

Трудоустройство для мехматян

Москва

2009

Составители:

Сериков Д.А., руководитель отдела по подбору IT-персонала,
Кадрово-консалтинговая компания «Независимые консультанты»

Овчарова О.Н., психолог-консультант,
Кадрово-консалтинговая компания «Независимые консультанты»

Кукормин С.Е., ведущий консультант по подбору IT-персонала,
Кадрово-консалтинговая компания «Независимые консультанты»

Сытикова С.А., ведущий бизнес-аналитик, компания «КУРС»

под редакцией Бубнова А.С.

Данное издание, первое из серии, посвященной теме трудоустройства, раскрывает всегда актуальную тему – поиск работы. Отличительной же особенностью и ценностью издания является четкая ориентированность именно на студентов и выпускников механико-математического факультета МГУ им. Ломоносова.

Вместе с тем, данные общего характера по составлению грамотного резюме и поведению при собеседовании могут быть полезными всем, кого интересуют вопросы трудоустройства.

Миссия издания

*Дайте мне точку опоры,
И я переверну землю
Архимед*

Профессия, получаемая в вузе (теория), и реальная работа (практика) – это две половинки одного целого: успешной самореализации как специалиста. А заинтересованность в обучении также, во многом, зависит от понимания, к чему стремиться, найдется ли точка приложения сил потом, после выпуска, и как подготовиться к этому «потом».

Казалось бы, многие издания могут дать общую информацию по этому вопросу, Интернет насытит многообразием данных. Однако нужной, максимально конкретной информации с заточенностью именно под выпускников того или иного факультета того или иного вуза найти представляется крайне затруднительным.

Понимание данной проблематики и вложено в идею издания, которое вы держите в руках: рассказ о рынке труда, советы профессионалов, реальные истории выпускников мехмата МГУ.

Команда специалистов – психологов, аналитиков, работников кадровой службы, рекрутеров – собрала драгоценные сведения, систематизировала их и свой многолетний опыт и адаптировала в интересную и удобочитаемую форму.

Несомненным плюсом является и размещение на страницах издания истории выпускника мехмата, искреннее повествование о пути через тернии к звездам, самоопределению и нахождению своей работы, своего места в профессии.

Итак, составители методического курса попытаются помочь решить через актуальное (составление резюме, психологическую подготовку к собеседованию, аналитическую выкладку по состоянию рынка труда за последний период) вечное (поиск востребованности в избранном профессиональном пути).

Удачи вам в нахождении своей точки опоры!

Климовский А.А., заместитель руководителя HR-департамента,
компания "FJ Project"

Статистика. Вся правда в цифрах

Перед тем, как искать работу, нужно иметь четкое понимание в следующих важных вопросах:

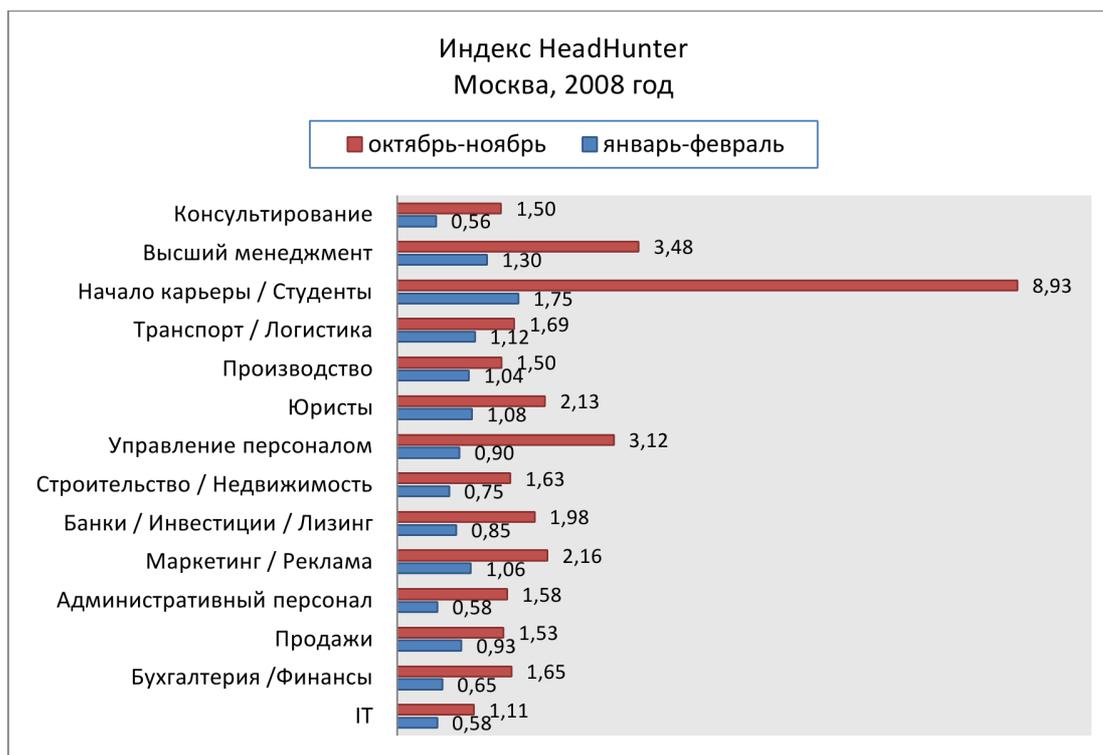
- каково состояние современное состояние рынка труда: что востребовано, а что имеет перспективы к востребованности, какова цена вопроса и т.п.
- и вытекающий отсюда вопрос-задача: куда в итоге пойти, с учетом спроса работодателя и своих возможностей-предложения.

Немаловажное значение имеет и опыт предшественников - выпускников мехмата прошлых лет. На что могут рассчитывать мехматяне, куда в итоге идут работать?

Об этом и пойдет речь в данной главе. Очевидно, что мехматянам проще, когда информация подается на языке цифр, поэтому интересующие сведения поданы в виде графиков, таблиц и диаграмм аналитического исследования, проведенного сотрудниками Кадрово-консалтинговой компании «Независимые консультанты» и представлены ниже.

Для начала взглянем на текущее состояние рынка труда.

Диаграмма 1.



Комментарий.

1. Индекс HeadHunter показывает соотношение спроса и предложения на рынке труда.
2. Спрос и предложение на рынке труда. В период кризиса, как следствие увеличения числа резюме и сокращения числа вакансий с начала сентября наблюдается рост индекса HeadHunter. Как видно из диаграммы, по сравнению с началом года индекс HeadHunter почти по всем отраслям вырос в 2 – 5 раз. Только в производстве индекс HeadHunter вырос незначительно - лишь в полтора раза. Значительно всего индекс HeadHunter увеличился в следующих профессиональных областях: начало карьеры и студенты, высший менеджмент, управление персоналом.

Таблица 1. Рейтинг трудоизбыточных специальностей

Позиция в рейтинге	Специализация	Индекс HeadHunter октябрь-ноябрь 2008г.
1	Директор по персоналу	14,40
2	Финансовый менеджер	11,46
3	PR-менеджер	9,66
4	Директор по IT	8,88
5	Копирайтер	8,05
6	Рекрутер	7,74
7	Менеджер по рекламе	7,71
8	Финансовый директор	7,56
9	Переводчик	7,34
10	Менеджер по маркетингу	7,22
11	Экономист	7,13
12	Менеджер проекта (Маркетинг)	6,92
13	Юрист/юрисконсульт	6,71
14	Директор по маркетингу	6,47
15	Инвестиционная компания	6,05
16	Архитектор	5,21
17	Финансовый контроллер	5,19
18	Специалист по обучению и повышению квалификации сотрудников	5,11
19	Финансовый аналитик	4,94
20	Банковский специалист по кредитам	4,72

Таблица 2. Рейтинг дефицитных специальностей, Москва

Специализация	Индекс HeadHunter октябрь-ноябрь	Позиция в рейтинге октябрь-ноябрь 2008г.	Позиция в рейтинге январь – февраль 2008г.
Специалист по поддержке пользователей (Информационные технологии)	0,17	1	1
Менеджер по продажам (Страхование)	0,30	2	8
Мерчендайзер	1,00	3	-
Тестировщик	1,02	4	11
Медицинский представитель	1,08	5	26
Web-дизайнер	1,24	6	19
Страховой агент	1,29	7	1
Продакт - менеджер (Медицина и фармацевтика)	1,45	8	29
Менеджер по продажам	1,47	9	22
Провизор/фармацевт	1,55	10	58
Web-мастер	1,56	11	5
Андеррайтер	1,69	12	10
Программист/разработчик	1,69	13	3
Инженер (Информационные технологии)	1,70	14	6
Бухгалтер	1,77	15	8
Секретарь	1,86	16	2
Врач	2,06	17	-
Инженер (Строительство)	2,07	18	12
Торговый представитель	2,14	19	14
Специалист по продаже финансовых продуктов (Банки и инвестиции)	2,19	20	7

Комментарий.

1. Трудоизбыточные специальности – это те специальности, вакансий которых меньше, чем специалистов.
2. Как видно из представленных нами рейтингов (таблица 1 и 2) кризис внес существенные изменения в то, какие специальности считаются трудоизбыточными, а какие - дефицитными.
3. Наиболее резко по сравнению с началом года изменилась ситуация по следующим специализациям: архитекторы и рекрутеры. Архитекторы и рекрутеры в начале 2008 года были

одними из самых дефицитных специалистов. А по данным на октябрь-ноябрь, наблюдался переизбыток этих специалистов из-за резкого падения спроса на них и увеличения количества резюме этих специалистов. Сохранился дефицит на менеджеров по продажам. По-прежнему сохраняется некоторый дефицит на IT – специалистов, специалистов в страховании. Увеличился дефицит специалистов из сферы Медицина и фармацевтика. Эта отрасль выделяется на фоне других. Осенью 2008 года во всех отраслях наблюдалась убыль вакансий, лишь в Медицине и фармацевтике наблюдался прирост.

Последние данные.

Ситуацию на рынке труда в январе-феврале 2009 года можно охарактеризовать как стабильную. По сравнению с декабрем 2008 года, количество открытых позиций несколько увеличилось. Тем не менее, число опубликованных вакансий в феврале 2009 года было меньше, чем, например, в ноябре 2008 года.

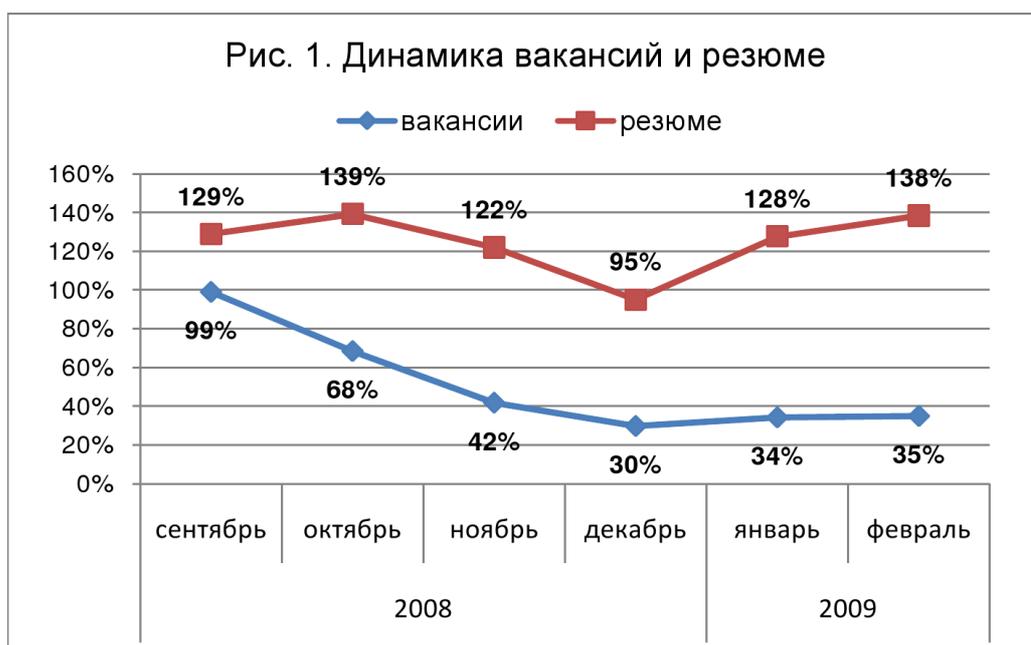
В конце прошлого года из-за сложившейся ситуации на рынке труда активность соискателей была выше, чем в предыдущие годы.

Наиболее сложная ситуация с предложениями работодателей в следующих сферах: «Банки/Инвестиции/Лизинг», «Консультирование», «Управление персоналом/Тренинги», где число вакансий не поднимается выше 20% от уровня августа 2008 года.

Предложение (число резюме на рынке) сегодня значительно превышает спрос (число размещенных вакансий). Относительно благоприятная ситуация наблюдается в следующих сферах: «Медицина и фармацевтика», «Инсталляция и сервис», «Страхование». В этих областях на одну вакансию приходится менее двух резюме. Самая неблагоприятная ситуация для поиска работы сложилась сегодня в таких сферах, как «Искусство/Развлечения/Масс-медиа», «Управление персоналом/Тренинги», «Высший менеджмент», «Некоммерческие организации».

В приведенном ниже графике можно увидеть динамику вакансий и резюме за последние полгода (период наступления и «расцвета» финансового кризиса).

Рисунок 1. Динамика вакансий и резюме



Итак, куда же обычно идут мехматяне работать, в каких областях находят применение своим знаниям и навыкам и – весьма немаловажный вопрос – сколько они получают в итоге за свой профессионализм.

Диаграмма 2.

В каких профессиональных областях реализуют себя выпускники мехмата МГУ

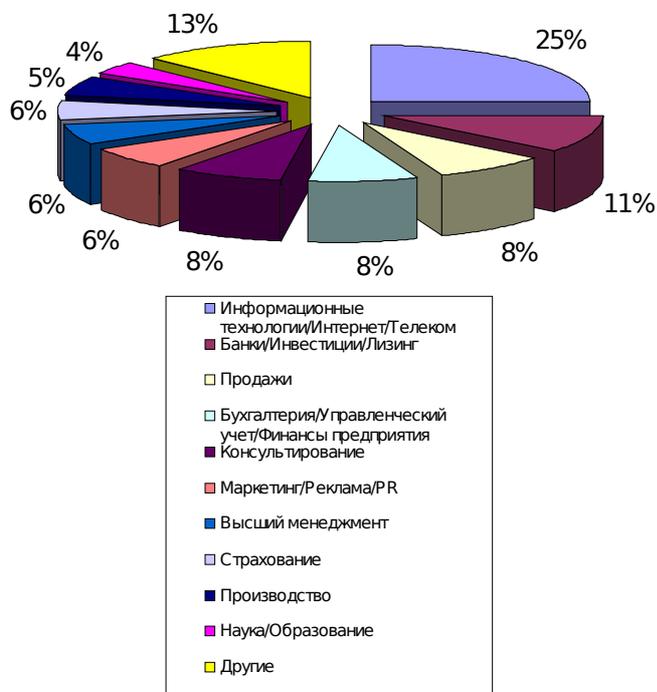


Диаграмма 3.

Какие специализации находят профессиональное применение среди мехматяне

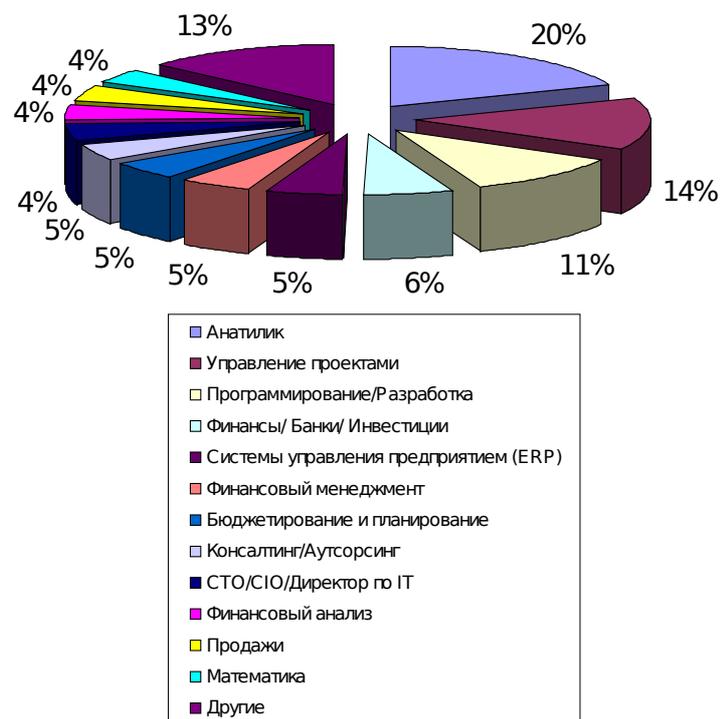
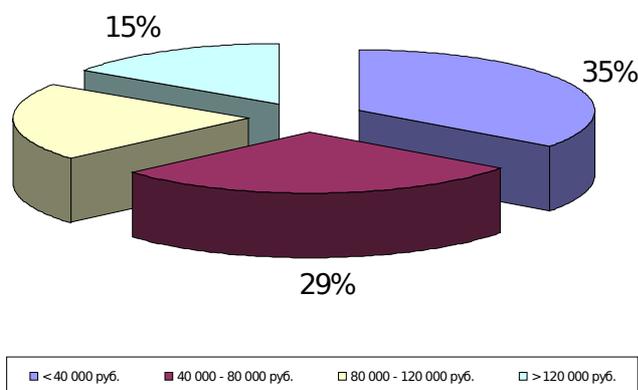


Диаграмма 4. Уровень зарплат



Комментарий.

Здесь указаны средние зарплаты выпускников по состоянию на март 2009.

Диаграмма 5. Зарплаты в IT-сфере

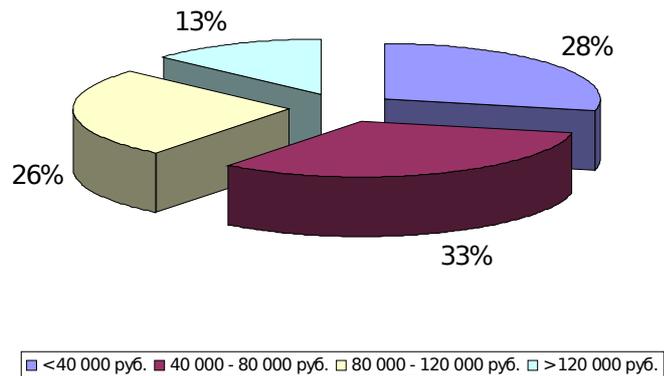
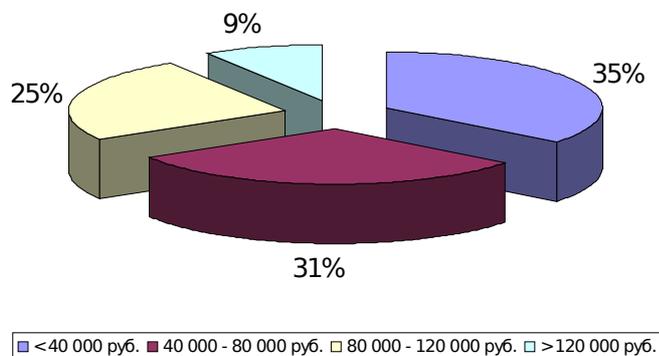


Диаграмма 6. Зарплаты в банковской сфере



Соцопрос выпускников мехмата

Один из самых актуальных вопросов для многих студентов и выпускников мехмата звучит так: «Помогает ли математическое образование в дальнейшем трудоустройстве?» Ответ важен по простой причине: понять, а верно ли было выбрано профессиональное направление, приемлемы ли реальные возможности после вуза, соответствует ли действительное желаемому.

Ответы на подобные вопросы мы узнали из первых уст, проведя соцопрос среди выпускников мехмата МГУ.

Результаты опроса приведены в диаграммах ниже.

Диаграмма 7.

Работали ли во время обучения, если да, то с
какого курса?

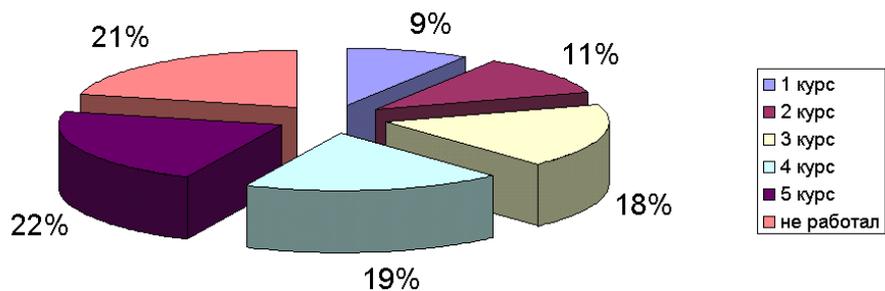


Диаграмма 8.

Причины, почему пошли работать

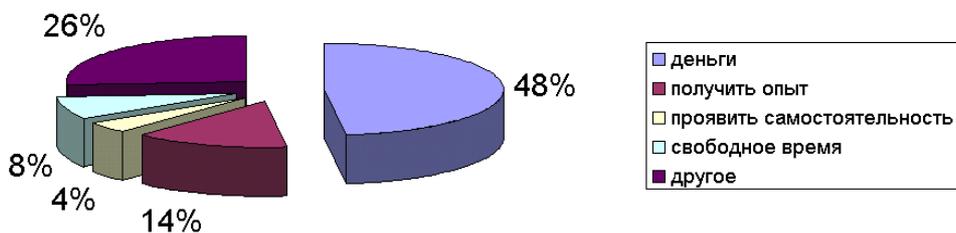


Диаграмма 9.

Какие навыки/знания/умения сыграли определяющую роль при принятии на работу с Вашей точки зрения?

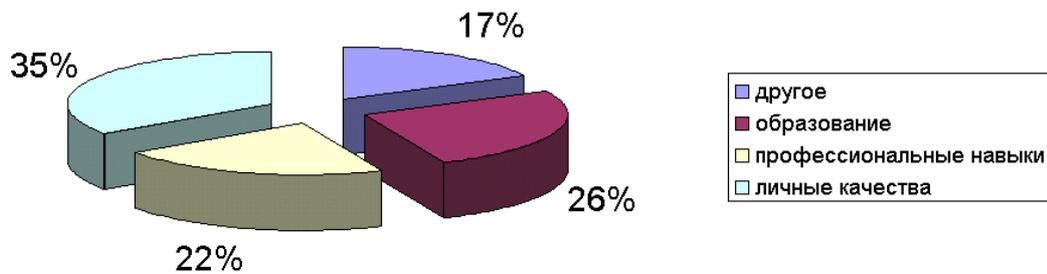


Диаграмма 10.

Как проходила адаптация в рабочем коллективе?

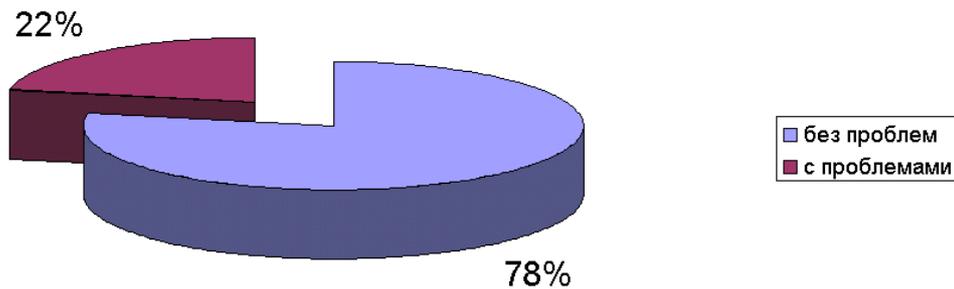


Диаграмма 11.

Почему меняли места работы?

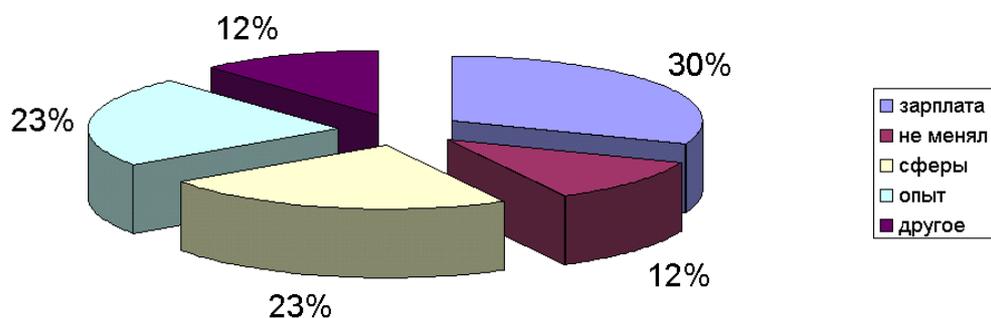
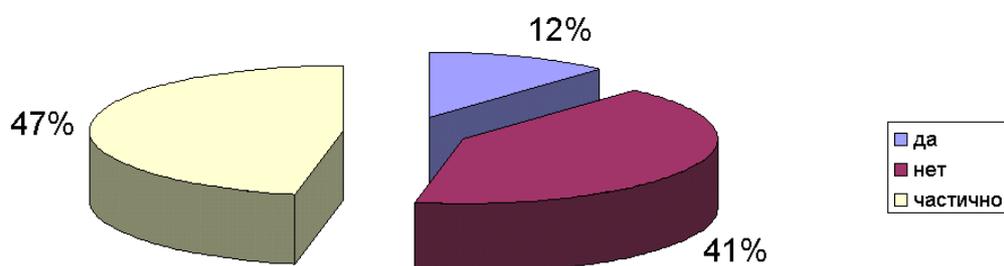


Диаграмма 12.

Устроились работать по специальности или нет?



Основополагающее процентное значение в итоге было получено – 59 % выпускников мехмата идут работать по специальности, прямо либо косвенно связанной с математикой.

Таким образом, аналитика рынка труда и практический опыт «коллег» показывает, что на избранном пути мехматяне могут достичь профессиональной реализации, хотя это и представляется достаточно сложным. Но ведь чем сложнее задача, тем она интересней!

Сериков Д.А., руководитель отдела по подбору IT-персонала,
Кадрово-консалтинговая компания «Независимые консультанты»

Ликбез по трудоустройству

Итак, рынок труда стал более понятен. Профессия определена, цель выбрана! Следующий этап – это грамотный поиск работы. Говорят, настоящее счастье, это когда ты на работу идешь счастливый и с работы. Так как же найти ее, счастливую?

Этому и посвящен раздел.

Поиск работы

Целью поиска работы является, прежде всего, поиск таких условий работы, которые удовлетворяли бы вашим ожиданиям. Поэтому только тогда, когда сформулирована цель, можно приступить к ее практической реализации. В этой связи следует поставить перед собой вопрос: "Зачем мне нужна работа?" - и дать аргументированный ответ. После этого вы сможете четче представить себе то, с чего и следует начинать поиск работы, те приоритеты, которые являются для вас решающими при выборе нового места работы.

В результате, с учетом вашего жизненного и профессионального опыта размышления по этому поводу позволят детализировать ваш интерес к условиям работы, выстроив его в определенную систему собственных взглядов, из которой далее будет понятно, что именно представляет для вас приоритет: Здесь могут иметь место следующие варианты:

- **вознаграждение:** уровень заработной платы, от которого оно зависит; социальный пакет и его содержимое; размеры, регулярность и повод премирования; условия порядка вычетов и штрафов, как часто они практикуется и за что; производится ли оплата сверхурочного времени работы или это на усмотрение администрации организации.
- **характер работы:** какую работу предстоит выполнять, сложную или однообразную, творческую или только исполнительскую; из чего складывается рабочая нагрузка, соответствует ли она уровню заработной платы и требованиям, которые предъявляются к такой квалификации.
- **положение организации:** какое региональное и отраслевое положение организация занимает на рынке, кто является ее партнерами по бизнесу и основными клиентами; доля организации в реализации своей продукции или услуг на рынке; темпы роста ее прибыли (за квартал и год); уровень текучести кадров; деловая репутация и имидж.
- **отношения с персоналом:** отношения с коллегами, подчиненными и руководством организации, характер таких отношений с формальной и неформальной стороны; какие отношения среди персонала данной организации, в целом, их приоритеты и философия бизнеса, корпоративная культура; имеет ли место должностное продвижение, какой порядок и время его исполнения; придется ли учитывать чьи-либо привычки или «заскоки».
- **удобство:** местоположение организации, каким добираться транспортом до нее и сколько на это потребуется времени; во сколько начало и завершение работы, есть ли перерывы в работе; есть ли внеплановая работа и ненормированное время; есть ли командировки и какой порядок их исполнения.

Исходя из выбранных вариантов, будет складываться организация поиска работы, которая, в свою очередь, складывается не только из определения тех мест, где вам смогут подыскать приемлемый вариант работы, но и из методов и способов, с помощью которых вы сможете осуществлять этот процесс, выбирая приемлемые варианты, рассматривая их с разных сторон, учитывая фактор времени. Это позволит систематизировать ваши действия в этом направлении, учесть требования и желания в соответствии с приоритетами и определить цепочку последовательных событий. Например: уровень зарплаты, характер работы, сервис, отношения. Или же: характер работы, уровень заработной платы, отношения и сервис.

Тем самым, в зависимости от варианта приоритетов, организуется надлежащий поиск работы. При этом немаловажным является использование необходимых приемов и методов, позволяющих довести поиск до успешного результата.

Форма поиска работы

Различают активную и пассивную формы поиска работы. Активная форма предполагает непосредственное участие специалиста в поиске работы для себя через самостоятельное рассмотрение различных вариантов, через координацию такого поиска между центрами занятости на основе условий своих запросов, через определение очередности просмотра возможных вариантов и их сравнения. Пассивная форма предполагает принятие окончательного решения, на основе данных какого-либо центра занятости, куда он обратился со своими условиями поиска работы. Здесь активной работой занимается непосредственно один из центров занятости, а специалист лишь принимает окончательное решение и в непосредственном поиске не участвует.

Кроме обозначенных форм можно выделить целевой и произвольный поиск работы. Целевой поиск предполагает варианты, которые определяются специалистом по конкретным направлениям в отрасли или регионе, по специальности или по должностному положению. Произвольный поиск работы предполагает несистематизированную работу, от случая к случаю, с перерывами и с вновь непродолжительным поиском.

Варианты поиска работы:

- самостоятельный, когда поиск работы осуществляется непосредственно вами, самостоятельно, на основе информации из СМИ, включая Интернет, от родственников или друзей, а также в результате стечения обстоятельств.
- заказной, когда поиск работы, осуществляется каким-либо центром занятости на коммерческой основе по определенным заказчиком условиям
- комбинированный, когда поиск работы проводится параллельно в двух направлениях, как самостоятельно, так и на основе заказа с привлечением какого-либо центра занятости. Такой подход существенно ускоряет решение данного вопроса и позволяет через сравнение выбирать наиболее приемлемый вариант.

При самостоятельном поиске работы основным источником информации о вакансиях является объявление (предложение работодателя, представленное непосредственно самим работодателем, или же по его поручению КА (кадровому агентству), с которым он сотрудничает).

Структура объявления сводится к трем основным разделам: это наименование должности, на которую работодатель приглашает кандидатов, перечень их должностных обязанностей, которые ей соответствуют, а также те требования, которые он предъявляет к кандидату в этой должности.

В обязанностях перечисляется: характер выполнения работы (организация или исполнение сложившейся работы, постановка новой работы).

В требованиях указываются: образование; опыт работы в должности и по данной специальности, с учетом фактора времени (например: более 3-х лет, не менее 2-х лет и т.д.); наличие документов, подтверждающих профессиональную квалификацию такого кандидата (например, сертификат или допуск к выполнению работы определенной категории сложности); возраст (например: не старше 40 лет или от 22 до 35 лет).

Чтобы не ошибиться в поиске работы, следует внимательно читать предложения работодателя, чтобы составить реальную картину предстоящей работы в сравнении со своими пожеланиями. Прежде всего, следует обратить внимание на структуру подачи предложения работодателя, которая чем-то похожа на резюме специалиста, но имеет ту отличительную особенность, что работодатель здесь, как правило, идеализирует требуемого работника, по причине чего выставляет не всегда реальные условия. Начало изложения своего предложения он начинает с возраста и затем краткими предложениями обрисовывает портрет потенциального кандидата на данную должность.

При прочтении ОБЪЯВЛЕНИЯ от работодателя следует обращать внимание на акценты, которые часто отражают:

- характер деятельности такой организации на рынке;
- возможность должностного продвижения в такой организации при условии активного проявления своих профессиональных качеств;
- возможность корректирования уровня дохода персонала в такой организации, в зависимости от результатов труда, с учетом действующей премиальной системы;
- необходимость обязательного владения иностранным языком;
- наличие определенного опыта работы в требуемой должности;
- возможность решения жилищных проблем при успешном выполнении работы.
- стоит обращать внимание также на длину и развернутость объявления.

Следует понимать, что условия указанные в объявлении, это только представления работодателя, которые не всегда основываются на понимании им реального положения дел и, скорее, отражают желаемый уровень кандидата на работу, нежели тот, который фактически будет иметь место. Поэтому, если вы владеете определенной частью необходимых требований работодателя, а другими в состоянии профессионально овладеть, не пугайтесь и не скромничайте. Главное, приготовьтесь дать точное пояснение того, почему именно вы, а не кто-то другой, должны быть на этой должности, покажите свое видение должностного поведения при выполнении такой работы, и все будет в порядке.

Таким образом, предварительный анализ ОБЪЯВЛЕНИЯ работодателя, позволяет до осуществления каких-либо активных действий, выявить его перспективы и целесообразность заниматься этим вопросом.

Овчарова О.Н., психолог-консультант,
Кадрово-консалтинговая компания «Независимые консультанты»

Правильное резюме. Главные шаги

Вы детально изучили компании и их вакансии. Теперь нужно выходить на контакт с будущими работодателями. Профессионально оформленный контакт в виде резюме.

3 вида резюме

Начнём с того, что подумаем, какие типы резюме бывают и для чего, а вернее, для кого они предназначены.

Итак, выделим три основных типа резюме:

1. Для размещения на работных сайтах
2. Для отправки работодателю на определённую вакансию
3. Для размещения в соц. сетях.

Сейчас мы разберём первый пункт, а затем сделаем поправки на два остальных. Итак...

1.

Кусочки пазла или из чего же резюме состоит

Шапка, она же ФИО

Фамилии, Имени и Отчества будет достаточно! =)

Желательно выделить самым крупным шрифтом.

Возраст

Указав количество полных лет, можно переходить к следующему пункту.

Цель

Очень важный пункт, из которого работодатель или менеджер по подбору персонала получает очень много информации. Пункт показывает, как себя кандидат позиционирует, чего он хочет и в каком ключе с ним дальше общаться.

Должность должна совпадать с общепринятыми стандартами (программист, руководитель проектов, системный администратор, бухгалтер). В противном случае могут не понять.

Некоторые вместо должности пишут «хотел бы получить интересную работу, которая бы соответствовала моему образованию и опыту работы и могла бы принести пользу вашей компании для ее дальнейшего успешного развития».

Такого рода формулировка вызывает недоумение у работодателя и не находит поддержки. Ясно, что сам человек плохо себе представляет, чем бы конкретно он мог заниматься и как бы предлагает работодателю решить кроссворд - внимательно изучить резюме и найти верный ответ, проставив его в графу «должность».

Образование

В этом разделе указываем период обучения и само заведение.

Если ВУЗ закончен недавно и большого багажа с опытом работы за спиной нет, то самое время хвастаться оценками, дипломной работой или научной деятельностью.

Необходимо перечислить всевозможные награды различных конкурсов, олимпиад, конференций, в том числе школьных, наличие «красных» дипломов и т.д. Пишите подробно, указывайте факультет, специализацию, тему диплома. Укажите номера соответствующих дипломов, свидетельств и сертификатов. Не забудьте также о курсах повышения квалификации и стажировках, даже если они были однодневными.

Не следует писать, какую школу вы закончили и с какими отметками: может сложиться впечатление, что Вам больше нечем похвастаться.

Опыт работы

Это самый важный и самый длинный раздел резюме, который по объему должен превышать все вместе взятые остальные разделы. Следует подробно излагать только «голые» факты, избегая лестных самооценок наподобие «большой опыт работы», «умение работать в команде», «хорошие организаторские способности» и т.п. Резюме составляется так, чтобы менеджер сам сделал нужные вам выводы. Пусть за вас говорят факты.

В случае частых переездов по стране можно указать города, в которых пришлось трудиться (лучше это сделать после названия компании в скобках).

Полезным будет указать численность сотрудников в компании, т.к. специфика работы в больших компаниях зачастую отличается от занятости, скажем, в стартапах или небольших фирмочках.

Также много может рассказать о вашем опыте такая информация, как сфера деятельности компании. Достаточно велика разница между главбухом, работающим в услугах, и его коллегой из строительной сферы. Также есть свои нюансы в работе на стороне заказчика и в компании-подрядчике.

Если ваша работа носила проектный характер (программист, дизайнер), то перечислите все ваши проекты, длившиеся свыше одного месяца. Если работа однородная или не носит проектный характер (менеджер, продавец), то выделите в вашей работе какие-то особенности и виды работы (например, работу с определенным крупным заказчиком или поставщиком).

По каждому проекту (особенности) необходимо кратко и точно указать:

- период времени с точностью до месяца (можно приблизительно);
- место работы; · наименование проекта (вида работы, особенности);
- краткую характеристику проекта (вида работы, особенности) на 1-2 строчки;
- используемый инструментарий (например, компьютерные программы, специфические технологии, которые могут представлять интерес для работодателя);
- вашу роль в выполняемой работе.

Скажем, если вы - программист, то в последнем пункте необходимо указать, чем именно вы занимались, кроме программирования: например, постановкой, разработкой структуры базы данных, документацией, тестированием, внедрением, сопровождением и т.д.

Если вы - операционист в банке, то необходимо указать, с какими клиентами работали (особенно, если были крупные клиенты) и сколько было клиентов; какими счетами (рублевыми, валютными, вкладами населения); какой программой типа «операционный день банка» пользовались и т.д.

Если вы – Web-дизайнер, не забудьте привести ссылки на выполненные вами работы.

В ваших интересах сделать список как можно длиннее. Чем больше опыта, тем больше шансов устроиться на работу. Не пренебрегайте упоминанием курсовых, дипломных, научных работ, всевозможных приработков и т.д. Всё это - большие проекты, малые ли - так или иначе составляет ваш реальный опыт, который непременно нужно отразить в послужном списке.

Перечислять работы (проекты) и нанимателей необходимо в обратном хронологическом порядке: последняя работа должна быть записана первой, предпоследняя – второй и т.д.

Профессиональные навыки

Не менее важный пункт резюме, в котором можно и нужно оценить свои умения без привязки к месту работы.

Если этого требует специфика будущей работы, то обязательно укажите:

- Владение иностранным языком. Не следует завышать уровень знания вами иностранного языка: вам придется работать, возможна предварительная проверка уровня ваших познаний работодателем или кадровым агентством. Обычно принята следующая градация: начальный уровень, хорошее знание, свободное владение.
- Работа с компьютером. Если вы не программист и не продвинутый пользователь, рекомендуется проконсультироваться со знающими людьми, как правильно называются пакеты, с которыми вы работаете. Нужно указать владение бухгалтерскими программами, а также специальными программами, например, графическими редакторами. Также необходимо отметить знание сети Интернет и умение пользоваться электронной почтой, что не совсем одно и то же, как это представляется некоторым.

- Знание оргтехники. Предполагает умение работать с офисными мини-АТС, ксероксом, факсом. Телекс указывается дополнительно.
- Водительское удостоверение, наличие автомобиля.

Личные сведения

Следует излагать подробный максимум фактов из производственной биографии и минимум – из личной. Это позволит показать, что ваша жизнь в большей степени ориентирована на работу, нежели на досуг. Не стоит излагать подробно автобиографию, детали, связанные с вашим детством или историю ваших браков. Не стоит указывать наличие прав на вождение автомобиля, если вам предстоит работать в офисе.

Если для вас настолько важны собственный автомобиль, дача, трое детей, рыбалка и пр., что вы решились указать это в производственном резюме, то наниматель подумает, что вы не деловой. Ведь ему придется отпускать вас в рабочее время на техосмотр или ремонт автомобиля, пристраиваться к графику ваших соревнований или гастролей.

В конце резюме достаточно перечислить 2-3 своих увлечения. Лучше указывать активные увлечения (например, спорт, туризм, танцы), нежели бытовые (дача, рыбалка, охота).

Ожидаемый уровень заработной платы

Это зависит от обстоятельств. Вообще говоря, всякий разговор о зарплате до окончания собеседования обычно ставит нанимателя в трудное положение. Ведь он еще не знает ваших возможностей, не оценил, сколько вы «стоите» в его шкале ценностей и возможностей, потому и не может заранее ответить, готов ли он дать вам требуемую зарплату.

Поэтому, если вы вообще решились указывать конкретные цифры, то укажите только желаемый минимальный уровень, на который согласны, и обязательно упомяните, что он минимальный. Писать лучше правду. Если вы укажете слишком высокую минимальную зарплату, то никто не рискнет с вами связываться. Если же вам предложат запрашиваемый минимум, то всегда можно сказать, что указанная цифра минимальная, а предстоящая работа сложная, ответственная, и она стоит намного больше.

Вот мы составили подробную биографию специалиста, которая обязательно понравится работодателю, нуждающемуся в таком.

А теперь разберём ситуацию, когда мы заинтересованы в работодателе и его вакансии. Какие же поправки нужно сделать?

2.

Адаптируйте резюме к требованиям работодателя

Важно, чтобы в резюме учитывались будущая работа и должность. Так, если, например, вы претендуете на должность специалиста по тестированию или документированию программного обеспечения, не стоит делать акцент на том, что вы - программист высокого класса, даже если им и являетесь. Ведь вашу квалификацию могут счесть слишком высокой для этой работы (*overqualified*) и отказать, понимая, что вы не сможете качественно выполнять работу, ведущую к дисквалификации. Да и какому менеджеру (особенно, если он тоже бывший программист) захочется иметь в подчинении специалиста более высокой квалификации, чем он сам?

Если же вам непременно нужна эта работа, следует преобразовать резюме так, чтобы вашим основным занятием выглядело тестирование или, соответственно, документирование, а остальные виды деятельности (программирование, внедрение, сопровождение) - вспомогательным.

Аналогично следует поступать, если вы претендуете на изменение рода выполняемой работы. Следует показать, что вы всю жизнь как будто только тем и занимались, что работали по вашей новой специализации.

Запомните. Нет и не может быть единого резюме на все случаи жизни, которое можно было бы рассылать по всем фирмам без изменений. Каждый раз следует прежде подумать, какие качества будут цениться на новой работе, и в соответствии с ними модифицировать резюме.

На заметку

Информация, представленная в резюме, должна быть достоверной. Не оставляйте в нем «белых пятен». А самое главное - резюме должно быть коротким: не более одной - полутора страниц. Ваше умение ясно формулировать, кратко излагать – показатель высокого уровня общей культуры.

3.

Резюме для социальных сетей.

Здесь сухость и факты можно разбавить.

Общение, юмор, больше дополнительных сведений, раскрывающих в вас хорошо человека, а впоследствии и человека, с которым можно иметь дело.

Благо, формат позволяет.

Экспериментируйте!

Кукормин С.Е., ведущий консультант по подбору IT-персонала,
Кадрово-консалтинговая компания «Независимые консультанты»

Собеседование. Рекомендации специалиста

Резюме составлено, отправлено и в итоге собой заинтересовало потенциального работодателя. Вас приглашают на собеседование. Сумейте подать себя в реальном режиме так же грамотно и правильно, как и в резюме. Главное – подготовиться.

Собеседование - это деловое знакомство кадровой службы организации с кандидатом, в целях создания о нем представления на основе определенных данных, способствующих или нет принятию решения, о его трудоустройстве.

Собеседование позволяет:

- собрать и оценить подробную информацию о кандидате;
- предоставить возможную информацию кандидату об условиях работы в организации;
- решить насколько кандидат подходит к требованиям работы, учитывая работу в коллективе;
- создать у кандидата чувство правильного выбора и заинтересованного решения данного вопроса или наоборот.

В ходе собеседования используются:

1. анкетирование, конкретные сведения (информация) о кандидате, представленные в форме резюме или в форме различных бланков, подготовленных кадровой службой с учетом специфики деятельности организации;
2. интервью, опрос по заранее подготовленным кадровой службой вопросам;
3. отборочные тесты, для оценки таких качеств кандидата, как: интеллект (умственные способности); индивидуальность (наиболее значимые черты личности); уровень образованности (образование и профессиональные способности); состояние здоровья.

Эксперты по развитию карьеры, да и не только они, считают, что перед собеседованием кандидаты должны подробно ознакомиться с компанией, которая проявила к ним интерес. Это правило справедливо как по отношению к крупным организациям, так и к небольшим фирмам. Очевидно, что главное здесь – это иметь соответствующее желание, а возможность найти необходимую информацию обязательно найдется, особенно сейчас, когда доступ к Интернету перестал быть проблемой. Кроме того, есть мнение, что именно способность собрать информацию о целевой компании отличает хороших кандидатов от всех остальных.

Кроме посещения сайта компании и отзывов друзей и знакомых, можно предложить и более замысловатые способы собрать нужные сведения. Сложно сказать, насколько это осуществимо на практике, но, например, вы можете найти какой-либо пресс-релиз, интересующей компании, связаться с человеком, координаты которого в нем указаны, и задать ему свои вопросы. Способ несколько необычный, но возможно, это позволит узнать вам даже больше, чем вы предполагали. Что еще может помочь вам успешно пройти собеседование? Попробуйте воспользоваться следующими советами.

Особенности собеседования:

1. Внешний вид

Это умение кандидата соответствовать представлениям о работе с учетом своих привычек и возможностей. Чтобы «соответствовать», можно использовать такой прием – заранее посмотреть, как одеваются те, кто уже работает в этой организации, и на собеседование прийти в аналогичной цветовой гамме. При этом обязательно следует сделать поправку на ваше прежнее положение. Если вы не работали, то вряд ли ваша одежда должна шокировать собеседника. Если вы прежде работали, то она должна соответствовать тому положению, которое вы ранее занимали по должности. Прибавьте

сюда ваше отношение - чистоту и опрятность, умеренность в парфюмерии и макияже, деловой настрой с нотками элегантности, и все будет хорошо и успешно!

На собеседовании внешнему виду отводится вовсе не последнее место, поскольку именно он не столько отражает социальное положение или положение на иерархической лестнице в организации, сколько вкусовые параметры, эмоциональное состояние, способствует определенным манерам поведения и целому ряду иных проявлений, которые и создают на платформе профессиональных действий – корпоративную культуру в любой организации. Поэтому остановимся более подробно на том, как стоит одеваться.

Как НЕ надо выглядеть на собеседовании

Рассуждения о том, как лучше выглядеть на собеседовании, наверное, лучше начинать с того, что существуют особенности, характерные не только для некоторых городов (например, Москва или Санкт-Петербург), но и для отдельных отраслей (скажем, сфера информационных технологий и производство). Не стоит также забывать, что среди общепринятых норм возможны исключения, многие из которых постепенно становятся правилами. Если вы зададите вопрос по этому поводу разным людям, то, вероятнее всего, общим в их ответах будет только то, что в подобных случаях, необходимо выглядеть сдержанно. Однако список рекомендаций на этом, конечно же, не заканчивается.

Руки

Не пользуйтесь слишком ярким лаком для ногтей. Этот совет касается, прежде всего, женщин, но, чем черт не шутит, возможно, на него в скором времени придется обратить внимание и мужчинам (во всяком случае, некоторым из них). Одинаково неприятно выглядят как слишком длинные, так и слишком короткие ногти, не говоря уже об обгрызенных, обкусанных или грязных. Руки должны быть ухоженными и опрятными.

Украшения

Не надевайте большого количества украшений, например, больше двух колец на одну руку или больше одной пары сережек. Недопустимы украшения на лице или на ногах.

Обувь

Не приходите в обуви с открытым носком или пяткой. Также стоит выкинуть или приберечь для других случаев и старую, поношенную обувь. И, конечно же, никаких тапочек! Не берите с собой сумок (портфелей и т.п.) яркого цвета или с броским рисунком. Сумка должна быть сдержанной и, по возможности, подчеркивать ваш деловой настрой. Кроме того, портфели, сумки и обувь должны хорошо сочетаться между собой.

Одно из табу – обнаженные ноги

Не надо надевать слишком короткую или длинную юбку, ее длина должна быть примерно на уровне коленей, но при этом не слишком оголять их. Не стоит надевать бриджи, гетры, шорты и т.п.

Одежда

Всем понятно и само собой разумеется, что на собеседование стоит приходиться не в том, что Бог на душу положил, а в костюме, причем и к костюму есть несколько претензий.

Откажитесь от устаревших моделей костюмов, у которых, например, слишком широкие или слишком узкие лацканы (хороший портной может решить эту проблему). Хорошо, если ваш пиджак будет достаточно свободен, но ровно настолько, чтобы не стеснять движений и не болтаться, как тряпье на огородном пугале. Кожаные пиджаки выглядят, скорее, как предмет верхней одежды, а водолазки вызывают унылые ассоциации. Если вы хотите повысить шансы уже с первой попытки, желательно быть при галстуке или, хотя бы в рубашке с воротником.

Что касается цвета, то оптимальный вариант – одежда в синих и/или серых тонах. Если вы придете на собеседование в черном, это будет выглядеть слишком мрачно. Выбирая одежду черного цвета, учтите, что при этом обязательно должна быть деталь одежды другого цвета, который смягчит общую картину. Черный пиджачный костюм и светлая рубашка найдутся в любом гардеробе и подойдут вполне. Споры относительно

коричневого цвета не утихают до сих пор, так что от такой одежды, наверное, лучше отказаться.

На повторном собеседовании внешний вид следует слегка изменить, надев блузку, рубашку или галстук другого цвета. Не стоит устраивать из собеседования показ мод, хотя представители творческих профессий и сферы искусств могут позволить себе одеваться более экстравагантно.

И последнее...

В любом случае, что бы вы ни надели, внешний вид должен отражать, прежде всего, ваш профессионализм и готовность приступить к работе на новом месте. Доверьтесь здравому смыслу, и вам будет совсем несложно избежать ошибок во внешнем виде, которые могут снизить шансы получить новую работу.

2. Сдержанность

Этот принцип поведения, прежде всего, представляется, как не болтать лишнего, не мешать проведению собеседования и не перебивать своими расспросами собеседника (представителя работодателя - специалиста кадровой службы). Излишняя болтливость – это не только признак невоспитанности, эгоизма и склонности к распространению слухов, но и отсутствие понимания таких вопросов, как выдержка, соблюдение коммерческой тайны и конфиденциальности профессиональной информации, которые также регламентируются правилами организации и отражают элемент доверия работодателя к персоналу организации. Сдержанность необходима не только в речи, о которой более подробно мы поговорим позже, но и в поведении собственного тела.

С помощью невербальной коммуникации передается до 93% информации, большая часть которой воспринимается бессознательно. Невербальные проявления более спонтанны, чем вербальные и их труднее контролировать. Любое, даже самое длинное собеседование ограничено по времени, поэтому каждое наше слово и движение влияют на его итог. Вот несколько советов, которые помогут создать хорошее впечатление и понравиться интервьюеру.

Посадка и жесты

Сидеть необходимо прямо, стараться при этом не сутулиться и не разворачиваться в полоборота. Ваша поза должна выражать заинтересованность в разговоре. При этом, слушая собеседника, можно деликатно кивать головой, чтобы дать понять, что вы его понимаете.

Не прячьте руки за спину, в карманы или под стол, т.к. это может привести к тому, что у собеседника возникнет ощущение вашей неискренности или неуверенности в себе. Не скрещивайте руки на груди. Этот жест носит защитный характер, поэтому не надо создавать между вами и собеседником лишних барьеров.

Не заслоняйте лицо руками. Данное движение характерно для детей, которые только что сказали неправду и боятся, что это было замечено. Не подпирайте рукой подбородок, собеседник может подумать, что вам скучно. Также не надо наклонять голову вниз, смотреть исподлобья (признак агрессии) или отворачиваться в сторону (неуверенность и «нечего сказать»). Не чешите шею, не трите веки или мочку уха, не дотрагивайтесь до кончика носа. Все эти жесты носят рефлекторный характер и часто используются людьми, которые имеют привычку что-то скрывать или врать. Лучше всего держать руки на столе, используя открытые жесты (ладони вверх и развернуты к собеседнику), чтобы подчеркнуть то, что вы говорите. Ваша жестикуляция должна быть сдержанной. Если стола нет, руки свободно положите руки на колени. Не стоит делать широких жестов, махать перед лицом у собеседника – значит, отдалять его от себя и доставлять ему дискомфорт.

3. Общение

Это умение кандидата грамотно и точно выражать свои мысли, кратко и лаконично отвечать на поставленные вопросы, аргументировано пояснять и логично выстраивать

свои объяснения. Поэтому на собеседовании следует продемонстрировать такие качества, заранее, в домашних условиях, проработать варианты возможных ответов.

Манера говорить

Повышенная громкость голоса может свидетельствовать о раздражении, а пониженная – о недовольстве, недоверии, неуверенности и т.д. Необходимо говорить внятно, со средней громкостью, хорошо артикулируя слова. Избегайте резкой смены громкости и темпа речи, что, как минимум, произведет странное впечатление на собеседника. Тем не менее, необходимо использовать интонацию, чтобы подчеркнуть важную информацию в вашем рассказе.

Можно спрашивать о...

Еще один способ произвести хорошее впечатление на собеседовании – это задавать подготовленные, хорошо продуманные вопросы. Ведь это не только показывает заинтересованность в данной компании, но и иллюстрирует ваше соответствие должности, на которую претендуете.

Например, вы можете спросить:

- В какой команде я буду работать?
- С какими отделами мне придется сотрудничать?
- На каком уровне моя должность находится в организационной системе компании?
- Как, примерно, будет выглядеть мой обычный рабочий день?
- Какие возможности развития предоставляет фирма?
- Что представляет собой внутренняя культура организации в фирме?
- Каков стиль организации и внутренней коммуникации в фирме?

Обязательно задайте вопрос о денежном вознаграждении. Попробуйте узнать заранее, на каком уровне в этой организации находится средняя сумма вознаграждения сотрудников вашей квалификации. Обратите особое внимание на разъяснения по данному вопросу.

Постарайтесь больше узнать о внутренней культуре организации, куда вы собираетесь на собеседование. Понятно, что в банках или страховых компаниях работники одеваются несколько иначе, чем в рекламных агентствах.

Не ленитесь готовиться к вашей встрече, соберите информацию о компании и должности, на которую претендуете. Постарайтесь проанализировать свою стратегию и подготовить выгодную для вас аргументацию.

Краткость – сестра т... или не лейте воду

Давно замечено, что одна из самых распространенных ошибок кандидатов – это не только молчать как рыба, но и говорить слишком много, т.к. при этом есть риск потерять нить вашего повествования, лишив его связанности и смысла. Необходимо слушать вопросы, которые вам задают, и отвечать на них четко и кратко, не пытаясь замаскировать свою растерянность или незнание предмета большим количеством слов или попытками сменить тему.

Практический пример – лучшее доказательство

Одно дело – это заявить, что вы умеете и то, и другое, и третье, но совсем другой коленкор, если вы можете подтвердить собственные утверждения примерами из своей практики, вы даже можете захватить с собой список своих достижений (если, конечно, они есть). На собеседование необходимо приходить, предварительно продумав, какие вопросы вам могут задать, с учетом должности, на которую вы претендуете. Отвечать же на них следует не общими фразами, которые, как правило, значат слишком много, а именно, используя конкретные примеры. Закончив, вы также можете поинтересоваться у интервьюера, удовлетворен ли тот полностью вашим ответом. При этом стоит быть внимательным со своей интонацией и позой, дабы вопрос не прозвучал как вызов.

Честность – лучшая политика

Иногда кандидатам кажется, что лучший способ ответить на вопрос, на который они не знают, что сказать – это ходить вокруг да около. Если вы обладаете определенным

навыком, так и скажите. Если нет, не надо пытаться скрыть это, в особенности, приводя в качестве примеров ситуации, которых никогда не было. Будет лучше, если, признавшись, что вы чего-то не умеет, добавите, что у вас есть другие навыки, которые могут иметь отношение к предмету разговора, и вы готовы рассказать о них.

Будьте начеку!

Условно всех интервьюеров можно поделить на два типа. Первый – это те, кто ведет себя прямолинейно и серьезно, и с кем кандидату лучше всего придерживаться такой же политики. А второй – это те, кто поступают несколько хитрее, т.к. ведут себя непринужденно, чтобы кандидат также расслабился. В какой-то момент, вы можете подумать, что интервьюер эдакий клевый парень, которому можно рассказать что угодно, и невольно переступить грань, которая отделяет вас от того, чтобы наговорить лишнего. А это уже может закончиться тем, что вас попросту вычеркнут из списков претендентов на эту должность. Всегда сохраняйте свой профессионализм!

Помните

- Старайтесь улыбаться (желательно, чтобы улыбка вязалась с контекстом)
- Запомните имя собеседника и по возможности повторяйте его (опять же, если в контексте это будет уместно: не стоит построение каждого предложение начинать с обращения).
- Старайтесь не только слушать, но и обращать внимание на жесты собеседника (вы, конечно, не сможете моментально понять берут вас или нет, однако сможете рассмотреть заинтересованность в вас, симпатию, раздражение или желание поскорее закончить собеседование).
- Говорите просто и понятно, четко отвечайте на вопросы.
- Помните о рукопожатии в начале и в конце разговора, оно не должно быть слабым, постарайтесь пожать руку уверенно. Интервьюер первый подает руку.

4. Пунктуальность

Особенно ценится кадровой службой при первой вашей деловой встрече. Следует приходить в точно назначенное время. При этом нельзя опаздывать, поскольку опоздание будет воспринято как неуважение к работодателю, к его представителям, а главное как то, что вопрос о трудоустройстве, видимо, не является для вас серьезным и важным. Прийти заранее, до назначенного времени и стараться пробраться на собеседование побыстрее, также будет воспринято негативно, поскольку будет расцениваться: как ваше неумение руководить своими эмоциями; как повышенная психическая возбудимость; как непонимание того, что таким поступком вы нарушаете запланированные действия у других и не хотите считаться с установленными в организации правилами; как неумение держать свое слово (обещание), что представляется как результат безответственности и риска, проявления любых возможных негативных действий. Этого более чем достаточно, чтобы Вам отказать в трудоустройстве.

Это 4 ключевых элемента успешного прохождения собеседования, которые угадываются даже интуитивно. Помните, достаточно не перегибать палку.

Все это позволит вам провести определенные сравнения, на основе которых определить перспективы: должностного продвижения и профессионального роста, приобретения опыта работы, заработка и регулярности поощрений.

Часто задаваемые и нелюбимые вопросы соискателей...Варианты ответов

Универсального сценария для проведения собеседования не существует, но есть вопросы, с которыми Вы можете встретиться практически на любом из них. Обычно эти вопросы вызывают у соискателей затруднения, хотя они и не такие страшные, как это кажется на первый взгляд.

Что Вы можете рассказать о себе?

Обычно с этого вопроса начинается большинство собеседований. Это один из наиболее важных вопросов, т.к. он оказывает непосредственное влияние на первое впечатление о вас. Отвечая на него, постарайтесь уложиться в пять минут. Начните с рассказа о ваших навыках и квалификации, затем расскажите о должностях, которые вам уже приходилось занимать и соответствующих обязанностях, достижениях и т.п. Вы можете следовать структуре вашего резюме, приводя при этом примеры из вашей практики. Не надо вдаваться во все подробности, при необходимости интервьюер всегда задаст дополнительные вопросы сам. Если это ваше первое собеседование на работу после завершения обучения, постарайтесь сконцентрироваться на знаниях, полученных в тех областях, которые соответствуют данной должности.

Каковы Ваши сильные стороны?

Выберите три наиболее выигрышных своих качества, которые помогут вам получить эту работу, и приведите примеры их использования в рабочей ситуации. Эти качества могут быть «осязаемыми», например, знание определенного языка программирования или «неосязаемыми», например, умение работать в команде. Если вы не знаете с чего начать, загляните еще раз в описание вакансии, требования к кандидатам, указанные в нем, дадут вам хорошее представление о том, какого специалиста ищут в данном случае и, соответственно, что надо отвечать на этот вопрос.

Каковы Ваши слабые стороны?

Этого вопроса соискатели боятся больше всего. Действительно, с первого взгляда, не очень понятно, что сказать, чтобы не повредить своим ответом самому себе. На самом деле все не так страшно. Отвечая на этот вопрос, расскажите о некоем факте о себе, который вы постарались сознательно изменить к лучшему. Например, если ваш уровень владения компьютером мог бы быть выше, скажите об этом, как о вашей слабой стороне, но обязательно добавьте про то, что вы сделали, чтобы повысить вашу квалификацию в этой области, например, посещали дополнительные курсы, читали специальную литературу и т.п. В конечном итоге, ваша инициатива может быть засчитана как сильная сторона.

Никогда не отвечайте на этот вопрос фразами типа «у меня нет слабых сторон» или «я слишком много работаю», потому что в первом случае вам не поверят, а во втором подумают, что вы пытаетесь уклониться от ответа на этот вопрос. При этом не надо говорить о ваших личных качествах, лучше затронуть ваши профессиональные стороны, например: «Я постоянно работаю над тем, чтобы улучшить свои коммуникативные навыки, что позволит повысить эффективность моих презентаций. Недавно я посещал курсы по ораторскому искусству, которые мне очень помогли».

Почему мы должны взять на работу именно Вас? Чем Вы отличаетесь от других кандидатов?

Что делает вас особенным и в какой сфере находятся ваши сильные стороны? Вы должны уметь извлекать нужную информацию о том, какого специалиста пытаются найти в данном случае, из описания вакансии. «Я обладаю уникальным сочетанием технических знаний со способностью строить долгосрочные отношения с заказчиками», - подобная фраза может быть хорошим началом для рассказа о том, что вы умеете делать или каких успехов уже добились в своей карьере. Можете рассказать о вашем самом большом достижении и той выгоде, которую оно принесло вашему предыдущему работодателю. Это и будет вашим главным отличием от других кандидатов.

Каковы Ваши профессиональные цели? Кем Вы видите себя через несколько лет?

Отвечая на этот вопрос, лучше всего рассказать как о ваших краткосрочных, так и долгосрочных целях. Опишите, какую работу вы бы хотели выполнять или какую должность занимать, по истечению указанного периода, а также то, что вам необходимо для этого сделать. При этом ваш рассказ должен соотноситься с той вакансией, на

которую претендуете. Также необходимо показать не только свою амбициозность, но и намерение и решимость что-то делать для реализации ваших целей.

Почему Вы хотите работать у нас?

В вашем ответе интервьюер хочет услышать подтверждение тому, что ваш выбор носит осмысленный характер и вы не просто послали свое резюме, потому что есть такая вакансия. Если вы соответствующим образом подготовились к собеседованию, вы сможете использовать информацию, которую собрали о данной компании, чтобы лишний раз подчеркнуть, как ваши личные планы и амбиции соотносятся с деятельностью и планами компании. Избегайте фраз типа «мне просто нужна работа».

Почему Вы ушли (решили уйти) с предыдущей работы?

Если в данный момент у вас нет работы, постарайтесь ответить на этот вопрос в положительном ключе, например: «Мне удалось пережить несколько сокращений персонала в нашей компании, но последнее затронуло около 30 процентов сотрудников, в число которых, к сожалению, попал и я». Если вы решили сменить работодателя, расскажите о том, чего вы хотите от вашей следующей работы, например: «Проработав два года на текущем месте, я принял решение о переходе в компанию, где навыки работы в команде играют более значительную роль в процессе, и где мой опыт будет востребован в большей степени».

Сколько Вы хотите получать?

Подготовиться к этому вопросу можно, заранее узнав, сколько предлагают специалистам вашего уровня квалификации. Старайтесь не называть конкретных чисел, чтобы дать понять интервьюеру, что вы будете готовы предметно обсуждать этот вопрос, когда у вас будет на руках предложение о трудоустройстве в данную компанию. Если в описании вакансии был указан уровень зарплаты, можете сказать, что он примерно соответствует вашим ожиданиям.

И последнее, чтобы продемонстрировать заинтересованность в данной работе, у вас обязательно должны быть вопросы к интервьюеру. Подготовьте, как минимум пять вопросов, одни из которых позволят вам получить больше информации о данной должности, а другие – о самой компании.

Овчарова О.Н., психолог-консультант,
Кадрово-консалтинговая компания «Независимые консультанты»

История успеха. Образование - правильный выбор

Рекомендации, советы, теория... Безусловно, все это полезно, но реальный опыт гораздо нагляднее и убедительней при раскрытии темы трудоустройства. Поэтому сейчас хочется рассказать вам, моим «коллегам» по мехмату, свою историю поиска работы и себя в профессии во время и после учебы.

Введение или лирическое отступление о школе

Для чего мы все получаем образование? Странный вопрос, ответа на который часто мы сами себе дать не можем. А если и даем, то так же часто обманываем себя и окружающих. Для школьников ответ на этот вопрос не так важен, как для выпускников. У школьников есть минимум, обязательный и необходимый, которым они обычно и ограничиваются. Есть, конечно, классы с углубленным изучением предметов, гимназии и лицеи. Но далеко не все ученики из этих привилегированных классов и учебных заведений «берут» даваемое им образование, а чаще следуют решениям родителей.

Приведу результаты моего небольшого исследования. В бытность моей работы в школе я задавала школьникам следующие вопросы: «Зачем вы ходите в школу? Зачем вам учиться?» Если сравнить ответы на эти вопросы в «обычном» классе и классе с углубленным изучением физмат предметов, можно получить любопытную закономерность (оба класса 8-х). В обычном классе, где уровень подготовки был очень низким, и, в основном, дети собирались доучиться 9 класс и не продолжать учебу в школе, основными ответами были: «Чтобы получить аттестат об общем среднем образовании, потому что без этого не берут в то училище/ПТУ/колледж, куда я хочу». Причем почти все ученики уже определили направление, куда они пойдут. Был мальчик, который твердил, что он хочет работать в цирке, ходил на всевозможные курсы/кружки по цирковой акробатической подготовке. Несмотря на всю свою гиперподвижность, честно всегда учил и готовил уроки. В противовес этому, в углубленном классе училась девочка, которая мечтала стать актрисой, была дочерью известного режиссера (неоднократного номинанта на премию Золотая Маска), которая отвечала на этот же вопрос, что ей вообще школьное образование не нужно, потому что она уже снимается, потому что будет поступать в театральный, а сидит в этом классе, потому что так хотят родители.

Что характерно, ответ: «Так захотели родители» – был почти в 40% случаях. А 60% учеников учились в физмат-классе только потому, что они легко и просто усваивали все материалы, не прилагая к этому никаких усилий. И только 20% впахивали, интересовались всем, на что им хватало сил (если хватало только на школьную программу, они своим трудом её осваивали, если хватало на большее, то они уже интересовались и олимпиадными задачами и спецкурсами). Для чего же я такое большое введение сделала? А для того, чтобы как-то обосновать поступления в различные институты, а уже из этого понять принципы трудоустройства студентов и выпускников вузов.

Кто поступает на мехмат и почему

Есть абитуриенты, для которых «создан» мехмат. Это бывшие школьники, которые заканчивали элитные математические школы (СУНЦ, московская 57 школа, Кировский математический лицей), большинство учеников которых уже представляют себе, что такое научная работа, что такое полноценная исследовательская работа. Обычно именно они, поступив на мехмат, получают то, что хотели и чувствуют себя абсолютно на своем месте.

Есть абитуриенты, которые всегда были отличниками по школьной программе и свободно могут пройти вступительные экзамены по математике (не понимая, что мехмат это сугубо теоретический факультет). Часто такие абитуриенты перерастают в троечников, еле сдающих сессию, или быстро вылетают с мехмата.

А есть те, кто поступает на этот факультет, потому что так ОЧЕНЬ ХОТЕЛИ родители, но таких мало. Каждый абитуриент по-своему объясняет, почему он поступил на мехмат: заниматься наукой, самый престижный математический факультет и т.д.

Для кого создан мехмат? Для каких именно студентов? Садовничий в одном из интервью рассказывал, что мехмат для тех, кто хочет наукой заниматься. Но это сугубо его личное мнение.

Как я поступила на мехмат и начала работать

К окончанию своего физико-математического лицея я поступила в 5 различных вузов и выбрала самый престижный. Ничего особо не зная о мехмате и чем там занимаются. Мне всю жизнь нравилась математика, а отсутствие таких предметов, как химия и большинство гуманитарных предметов, считала несомненным плюсом. К тому же я была очень горда, что поступила на тот же факультет что и мои родители. В итоге выбор был сделан. Я пошла учиться на мехмат.

Очень быстро я поняла, что математика в на мехмате это совсем не то, что в школе, изучение её пошло у меня намного тяжелее. Следующей мыслью у меня было, что я совершенно не хочу здесь учиться, что я не понимаю, куда я пойду работать со всем багажом полученных знаний. Мне не хватало прикладных задач. Я не могла понять ни на одном предмете, в какой профессии это может пригодиться, а соответственно, понять, куда же я хочу пойти работать после окончания. Иногда такие мысли были настолько нерадостными, что я тихо в уголочке иногда нет-нет и всплакну.

Но то ли мой характер, то ли мысль о том, что если уж я изучаю и разбираюсь в таких сложных науках, то в любом другом я быстро разберусь, удержали меня на мехмате. Но было тяжело. Хотелось почувствовать, что я могу прикладывать куда-то свои знания, работать было на первых курсах некогда, да и, честно говоря, изучать что-то дополнительное часто не хватало сил.

Тогда я нашла временное решение. Это были спецкурс на мехмате по педагогике. Попав туда, я почувствовала себя как рыба в воде, я получила ощущение, что хоть какую-то профессию я получаю, а не просто сижу учу математику и все. Именно после этих курсов я попала в школу. Где проработала 2 года и была безумно счастлива. Школе были посвящены 3-4 курс.

А что делали в это время другие? Кто-то, как и следует на мехмате, занимался наукой, а кто-то уже работал. Куда шли работать мои однокурсники? В банки (всевозможные позиции), программистами и тестерами, в страховые компании. Многие подрабатывали репетиторством. Были, конечно, и другие варианты, но они, скорее, уже были исключениями, чем правилами.

После двух лет в школе, денег на жилье в общежитии хватало, но на съем квартиры даже близко не было. В той школе, где я работала, директором был доцент с мехмата, его сын с ВМиК и его однокурсник преподавали информатику. Никто из них не собирался увольняться, они рассчитывали на квартиры, которые полагаются молодым специалистам в школе, но было одно «но». Они были москвичами и, в отличие от меня, им было, где жить. Итак, необходимость после 5-го курса снимать квартиру (в аспирантуру я не собиралась), вынудила меня начать искать после 4-го курса работу.

Процесс был долгим и мучительным. Было направление, куда я хотела: разработка и внедрение КИС (на четвертом курсе стала интересоваться КИСами и даже в течение года ходила на платные курсы, где была обзорка по основным программным решениям и направлениям разработки). Честно писала резюме номер раз.

А еще было направление, куда я не очень хотела, но база для которого у меня была самая основательная: это идти работать актуарием (я заканчивала экономический поток, и нас достаточно долго натаскивали на актуарную математику). Честно писала резюме номер два.

Было направление, куда особо не хотелось, но были достаточно большие шансы попасть: это финансовая аналитика. Честно писала резюме номер три.

Почему я достаточно долго искала себе место работы? Потому что, несмотря на то, что я ничего толком не умела и была абсолютно без опыта работы, у меня были достаточно большие амбиции. И когда мне говорили: «Мы Вас будем обучать полгода, поэтому Вы испытательный срок будете проходить полгода», меня это не устраивало. Я пыталась возражать, что если я все очень быстро усвою (мехматская закалка), то испытательный срок, наверно, стоит сократить. Со мной мало кто соглашался. В итоге, пройдя больше 2-х десятков собеседований (сначала ходила на все, потом научилась отрубать пустышки на уровне звонка), попала на собеседование в фирму, через наш ГЗ-шный форум. Тут в маленькой фирме я нашла все, что мне хотелось. После достаточно длительного собеседования директор сказал, что решил меня взять после 3-ей минуты. Для него главным аргументом было то, что я с мехмата. Он сам заканчивал в свое время ВМиК, остальные два директора тоже с ВМиКа. В итоге 70% сотрудников это мехмат + ВМиК + физфак. В этой фирме слились все мои желания. Во-первых, фирма занимается разработкой и внедрением КИС. Во-вторых, все-таки МГУ объединяет, и образование, полученное в одном месте, позволяет легче находить общий язык. В-третьих, в этой фирме не было никаких ограничений по продвижению вперед. Если ты что-то делаешь лучше, чем другие, несмотря на то, что ты работаешь полгода, а другой сотрудник пять лет, тебя будут продвигать.

Последнее трям

Правильно ли я сделала, поступив на мехмат? Сейчас я могу сказать: «Да!» Что мне дало образование на мехмате? Как говорит мой папа (выпускник матмеха), если меня попросят построить ракету, я её возьму и построю, хотя меня этому не учили. Сейчас, спустя несколько лет после окончания мехмата, я считаю, что на мехмате есть место и мне, и тем, кто действительно занимается наукой. Как искать работу? Если нет четкого представления по поводу того, куда идти работать, на мехмате почти нереально найти ответ на этот вопрос. Поэтому интересуйтесь во внешних источниках: курсы, уже работающие приятели, различные проводимые встречи (в частности в МГУ), и вы обязательно найдете именно то, что хотите найти.

Сытикова С.А., ведущий бизнес-аналитик,
компания "КУРС"

Напутствие

Изложенные в методическом курсе материалы – это тот небольшой, но базовый набор инструментов, применяя которые, вы сможете сделать первые, грамотные шаги к обретению нужной работы, желаемого профессионального и, соответственно, социального статуса.

Составители курса уже готовят следующие материалы по теме трудоустройства, которые будут сводить к минимуму возможные ошибки при поиске работы, адаптации на новом месте и т.д.

Главная мысль и идея, которые хотели донести составители, заключается в следующем: то, что вы изучаете сейчас, то, чему учитесь на выбранном факультете, все это не зря, все это имеет выход и потребность в обществе. Востребованность в выпускниках-специалистах лучшего вуза страны явная, несмотря на временные экономические катаклизмы и сложности.

Дорогу осилит идущий! Желаем вам успешной дороги к своим целям!

Кадрово-консалтинговая компания
«Независимые консультанты»

Словарь терминов

Аутстаффинг - привлечение компанией внештатного специалиста (фрилансера), имеющего соответствующие знания, профессиональные навыки и опыт на время выполнения определённого проекта.

Белая зарплата — официально выплачиваемая заработная плата, с которой уплачены все налоги. В настоящее время процент работодателей, выплачивающих «белую» зарплату, неуклонно растет в связи с ростом правовой грамотности сотрудников и активизацией работы налоговых органов, составляющих данные о заработной плате с данными о собственности налогоплательщиков.

Вторичная занятость хорошо знакомо большинству россиян ещё с советских времен, хотя именно в тот период возможности вторичной занятости и совместительства были ограничены законодательством. В узком смысле это понятие также используется для неработающих слоёв населения (например, студенты, пенсионеры), в качестве характеристики для их не-основного занятия. В широком смысле под понятием вторичная занятость понимают деятельность граждан, связанную с дополнительной работой помимо основного места работы. Выступает в различных формах: совместительство, по контракту, - случайная, разовая работа и т. д. Не считается таковой работа на нескольких предприятиях, когда это обусловлено родом деятельности по основному месту работы, т. е. командировки, временные перемещения.

ДМС - Добровольное медицинское страхование является дополнительной программой к установленному объёму медицинской помощи, что действует для лиц, указанных страхователями в качестве выгодополучателей. ДМС осуществляется за счёт средств определённого бюджета, личных взносов граждан, взносов работодателя. Следует отметить, что ДМС страхует не здоровье, но затраты на лечение; последние возмещаются застрахованному обыкновенно или по этапу медицинского вмешательства, или по видам оказанной медицинской помощи, или по долям расходов на оплату оказанной медицинской помощи.

Интервьюер - 1. Тот, кто берет интервью у кого-либо, в частности у кандидата на собеседовании. 2. Специалист в области интервью

Испытательный срок - это период времени, который определяется организацией для кандидата предварительно принятого на работу, в течение одного соискатель при исполнении работы должен подтвердить свои профессиональные качества трудиться по данной специальности и на конкретной должности. Если кандидат подтверждает свои профессиональные качества, то зачисляется на постоянную работу в штат организации. Если не подтверждает, то увольняется как не выдержавший испытание по специальности и в должности.

МС - Медицинское страхование — форма социальной защиты интересов населения в охране здоровья, выражающаяся в гарантии получения медицинской помощи при возникновении страхового случая за счёт накопленных средств.

НДФЛ - Подоходный налог — основной вид прямых налогов. Исчисляется в процентах от совокупного дохода юридических и физических лиц за вычетом документально подтверждённых расходов, в соответствии с действующим законодательством.

Парттайм (Part-time) – неполная занятость. Это система трудоустройства, при которой продолжительность рабочего времени значительно ниже нормативной, установленной для данного вида деятельности или профессии в данной организации или в отрасли. Другими словами, это частичная занятость, относительная занятость.

ПВК - профессионально важные качества. К ним относятся: уровень профессиональной квалификации, стаж и опыт специалиста, уровень образования и повышения квалификации, психологические особенности кандидата.

Серая зарплата - плата, меньшая часть которой выплачивается официально с уплатой налогов, а часть в конверте.

Собеседование - это деловое знакомство кадровой службы организации с кандидатом, в целях создания о нем представления на основе определенных данных, способствующих или нет принятию решения, о его трудоустройстве.

Фрилансер (freelancer – «свободный копьеносец», наёмник, в переносном значении – вольный художник) – человек, выполняющий работу без заключения долгосрочного договора с работодателем, нанимаемый только для выполнения определенного перечня работ (внештатный работник). Также Ф. является работник, приглашенный для выполнения работ в ходе аутстаффинга . Будучи вне постоянного штата какой-либо компании, Ф. может одновременно выполнять заказы для разных клиентов.

Фултайм (full time) - полная занятость. Это система трудоустройства, при которой продолжительность рабочего времени составляет полный рабочий день, установленный для данного вида деятельности или профессии в данной организации или в данной отрасли.

