оценок эффективности и компетенций).	Определить ситуации и действия, принесшие наибольшее удовлетворение.	Использовать психометрику, (личностные опросники, тесты на определение способностей).	Изучить описания работы и профили компетенций.
ЗАЧЕМ?	«Играть ими».	Улучшить или избежать их.	Повторить их в будущем.	Лучше понять способности и предпочтения.	Определить карьерные пути.

### Пример компетенции

**Название:** работа в команде.

**Определение:** эффективные и поддерживающие друг друга отношения в команде, а так же то, как члены этой команды работают вместе для достижения общих целей.

<b>Индикаторы эффективного поведения:</b>	<b>Индикаторы неэффективного поведения:</b>
• устанавливает и поддерживает хорошие отношения на работе;	• не желает быть ответственным, пытается улизнуть;
• предрасположен к сотрудничеству;	• является замкнутым, одиночкой, не активным игроком;
• уважает усилия и время других, пунктуален в отношении встреч;	• высокомерен, преследует личные интересы;
• делится собственными знаниями и опытом, чтобы помочь другим;	• подрывает отношения, не предрасположен к сотрудничеству, принижает других;
• при необходимости просит о помощи других членов команды;	• успех приписывает себе, перекладывает вину на других;
• выслушивает коллег и признает их знания и навыки.	• никогда не работает добровольно.

В настоящий момент наиболее востребованными компетенциями в компаниях являются:

- профессиональное мастерство;
- ориентация на клиента;
- ориентация на изменения;
- ориентация на достижение;
- фокусирование на улучшение;
- коммуникация;
- инновативность/креативность;
- стратегическая осведомленность;
- работа в команде;
- управление взаимоотношениями;
- лидерство (для управленческих позиций).

Для выявления их у кандидата рекрутеры используют интервью, основанное на компетенциях (ИОК). Оно отличается от традиционного интервью вопросами, которые позволяют кандидатам продемонстрировать свой прошлый опыт и прошлое поведение в отношении определенной компетенции.

Типичные вопросы:

- Расскажите мне о ситуации, когда вам пришлось донести какую либо информацию до большого количества людей?
- Какие факторы вы учитывали?
- Почему вы выбрали этот метод?
- Каков был результат?
- Что вы будете делать по-другому в следующий раз?
- Кого вы рассматриваете в качестве своих «клиентов»?
- Как вы узнаете, на сколько вы отвечаете их потребности?
- Когда в последний раз вы действовали согласно их отзыву?
- Как вы...?
- Как повлияло...?
- Что именно вы сделали...?
- Почему вы ...?
- Когда в последний раз вы...?

## **ПЛАНИРОВАНИЕ РАЗВИТИЯ КАРЬЕРЫ**

### **Взгляд в будущее**

Для людей, работающих над планом развития карьеры.

1. Определение своих долгосрочных целей или конечной точки своего плана (который может быть рассчитан на 5, 10 лет или всю карьеру).

2. Определение пробела между своей нынешней позицией (А) и конечной точкой своего плана (Б).

3. Решение того, какие знания, навыки, компетенции и опыт необходимо приобрести при движении от точки А к Б.

4. Разработка плана приобретения знаний, навыков и компетенций.

5. Определение ролей в пределах организации (или вне ее при необходимости), которые дадут возможность практики навыков и компетенций и приобретения опыта.

### Форма по планированию развития карьеры:

Имя	Лет на нынешней работе	Должность на настоящий момент
Отдел/подразделение		Цель/направление карьеры
Альтернативное направление		Конечная цель на 5, 10 лет
Квалификация, способности и опыт, необходимые для карьеры		
Развитие, необходимое для достижения конечной цели:		
1. Знания (З), навыки (Н), компетенции (К)	2.Необходимый опыт	1. Должности/ позиции, необходимые для ее достижения
Рекомендованные курсы, программы, командировки, стажировки		
Дата проведения данной оценки		

Человеку иногда трудно определить, как он видит свою карьеру. Некоторые четко знают, чего хотят, и приступают к покорению выбранной ими «карьерной лестницы». Другие могут полагать, что знание компетенций, требуемых для определенной возможной работы, поможет им спланировать свою карьеру.

Независимо от амбиций, всем необходимо поддерживать уровень своей «продаваемости». Прошли времена гарантированного постоянного трудоустройства – так называемой работы «на всю жизнь». Всем необходима гарантия того, что они, по крайней мере, поддерживают или развивают свою «рыночную стоимость». В любое время может потребоваться поиск новой должности.

Причиной может стать:

- новые задачи,
- смена нынешней должности,
- развитие карьеры,

- более интересная работа,
- лучшие перспективы,
- большая зарплата,
- увольнение с нынешней работы.

Смена работы может происходить в пределах нынешней организации или вне ее. В любом случае людям надо быть уверенными в том, что они занимают наилучшую возможную позицию для закрепления за собой работы.

Определение и развитие компетенций, требуемых той или иной должностью, поможет развить людям необходимые компетенции, а когда время подойдет – предложить себя в качестве наилучшего кандидата.

Даже если вы удовлетворены своей работой и своим работодателем, принципиально важно, чтобы вы поддерживали свою конкурентоспособность. Когда дело доходит до решений в организациях – будь они связаны с расширением, сокращением, сменной структуры организации или продвижением по службе, – люди, принимающие решения, будут искать работников, идущих в ногу со временем и готовых учиться самосовершенствоваться. Это относится как к кандидатам из самой организации, так и к кандидатам со стороны.

## **СТРАТЕГИИ ПОВЕДЕНИЯ**

Можно привести несколько стратегий поведения, которые можно применять в зависимости от роли, которую выбрал ваш собеседник. Если интервьюер выступает с позиции «рубашки-парня», ведет себя очень раскованно, дружелюбно, будьте доброжелательны, но не сокращайте дистанцию.

Вы можете столкнуться на интервью с «педантом» или «философом», который будет задавать большое количество уточняющих вопросов, до бесконечности углубляться в детали, перефразировать ваши утверждения. В этом случае будьте максимально конкретны, лаконичны, иллюстрируйте свою презентацию четкими, адекватными примерами и особенно следите за тем, чтобы не сбиваться с выбранного курса.

Если вы пришли на интервью, а ваш собеседник до встречи с вами успел пообщаться с 10-20 кандидатами на данную позицию и теперь выглядит скучающим, отсутствующим, постарайтесь четко расставить акценты в вашей самопрезентации, сделать ее яркой, задавайте вопросы, вовлекайте собеседника в процесс общения.

Если ваш собеседник выступает достаточно жестко, позволяет себе резкие замечания, агрессивно настроен, не поддавайтесь на провокацию, задавайте вопросы, улыбайтесь. Главное – сохраняйте внутренний комфорт. Помните, что это может быть элементом стрессового интервью, и собеседник просто проверяет вашу стрессоустойчивость.

Если вы ввязались в обмен агрессивными выпадами, вы в любом случае проиграли.

Вообще, понятие стрессового интервью достаточно условно, и человек может не сразу догадаться, что действия интервьюера направлены на проверку его стрессоустойчивости. Так, элементом стрессового интервью может оказаться ситуация, когда вы в условленное время пришли на встречу, а вас заставили ждать продолжительное время. Постарайтесь сохранить позитивный настрой, найдите возможность подождать столько, сколько нужно, и примите извинения собеседника в доброжелательной манере.

Элементом стрессового интервью могут быть провокационные или слишком личные вопросы. В ответ на них вы можете сказать, что это не относится к работе или что задавать подобные вопросы запрещено законом. Но выиграете ли вы в таком случае? На вопрос, например, о маленьком ребенке, о родителях, о семейном положении более уместно ответить так: «Если вы имеете в виду, не мешает ли это мне в работе, в командировках, в необходимости работать сверхурочно, мой ответ – «нет».

Вас также могут неожиданно попросить решить ситуационную задачу, не имеющую отношения к предмету, например, попросят разделить 243/567 на 13 в уме. Это не значит, что собеседники хотят услышать правильный ответ – им важны ваша реакция и способность творчески мыслить. Вас могут также спросить: «Ну, зачем вам такая работа — это же скучно, неинтересно, вы можете гораздо больше. У нас, на самом деле, есть позиция не

только торгового представителя, но и регионального менеджера. Вы бы хотели попробовать свои силы на этой позиции?». Не поддавайтесь на подобную провокацию. Интервьюер просто проверяет вашу мотивацию.

Групповое интервью, когда собеседников несколько, в любом случае вызывает определенный стресс. Первое, что необходимо сделать, – это постараться запомнить имена всех, кого вам представили. Отвечая на вопрос конкретного человека, лучше обращаться к нему по имени, но держать контакт глаз со всеми, ненадолго задерживая взгляд на каждом из собеседников. Если вопросы задаются как из пулемета, по нескольку одновременно, вы сами можете структурировать свои ответы примерно так: «Не возражаете, если я отвечу на ваши вопросы в следующем порядке – сначала на ваш вопрос, Василий, потом на ваш, Вера, а потом на ваш, Ирина». В подобной ситуации важно соблюдать установленную вами же очередность вопросов и ни в коем случае не забыть ответить всем участникам.

Если вы прошли несколько этапов собеседования и дошли до финала (который может выглядеть как интервью с генеральным директором, с менеджером по персоналу или знакомство с коллегами), не совершайте одну из наиболее распространенных ошибок — не расслабляйтесь. Даже если вам кажется, что это простая формальность. Не начинайте «повышать ставки», вступать в торги по поводу зарплаты и компенсационного пакета – помните, что обычно до финала доходят несколько претендентов. У работодателя всегда остается возможность сделать свой выбор в пользу другого.

### **В случае отказа**

В завершение интервью, какое бы решение вы ни приняли в процессе и какие бы эмоции ни испытывали по отношению к компании, позиции и личности вашего визави, обязательно поблагодарите собеседника за уделенное вам время. Уместно сделать это и в письменном виде. Если во время собеседования вы поняли, что, вероятнее всего, откажетесь от этой позиции, не делайте этого сразу. Во-первых, окончательное решение должно быть тщательно взвешенным, очищенным от сиюминутных эмо-

ций. Во-вторых, важно продумать формулировки и причины отказа, чтобы они выглядели максимально корректными, поскольку рынок не такой большой, каким кажется, и никто не может знать, где еще и когда вам суждено вновь пересечься с вашим собеседником. Если возможно, по окончании интервью достигните конкретных договоренностей о дальнейших шагах, подытожьте результаты встречи.

Если после интервью вы получаете отказ, не расстраивайтесь. Не воспринимайте это как собственную неудачу. Отказ – это не провал, а лишь новая возможность. Не пытайтесь переубедить собеседника и не просите «дать вам шанс». Обязательно проанализируйте пройденное интервью — что вы сделали правильно, а что в следующий раз нужно сделать по-другому.

## **КАК ПОВЫСИТЬ ЗАРПЛАТУ**

### **Быть уверенным**

При активном поиске новой работы или при пассивном рассмотрении новых предложений о работе принципиально важно чувствовать себя уверенным во время переговоров о заработной плате. Нужно четко представлять и обосновывать свои финансовые ожидания, а также уметь грамотно обсудить дополнительные льготы и содержание компенсационного пакета с будущим работодателем.

### **В целях обогащения**

Если вы решили улучшить свое материальное положение, попытайтесь сделать это. Самым главным критерием в данном случае для вас должна стать ваша объективная рыночная стоимость. Прежде чем начать говорить с рекрутером на эту тему, подготовьтесь. Сейчас даже в России многие компании проводят и публикуют обзоры заработных плат, на некоторых сайтах есть даже «зарплатомеры» (вопрос в том, насколько они объективны, поэтому лучше их использовать в комплексе с другими источниками информации). Подпишитесь на рассылку вакансий по вашей специальности, проведите мониторинг предлагаемых вакансий в СМИ и Интернете для специалистов с вашим уровнем образова-



ния, вашей квалификацией и вашего региона. В результате вы определите среднюю цифру по рынку, которую нужно будет сопоставлять с вашими реальными материальными потребностями в настоящее время. Теперь прибавьте и вычтите 20 % от окончательного сопоставленного результата, и вы получите ту самую вилку, о которой и будете говорить с рекрутером. Если эти данные будут совпадать с профессиональными данными рекрутера, вам будет легко сориентироваться, стоит ли выходить на рынок труда в целях обогащения или нет.

### **Переговоры о зарплате**

Как правило, вопрос о зарплате обсуждается в последнюю очередь, независимо от того с кем вы общаетесь – с рекрутером или непосредственным работодателем. В анкетах, разговорах по телефону, на предварительных интервью лучше отметить, что размер зарплаты обсуждаем, он зависит от результатов собеседования и т. д.

Если все-таки работодатель настаивает на более четком ответе, можете использовать ту самую верхнюю границу (20%) вилки, о которой мы говорили выше, отметив при этом возможность гибкого решения в зависимости от других мотивирующих вас условий, компенсаций. Не задавайте на этом этапе конкретные цифры. Можно использовать прием возврата вопроса. Например:

«А сколько в вашей компании получает человек, имеющий такие квалификацию, образование и опыт, как у меня?»

«Не скрою, деньги играют важную роль для меня, но ваше предложение очень интересно с профессиональной точки зрения, поэтому, если вы ориентируете меня по вашим финансовым возможностям для специалиста моего уровня, я обещаю сообщить о своем решении как можно быстрее».

Выпишите себе возможные варианты вашего непрямого ответа на этот вопрос и импровизируйте. При этом надо четко представлять себе, что вы желаете добиться цифр, которые компания готова предложить за специалиста вашего уровня.

Будьте готовы к тому, что вам могут неожиданно быстро сделать предложение. Перед интервью обязательно еще раз

взвесьте, за какой минимум вы готовы работать именно в этой компании. Тогда вам будет легче импровизировать. Если данная компания – предел ваших мечтаний, а предложение по зарплате слегка ниже ваших ожиданий, но в пределах вашего «минимума», принимайте предложение. В некоторых случаях (например, восточные компании) ваша пауза в принятии предложений может быть оценена как недостаточная мотивация для работы в этой компании. Если же вы чувствуете, что вы – вне конкуренции, уточните: «Есть ли у меня время обдумать предложение, скажем, до завтра?». Далее вы можете в спокойной обстановке подумать, стоит ли игра свеч.

Если предложений несколько и необходимо выбрать наиболее интересное из них, можно записать на листок бумаги список составляющих компенсационного пакета и расставить приоритеты.

Пункты могут быть следующими:

- размер зарплаты (средней с бонусами);
- оплата отпуска, больничных, предоставление отгулов (некоторые компании компенсируют, например, больничный в размере 100% от ежемесячной зарплаты, т.е. доплачивают недостающую часть к общегосударственной компенсации из корпоративных средств);
  - возможность развиваться и обучаться за счет компании;
  - дополнительная страховка – медицинская, от несчастных случаев, страхование жизни, страхование при командировках и т.д.;
  - дополнительные пенсионные отчисления (в некоторых компаниях есть специально разработанные программы);
  - возможности получения корпоративного кредита;
  - возможность участия в приобретении акций компании-работодателя;
  - распродажи производимых товаров или скидки для сотрудников;
  - повысится ли ваша рыночная стоимость после двух лет работы в данной компании и другие пункты.

Наиболее приоритетные для вас пункты вынесите вперед. Нарисуйте колонки с названиями разных компаний, от которых вы получили предложения. Присвойте каждому пункту свой

балл, например от 1 до 5, в зависимости от его присутствия в сделанном вам предложении. Подсчитав количество баллов для каждой компании, вы определите наиболее интересное для вас предложение.

Начинайте вести переговоры с объективной оценки своей стоимости на рынке, затем оцените вашу потенциальную способность принести прибыль компании, приведите примеры решения аналогичных задач из предыдущего опыта. Например: «Мы же с вами понимаем, что специалисты моей квалификации стоят от ... Из предыдущего разговора я понял, что в компании есть ... трудности. Однако я сталкивался с такими препятствиями в своей практике и решил задачу таким-то образом ... При этом мной было сэкономлено ...млн. \$. Основываясь на своем опыте, смею предположить, что могу рассчитывать на эффективное решение проблем в компании. При этом моя зарплата оправдалась бы в течение ... периода».

Попробуйте подтвердить свою рыночную стоимость. Если все-таки возможности пересмотра нет, обсудите альтернативные варианты (возможность повышения в будущем, например, после испытательного срока, возможность добавления в трудовое соглашение пункта о гарантированном размере бонуса, предложите другие приемлемые варианты).

### **Манера поведения**

Сама манера ведения переговоров и адекватность ваших высказываний зачастую являются тестом для вас. Будущий работодатель оценивает вас как «специалиста в деле». Ведите себя достойно, соблюдайте равноправие, разговаривайте с интервьюерами, как с вашими партнерами по бизнесу, умейте слушать и слышать, а также адекватно соизмерять ваши потребности с возможностями компании.

### **Есть повод потерять лицо**

Переход в новую компанию – это не только новая строчка в резюме. Профессиональная реинкарнация позволяет изменить представление о себе у всех заинтересованных лиц, включая себя самого. По мнению психологов, сменить свое амплуа в пределах

одной компании практически невозможно. Более того, сложившееся мнение по поводу коллег, находящихся в поле зрения, будет тормозить даже естественные изменения личности.

Если психологические особенности человека меняются медленно, то культурологические – значительно быстрее. К примеру, если в прежней компании сотрудник потерпел фиаско, связанное с личностно-доверительными или, допустим, сексуальными отношениями, в новой компании есть возможность начать все с чистого листа. Директор по персоналу крупного московского холдинга, не пожелавшая назвать свое имя, призналась, что, поработав в компании «семейного типа», она научилась взвешивать каждое слово. Зато на новой работе ей пришлось самой прибегать к помощи родственников. Там принято держать портреты детей и супругов на столе и регулярно рассказывать об их достижениях. По умолчанию в компании считается, что крепкая семья – залог успешности менеджера.

Редактор – специалист рекламного агентства утверждает, что на новом месте работы он избавился от необходимости притворяться. Рекламный бизнес в отличие от других бизнес-структур менее карьерноориентирован. Ступеньки и иерархия здесь вторичны по отношению к творческим идеям.

**ПО МНЕНИЮ ПСИХОЛОГОВ, СМЕНИТЬ СВОЕ АМПЛУА  
В ПРЕДЕЛАХ ОДНОЙ КОМПАНИИ ПРАКТИЧЕСКИ  
НЕВОЗМОЖНО.**

**ВМЕСТЕ С НОВОЙ КОМПАНИЕЙ МЕНЕДЖЕР ИМЕЕТ  
ПРАВО ИЗБИРАТЬ НОВЫЙ ОБЛИК, НЕ РИСКУЯ ВЫЗВАТЬ  
РАЗДРАЖЕНИЕ СО СТОРОНЫ ОКРУЖАЮЩИХ.**

### **НЕКРОЛОГ О СЕБЕ**

**Зачем нужны нестандартные резюме.** В фильме «Коктейль» герой Тома Круза, отчаявшись найти работу, пишет свое резюме в виде некролога. Похожий прием некоторое время использовали в одной московской компании: некролог о себе там предлагали написать тем, кого приглашали на собеседование.

В компании «Руян» кандидатам на любую позицию предлагают написать, долго не задумываясь, 40 предложений, каждое из которых начинается со слова «я». Так называемые задания «Яшки», они очень хорошо раскрывают цели и приоритеты человека. Например, предложение: «Я очень доверяю своим друзьям» или «Я люблю свою кошку» вызывает большую симпатию, чем заявление вроде: «Я через два года хотел бы возглавить департамент». Человеческие отношения в компании ценятся выше карьерных амбиций. По наблюдениям психологов, если человек все 40 предложений написал о работе, это свидетельствует о его искренности.

Теоретически, практика подобного отбора не нова. Большинство бизнес-школ давно используют эссе для отбора абитуриентов.

Литературные формы отбора хоть и не часто, но практикуются в западных компаниях. Если западного работодателя интересует резюме менеджера, он просит написать мотивационное письмо на иностранном языке, где надо объяснить, почему вы стремитесь работать именно на этой позиции в этой компании. Изучив такие эссе, работодатели получают информацию, которую нельзя почерпнуть из «сухого» резюме.

Неформальные способы проверки – хорошее подспорье, когда нужно выделить молодое дарование, к примеру, среди студентов. У них нет опыта работы, и, соответственно, в резюме писать не о чем. Когда в рекламном агентстве BBDO искали молодых креаторов, вместо обычного резюме просили участников предоставить некую рекламную идею продвижения себя. Каждому предлагалось представить, что он – товар, который надо продать. Одной из лучших работ стала фантазия молодого человека на тему, как он бродил вокруг офиса BBDO, встретил креативного директора этого рекламного агентства и убедил его взять себя на работу. Находчивого юношу взяли на должность стажера в творческий отдел BBDO.

Встречаются руководители, которые принципиально не хотят иметь дело с обычными резюме. Получая стандартное резюме, их могут стирать, не читая. Человек, сделавший резюме по правилам, – это специалист по устройству на работу, а ищут специалиста в других областях.

Иногда одна живая фраза, выбивающаяся из сухого контекста резюме, способна зацепить руководителя и заслужить его расположение. «Мне пришло по почте хорошее, но совершенно обычное резюме на вакансию сейлза, но в графе «Темы сообщения» было: «менеджер по продажам – тот, который вам нужен», – рассказал руководитель аналитического отдела одной компании. Он признается, что фраза сыграла свою роль, когда он решил взять на работу девушку 20 лет, которая отнюдь не была опытным менеджером.

Директор по персоналу компании «Уникум» рассказала, что человек, претендующий на позицию PR-директора, сделал резюме в форме пресс-релиза. А один дизайнер разослал резюме в виде пазла. Он придумал втиснуть в пазл свою биографию и некоторые работы: «У меня небольшой опыт работы, так что я постаралась привлечь внимание к своим плюсам – творческим способностям». И ему это удалось. Он уже был на собеседовании в нескольких международных сетевых агентствах.

При всех плюсах нестандартного резюме эксперты советуют применять их осторожно, они срабатывают с харизматическими руководителями и зачастую пугают сотрудников отделов персонала. Да и сами соискатели в большинстве своем рассчитывают на привычные резюме и собеседование.

## **НА СВОЕМ МЕСТЕ**

(Как попасть работать туда, куда очень хочется)

У большинства менеджеров, которые меняют работу с помощью хедхантеров, есть «компании мечты», где они хотели бы работать. Чаще всего, рассказывая о компании, в которой соискатель хотел бы работать, он описывает ее некими характеристиками, не называя конкретно. Как правило, у каждого из них на примете целый список таких компаний, реже – одна единственная. Посоветовать последним можно только одно – собрать максимум информации о том, в каких людях нуждается компания мечты и стать хорошим специалистом в любой из актуальных для нее областей.

Даже при современном уровне образовательных услуг это возможно! Семинары, тренинги, учебные курсы – проблема лишь в том, чтобы выбрать.

Идеалистов, влюбленных и мечтающих об одном-единственном работодателе, больше среди юных соискателей. Стремление молодых специалистов попасть в определенную компанию вполне объяснимо – работа в престижной организации повышает цену начинающего карьериста. У опытных соискателей уже другие принципы выбора компании, и это правильно. Одержимость одной компанией эксперты считают не самым полезным качеством для соискателя. По мнению психологов Института практической психологии, несмотря на то, что именно такие люди добиваются очень многого, цена этих успехов может быть довольно высокой. Это очень стрессовое качество. Такие люди не обладают гибкостью в своей нацеленности к одной компании. Они, что называется, «кладут яйца в одну корзину». Психологи считают, что такие люди чувствуют себя социально значимыми только в связи с большими организациями.

Оказывается, что желание работать в определенной организации не столько стимулирует, сколько тормозит карьеру. Люди, создающие себе кумира в виде определенной организации, чаще всего разочаровываются в такой компании. Однако если стремление работать в компании не является чем-то маниакальным, это качество может стать стимулом.

Желающим связать свою жизнь с определенной организацией можно порекомендовать несколько стратегий.

**«Через тернии к звездам».** В организацию – на маленькую должность и строить свою карьеру именно здесь – стратегия довольно частая. Но не у всех хватает терпения ждать, пока тебя заметят и повысят в должности и при этом сопротивляться предложениям от других компаний.

**«Огородами».** Многие специалисты не решаются сразу направиться в компанию своей мечты, объясняя это себе тем, что еще не доросли. Они предпочитают набраться опыта в другом месте, но считают его временным.

**«Измором».** Этот способ – не самый работающий, специалисты вас просто могут принять за сумасшедшего. Но иногда такая

страстная приверженность компании может сыграть положительную роль. Самые настойчивые претенденты, использующие такую стратегию, – это выпускники вузов. Они готовы ждать, обивать пороги, выполнять работу на дому, и только после этого они могут попасть в компанию. Но могут и не попасть.

## **ВОЗРАЖЕНИЯ ПРИНИМАЮТСЯ**

Отказывая, люди выдвигают возражения – аргументы в пользу отказа. Чтобы эффективно преодолевать возражения, психологи советуют разделять их на типы, знание которых облегчает подбор контраргументов.

Менеджер по продажам рекламных площадей за свою карьеру прошел множество тренингов, обучающих тому, как правильно убеждать клиента. Теперь к любым возражениям он относится спокойно и трактует их как дополнительную информацию о клиенте. Бывает, конечно, что человек говорит категорично «нет», но в большинстве случаев это означает, что у него сейчас плохое настроение, может, с женой поссорился. Тогда я стараюсь перенести разговор на будущее. Но такое встречается довольно редко. Чаще, клиенты пускают в ход отговорки, обсуждение которых и становится тем, что называют «процессом продаж».

Самая сложная категория отговорок относится к иррациональному типу. В отличие от рациональных, эти возражения основаны на эмоциях. Им в меньшей степени свойственна логика, и соответственно они трудно предсказуемы. Наиболее простой способ типологизации иррациональных отговорок и методы борьбы с ними сформулированы психологом Эриком Берном.

В книге «Игры, в которые играют люди» Эрик Берн утверждает, что человек в социальной группе в каждый момент времени обнаруживает одно из состояний – «родителя», «взрослого» или «ребенка». При этом люди с разной степенью готовности могут переходить из одного состояния в другое. И хотя люди чаще находятся в состоянии либо «родителя», либо «ребенка», проще всего убедить их в чем-то, когда они пребывают в состоянии «взрослого». Следовательно, задача сводится к тому, чтобы перевести оппонента в эту категорию.



## Клиент как ребенок

Бывает, что клиент начинает капризничать совершенно как ребенок, просящий у родителей конфетку. «А не можем ли мы получить еще какую-нибудь скидку», – начинает канючить он. «Этот человек подспудно понимает, что он не совсем прав, но ему обязательно надо проявить себя, попросить что-то еще». Эрик Берн приводит пример, когда продавец говорит покупательнице: «Эта модель лучше, но она вам не по карману».

Это заявление было сделано на основе того, что продавец четко определил, что перед ним находится типичный «ребенок». Покупательница незамедлительно ответила, что купит именно эту модель. Налицо типичное желание ребенка доказать, что он уже не маленький и может делать все, что захочет.

Для состояния «ребенка» характерно также чувство вины. Многие менеджеры намеренно вводят потенциального покупателя в такое состояние. Менеджер по продажам компании «АИМетоду» рассказал про свое правило трех звонков. Первый звонок – выяснить, кто является ответственным за закупки лицом, и уточнить адрес (факс) для отправки прайс-листа. Второй звонок — с вопросом: «Получили ли вы информацию?». Здесь важно получить в ответ лишь одну фразу: «Да, получили, все в порядке. И третий звонок (через три дня, неделю) с вопросом: «Почему не заказываете?». При таком подходе клиент, независимо от своей воли, попадает в состояние «ребенка», так как вынужденно становится в оправдательную позицию. Начинающиеся в таком случае слабые отговорки, вроде: «Нам это не надо» или «Слишком дорого» позволяют начать диалог, в результате которого можно выяснить, у кого они покупают, в каких количествах и по какой цене. Для покупателя это становится инструментом оправдания, а для продавца – информацией, на основе которой он может сделать более привлекательное предложение.

## Родительские чувства

В состоянии «родитель», согласно теории Эрика Берна, человек считает себя правым вне зависимости от ситуации. При продажах эта ситуация проявляется двумя моделями поведения: клиент либо начинает назидательным тоном объяснять, что с ним

неправильно работают (и, следовательно, начинает учить работать «правильно»), либо он отцовским тоном говорит: «То, что вы предлагаете – это здорово, но мы же все понимаем, что цена явно завышена».

Чтобы эффективно взаимодействовать с «родителями», их (как и «детей») нужно наводящими вопросами перевести в состояние «взрослого». При этом ни в коем случае нельзя вставать на ту же позицию – человек, продающий или уговаривающий, должен всегда быть «взрослым».

Для смягчения перехода во «взрослое» состояние можно начать с присоединения к его возражению. Это создает психоэмоциональный комфорт и позволяет более мягко перейти к дальнейшему этапу.

Один из приемов работы с возражением заключается в том, чтобы словно его принять. Например: на первый взгляд может показаться, что это действительно... (дорого, долго, неудобно... – ключевое слово возражения). Присоединяясь этой фразой к возражению, Вы уже поставили его под сомнение. Затем следует связывающая конструкция «... вместе с тем» (с другой стороны, однако и т.д.) и затем ваш собственный аргумент, опровергающий возражение. Целиком конструкция выглядит так: «на первый взгляд сроки действительно могут показаться значительными, вместе с тем, та тщательность, с которой готовятся документы, страхуют Вас от возможных ошибок...».

Следующий шаг заключается в том, что надо заставить оппонента рассуждать фактологическими категориями.

### **Человек разумный**

Большинство методик по продажам направлены на то, как оперировать именно со «взрослым» человеком. Как правило, каждый продукт, предлагаемый на рынке, обладает своими конкурентными преимуществами. Выведение их на первый план и есть задача менеджеров по продажам. Возражения «взрослого» конкретны и обоснованны – мы можем купить то же самое у ваших конкурентов, но на 10% дешевле. К таким выпадам продавцы готовы, потому что это все предсказуемо. Рецептов борьбы с возражениями в этом случае множество. К примеру, «методика ве-

сов». «Да, у нас дороже, но мы в отличие от конкурентов даем гарантию на пять лет».

Другой способ – расположение цены. Его хорошо использовать в том случае, когда потенциальный покупатель слабо знаком с предлагаемым ему товаром. Часто этот подход очень эффективен при предложении тренингов. Обычно продавец указывает общую стоимость тренинга. Если клиент говорит, что это слишком дорого, значит надо разложить цену по частям, разделив ее, например, на стоимость по дням и на каждого человека в отдельности. Если потом сравнить полученную стоимость с затратами, например на страхование, то становится видно, что тренинг ничуть не дороже прочих инвестиций в персонал.

## **ИСКУССТВО ГОВОРИТЬ «НЕТ»**

### **Предложения, от которых трудно отказаться**

Знаменитый немецкий социолог и философ начала прошлого века Макс Шелер считал, что человек тем и отличается от животного, что может сказать твердое «нет» обстоятельствам. Для менеджеров это умение тем более важно. Поэтому кадровые компании и работодатели при подборе топ-менеджеров как правило тестируют их и на способность отказываться.

На поверку оказывается, что многие российские менеджеры имеют восточную привычку вместо внятного отказа говорить: «Я подумаю, может быть, надо посоветоваться с советом директоров».

Люди, не владеющие искусством отказа, чаще всего совершают следующие ошибки:

- невнятно формулируют отказ. Часто из-за того, что не в состоянии разделять человеческие отношения и деловые;
- вообще никогда не говорят «нет», уходя от ответа разными способами – в том числе, избегают общения с просителем;
- отказывают слишком резко без объяснения причин, не пытаются найти компромиссное решение;
- говорят «да», но выполнять обещанное на самом деле и не собираются.

Чтобы говорить твердое «нет» было проще, специалисты в области конфликтологии предлагают использовать ряд особых приемов.

**Предусмотреть последствия.** Готовясь к переговорам, на которых будут обсуждаться предложения партнеров, стоит спрогнозировать и записать все последствия вашего отказа. Этот совет касается, прежде всего, людей с податливым, мягким характером. Надо заранее в красках представить, как переговоры будут сорваны, и чем грозит такой исход. Тогда психологически легче будет сказать «нет».

**Сказать правду.** В подавляющем большинстве случаев можно избежать резкого и невежливого отказа, который наверняка обидит собеседника. Если это важный партнер, главное – сформулировать свое решение так, чтобы ни одна сторона в результате не пострадала. Благодаря открытому разговору, между партнерами сохраняются хорошие отношения.

**Предложить альтернативу.** Труднее всего отказывать человеку, который предлагает нечто очень дельное.

**Учитывать культурные различия.** Например, в Москве и Туле отказ воспринимается по-разному. В столице более терпимо относятся к жесткому «нет», нежели в провинции, и это стоит учитывать при ведении переговоров с бизнесменами из регионов. Бизнес-культура в провинции ближе к восточной: вместо четкого «нет» они могут сказать: «Мы подумаем». После чего до собеседника доходит, что это отказ.

**Вычислять тайм-киллеров.** Умение грамотно отказывать – один из основных навыков в тайм-менеджменте. Непрошенные визитеры и работа, которую можно было бы не делать, для многих становятся основными пожирателями времени. К тому же, когда человек соглашается и ему приходится участвовать в том, в чем не очень хотелось, у него накапливается чувство досады, и это тоже разрушительно для отношений. Это может быть больно, неприятно, жалко, но хирургия – это всегда больно. Ведь если не отрежешь старое, негде будет вырасти новому.

**Не тянуть.** Есть такой феномен: если человек должен отказаться или сказать что-то негативное по телефону, он предпочитает просто не звонить. И отношения прерываются, что зачастую не-

выгодно обеим сторонам. Если решение принято, стоит сразу сказать «нет», не тянуть и не юлить.

**На двух стульях.** Овладеть искусством отказа сложно, если не научиться разделять деловое и личное. Стоит обязательно показать, что вы понимаете собеседника и хотели бы помочь ему чисто по-человечески, и только потом объяснить, что, как человек организации, загнанный в определенные рамки, вы не можете это сделать. Психологи, работающие в сфере бизнеса, на своих тренингах учат людей общаться с собеседником с обеих позиций. Например, для каждого из участников тренинга ставится два стула. Сначала человек сидит на одном стуле и старается разговаривать с просителем «чисто по-человечески». Потом, пересаживаясь на другой, объясняет ситуацию уже с деловой точки зрения. Однако некоторым людям так и не удается овладеть искусством говорить «нет». Если это приобрело такие «патологические» черты, стоит обратиться к психологу-консультанту, который поможет докопаться до корней этого явления.

## ПОЛЕЗНЫЕ ССЫЛКИ

**<http://career.vedomosti.ru>**

Доступ к новым возможностям!

Вакансии, тренинги, семинары, бизнес-образование, повышение квалификации.

**[www.aline-p.ru](http://www.aline-p.ru)**

Вакансии ведущих российских и западных компаний, работа для студентов на временные проекты, тренинговые программы для кандидатов, публикации, консультации специалистов, полезная информация о рынке труда, анкета он-лайн.

**[www.e-graduate.ru](http://www.e-graduate.ru)**

Портал о карьере и поиске работы. Новости рынка труда студентов и выпускников, вакансии, стажировки в России и за рубежом, информация о работодателях e-Graduate.ru.

**[www.headhunter.ru](http://www.headhunter.ru)**

Предложения напрямую от brand-name компаний, индивидуальные рекомендации при составлении резюме, возможность конфиденциально разместить резюме, новые вакансии на e-mail (только с учетом вашей профессии и уровня дохода).

**[www.manpower.ru](http://www.manpower.ru)**

Поиск и подбор персонала на постоянную и временную работу в ведущие российские и западные компании.

## СКОЛЬКО ДЛИТСЯ АДАПТАЦИЯ?

Закономерным будет вопрос о том, сколько продлится это «первое время»? Минимальный срок – 2-3 недели, хотя длительность его зависит от ряда обстоятельств. Активный, энергичный человек, который постоянно контактирует с коллегами, быстрее входит в коллектив, чем робкий, сдержанный сотрудник, работающий в дальней комнате в полном одиночестве.

И, наконец, посмотрите на ситуацию с другой стороны. Вы – новый человек, который несет с собой неизвестность и неопределенность. Задумайтесь, а как вы сами воспринимаете новых сотрудников? Проявляете ли снисходительность и выказываете желание помочь или же тщательно выискиваете недостатки и рассказываете о них коллегам? Радуетесь ли успехам нового сотрудника или вас забавляют его промахи? Замечено, что доброжелательные и внимательные люди вызывают ответное отношение у окружающих. Ведь справедливо сказано: «Что посеешь, то и пожнешь».

## ПОДВЕДЕМ ИТОГИ

- Продумайте, что для вас важно знать на этапе вхождения в должность.
- Соберите доступную информацию о компании.
- Задавайте вопросы еще на стадии переговоров о приеме на работу. Качество выполнения работы – самое главное.
- Задавайте вопросы, если чего-то не знаете. Определите, кто может быть вашим наставником.
- Узнайте, по каким критериям будет оцениваться ваша работа.
- Узнайте правила корпоративной культуры и придерживайтесь их.
- Уважайте чужую территорию.
- Будьте терпеливы к временным неудобствам. Контролируйте свои привычки. Не предавайтесь ностальгическим воспоминаниям о прежней работе.
- Воздержитесь от критики.
- Избегайте конфликтов.
- Чаще улыбайтесь.
- Запоминайте имена новых коллег.

*Вы не собираетесь становиться магом в психологии, но у Вас есть все основания стать мастером успеха в своей жизни. Как бы там ни было, не теряйте контактов с родным факультетом.*



## ПРАКТИКУМ НАЧИНАЮЩЕГО КАРЬЕРИСТА

### 1. Фундамент успеха.

Возьмите белый лист бумаги и фломастеры. Начните рисовать кирпичную стену. Первый ряд кирпичиков заполните описанием ваших академических успехов и достижений – все сданные экзамены и законченные курсы.

Следующий ряд заполните теми навыками, которыми вы реально обладаете (все, что вы умеете).

Следующий ряд – достижения личного плана (что-то организовали; что-то преодолели; предприняли шаги, преодолев предрассудки и страхи и т.д.).

Следующий ряд заполните вашими плюсами – личными положительными качествами. Вот это и есть фундамент вашей карьеры. Это то, что вам нужно научиться рекламировать.

2. Возьмите лист бумаги и слева в столбик выпишите те черты вашего поведения и характера, которые вы оцениваете негативно. Напротив каждой характеристики напишите слово или словосочетание, изменяющее негативную оценку на позитивную.

Например: вспыльчивый – эмоциональный,  
закрытый – сдержанный.

Перефразируйте минусы так, чтобы они стали плюсами.

3. Возьмите лист бумаги. Напишите сорок фраз – предложений, которые начинаются со слова «Я».

1) Я....

2) Я...

4. Составьте резюме. Исключите из него все данные, по которым вас можно было бы опознать. Дайте прочитать текст вашему знакомому и попросите его дать оценку. Проведите эту процедуру несколько раз. Перепишите резюме с учетом полученных замечаний.

5. Составьте некролог о себе. Отложите написанный текст и прочитайте его снова через неделю.

6. Составьте список ваших качеств, которые могли бы быть привлекательными для потенциального работодателя. Найдите

способы проявить эти качества во время общения в вашей повседневной жизни: дома, в общении с друзьями, в университете и т.д.

7. Поглотители времени (Приложение А).

8. Заключите с собой контракт на развитие (Приложение Б).

**Найдите своих «поглотителей» времени. Выделите из них пять важнейших для Вас.**

1. Не знаю, чего хочу.
2. Отсутствие приоритетов в делах.
3. Попытка слишком много делать за один раз.
4. Отсутствие полного представления о предстоящих задачах и путях их решения.
5. Плохое планирование трудового дня.
6. Личная неорганизованность.
7. Чрезмерное чтение.
8. Недостаток мотивации (индифферентное отношение к работе).
9. Поиск записей, памятных записок, адресов, телефонных номеров.
10. Отрывающие от дел телефонные звонки.
11. Незапланированные посетители.
12. Неспособность сказать «нет».
13. Неполная, запоздалая информация.
14. Отсутствие самодисциплины.
15. Неумение довести дело до конца.
16. Отвлечение (шум).
17. Затяжные беседы (с приятелями, родителями и др.).
18. Недостаточная подготовка к беседам и обсуждениям.
19. Болтовня на частные темы.
20. Излишняя коммуникабельность.
21. Синдром «откладывания».
22. Желание знать все факты.
23. Длительные ожидания (например, условленной встречи).
24. Спешка, нетерпение.

Подведите итог.

**Я должен научиться**

1. \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
2. \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
3. \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
4. \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
5. \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**Что бы я хотел изменить в жизни,  
чтобы добиться своих целей.**

Договор на использование	Дата _____
1. Чего бы я хотел действительно добиться? (сформулировать как можно конкретнее)	
2. Что я хочу для этого сделать? (время и энергия, которые я готов затратить)	
3. Когда я хочу это начать?	
4. Как долго я согласен пробовать?	
5. Как часто я готов работать над своим ежедневным самоменеджментом?	
6. Кого бы я хотел при возможности приобщить к этому делу?	
7. Как я, возможно, буду сам себя обманывать, чтобы не выполнить договор?	

## ЛИТЕРАТУРА

1. Атватер И. Вас слушаю: советы руководителю, как правильно слушать собеседника. М.: «Экономика», 1988.
2. Берн Э. Игры, в которые играют люди. Психология человеческих взаимоотношений. Люди, которые играют в игры. Психология человеческой судьбы. СПб.: «Лениздат», 1992.
3. Зайверт Л. Ваше время – в Ваших руках: советы деловым людям как эффективно использовать рабочее время. М.: «Интер-эксперт», «Инфра-М», 1995.
4. Каплан Р., Нортон Д. Системы сбалансированных показателей. М.: «Олимп», 2005.
5. Корэн Л., Гудмэн П. Искусство торговаться, или все о переговорах. Мн.: СП «Эф-Эй-Би», 1995.
6. Миллс Р. Компетенции. М.: «НИРРО», 2004г.
7. Панасюк А.Ю. Управленческое общение: практические советы. М.: «Экономика», 1990.
8. Спенсер Л.М., Спенсер С.М. Компетенции на работе. М.: «НИРРО», 2004.
9. Справочник карьериста. М.: «Бизнес Ньюс Медиа» 2004.
10. Уиддет С., Холлифорд С. Руководство по компетенциям. М.: «НИРРО», 2003.
11. Форд Г. Моя жизнь, мои достижения. М.: «Финансы и статистика», 1989.
12. Фишер Р., Юри У. Путь к согласию или переговоры без поражения. М.: «Наука», 1990.
13. Швальбе Б., Швальбе Х. Личность, карьера, успех. М.: А/О Издательская группа «Прогресс», «Прогресс-Интер», 1993.
14. Эрнст О. Слово предоставлено Вам: практические рекомендации по ведению деловых бесед и переговоров. М.: «Экономика», 1988.
15. Якокка Л. Карьера менеджера. М.: «Прогресс», 1991.

## **Центр Практической Психологии Самарского государственного университета**

При Самарском госуниверситете в 1996 году открыт Центр Практической Психологии.

Основными направлениями деятельности Центра являются следующие.

1. **Организационно – экономическая психология.** Управление персоналом. *Коучинг.* Тренинги переговоров, эффективного управления, продаж. *Организация социологических опросов, фокус групп. Мотивационные системы.* Командообразование. Стресс-менеджмент. *Тайм-менеджмент.* Развитие индивидуальной и групповой креативности. Рекламные технологии. *Экспертиза,* разработка и сопровождение масштабных социально-ориентированных проектов.

2. **Психологическая помощь.** Индивидуальное и семейное консультирование. *Профилактика негативных зависимостей.* Стрессопрофилактика и реабилитация посттравматических синдромов. *Тренинги личностного роста и развития.* Коммуникативная компетентность и психологическая проницательность. Психология спорта. *Оздоровительные технологии.*

3. **Трансперсональная психология.** Измененные состояния сознания (ИСС). Трансперсональные переживания личности. *Духовный кризис и духовный рост человека.* Психологические аспекты древней и современной магии. *Интерактивный психосинтез.* Пути личностной трансформации. Открытие новых способностей человека. *Нейролингвистика и рефреминг.* Способы защиты от не-санкционированной психологической обработки человека. Защиты личности от воздействий на ее подсознание. Психосинтез как эффективная коммуникация между людьми в семье, в жизни, на работе.

4. **Психодиагностика.** Индивидуальная и групповая. *Диагностика интеллектуального развития и развития личности.* Оценка психического состояния. Дифференциальная диагностика эмоционального и когнитивного развития человека. Исследование особенностей личности с применением проективных методик и стандартизированных тестов и опросников.

5. **Развитие персонала.** *Кадровый аудит.* Оценка деятельности кадровой службы: аудит правил ведения кадрового делопроизводства, разработка систем мотивации сотрудников, разработка программ адаптации сотрудников, разработка технологии поиска, найма и увольнения персонала. *Оценка (assessment) профессиональной и личностной компетенции персонала.* Независимая оценка специалистов и менеджеров компании: оценка труда; оценка компетенций сотрудников; оценка профессионально-важных и личных качеств сотрудников, оценка и формирование уровня лояльности персонала, создание кадрового резерва, планирование кадровых перестановок, формирование внутреннего позитивного имиджа компании.

6. **Научно-исследовательская деятельность.** Проведение экспериментальных и социально-психологических исследований в следующих областях: психология познания, в том числе социального познания, психология малых групп и коллективов, психология профессионального развития. Разработка научно-исследовательских проектов. Методическое и методологическое обеспечение исследовательских инициатив.

## **ИНДИВИДУАЛЬНЫЕ И ГРУППОВЫЕ ТРЕНИНГИ:**

- индивидуальная подготовка к отборочному интервью;
- индивидуальный тренинг коммуникативных навыков;
- «тренинг продаж»;
- методический тренинг продаж (подготовка тренеров);
- «тайм-менеджмент»;
- «интерактивный психосинтез»;
- «формирование корпоративной культуры»;
- «командное взаимодействие»;
- «управление малыми группами»;
- «развитие управленческих навыков»;
- «раскрытие потенциальных профессиональных ресурсов»;
- «формирование профессиональных перспектив» (построение карьеры);
- «разрешение профессиональных конфликтов»;
- «сохранение профессионального здоровья»;
- профилактика профессиональных заболеваний.

Возможно несколько вариантов проведения:

- **локальный**, направленный на решение конкретных ситуативных задач;
- **комплексная программа по персоналу**, направленная на перспективы организации.



Направления деятельности специалистов Центра практической психологии Самарского государственного университета

<b>Содержание деятельности</b>	<b>Ведущие специалисты</b>
<p><b>Организационно-экономическая психология</b>            Менеджмент, маркетинг, реклама. Проведение социологических опросов. Психологическое сопровождение политических и маркетинговых компаний. Психологический аудит, консультация. Обучение персонала. Коучинг. Экспертиза, разработка и внедрение организационных систем и проектов повышения эффективности деятельности предприятий, мотивации сотрудников, повышение качества продукции. Социально-психологическое обеспечение творческих процессов разработки новых товаров и услуг на предприятии. Тренинги умений и навыков для персонала (тренинг продаж, коммуникативной компетентности, визуальной диагностики, переговоры по телефону, тайм-менеджмент).</p>	<p>Березин С.В.            Березовский А.Э.            Козлов Д.Д.            Лисецкий К.С.            Макаров А.В.            Пыжикова Ж.В.</p>
<p><b>Психологическая помощь</b>            Психологическое консультирование. Психологическая коррекция. Индивидуальная и групповая психотерапия и психокоррекция.</p>	<p>Все сотрудники психологического факультета</p>
<p><b>Трансперсональная психология</b>            Измененные состояния сознания (ИСС). Интерактивный психосинтез. Защита личности от несанкционированных воздействий на ее подсознание. Нейролингвистическое программирование. Рефреминг. Духовный кризис и духовная эволюция личности. Трансперсональная терапия. Развитие скрытых способностей человека.</p>	<p>Лисецкий К.С.,            Литягина Е.В.</p>

<b>Направления психологической помощи</b>	
<b>Психодрама и ролевые игры.</b>	Косарева И.О.
<b>Кинотерапия.</b>	Березин С.В.
<b>Семейное консультирование:</b> родительско-детские отношения; проблемы детского развития; супружеские проблемы; пробле- мы, связанные со школьным обучением.	Березин С.В., Богдан Н.А., Галкина О.А., Бутаков Д.Б., Евдокимова Ю.Б., Иса- ев Д.С., Косарева И.О., Ку- делькина Н.С., Ушмуди- на О.А., Шапатина О.В.
Психологическое сопровожде- ние беременных.	Куделькина Н.С., Зинченко О.П., Галкина О.А.
Проблемы домашнего насилия. Физическое, сексуальное, пси- хологическое насилие. Эконо- мическое насилие.	Богдан Н.А., Куделькина Н.С., Березин С.В., Косаре- ва И.О.
Работа с логоневрозами.	Зоткина Е.А., Лисецкий К.С., Литягина Е.В., Ушмуди- на О.А.
Психологическое консультиро- вание и сопровождение ВИЧ- положительных людей, их род- ственников и близких.	Богдан Н.А.
<b>Профилактика негативных за- висимостей</b> (табакокурение, ал- коголизм, наркомания, азартные игры, деструктивные культы, постравматический синдром). <b>Стрессопрофилактика.</b>	Березин С.В., Куделькина Н.С., Лисецкий К.С., Литя- гина Е.В., Макаров А.В., На- заров Е.А., Самыкина Н.Ю., Серебрякова М.Е., Соболе- ва А.В., Ушмудина О.А., Зинченко О.П.
Организационная психология в детских и юношеских коллекти- вах.	Евдокимова Ю.Б., Самыки- на Н.Ю., Ушмудина О.А.

Организация образовательной среды. Оценка и разработка функциональных направлений деятельности методиста-организатора развивающего обучения. Адаптация компетентностного подхода в условиях образовательного процесса.	Пыжикова Ж.В., Литягина Е.В., Самыкина Н.Ю., Ушмудина О.А.
<b>Юридическая психология.</b> Переговорные процессы.	Березин С.В., Лисецкий К.С.
<b>Психодиагностика.</b>	Зоткин Н.В., Волчек Е.Е, Литягина Е.В., Павлова Е.А., Шпунтова В.В.
Разрешение подростковых и юношеских проблем и конфликтов. Индивидуальная и групповая работа с подростками.	Самыкина Н.Ю., Литягина Е.В., Ушмудина О.А., Бутаков Д.Б., Волчек Е.Е., Евдокимова Ю.Б.
<b>Голосовой тренинг.</b> Психология речевого общения. <b>Арт-терапия</b> в психологической практике. Психологическая работа с детьми, имеющими нарушения в развитии.	Зоткина Е.А.
<b>Организация научных исследований и экспериментальная деятельность.</b>	Агафонов А.Ю., Березин С.В., Зоткин Н.В., Пыжикова Ж.В.
Психологическое сопровождение людей пожилого возраста. Психологическая экспертиза по уголовным и гражданским делам.	Березин С.В.
Психологическое консультирование суицидентов и их близких. Работа с суицидально опасными состояниями (горе, потеря, неизлечимое соматическое заболевание и др.).	Богдан Н.А., Куделькина Н.С., Исаев Д.С., Березовский А.Э.

<p>Психоанализ. Психоаналитическая терапия. Психологическое сопровождение семей военнослужащих-участников боевых действий.</p>	<p>Косарева И.О.</p>
<p>Использование математических методов в социально-психологических, маркетинговых исследованиях, в создании психолого-диагностических методик.</p>	<p>Литягина Е.В., Павлова Е.А., Козлов Д.Д., Соболева А.В., Березин С.В., Пыжикова Ж.В., Агафонов А.Ю.</p>
<p>Телесно-ориентированный подход в коррекции телесных зажимов, спонтанном самовыражении. Танцедвигательная терапия.</p>	<p>Косарева И.О., Исаев Д.С., Березовский А.Э.</p>

<b>ФИО специалиста</b>	<b>e-mail</b>
Агафонов Андрей Юрьевич	agafonov@ssu.samara.ru
Березин Сергей Викторович	chapol@yandex.ru
Березовский Андрей Эдуардович	berezovski@list.ru
Богдан Наталья Анатольевна	isaev@samaramail.ru
Бутаков Данила Борисович	butda@yandex.ru
Волчек Евгений Евгеньевич	evolchek@yandex.ru
Галкина Ольга Александровна	ogalkina@front.ru
Евдокимова Юлия Борисовна	evd_jul@ssu.samara.ru
Зоткин Николай Васильевич	LinAlex@yanlex.ru
Зоткина Елена Александровна	LinAlex@yanlex.ru
Исаев Дмитрий Станиславович	isaev@samaramail.ru
Козлов Дмитрий Дмитриевич	ddkozlov@yandex.ru
Косарева Ирина Олеговна	ikossareva_psych@mail.ru
Куделькина Наталья Сергеевна	bondar_natalya@mail.ru
Лисецкий Константин Сергеевич	lisecky@ssu.samara.ru
Литягина Елена Викторовна	lityagina@front.ru
Макаров Антон Валерьевич	fluff@sama.ru
Павлова Елена Александровна	plen@ssu.samara.ru
Пыжикова Жанна Владимировна	zhanna_v_@mail.ru
Самыкина Наталья Юрьевна	samykina@hotmail.ru
Серебрякова Мария Евгеньевна	mserebry@yandex.ru
Соболева Алла Валерьевна	sav443@mail.ru
Ушмудина Оксана Александровна	oksu@hotmail.ru
Шапатина Ольга Валерьевна	chapol@yandex.ru
Шпунтова Виктория Владимировна	vetch31@list.ru

О возможности контакта с любым специалистом Самарского госуниверситета и Центра практической психологии, а также тренингах и семинарах Вы можете узнать по телефонам:

**(846) 278-09-80**

**(846) 334-54-00**

**(846) 224-95-01**

**Предпочтительна связь по электронной почте!!!!**

Адрес сайта «Психея» [www.psycheya.ru](http://www.psycheya.ru),  
e-mail [info@psycheya.samara.ru](mailto:info@psycheya.samara.ru)

Наш сайт содержит разделы: «Проект Психея», «Информация», «Библиотека», «Конференция», «Тестирование», «Psycho-territory», «Консультации», «Отзывы».

*Обратиться можно к любому сотруднику. В случае несоответствия его специализации Ваш запрос будет переадресован наиболее компетентному специалисту. По телефону Вы можете узнать о времени и месте приема конкретного специалиста.*

*Предпочтение отдается связи по E-mail*

## СОДЕРЖАНИЕ

Как написать резюме.....	4
Квалификационные требования к кандидату .....	4
Визитная карточка.....	7
Поиск работы продолжается .....	10
Как найти работу за границей .....	13
Поиск работы в Internet.....	15
Типичные ошибки тех, кто ищет работу.....	17
Наиболее распространенные ошибки при поиске работы.....	18
Провал на собеседовании .....	19
Интересно – игра по правилам или по нервам.....	19
Самопрезентация .....	22
Компетенции в развитии карьеры.....	24
Планирование развития карьеры .....	27
Стратегии поведения.....	29
Как повысить зарплату .....	32
Некролог о себе .....	36
Возражения принимаются .....	40
Искусство говорить «нет» .....	43
Полезные ссылки .....	46
Сколько длится адаптация? .....	47
Подведем итоги .....	48
Практикум начинающего карьериста .....	49
Литература .....	53

**Сергей Викторович Березин  
Константин Сергеевич Лисецкий  
Оксана Александровна Ушмудина**

# **САМО-ПРОЕКТИРОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КАРЬЕРЫ**

Корректор Голубева Н.В.  
Компьютерная верстка, макет В.И. Никонов

Подписано в печать 30.11.05  
Гарнитура Times New Roman. Формат 60x84/16. Бумага офсетная. Печать оперативная.  
Усл.-печ. л. 4,0. Уч.-изд. л. 2,39. Тираж 500 экз. Заказ № 368  
Издательство «Универс-групп», 443011, Самара, ул. Академика Павлова, 1

Отпечатано ООО «Универс-групп»