

## Как взаимодействовать со знакомыми

К кому следует обратиться за помощью?

Но пока до предложений еще далеко и вы только приступаете к поиску, задействовать знакомых следует обязательно. Чем больше народу будет знать о том, что вы ищете работу, тем лучше. Некоторые соискатели делятся этой своей проблемой даже со случайными собеседниками, вплоть до попутчиков в транспорте дальнего следования.

Условно знакомых, которые могут помочь вам в вашем нелегком деле, можно разделить на две группы.

1. Те, с кем вы устанавливали по ходу работы профессиональные контакты. Это бывшие ваши начальники с предыдущих мест работы, сотрудники (с прошлой работы или с последней, но перешедшие раньше вас в другие организации); партнеры; клиенты; бывшие преподаватели и научные руководители; коллеги, с которыми вы познакомились на выставках, семинарах, и т.д. Если эти люди знают вас как хорошего специалиста и к тому же хорошо к вам относятся, вы вполне можете обратиться к ним.
2. Собственно знакомые - родственники, друзья, приятели, соседи, бывшие одноклассники и однокурсники, а также их жены, мужья, родители, дети и т.д. и т.п.

Словом, перелистайте старые записные книжки, поговорите с близкими и составьте список людей, которые могут оказаться вам полезны. Причем, как показывает практика, включать в этот список стоит не только тех (а может быть, и не *столько* тех), чья профессиональная деятельность относится к интересующей вас сфере, сколько вообще отзывчивых людей с широким кругом общения, которые хорошо к вам относятся и готовы помочь. У них есть свои родственники, друзья и приятели, а у тех свои... Очень может быть, что именно в этой толпе затерялся человек, который вам нужен. Ваша задача - его найти.

И еще один совет, можно даже сказать, личная просьба. Если вы, закинув широкую агентурную сеть, поймаете в нее какого-нибудь специалиста по кадрам (сотрудника фирмы или работника кадрового агентства), **не ждите, что он(а) одним махом решит все ваши проблемы!** Если бы вы знали, сколько нашему брату (или нашей сестре) приходится слышать просьб: будь другом, устрой куда-нибудь. Если кадровик (в агентстве или на фирме) занимается *подбором* персонала, то он (а) целиком и полностью зависит от воли хозяина (работодателя) и не имеет никакой возможности "пристроить" своего знакомого, если тот не подходит под требования. А если ваш "агент" окажется специалистом по *трудоустройству*, то, извините, его работа стоит денег, почему он должен для вас делать ее бесплатно? Максимум, чем вам могут помочь мои коллеги: это *рассмотреть вашу кандидатуру на общих основаниях*. Кто-то из журналистов очень удачно сравнил подобный процесс с поступлением в престижный вуз в застойные времена. Тогда преподаватели говорили так: "Блат - это когда на экзамене не заваливают специально, а ставят ту отметку, которую ты заслужил".

*Чем реально могут помочь знакомые в поиске работы?*

Естественно, что когда человек сообщает кому-либо о том, что ищет работу, он не ждет, что собеседник тут же выдаст ему вожделенное предложение, подобно тому как фокусник вынимает кролика из шляпы. Каждый из нас предполагает следующие варианты развития событий:

- *желаемую работу предоставят в самое ближайшее время*. Идеально, но слишком маловероятно;
- *работу предложат, но не совсем такую, какую хотелось бы*. Ну, что же, есть над чем подумать;
- *работу предоставят, но не сейчас, а в некоем обозримом будущем*;
- познакомят с кем-то, кто *подбирает персонал* нужного направления или собирается это делать;
  - *сообщат об открывающихся вакансиях или* о том, что где-то это планируется. Это прямая помощь. Но не забывайте, что возможна и косвенная. Может быть, кто-то из вашего окружения:
    - имеет компьютер;
    - имеет дома факс;
    - имеет доступ в Интернет;
    - хорошо умеет составлять резюме;
    - недавно искал работу и может поделиться опытом;
- большую часть времени находится дома и не имеет ничего против, чтобы вы оставили его телефон в качестве контактного.

*Как просить знакомых о содействии?*

Поиск работы заодно поможет вам возобновить старые связи. Сколько лет вы не видели ваших одноклассников, однокурсников, старых друзей, бывших сослуживцев? Теперь появился повод с ними пообщаться. Нет ничего страшного в том, если вы позвоните даже дальнему знакомому, с которым лет пять назад работали вместе или встречались на прошлогодней выставке. С такими людьми, конечно, нет необходимости ударяться в долгие воспоминания. Напомните о себе и после вежливого *Как поживаете?* и *Можете ли уделить мне пару минут?* сразу сообщите причину звонка. Например: *Ищу работу и решил обратиться к вам за помощью. Может быть, вы что-нибудь посоветуете?*

В большинстве случаев даже самые близкие вам люди не очень хорошо представляют себе, в чем заключается ваша работа и что именно вы, как профессионал, умеете. (Если не верите, проведите эксперимент и задайте им пару-тройку вопросов: узнаете много нового и интересного для себя.) Чего же хотеть от людей менее близких, к тому же отнюдь не являющихся специалистами в вашей сфере? Поэтому не удивляйтесь, если, прослышав, что вы уволились с должности банковского операциониста, двоюродная тетя начнет хлопотать, чтобы вас взяли бухгалтером в ДЭЗ - для нее эти профессии очень близки. Поэтому когда обращаетесь к кому-либо с сообщением о ваших проблемах, то будьте конкретны и четко формулируйте должность и/или сферу предполагаемой деятельности. Скажем:

*Я ищу работу кладовщика на складе непродовольственных товаров Или:*

*Меня интересует должность секретаря, но только в коммерческой фирме.*

Или:

*Я инженер-сметчик, ищу работу по специальности.*

Если у вас нет опыта работы или вас интересуют разные варианты, не стоит перечислять их все, особенно малознакомым людям. Сначала определите одну-две наиболее вероятные должности и спрашивайте: *не нужна ли секретарь-машинистка или оператор ЭВМ?* Или, в крайнем случае: *я вышла на пенсию и хотела бы подрабатывать. Нет ли какой-нибудь работы, не требующей специальной квалификации?*

Если вы встретили в собеседнике полное понимание и желание вам помочь и знаете, что он действительно в состоянии это сделать, то дайте ему свое резюме.

*Как общаться с "работодателем по рекомендации"?*

Результатом деятельности вашей агентурной сети может быть:

- предложение работы от знакомого человека (в той же организации, где он служит);
- знакомство с работодателем (вас лично представят);
- координаты по рекомендации (вам нужно будет позвонить и сказать, как в добрые старые времена: "Я от Ивана Ивановича" и дальше: "Я такой-то, работал там-то, умею то-то, учился там-то, ищу такую-то работу");
- просто координаты организации, где подбирают такого специалиста. В этом случае вам также нужно будет позвонить кадровику или предварительно отправить свои данные по факсу или электронной почте. Не забудьте, что вместе с резюме обязательно нужно отправить и сопроводительное письмо.

В телефонном разговоре будьте одновременно и тактичны и настойчивы. Если вам четко дадут понять, что вряд ли смогут помочь (к сожалению, случается и такое), все равно поблагодарите за беседу и вежливо распрощайтесь. Если же собеседник проявит некоторую нерешительность, то попробуйте добиться от него более четкого ответа.

- Скажите, когда можно вам перезвонить?
- Могу ли я пока прислать вам свое резюме, чтобы вы ознакомились с моими данными?
- Может быть, вы мне что-нибудь посоветуете?
- Не могли бы вы порекомендовать кого-нибудь, к кому я мог бы обратиться?,

Встреча с "работодателем по рекомендации" - то же собеседование. С одной стороны, оно вас больше обязывает - все-таки вы пришли не "с улицы" и должны "поддерживать марку". С другой стороны, вы хорошо знаете, куда и к кому идете, и имеете возможность подготовиться. Постарайтесь как можно больше узнать и об организации, и о человеке, с которым предстоит встреча. Разумеется, это не значит, что надо приносить с собой борзого щенка, даже если ваш потенциальный работодатель увлекается собаководством. Но если он интересуется футболом, вполне допустимо как бы невзначай коснуться в разговоре последнего международного турнира. Познакомьтесь с его секретаршей или женой (если вы общаетесь по домашнему телефону), пусть она знает вас по имени. В разговоре не забывайте, что упомянуть об общих знакомых можно и даже желательно, а вот сплетничать о них или отзываться о ком-то плохо - совершенно недопустимо. Столь же недопустимо, как занимать лишнее время второстепенными разговорами, в особенности жалобами на собственные проблемы. Если вас направят к какому-то другому человеку, обязательно сообщите своему "патрону" о результате. Вне зависимости от того, состоится ваше сотрудничество или нет, обязательно поблагодарите его - в личной беседе, по телефону или письменно.

## **Как взаимодействовать со службой занятости.**

***Дни карьеры, ярмарки вакансий,***

## **а также форумы, семинары и прочее**

Признаюсь честно, что ярмарки вакансий и прочие подобные *мероприятия* - единственный метод поиска работы, которым я никогда сама не пользовалась. Только однажды я попыталась, было к нему прибегнуть, но из этого ровным счетом ничего не вышло.

Поэтому для подготовки этого раздела я получала информацию, с одной стороны, из СМИ, с другой - из отзывов тех, кто приходил ко мне на консультации, а также со слов знакомых, выступавших с обеих сторон баррикад: и в качестве соискателей, и в качестве работодателей. Надо сказать, данные оказались весьма противоречивы, поэтому попробую свести их к некоему общему знаменателю. Итак:

- Ярмарки и иже с ними бывают общие и специализированные (молодежные и/или студенческие, женские, отраслевые, например фармацевтические, для бывших военных и т.д.). Последние более четко организованы и соответственно производят впечатление более эффективных. С другой стороны, общие мероприятия разнообразнее и предоставляют более широкие возможности и для большего числа заинтересованных.
- Подавляющее число работодателей составляют государственные структуры. Из коммерческих структур присутствуют лишь те, кто не предъявляет высоких требований к соискателям.
- Поскольку организациям нет смысла приходить в подобные места с одной-двумя вакансиями, то заявки на участие подают только те из них, кто набирает большое количество персонала, т.е. достаточно крупные.
- Из профессий преобладают рабочие специальности и персон низшего звена. Сами понимаете, что искать эксклюзивного специалиста на ярмарке никто не станет. Обычно список вакансий разбавляют одной-тремя престижными вакансиями, но делается это только для того, чтобы в отчете можно было сказать: были представлены вакансии от уборщицы до топ-менеджера.
- До кризиса августа 1998 г. ярмарки вакансий представляли собой довольно скучное зрелище, работодателей там было чуть ли не больше, чем желающих эту работу получить. Сейчас ситуация кардинально изменилась, и публики собирается великое множество, в чем я имела возможность убедиться лично.
- Основной контингент посетителей составляют так называемые "проблемные группы": пенсионеры, безработные с большим стажем, люди всех возрастов, не имеющие опыта работы. Соответственно работодатели не надеются встретить в подобных местах "крутых" профессионалов и не предъявляют к соискателям высоких требований.
- Основные методы вербовки будущих сотрудников - это анкеты организаций и списки вакансий на стендах.

Помимо прямой информации о вакансиях на ярмарках и тому подобных мероприятиях можно получить еще массу косвенной, но полезной информации, например сведения об организациях, статистические данные Департамента труда и занятости и т.д., а также приобрести литературу по проблемам трудоустройства, прессу, различные специальные выпуски и бюллетени и т.п. • Огромной популярностью на ярмарках вакансий и днях карьеры пользуются дежурящие там **консультанты по проблемам трудоустройства, психологи и специалисты по профориентации**. Вот так в общем и целом выглядит картина этого метода поиска работы. Насколько он вам подходит и следует ли к нему прибегать - решать вам самим. С моей точки зрения, он наиболее удобен тем соискателям, кто не очень уверен в своих силах, не ставит себе высоких целей и не претендует на солидные должности. Всем остальным можно не беспокоиться.

## **Как напрямую взаимодействовать с работодателем**

Этот метод подходит прежде всего уверенным в себе людям, чья самооценка не пострадает даже в случае не очень тактичного отказа. Тем, кто умеет преодолевать трудности и не склонен впасть из-за пустяков в длительную депрессию. А уж сочтете вы себя таковым или предпочтете поберечь нервы и из-за этого, возможно, лишиться нескольких отличных вариантов трудоустройства - это решать вам самому.

Если говорить не о психологических, а о профессиональных и иных сторонах проблемы, то прямое обращение к работодателю может быть полезно:

- узким специалистам, профессионалам в конкретной области, знатокам определенного товара и т.д. Допустим, секретарю, продавцу или бухгалтеру (если только у них нет каких-то особых пожеланий) нет смысла "стучаться во все двери подряд". А вот для программистов, разрабатывающих компьютерные игры, менеджеров по продажам ювелирных изделий, вузовских преподавателей истории зарубежной литературы или, например, корректоров - есть, и самый прямой;
- соискателям, которых интересует работа на определенных условиях. Наиболее распространенный вариант - в нужном рай-оне, например поближе к дому. В этом случае вам желательно обзвонить или обойти подходящие организации в определенном радиусе;
- тем, кто хочет устроиться на работу в данную конкретную организацию.

Соответственно целям производится отбор организаций:

- по специализации;
- по территориальному признаку;
- единственная и неповторимая.

*Где можно получить необходимую информацию об организациях в интересующей сфере?*

Если вы ищете работу в определенной сфере и не знаете, в какие именно организации стоит обратиться, то ваш самый верный помощник - это СМИ. Упоминание о компании в телевизионной передаче, радиорепортаж об открытии филиала, появление новой рекламы в прессе - все это говорит о том, что дела фирмы идут успешно. Из газет и журналов особое внимание стоит обратить на *рекламные и специальные издания*. Успешные торговые фирмы или компании, предоставляющие услуги, публикуют свою рекламу в общих ("Экстра М", "Оптовик", "Товары и цены" и т.д.) и отраслевых рекламных изданиях. В специальных газетах и журналах можно найти не только рекламу, но и, скажем, интервью с руководителями или сотрудниками, упоминания о компаниях в аналитических статьях, таблицах рейтингов и т.д.

Отличный способ получить представление об организациях, специализирующихся в той или иной области, - это посещение **тематических выставок**. Чем крупнее и престижнее выставка, тем больше на ней представлено различных компаний. По расположению, размеру и оформлению стенда можно составить представление об успешности фирмы, по количеству посетителей - об ее популярности, по тому, как работают и общаются с посетителями выставки представители организации, - об уровне корпоративной культуры. На подобных выставках можно не только получить интересующую информацию, но и завязать полезные знакомства. На выставках компании обычно стараются продемонстрировать себя с самой лучшей стороны, и сотрудники, приняв вас за потенциального клиента, охотно ответят на ваши вопросы, вручат листовки с информацией, визитные карточки и т.д. Маленький совет: если вы не являетесь уникальным специалистом, ну просто подарком для фирмы, или если на стендах нет объявлений о наборе персонала, то не торопитесь рассказывать всем и каждому, что вы ищете работу. Может быть, облюбованная вами компания с удовольствием примет вас в свои ряды, но во время выставки люди обычно очень загружены и им, мягко говоря, не до этого. Поэтому лучшее, что вы можете сделать, - это не раскрывать свои карты раньше времени. Ненавязчиво выясните все, что вас интересует, вежливо поблагодарите и с достоинством удалитесь, прихватив с собой контактную информацию. Если это крупная фирма, можете на другой же день позвонить в отдел персонала - как правило, кадровиков выставка не касается и даже в период экспозиционной "страды" они продолжают работу в офисе. Если же вы заинтересовались небольшой фирмой, то подождите несколько дней, пока выставка закончится и сотрудники успеют прийти в себя.

Очень полезны как для добычи разведанных, так и для установления нужных контактов разного рода *семинары, симпозиумы, конференции, презентации, ярмарки, клубы по интересам* и прочие *профессиональные "тусовки"*. Сведения о них (как и о выставках) можно почерпнуть из СМИ (особенно специальных) и Интернета.

Для тех же, кто ищет работу "попроще" и не хочет усложнять себе жизнь, можно посоветовать самый простой и доступный источник информации - **телефонный справочник**. Те, кто имеет доступ в Интернет, найдут много полезного для себя на многочисленных специализированных сайтах.

Вне зависимости от того, претендуете вы на должность продавца или топ-менеджера, большую помощь в деле сбора сведений о возможных местах работы могут оказать ваши знакомые (или знакомые знакомых), которые трудятся в той же области.

*Как раздобыть сведения о конкретной организации?*

Самый эффективный способ - это найти **знакомых** среди нынешних или бывших сотрудников организации, ее партнеров или клиентов. Таким образом вы сможете получить, как говорится, "из первых рук" такую информацию, которой нигде больше не найдете.

Другой вариант - поискать сведения о компании в **Интернете**. Во-первых, у всех более или менее приличных организаций существует собственный сайт - электронная страница, на которой они рассказывают о себе и даже, возможно, публикуют свои вакансии. Во-вторых, *электронная поисковая система* поможет вам собрать и некоторую объективную информацию, вплоть до рейтинга компании.

Тем, кто имеет некоторую склонность к авантюризму, можно порекомендовать и такой ход: позвонить в интересующую организацию и представиться клиентом (поставщиком, предложить сотрудничество, партнерство и т.д. - в зависимости от специфики). Таким образом вы сможете получить ответ на многие вопросы, которые вас интересуют.

*Какого рода информация может оказаться полезной?*

Чем больше информации об организации вам удастся раздобыть, тем лучше. В идеале этот перечень может включать следующие сведения:

- 1) название;
- 2) форма собственности;
- 3) расположение и точный почтовый адрес;
- 4) способы контакта (телефон, факс, электронный адрес);
- 5) сфера(ы) деятельности;
- 6) информацию о системе распространения, сбыта, рекламы (для коммерческих фирм);
- 7) размеры организации, количество служащих;
- 8) подразделения;

- 9) должность(и), которая(ые) может (могут) вас заинтересовать;
- 10) требования к сотрудникам вообще и к претендентам на эту должность в частности;
  - 11) условия труда;
  - 12) уровень оплаты;
- 13) наличие социального пакета, льгот, премий, бонусов, возможности дополнительного обучения и др.;
- 14) корпоративная культура организации (включая систему взаимоотношений в организации, психологический климат, методы руководства и так далее);
- 15) система подбора персонала вплоть до имени человека, отвечающего за эту работу.

Разумеется, маловероятно, что у вас получится собрать все эти данные, но, как говорят в народе, к этому стоит стремиться.

*Как установить контакт с интересующей организацией?*

Лучший вариант предварительного контакта - это **телефонный звонок**. Допустимо также **электронное** или **факсовое сообщение**, состоящее из комплекта *резюме + сопроводительное письмо*, или личный **визит** (без предварительного звонка). Однако во втором случае вы рискуете не застать на месте нужного человека и напрасно, как выражаются одесситы, "протопать ноги", в первом же случае велика вероятность, что ваши данные приберут куда-нибудь подальше до лучших времен и благополучно о них забудут или и вовсе выкинут в корзину для бумаг - какое еще резюме, нам никто не нужен!

Итак, телефонный звонок. Подготовьтесь к нему соответствующим образом (как - мы с вами уже обсуждали).

Если вам не удалось узнать телефон отдела кадров или менеджера по персоналу или если офис оснащен единой телефонной станцией, то трубку, скорее всего, снимет секретарь. Весьма вероятно, что, когда вы спросите Порфирия Петровича или попросите соединить вас с начальником отдела кадров, она поинтересуется: "По какому вопросу?" Лучше всего сказать обтекаемо, что-нибудь вроде: "По вопросу сотрудничества". Если вы сразу признаетесь, что ищете работу, то, скорее всего, услышите в ответ: "Нам никто не нужен" или, в крайнем случае, "Пришлите резюме, если ваши данные нас интересуют, мы позвоним". Вариант: "По личному делу" крайне нежелателен. Скорее всего, вас соединят, но при этом секретарь обязательно сочтет своим долгом сообщить: "Порфирий Петрович, вам звонят по личному вопросу". А Порфирий Петрович, узнав, в чем дело, просто разозлится на вас: какое такое право вы имеете представляться его личным знакомым?!

Иногда секретарь формулирует свой вопрос так: "Как вас представить?" В этом случае особо отчаянные натуры называют свое имя и фамилию в надежде на то, что Порфирий Петрович, услышав незнакомое имя, согласится на разговор хотя бы из любопытства. Но если вы не любитель экспериментов, то лучше сослаться на то же самое сотрудничество.

Бывает, что секретарь попадется чересчур дотошный или бдительный (может, натура такая, может, указания от начальства были, а может, в вашем голосе прозвучала неуверенность). Если она начнет уточнять и требовать подробностей, не виляйте, скажите честно: "трудоустройство". В ответ на указание прислать резюме попробуйте все-таки настоять на предварительном разговоре, а если не получится, то хотя бы узнать, на чье имя должно быть письмо.

Если Порфирий Петрович занят, не соглашайтесь на разговор ни с каким другим человеком. Спросите, когда он освободится, и обязательно перезвоните точно в указанное время. Будьте настойчивы и не бойтесь надоесть секретарю. В конце концов, это ее работа.

Будем надеяться, что удача вам улыбнулась. Секретарь оказалась сговорчивая, соединила с Порфирием Петровичем и даже подсказала, как его зовут. Значит, судьба дала вам шанс, и теперь ваша задача - правильно им воспользоваться. Поздоровайтесь, представьтесь и поинтересуйтесь, могут ли вам уделить несколько минут для разговора. Даже если Порфирий Петрович занят, он все равно спросит, кто вы такой и зачем звоните.

Ваш ответ должен выглядеть примерно так: *Я специалист в области оптовой продажи отделочных материалов и хотел бы сотрудничать с вашей компанией в качестве регионального менеджера или торгового представителя* Варианты реакции Порфирия Петровича могут быть такие:

- *Попросит прислать резюме*. Сделайте это как можно скорее, затем перезвоните (не секретарю, а самому Порфирию Петровичу), поинтересуйтесь, получил ли он письмо, все ли в порядке и когда можно будет поговорить.
- *Скажет, что не может сейчас говорить с вами, и попросит перезвонить позже*. Обязательно уточните, когда это сделать. Лучше всего предоставить ему альтернативный выбор: сразу после обеда или поближе к вечеру?
- *Сообщит, что в настоящее время нет вакансий*. Спросите, когда они могут появиться и соответственно когда вам имеет смысл позвонить в следующий раз.
- *Решительно откажет*. Поинтересуйтесь, можно ли будет обратиться в другое время или к другому человеку, не посоветует ли он вам что-нибудь, не знает ли о вакансиях в других отделах или организациях.
- *Согласится на разговор с вами*. Это хороший признак. Постарайтесь заинтересовать собой, произвести самое выгодное впечатление.

Ваш козырь в том, что собеседник, в отличие от вас, не был готов к этому звонку. Попробуйте перехватить инициативу в разговоре и за короткое время выдать максимум полезной информации.

Идеально, если у вас есть реальный источник сведений, на который вы можете сослаться. Скажем: *Акакий Акакиевич Баимачкин, замдиректора шинельной фабрики, сказал мне, что ваша компания открывает новое направление по продаже верхней одежды.* Или: *В последнем номере "Приусадебного пчеловодства" ваша фирма была названа одной из самых перспективных в стране.* Обязательно покажите знание организации, подчеркните ее солидность.

Затем переходите к рассказу о себе, опишите себя как профессионала, кратко перечислите основные навыки и достижения. Соблюдайте золотую середину - не скромничайте, но и не будьте демонстративно хвастливы и не злоупотребляйте местоимением "я". Если вы общаетесь не с коллегой, а с кадровиком, старайтесь использовать не специальную, а общедоступную терминологию.

Помните, что весь ваш монолог должен занимать всего несколько минут, а текст стоит уложить в несколько фраз. Лучше подготовиться заранее, составить план или даже записать весь текст, но, разумеется, не стоит читать по бумажке, как партийные вожди в застойные времена.

В заключение монолога еще раз обозначьте свою цель, но сформулируйте ее достойно. Не говорите: нет ли у вас работы? Скажите лучше: *хотел бы встретиться и поговорить о возможных вакансиях (или возможном сотрудничестве).*

Готовьтесь, что вас будут расспрашивать. Обычно речь заходит об образовании, опыте, местах работы, специальных навыках. Давайте четкие и правдивые ответы. Даже если затрагиваются ваши слабые стороны, постарайтесь подать их как плюсы, а не минусы. Скажем, на вопрос, есть ли у вас экономическое образование, можно ответить: *Ой, нету... А можно: У меня образование высшее техническое, я специалист по компьютерной технике, и это очень помогает в работе с бухгалтерскими программами. Но я закончила полугодовые курсы главных бухгалтеров и в прошлом году сдала экзамен на аттестат Минфина.* Вероятно, вас спросят об источнике информации о фирме (если вы еще об этом не говорили). В этом случае выставка или публикации в специализированных изданиях выглядят, разумеется, значительно солиднее, чем справочник "Золотые страницы". Но могут спросить и что-то совершенно неожиданное. Например: *"Почему вы решили, что ваша кандидатура может нас заинтересовать?"* Ответ может быть таким: *Я изучаю рынок и присматриваюсь к разным компаниям. Мне знакома ваша стратегия, и, как мне кажется, мой опыт и знания окажутся наиболее полезны именно здесь.* Но можно и не разводить турусы на колесах, а заявить прямо: *У меня пятилетний стаж закупки мороженой рыбы, а ваша фирма как раз специализируется на торговле морепродуктами.*

Если завяжется диалог, вы тоже можете задать парочку своих вопросов. Но боже вас упаси интересоваться уровнем зарплаты, это сразу произведет негативное впечатление. Лучше спросите о специфике работы, должностных обязанностях специалистов аналогичного уровня и т.д.

Ожидаемый результат подобного разговора - это приглашение приехать на собеседование. Поблагодарите собеседника, уточните и сразу же запишите себе день и час и с тем откланяйтесь. Не отнимайте время расспросами, как лучше доехать, а попросите соединить с секретарем (или, если вы от избытка переживаний положили трубку, перезвоните ей еще раз). Пусть уже она объясняет, в каком вагоне ехать, в какую сторону повернуть, выходя из метро, и какого цвета дом, за которым нужно войти во двор. Быстренько зафиксируйте все в блокноте, а затем сразу же перепишите на чистовик. Если в разговоре с представителем организации вы все-таки остановились на резюме, то не забудьте, что сам этот документ и тем более сопровождающее его письмо должны быть адаптированы именно к данной компании. Письмо, разумеется, должно быть адресовано тому, с кем вы говорили, а в тексте следует сделать ссылку на состоявшийся разговор, лучше с указанием даты.

К "эпистолярному жанру" - отправке резюме в комплекте с сопроводительным письмом можно прибегнуть и в том случае, если вы не чувствуете в себе достаточной уверенности или психологически не готовы к отказам. Но и при этом для начала лучше все-таки позвонить, узнать у секретаря имя человека, с которым нужно связываться, уточнить предпочтительную форму связи и номер факса (электронный адрес).

Разумеется, все вышесказанное относится в основном к солидным организациям и серьезным должностям. Тем, кто ищет работу повара или продавца, совсем не обязательно разводить такой политес, достаточно просто позвонить в интересующую организацию или прийти лично. Но думаю, даже соискателям рабочих специальностей или профессий "низшего" звена несколько не повредит, если они проявят при поиске работы культуру поведения и знание делового этикета.

В заключение раздела еще два универсальных совета для всех:

1. Что бы вам ни ответили, обязательно распрощайтесь по-хорошему. Никогда не знаешь, где найдешь, где потеряешь, и, раз уж представилась такая возможность, лучше "постелить соломку" заранее.
2. Никогда не унывайте. Даже если вам отказали. Даже если не слишком вежливо. Даже если отказов слишком много. Потому что даже в случае отрицательного результата опыт, который вы приобретаете в таких разговорах, бесценен. Он не только поможет вам найти работу, но и пригодится в дальнейшем, когда эта неприятная процедура будет далеко позади.

## **Как сотрудничать с агентством по трудоустройству?**

Нет никакого смысла слать туда резюме - трудоустроить будут только тех, кто заключил договор и заплатил деньги. Бесполезно также обращаться из-за конкретной одной-единственной вакансии - девятносто девять шансов из ста, что, пока вы оформите свои отношения с агентством, этой должности уже не будет. Или вакансия закроется, или выяснится, что там несколько другие условия, да и зарплата этак на треть меньше... Словом, звоните в агентство по трудоустройству, только если действительно настроены на взаимодействие с ними "по полной программе".

Единственным источником дохода таких агентств является плата от соискателей. Как уже говорилось выше, существует два этапа внесения этой платы: предварительный (зачисление в базу данных, ознакомление с банком вакансий, аванс за будущие хлопоты сотрудников и так далее), обычно это от 10 до 500 рублей и окончательный - процент от первой зарплаты (25-50%). Чем выше первая сумма, тем меньше заинтересованность агентства в вашем трудоустройстве. Поэтому советую выбирать агентства в том числе и по признаку разницы в этих цифрах. Или работать с теми, кто вообще не берет предоплаты (такие есть). Тем более что если вы устроитесь на работу каким-то другим способом (помимо агентства), то возвращать ваши деньги вам, естественно, никто не будет.

Далее агентство назначает менеджера, который будет в дальнейшем работать с вами. Форма контакта с ним (т.е. как часто и от кого должна исходить инициатива) индивидуальна на каждой фирме и зависит от уровня профессионализма. В одних случаях менеджер будет звонить вам, и сообщать о появившихся вакансиях, в других - вы сами должны будете с той или иной периодичностью звонить ему или приезжать в агентство и получать необходимую информацию, в третьих - приглашения на собеседования будут поступать уже непосредственно от работодателей.

## ***Содействие в трудоустройстве***

Содействие в трудоустройстве - это целый спектр услуг, который предлагают соискателям кадровые агентства, а также некоторые иные организации (специальные клубы для безработных, центральные газеты, например "Работа сегодня" и др.). Вне зависимости от того, обратитесь вы в агентство по трудоустройству или в агентство по подбору персонала, за эти услуги вам придется заплатить. Клубы и другие организации иногда помогают соискателям бесплатно. Вот приблизительный перечень тех видов помощи в поиске работы, которые могут вам оказать:

- 1) составление профессионального резюме на русском языке;
- 2) составление резюме на иностранных языках (чаще всего – на английском) или перевод вашего на другой язык;
- 3) факсовая рассылка ваших данных по указанным вами номерам;
- 4) услуги электронной почты;
- 5) занесение информации о вас в банки данных других кадровых агентств;
- 6) размещение объявления о поиске работы на специализированных сайтах интернета;
- 7) отслеживание вакансий вашего направления в различных источниках (например, в том же интернете);
- 8) консультации специалистов по трудоустройству;
- 9) консультации психологов;
  
- 10) консультации имиджмейкеров;
- 11) юридические консультации;
- 12) семинары и форумы по проблемам трудоустройства;
- 13) психологическое тестирование;
- 14) психологические тренинги для ищущих работу;
- 15) профориентационное тестирование и консультации;
- 16) профессиональное тестирование. Эта услуга особенно эффективна для тех, кто имел перерыв в работе и боится, что утратил некоторые навыки, а также для соискателей должностей, на которых они никогда не числились, но имеют некоторые знания и представления об этой работе. Например, лаборант института хочет найти работу секретаря в коммерческой фирме или вчерашний секретарь, сумевшая освоить на последнем месте навыки кадровой работы, бухгалтерского дела, маркетинга или рекламы, решает попробовать свои силы в соискании вакансии менеджера по персоналу, младшего бухгалтера или специалиста по маркетингу.

Разумеется, этот список не является полным и универсальным. В одном месте вам смогут предложить еще какие-то виды услуг, в другом удивятся, что та услуга, которая вас заинтересовала, вообще существует на белом свете. Чтобы узнать, где конкретно вы можете получить нужную вам помощь, ознакомьтесь, прежде всего, с центральными изданиями по проблемам поиска работы. Некоторую информацию вы сможете получить также в районном или городском отделении Центра занятости, на ярмарках вакансий, днях карьеры и т.д.

В отличие от услуг по трудоустройству вообще, услуги по содействию в трудоустройстве достаточно конкретны и "осязаемы" - здесь вы, по крайней мере, знаете, за что платите, и имеете возможность получить реальный результат в виде резюме, психологического заключения, ответов на интересующие вас вопросы и т.д. Но вне зависимости от того, поручили ли вы специалистам ваше трудоустройство или обратились за отдельной услугой, помните, что ваши менеджеры - это не "двое из ларца, одинаковы с лица", которые теперь возьмут на себя все ваши заботы и будут делать за вас все, даже пальцы загибать. Ни на минуту не

прекращайте собственных усилий, продолжайте отслеживать объявления

## **Как взаимодействовать с агентством по подбору персонала**

Агентства по подбору персонала стали появляться в нашей стране около десяти лет назад. И одновременно с ними возникло и два мифа, две диаметрально противоположные точки зрения на их работу. Согласно первой из них, кадровое агентство - это что-то вроде биржи труда, только осуществляющей трудоустройство в коммерческие компании. А раз так, то задача агентства - найти работу каждому, кто туда обратился. И если этого не происходит, соискатель имеет полное право чувствовать себя оскорбленным - такое сязкое нехорошее агентство, не помогло.

По второй версии, все агентства работают исключительно с элитой. Тем, кто старше тридцати пяти (а то и тридцати) лет, у кого нет престижного образования и опыта работы на инофирмах, чьи имя и фамилия звучат как-нибудь "не совсем по-нашему" или во внешности проглядываются какие-то нерусские черты, кто не владеет компьютером на уровне хакера и не говорит свободно на нескольких языках - у тех нет никаких шансов найти работу с помощью кадрового агентства, не стоит даже пытаться. И если первый миф с течением времени и ростом культуры поиска работы стал потихонечку забываться и уходить в небытие, то второй до сих пор изволил жить и благополучно здравствовать.

ту при помощи кадровых агентств не слишком часто. Но каждый менеджер по подбору персонала легко вспомнит случаи из своей практики, когда соискатель, который был старше других кандидатов или даже не имел высшего образования, обошел своих конкурентов, потому что у него был нужный опыт работы в нужной области. Причем чем реже встречаются специалисты такой квалификации в данной области, тем больше у соискателя шансов на трудоустройство.

Словом, если вы уверены в своих силах и знаете, что являетесь хорошим специалистом, то смело откликайтесь на объявления кадровых агентств. Без подходящего опыта обращаться в агентства есть смысл только начинающим секретарям и менеджерам по персоналу. Секретаря на телефон в отдельных случаях могут принять на работу и без всякого опыта (в тех же самых агентствах, например, тоже нужны секретари и диспетчеры). Что же касается менеджеров, то некоторые агентства, особенно молодые, иногда принимают в свои ряды и тех, кто еще никогда не работал по этой специальности, но готов обучаться. Когда-то я сама освоила профессию менеджера по персоналу именно так.

## **Какие вакансии встречаются в агентствах по подбору персонала?**

На сегодняшний день практически в каждой коммерческой фирме имеется собственный отдел кадров или хотя бы специалист по подбору персонала. И если речь идет о закрытии ходовой вакансии, организации предпочитают обходиться своими силами. В кадровые агентства работодатели обращаются в следующих случаях:

1. Большое количество вакансий, например открытие нового филиала. В такой ситуации работники кадровой службы настолько загружены, что просто не справляются с потоком соискателей.
2. Срочность. Нового сотрудника необходимо подыскать в очень сжатые сроки.
3. Фирме требуется редкий специалист, скажем, инженер со знанием новых технологий пищевого производства и свободным владением немецким языком. Найти подобного сотрудника при помощи обычных объявлений будет довольно непросто.
4. Многие компании уже достаточно давно сотрудничают с определенными кадровыми агентствами, и у них уже вошло в привычку (или стало традицией, как вам больше нравится) подбирать персонал именно таким образом.

Если вы решили использовать агентства по подбору персонала как один из возможных методов поиска работы, то позволю себе напомнить вам о некоторых специфических аспектах.

- Заказчиками агентств по подбору персонала являются только коммерческие организации. Государственных структур среди них практически нет.  
» Принимая заказ, агентство проводит первичную (но только первичную) проверку организации. Поэтому от откровенно недобросовестных предложений (вроде сетевого маркетинга) вы, гарантированы - никому не захочется пятнать свою репутацию сотрудничеством с подобными "сферами бизнеса". А вот вероятность нарваться на "черный маркетинг" (обманный прием, при котором недобросовестная фирма под видом подбора персонала пытается вытащить из сотрудников конкурирующих фирм необходимую информацию), хоть и небольшая, но все-таки есть.

Подавляющее большинство вакансий кадровых агентств составляют должности специалистов в мире бизнеса всех уровней (от секретаря-диспетчера до коммерческого директора). Но бывают и исключения: периодически на фирмах требуются уборщицы, повара и водители, в строительных компаниях - рабочие, в издательствах - печатники и т.д. Последние годы в связи с активизацией российского производства возник повышенный спрос на специалистов в этой области (инженеров, технологов и т.д.), разумеется, с хорошими знаниями и большим опытом работы.

Некоторые агентства по подбору персонала занимаются всеми вакансиями подряд. Но большинство из них специализируются по тем или иным областям (производство, строительство, информационные технологии, реклама и маркетинг и т.д.) или уровням вакансий. Скажем, существуют агентства, подбирающие только секретарей (офис менеджеров, помощников руководителей, переводчиков, операторов ЭВМ и т.д.), а есть такие, которые принципиально не принимают заявок на специалистов, чей среднемесячный оклад не превышает 500 долларов.



## Как установить контакт с агентством по подбору персонала?

Сак правило, звонить в кадровые агентства по поводу вакансий не имеет смысла. Во-первых, телефоны там постоянно заняты. Во-вторых, поток соискателей слишком велик, и у сотрудников нет ни времени, ни возможности разговаривать с каждым кандидатом. И если вы потребуете уточнений по тому или иному объявлению, вам почти наверняка ответят: "Пришлите ваше резюме, и, если ваши данные нас интересуют, менеджер вам перезвонит".

Поэтому тревожить секретаря агентства по указанному для соискателей номеру телефона лучше всего не *до*, а *после* отправки своих данных. Если это был факс, то перезвонить надо тотчас же или, в крайнем случае, в течение одного-двух часов, позже уже никто искать ваше резюме не станет. И, наоборот, при рассылке с помощью Интернета осуществлять проверку лучше не сразу: как правило, почту просматривают не чаще одного-двух раз в день: или только утром, или утром и вечером. К вопросу о телефонных разговорах - пара советов, основанных на личном опыте сотрудника кадрового агентства.

1. *В подавляющем большинстве случаев в ответ на свое приветствие: "Алло, "Элитный персонал", добрый день!" сотрудники агентства слышат: "Я по поводу работы". И далее долгая пауза, достойная мастеров старого МХАТа. Видимо, людям на том конце провода как-то не приходит в голову, что по другому поводу в кадровое*

*агентство никто не обращается. Представьте себе картину: подходит человек к прилавку магазина, задумчиво так говорит продавщице: "Я по поводу колбасы!" и замирает в ожидании. Догадываетесь,*

*какая будет реакция у тех, кто стоит за прилавком? А если таких*

*покупателей не один и не два, а несколько десятков в день? Так можно и батонком сырокопченой по голове схлопотать.* Сотрудники кадровых агентств, конечно, отличаются завидной выдержкой. Но куда

лучше будет, если вы не станете испытывать их терпение, а сразу же четко назовете цель вашего звонка:

*- Добрый день, меня зовут Ирина Шакурина. Я только что отправляла факс на вакансию менеджера по прессе в рекламное агентство хотела бы знать, прошло ли мое резюме.*

Или:

*- Здравствуйте, моя фамилия Рассадин. Вчера около десяти вечера я выслал по электронной почте резюме для менеджера Елены Леонтьевой. Речь шла о вакансии юриста в иностранной компании. Когда я мог бы поговорить с Еленой?*

2. Обычно в объявлении агентства отдельно указывают **номера телефонов для соискателей** и отдельно - для работодателей. И если вы соискатель, то никогда не звоните по работодателю телефону. Ничего приятного для себя не услышите.

Агентства бывают разные, и методы работы у них тоже различны. Одним из таких критериев является, например, наличие или отсутствие **базы данных соискателей**. Часть агентств (насколько я знаю, таких большинство) относится к этой базе с большим уважением и считает ее предметом своей гордости (у нас в базе столько-то тысяч специалистов!). В этих агентствах все полученные резюме внимательно прочитываются, тщательно анализируются, затем данные заносятся в компьютер и/или раскладываются по папкам. Одни из этих агентств сохраняют абсолютно все полученные резюме, другие же стараются произвести отбор и оставляют данные только тех соискателей, которые могут заинтересовать работодателя. И в том, и в другом случае срок хранения резюме минимум год (бывает, что и два, и три, и даже больше). Другие агентства стараются не заводить базы данных вообще. Они работают только с теми резюме, которые пришли по данному конкретному объявлению, и избавляются от данных сразу после закрытия вакансии.

Поскольку внутренняя "кухня" агентства остается закрытой для соискателя, самый лучший способ установить первичный контакт - это прислать при помощи факса или электронной почты свое резюме сразу после выхода объявления о подходящей вакансии, постараться убедиться, что сообщение получено, и "войти в режим ожидания". Если отклика из агентства нет, а вакансия все еще остается открытой (т.е. объявления о ней продолжают выходить), можно повторить попытку, но не более одного раза. Не думайте, что многократная отправка данных увеличит ваши шансы на успех. Это все-таки резюме, а не крышечки от йогурта с надписью "приз". Нет отклика, значит, как поется в песне, "видно, не судьба, видно, не судьба...". Ждите появления следующей вакансии.

Бывает, что одна и та же вакансия (например, главный бухгалтер в магазин спорттоваров в районе метро "Ленинский проспект" с окладом 600 долларов) появляется в нескольких объявлениях в одной и той же газете, в разных изданиях или, скажем, и в газете, и в Интернете. Это иногда случается, - многие фирмы могут работать с несколькими агентствами сразу, а иногда еще дать при этом и собственное объявление. Не скромничайте, посылайте свои данные по всем возможным адресам. Быть может, в одном месте вас забракуют, а в другом сочтут вполне подходящей кандидатурой. В этом случае права на вас, как на своего кандидата, имеет то агентство, из которого вам позвонили раньше.

Посылать резюме наобум лаяря (безо всякого объявления) имеет смысл только в трех случаях.

1. Вы ознакомились с объявлениями данного конкретного агентства за достаточно длительный период времени и видели там много вакансий именно вашего направления. И хотя на этой неделе подобная должность в объявлениях не фигурирует, вы все-таки посылаете свои данные в надежде, что заявка появится.

2. У вас очень распространенная специальность (например, секретарь-референт), хорошие данные и высокая конкурентоспособность на рынке труда.
3. Вы являетесь уникальным, эксклюзивным специалистом, ну, скажем, технолог по производству предметов из стекла или менеджер по продаже плетеной мебели. Вы знаете, что наверняка где-то есть работодатель, которому необходимы именно вы, но вот как его найти? И вы шлете свое резюме с расчетом, что оно полегит в базе данных и, в конце концов, дождется своего часа. И вы вместе с ним.

О том, как должно быть составлено резюме, уже говорилось в соответствующей главе. Помните, что для сотрудничества с агентствами по подбору персонала грамотное резюме особенно важно - это сразу увеличивает ваши шансы в борьбе с конкурентами. Не нужно быть большим знатоком законов психологии, чтобы понять, что любой человек подсознательно стремится выбрать для себя более легкий путь. Когда перед менеджером будет лежать целая стопка резюме, он первым делом просмотрит те, которые выглядят наиболее выигрышно (не слишком длинные, четко отформатированы, выделены ключевые слова и т.д.). Далее из большого количества кандидатов будут отобраны именно те, чьи данные представлены наиболее полно. А тот, кто, например, пропустил такой важный пункт, как профессиональные навыки, может быть, умеет и знает не меньше, чем его соперники, но автоматически проиграет им уже на первом этапе. Специально приспосабливать резюме под конкретную вакансию кадрового агентства тоже не следует. Возможно, именно с этой вакансией ничего не получится, но ведь могут быть и другие.

Прикладывать к резюме сопроводительное письмо и тем более копии дипломов, сертификатов, похвальных грамот и т.д. нет никакой необходимости - поверьте, уж чего-чего, а всякого рода бумаг в кадровых агентствах и без того достаточно. Если вы посылаете свои данные по факсу, то укажите в верхней части листа наименование вакансии и имя менеджера, ведущего вакансию (если оно вам известно). Хорошо, если удастся это напечатать, но можно просто разборчиво дописать от руки. В том случае, если вы воспользовались электронной почтой, вакансия указывается в теме письма.

Учтите, что названная в резюме вакансия должна полностью соответствовать перечисленному в нем же опыту. Если вы работали младшим продавцом в продуктовом магазине, а потом закончили курсы и решили стать менеджером по туризму, то кадровое агентство тут вам не товарищ.

Резюме для кадрового агентства обязательно должно быть написано по-русски, даже если вы в совершенстве владеете иностранным языком и претендуете на вакансию, где это знание напрямую будет использовано. В этом случае к русскому варианту прикладывается копия на иностранном языке.

И еще один момент. Прежде чем отправить в кадровое агентство свое резюме, обязательно несколько раз перечитайте его сами и дайте прочесть кому-нибудь еще. Полбеда, если в тексте окажутся опечатки и орфографические ошибки, хотя это тоже никак не прибавит вам шансов. Но если в нем попадутся какие-нибудь перлы изящной словесности в духе: *умею на персональном компьютере и офисной технике; есть опыт социальных межличностных отношений* или *быстро печатаю на компьютере, принтере, ксероксе и мониторе*, то ваше резюме стопроцентно не дойдет до работодателя. В лучшем случае оно кажется в коллекции курьезов, в худшем - в мусорной корзинке.

### **Система работы кадрового агентства 1. Заявка и объявление.**

Отправная точка работы по каждой вакансии, та самая печка, от которой приходится танцевать, - это заявка от работодателя. И уже здесь, на первом этапе, дело обстоит совсем не так просто, как это может показаться со стороны. Казалось бы, заказали второго бухгалтера со знанием оптовой торговли и программы 1С, менеджер приводит несколько подходящих человек, работодатель выбирает - вот и все. АН нет. В действительности все куда сложнее. Мне работодательские заявки всегда напоминали айсберг, в котором данные, указываемые в договоре и переключивающиеся потом в объявление (*инженер по вентиляционным системам, муж., до 40 лет, образование высшее техническое, опыт работы от 1 года*), составляют лишь верхушку. Под черной водой скрыты все те требования, которые работодатель, может быть, и сам хранит на уровне подсознания, но которые обязательно всплывут при отборе кандидатур.

Вы наверняка замечали, что в постоянных, так сказать, слаженных коллективах сотрудники похожи между собой, причем не только системой работы, но и стилем поведения, и манерой одеваться, и даже общими психологическими ценностями. И новый сотрудник для того чтобы вписаться в эту команду, должен быть с ними "одной крови". А задача менеджера - выявить из всех возможных кандидатур именно такого человека. Быть может, его конкуренты окажутся и опытнее, и образованнее, а возьмут на работу именно его - потому как "свой". Я знала одного руководителя, который, завершая собеседование, просил соискателя рассказать любимый анекдот. И если ему этот анекдот не нравился, то на кандидате ставился большой и жирный крест.

Но, разумеется, скрытые претензии работодателя вовсе не ограничиваются родством душ. Существует еще огромный набор самых разных пожеланий из всех возможных и невозможных областей жизни. Возглавляют этот список, конечно, требования к профессиональному опыту и знаниям - необходимо, чтобы кандидат умел то-то и то-то, в той-то и той-то сфере, желательно, чтобы работал в таком-то месте, или, наоборот, крайне нежелательно, чтобы работал в таком. Но далее в поле зрения работодателя может попасть абсолютно любой пункт вашей биографии, причем воспринято это может быть как со знаком "плюс", так и со знаком "минус". Например, представитель фирмы может закончить тот же вуз, что и вы, а может считать, что в этом учебном заведении никогда не подготавливали хороших специалистов. Кто-то предпочитает, чтобы среди его подчиненных были только холостые, а кто-то - чтобы только семейные. Один руководитель сам родом из Подмосковья и охотно берет на работу "земляков", а другой считает, что сотрудник должен тратить на дорогу максимум три четверти часа, иначе он будет постоянно опаздывать. Ну, и так далее. Иногда доходит до курьезов. Мне случалось работать с компанией, где директор по персоналу (она же жена генерального) увлекалась астрологией и, прежде чем пригласить кандидата на собеседование, всегда высчитывала по дате и месту рождения какой-то график созвездий, а потом сверяла его с графиком созвездий "покровительствовавших" ее фирме. Если между графиками были "противоречия" (не спрашивайте меня, что это такое, я не знаю), то кандидатура

соискателя решительно отметалась. В другой организации руководитель был небольшого роста и, видимо, сильно переживал из-за этого, потому что никогда не брал на работу мужчин выше себя (на женщин это правило не распространялось). В третьей фирме инспектор отдела кадров не вы - звала на собеседование просто идеального кандидата только из-за того, что он по случайности оказался однофамильцем ее бывшего мужа.

Словом, существует тысячи причин, никоим образом не зависящих от вас, почему ваша кандидатура, с первого взгляда подходящая под объявление, не устроит работодателя. Если ваше резюме грамотно составлено, вы совершенно уверены, что оно получено агентством, а отклика все нет - значит, скорее всего, "вы не подошли".

После того как в газете (Интернете) появляется объявление о той или иной вакансии, соискатели начинают откликаться - присылать свои данные. Менеджер, ведущий данную заявку, прочитывает все резюме и отбирает подходящие (с его точки зрения). Если в агентстве существует база данных, то остальные резюме раскладываются по соответствующим папкам (по профессиям) и/или заносятся в компьютер. Теоретически, получив новую заявку, менеджер сначала ищет кандидатов в базе данных, а потом уже дает объявление о вакансии. Но практически работать со "свежими" резюме куда проще, и к базе прибегают только в том случае, если заказан какой-то достаточно редкий специалист. А это значит, что у редактора-корректора или, скажем, менеджера по продаже систем наблюдения есть шанс получить предложение от агентства и через год после отправки резюме, а у секретаря или продавца обуви - практически нет.

## 2. Звонок из агентства.

последнее время многие кадровые агентства, стараясь облегчить жизнь своим работникам, ввели новую должность: диспетчер на телефоне или, выражаясь на жаргоне самих агентств, обзвонщица. К сожалению, далеко не все эти сотрудницы любят свое дело и относятся к нему с надлежащим уважением.

Соискатели нередко рассказывали мне о таких ситуациях.

Звонит мобильный телефон (разумеется, в самый неподходящий момент, когда человек переходит улицу с оживленным движением, ведет переговоры с важным клиентом или вызван "на ковер" к руководству), и неприветливый женский голос произносит:

- Работу ищите? Приезжайте на собеседование завтра в десять утра по адресу...

- Пойдите! - кричит соискатель. - Я не могу завтра в десять!

И у меня нет сейчас возможности ничего записать! Могу я вам перезвонить? Или, может быть, вы перезвоните через десять минут?

- Некогда мне вам перезванивать! - "любезно" отвечает собеседница. - У меня тут, кроме вас, еще двадцать человек в списке. Не нужна вам работа - так и скажите!

Что делать в таких случаях? Только одно: всеми силами постараться выяснить название агентства, которое эта милая дама представляет. И дальше звонить уже туда (вот когда пригодится дневник с информацией). Рассказывать сотруднику агентства об удивительной вежливости диспетчера или просто сказать, что вам не удалось поговорить, - это ваше личное дело. Но выяснить, о каком предложении шла речь, и найти способ связаться с менеджером надо обязательно.

Если звонит сам (а) менеджер, то, конечно, в подобном ключе разговор вестись не будет. Но такой звонок может поступить и поздно - иногда и после 23.00. Даже если вас разбудили, то умерьте свой праведный гнев - рабочий день сотрудников кадровых агентств не нормирован, и, скорее всего, до этого времени девушка не грызла семечки перед телевизором, а вела телефонные переговоры с вашими собратьями по несчастью - другими соискателями.

В результате телефонного разговора с менеджером по персоналу может выясниться, что:

- 1) предлагаемая вакансия не устраивает вас. Не нужно обижаться, и кипятиться из-за того, что вам предложили слишком низкий оклад или не ту должность. Спокойно укажите собеседнице, что в вашем резюме названы условия, которые могут вас заинтересовать (если этого нет, то это уже ошибка не менеджера, а ваша), поблагодарите за проявленное внимание и вежливо откажитесь. Возмущенные вопли: "Разуйте глаза, девушка! Разве из моего резюме не видно, что я на триста долларов не пойду?!" ни к чему хорошему не приведут. Во-первых, если предложили, - значит, не видно. А во-вторых, нагрубив менеджеру, вы тем самым закрыли себе дорогу в это агентство если не навсегда, то очень надолго;
- 2) вы не подходите на данную вакансию. Но что же, свет на ней клином не сошелся, будут и другие. А если вы вели разговор достойно и показали себя как хорошего специалиста, то на вашем резюме появятся положительные отклики, что увеличит ваши шансы в дальнейшем;
- 3) вас приглашают на собеседование в агентство.

## 3. Визит в агентство.

Подробно о том, что такое собеседование и как с ним бороться, будет рассказано в соответствующей главе. Здесь же упомянем только о том, что не стоит совершать ошибку и относиться к собеседованию в агентстве как к чему-то несерьезному. Многие соискатели до сих пор считают, что встреча с

работодателем - это да, дело ответственное, а визит в агентство - так, ерунда, забежал на минутку. И забегают, с опозданием на несколько часов, а то и суток, кто в тренировочных штанах, кто в шортах и пляжных тапочках (или, в зависимости от сезона, в спортивном костюме и с лыжами наперевес), кто с ведром картошки, кто с бультерьером на поводке. Не говоря уж о том, что подобные посетители лишают себя возможности тут же отправиться на фирму (иногда бывает, что в случае удачного собеседования менеджер сразу же созванивается с работодателем и тот тут же "назначает свидание" соискателю), они производят на сотрудников агентства, скажем так, не самое благоприятное впечатление. А ведь принципиальная разница между собеседованием в агентстве и собеседованием на фирме как раз заключается в том, что, если вам удастся понравиться представителю агентства, это увеличит ваши шансы на трудоустройство в несколько раз. Даже если с данной конкретной вакансией ничего не получится, менеджер, сохранивший о вас хорошее впечатление, оставит на вашей анкете благоприятные отзывы и даже будет рекомендовать вас своим коллегам. Так что, отправляясь в агентство, приведите себя, пожалуйста, в божеский вид. Возьмите с собой *ручку, резюме и паспорт*. Дипломы, трудовая книжка, рекомендательные письма и другие документы пока не понадобятся. Фотографию стоит брать только в тех случаях, когда заявка предполагает некие внешние характеристики (скажем, на вакансию секретаря, продавца-консультанта и т.д.). Во всех остальных случаях без фото прекрасно можно обойтись.

Прежде всего, в кадровом агентстве вам предложат заполнить анкету. Не мудрствуйте лукаво, отвечайте правдиво, четко и конкретно. Не стоит отказываться от заполнения (мол, все эти есть в резюме) или отделяться ссылками "см. в резюме", это не производит хорошего впечатления. Подробнее о заполнении анкет будет рассказано в следующей главе.

Помните, что менеджер агентства, - ваш союзник. Держитесь естественно и дружелюбно, старайтесь понравиться, но не слишком в этом усердствуйте. Если вы окажетесь подходящей кандидатурой, он (или, скорее, она) напрямую будет заинтересован(а) в вашем трудоустройстве. Но то, что "вы то, что надо", вам еще предстоит доказать. Не думайте, что раз перед вами сидит молоденькая девушка, то ей можно вешать любую лапшу на уши. Во-первых, у некоторых сотрудников кадровых агентств есть высшее психологическое образование, а у подавляющего числа - еще и интуиция, которая помогает им разбираться в людях. Во-вторых, во многих агентствах практикуется профессиональная специализация, и вполне может оказаться, что ваша собеседница раньше работала бухгалтером или имеет диплом инженера. В-третьих, добросовестные менеджеры по персоналу, прежде чем работать с вакансией, стремятся получить хотя бы минимум специальной информации: из справочной литературы, от знакомых, от работодателя, от других соискателей... Словом, никогда не стоит считать других глупее себя.

После того как вы ответите на вопросы сотрудника агентства, вы можете задавать и свои. Грамотные расспросы и интерес к определенным деталям также продемонстрируют вашу компетентность. Не надейтесь тут же услышать название организации: до приглашения на собеседование вам никто его не сообщит. В крайнем случае, если вы категорически не согласны иметь дело с какой-то фирмой, так и спросите: "Скажите, это случайно не компания "Супер-пупер-шнобель"? Мне не хотелось бы, чтобы мои данные попали туда". Учтите еще и такой момент: уровень заработной платы, указанный в объявлении агентства, - это в ряде случаев только нижний предел. Поскольку работодатель оплачивает услуги агентства исходя из суммы оклада, то он нередко стремится занижить эту цифру.

#### 4. Результат собеседования в агентстве.

Итоги вашего визита могут быть следующими:

- 1) Менеджер агентства решает, что вы не подходите под заявку. В зависимости от особенностей личности он (а) сообщает об этом прямым текстом или отделяется уклончивым ответом.
- 2) Ваши данные будут представлены работодателю. Иногда сотрудник агентства сначала встречается с кандидатами, а потом отправляет резюме наиболее подходящих из них работодателю. Иногда бывает наоборот - работодатель сам просматривает резюме, выбирает те, которые его заинтересовали, а потом уже агентство встречается с соискателями и производит отбор. Бывают случаи, что кандидатов, отобранных по резюме, посылают на собеседование в организацию напрямую, минуя агентства, но это редкость.
- 3) Вам предложат пройти психологическое или профессиональное тестирование или выполнить проверочное задание. Обычно такие предложения делают претендентам на руководящие должности, специалистам по рекламе и др. Подробнее об этом читайте в следующей главе.
- 4) Вас приглашают на собеседование в организацию. Обязательно поподробнее поговорите об этом со своим менеджером. Пусть она не только сообщит вам название фирмы и объяснит, как туда проехать, но и расскажет о том человеке, с которым вы будете встречаться, посоветует, как одеться, как себя вести и т.д.

5. После собеседования на фирме обязательно перезвоните своему менеджеру, отчитайтесь, поделитесь впечатлениями и поинтересуйтесь, когда ждать ответа. Если новостей долго нет, периодически напоминайте о себе), о не значит, что нужно обрывать телефон каждый день). Во всех пособиях по трудоустройству советуют спрашивать о причине отказа. Меня подобный вопрос всегда ставил в тупик: как специалист агентства по подбору персонала я просто не имела права прислать к работодателю кандидата, не подходящего под заявку. Следовательно, аргументы: "у вас недостаточно опыта" или "у вас специализация не в той области" отсутствовали изначально.. А сказать человеку: "вы не понравились руководителю отдела" у меня не поворачивался язык. Приходилось отделяться какими-то обтекаемыми фразами, от чего не было никакой пользы ни для меня, ни для соискателя.

Сколько бы об этом ни говорили и ни писали, но все равно еще продолжают существовать нечестные компании, которые предлагают соискателю вступить в сделку и обмануть агентство. Дескать, ты выходи на работу, а я сделаю вид, что никого не взял, тогда мне за тебя платить не придется.

Участвовать в подобном мошенничестве или нет, решайте сами, посоветовавшись со своей совестью. Заодно подумайте, стоит ли иметь дело с человеком, который так легко идет на обман. Не исключено, что следующим облапошенным окажетесь именно вы, и вас, например, выгонят через месяц, как не прошедшего испытательный срок, не заплатив при этом ни копейки.

Кстати, об испытательном сроке. Бывает так, что соискатели сами не выдерживают его и, проработав пару дней, понимают, что "не туда попали". Не стоит в этом случае уходить по-английски, ведь этим вы подкладываете солидную свинью своему менеджеру, который ничего плохого, кроме хорошего, вам не сделал. Лучше созвонитесь, спокойно обсудите ситуацию и вместе разработайте дальнейший план действий. Может быть, ваше решение является слишком поспешным. Но даже если вы твердо собрались уволиться, хотя бы подождите до тех пор, пока менеджер получит свои деньги.

Бывает, что не только работодателю не нравятся предлагаемые кандидатуры, но и сами соискатели отказываются от предложений организаций. В этом случае также не следует забывать поставить в известность не только работодателя, но и агентство. Пусть менеджер узнает о вашем решении и о том, почему именно вы отказались.

## Временная работа, частичная занятость, работа на дому и другое

*Выход есть! Временная работа. Работа по договорам (контрактам) и внештатная работа. Частичная или неполная занятость. Надомная работа. Возможные пути. Список профессий. Подводные камни разных профессий. Жулики на рынке труда.*

### **Выход есть!**

Еще каких-нибудь двенадцать-пятнадцать лет назад понятие *работа* (в одном из возможных значений: *занятие, служба*) подразумевало для всех жителей тогда еще СССР приблизительно одно и то же. Все были абсолютно уверены в том, что:

- 1) *работать* (в тогдашнем понимании это значило числиться в какой-либо организации и регулярно там появляться) надо *обязательно*. Безработные (т.е. нигде не оформленные как сотрудники) лишались социальной защищенности (пенсия и т.д.), осуждались обществом, ставились на учет в милиции и даже высылались из Москвы;
- 2) работа (и профессия и место службы) выбирается один раз и, в идеале, на всю жизнь. Менять место работы и уж тем более специальность можно только в исключительных обстоятельствах;

3) на работу *поступают* или *берут*, т.е. зачисляются в штат организации, делают запись в трудовой книжке и т.д.;

4) на работу *ходят* (или *ездыт*), т.е. она расположена где-то на расстоянии от дома, чаще всего в конкретном месте (на работе *сидят*);

5) работают с 9.00 до 18.00 или с 10.00 до 19.00 с часовым перерывом на обед;

работают большую часть недели, как правило *с понедельника по пятницу*; у каждого трудящегося бывает два (реже один) *выходных дня*, в которые он на работу не ходит и соответственно (теоретически) *работой не занимается*;

8) раз в году (в идеале - летом) *отгуливают отпуск* сроком от двух недель до двух месяцев;

9) за свою работу человек получает строго определенную зарплату, размер которой не зависит ни от качества его труда, ни от успешности дел организации. Премии, тринадцатые зарплаты и тому подобное были нечасты. Их давали или всем сотрудникам поголовно (причем размер премии зависел исключительно от размера ставки), или тем, кто был на хорошем счету у начальства.

10) Те, кто заболел, имеют полное право остаться дома, взять бюллетень, и это время будет засчитано им как рабочее и полностью оплачено.

И так далее. Отклонения от этой схемы были редки и воспринимались общественным сознанием как что-то особенное. Ну, разве что существует другой график, скажем, ночная смена на заводе. Ну, разве что бывает иная рабочая неделя, например магазины, работают в субботу. Ну, разве что встречаются такие чудачки (или работоголики, или очень ответственные люди), которые задерживаются на службе по вечерам или занимаются своим делом еще и во вне рабочее время, под лозунгом "понедельник начинается в субботу". Такие вещи, как работа по совместительству или на дому, считались явным исключением из правил и встречались довольно редко.

Девяностые годы и все те потрясения, которые нам пришлось пережить, резко перевернули все стереотипы общественного сознания, в том числе и те, которые касались труда и отдыха. В то время о "местах присутствия", строгом графике, трудовых книжках и больничных листах все сразу забыли. Одни, самые рискованные, открыли для себя новые возможности и занялись бизнесом, что совершенно исключало привычный рабочий распорядок с часовым обеденным перерывом и двумя выходными днями. Другие, менее склонные к авантюрам и не решившиеся открыть собственное дело, стали продавать свою рабочую силу и быстро поняли, что новые обстоятельства требуют и нового подхода к работе, о такой роскоши, как оплачиваемый отпуск или больничный

лист, придется просто забыть. У третьих была единственная задача - как-то выжить в новых обстоятельствах (инфляция, закрытие предприятий, прекращение выплаты Денег и т.д.). Таким людям пришлось подрабатывать всеми возможными и невозможными способами, от продажи газет в электричках до частных консультаций. Но все эти потрясения, как ни странно, так и не изменили стереотипных представлений о работе в сознании наших соотечественников. Возможно, тут сыграло свою роль, с одной стороны, восприятие ситуации как "форс-мажорной" (экстремальной), а с другой - ощущение дискомфорта, переживаемое в подобного рода условиях труда. По данным социологических исследований последних лет, средний россиянин в понятие *идеальная работа* до сих пор вкладывает следующее:

- солидная организация;
- престижная должность;
- высокий уровень фиксированной оплаты;
- постоянная работа (в штате);
- нормированный рабочий день;
- достойные условия труда: подходящее помещение, хорошее оснащение рабочего места и т.д.;
- социальная защищенность (отпуск, больничный и т.д.);
- наличие льгот (бесплатный проезд, питание, страхование и т.п.).

(Мы не берем в расчет психологические аспекты, такие, как интерес к делу, удовлетворение от проделанной работы, оптимальный стиль руководства, благоприятный психологический климат в коллективе и так далее - сейчас речь не об этом.)

Но между тем почти каждый житель нашей огромной страны отдает себе отчет в том, что одновременное соблюдение *всех* этих условий практически нереально. Можно, конечно, пометать о том, что когда-нибудь каждая районная больница, каждая школа и каждый НИИ будут (как место работы) соответствовать всем этим требованиям. Но, пока светлое будущее еще не наступило, приходится жить в реальном настоящем. И даже если теоретически предположить, что некоторые организации (пусть частично) удовлетворяют этим требованиям, все равно становится ясно, что работать там могут далеко не все.

- Солидные организации (успешные компании, иномарки и т.д.) предъявляют очень высокие требования к своим сотрудникам. Это и специальное образование, и стаж работы в нужной области, и профессиональные умения и навыки, и многие другие качества, вплоть до возраста и внешности. Разумеется, соответствует этим критериям только небольшой процент соискателей.
- Профессии и/или уровень подготовки многих соискателей не являются актуальными на рынке труда. Скажем, специалисту по БЭСМ в наше время практически невозможно найти соответствующую работу. К счастью, существуют еще достойные всяческого уважения люди (ученые, врачи, преподаватели и др.), которые любят свое дело и не хотят с ним расставаться. За свой труд они получают копейки, но при этом сами не хотят полностью посвящать себя работе в коммерческих структурах.
- У некоторых людей отсутствует физическая возможность трудиться по полной программе (целый день или всю рабочую неделю). Кто-то учится, кто-то занимается воспитанием маленького ребенка, у кого-то дома тяжелобольной родственник, за которым требуется уход, и т.д.
- Последнее время появляется все больше профи, которые сами не хотят "торчать в офисе от звонка до звонка". Они находят для себя различные формы работы, позволяющие планировать время так, как это удобно им самим.

Кстати, согласно социологическим исследованиям, у последней категории соискателей меньше всего проблем с поиском работы. Дело, конечно, не в том, что им легче, чем другим, найти подходящие варианты. Но они психологически готовы к поиску, находятся в этом состоянии практически постоянно и чувствуют себя при этом достаточно уверенно.

Словом, если вы по каким-либо причинам не можете или не хотите подобрать себе "полноценную" работу, это ни в коей мере не должно вас смущать. Ваше положение отнюдь не безвыходно! В настоящее время появляется множество способов вполне законным образом заработать деньги и не "работая" (разумеется, в том смысле, в котором мы привыкли это слово понимать). На Западе, например, разного рода "отклонения" от общепринятых стереотипов с каждым годом становятся все более популярны. Прослеживается подобная тенденция и у нас.

Различают следующие возможные варианты.

1. Работа с неполным рабочим днем, гибким графиком и т.д. Собственно, в этом ничего особенного нет. Обычная работа, только со специальной системой труда. На мой взгляд, рассматривать здесь подобные случаи не имеет никакого смысла.
2. Временная работа - та, к которой сам сотрудник относится только как к чему-то проходящему, одному из этапов профессиональной деятельности.
3. Работа по договорам (контрактам) и внештатная работа. Частичная занятость. В отличие от работы с неполным днем, практически всегда рассматриваемой как основная, частичная занятость часто воспринимается как второстепенная деятельность, даже если является основным источником дохода.
5. Надомная работа. Остановимся поподробнее на каждом из существующих вариантов.

## **Временная работа**

Можно выделить различные критерии, по которым классифицируется временная работа. Например:

1. *Занятость* - полная или частичная. Временная работа может занимать и более сорока, и менее десяти часов в неделю.
2. Временная работа может стать *основной*, а может выступить как *дополнительная*.
3. Срок может быть как точно определен (три месяца, полгода, год и т.д.), так и расплывчат (поработаю пока, а там посмотрим).
4. *Сезонность*. Школьники и студенты активно подрабатывают летом (во всевозможных кафе, на выставках и презентациях, в сельском хозяйстве и т.д.). Актеры, как я уже рассказывала в одной из предыдущих глав, наоборот, "активизируются" зимой, во время новогодних празднеств, причем очень дорожат этой возможностью - иногда за две-три недели зимних каникул им удается заработать чуть ли не больше, чем за весь остальной год. Поэтому поводу был даже придуман анекдот:

*Начинающему российскому актеру звонят из Голливуда:*

- *Вас утвердили на главную роль в фильме киностудии "Уорнер Бразес".*
- *Не может быть!*
- *Режиссер картины - Пол Верховен.*
- *Потрясающе!*
- *Вашими партнерами по фильму будут Дастин Хофман и Том Круз, а вашу возлюбленную сыграет Ким Бессинджер.*
- *Не верю своим ушам!*
- *Ваш гонорар составит пятьсот тысяч долларов.*
- *Что вы говорите?!*
- *Съемки будут проходить в Майами. Дорогу и проживание в пятизвездочном отеле, разумеется, оплачивает киностудия.*
- *Чудеса!*
- *Вы согласны?*
- *Ну, разумеется!!!*
- *Отлично. Тогда ждем вас. Съемки начнутся 30 декабря.*

5. *30 декабря? Тогда извините, мне, наверное, придется отказаться. Я в это время никак не могу - у меня елки... Работодатель:* организация или частное лицо, допустим, заказ на перепечатку текста на компьютере.

6. *Регулярность*. Периодическая (скажем, три раза в неделю водить соседского ребенка в бассейн) или разовая.

7. *Задача*. Чаще всего это, конечно, способ поправить или укрепить свое материальное положение во время учебы, поиска постоянной работы, вынужденного перерыва в основной деятельности и т.д. Но могут быть и другие цели, например:

- получение профессионального опыта. Допустим, студент социологического факультета подрабатывает интервьюером или выпускница секретарских курсов устраивается сначала в школу;
- способ попасть на работу в желаемое место. Многие начинают карьеру в выбранных ими организациях с самых низших должностей (например курьера), а в процессе работы стараются постепенно осваивать специальность и подниматься по ступенькам профессиональной лестницы;
- способ не потерять профессиональный опыт во время вынужденного прекращения работы. Наиболее распространенный вариант - это мамы с маленькими детьми. Во время ухода за ребенком, допустим, бухгалтеры стараются взять заказы на ведение баланса, журналисты пишут разовые статьи и т.д.;
- иные цели. В советское время была очень распространена работа за квартиру, прописку и т.д. Другой пример: мама или бабушка устраивается в ясли, детский сад или летний лагерь, чтобы быть поближе к ненаглядному чаду.

Как ясно из всего сказанного, временным может быть или место работы, или должность, или и то и другое сразу. Но даже если это ясно не только вам, но и работодателю, никогда не стоит говорить об этом вслух. Сообщив: "Я, собственно, так, совершенно случайно этим занимаюсь, а вообще-то у меня другие, куда более далеко идущие планы!", вы сразу проигрываете. Даже о сроках следует говорить только в том случае, если вы абсолютно в них уверены: *Я смогу проработать здесь три месяца, до начала учебного года*. Разумеется, и отношение к работе должно быть соответственным:

- во-первых, как говорят в народе, нет ничего более постоянного, чем временное. Одному Богу известно, когда именно вы сможете найти другую, более подходящую работу;

во-вторых, если вы будете хорошо работать, у вас появится шанс еще раз вернуться на это место, когда возникнет такая необходимость. Никто не знает, что будет с ним завтра. Быть может, замечательная организация, в которую вы перейдете, через полгода прекратит свое существование; • в-третьих, таким образом вы увеличиваете свои возможности трудоустройства. Увидев, как прекрасно умеет общаться с посетителями официантка - студентка экономического факультета, владелец летнего кафе может вспомнить, что его двоюродный брат или сосед по даче как раз подбирает операционистов для банка.

Даже если вы работаете абсолютно не по специальности, вы приобретаете те навыки, которые могут вам пригодиться. Как сказал кто-то из мудрецов, *опыт*

*никогда не бывает ненужным.*

Словом, временная работа имеет массу достоинств - от поддержания финансового положения до бесплатной возможности пройти профессиональное обучение. Недостаток у временной работы только один, но весьма существенный: отсутствие ощущения стабильности, уверенности в своем будущем (впрочем, подобное чувство не всегда присутствует и при постоянной работе). Что же касается уровня зарплаты, то эта проблема возникает отнюдь не всегда. Некоторые временные работы оплачиваются довольно прилично, за что именуются в народе "подработкой". Благодаря подработке можно позволить себе сделать покупки, съездить отдохнуть, оплатить обучение или просто какое-то время сводить концы с концами при низкой зарплате на основной работе.

## **Работа по договорам (контрактам) и внештатная работа**

Поскольку контракт (договор) заключается на определенный срок или подразумевает выполнение определенной задачи, то подобная ситуация напоминает временную работу. То же можно сказать и о внештатной деятельности: очень немногих специалистов (как правило, это представители творческих профессий, педагоги, консультанты и т.д.) устраивает внештатная работа в качестве постоянной. В большинстве случаев внештатник спит и видит попасть в ряды сотрудников организации и только по этой причине мужественно переносит все тяготы, связанные с этим положением.

Разница между временной работой и *внештатной*, а также по *контракту* в следующем:

1. Временно можно не только сотрудничать с организацией (в том числе и по контракту, и вне штата), но и работать на частное лицо, а также вести собственное дело. Контракт или внештатная деятельность подразумевает исключительно взаимодействие с организацией.
2. Договорная и внештатная работа может быть и временной, и постоянной (во всяком случае, очень длительной). Временная же не может быть такой постоянной просто по определению. Что касается *работы по договору*, то, как уже говорилось в предыдущих главах, по закону трудовой договор или контракт организация обязана заключать с любым сотрудником, вне зависимости от того, зачисляется он в штат или нет, приглашается на постоянную работу или будет выполнять отдельные задания, предполагается использовать его труд разово или систематически и т.д. В нашем случае речь идет только о временной и/или дополнительной работе (совместительстве). Принимая предложение работы на подобных условиях, сотрудник оказывается несколько ущемленным в правах по сравнению с другими, зачисленными в штат. С другой стороны, он приобретает и некоторую свободу, скажем, гибкий график или возможность работать дома. В большинстве случаев внештатники и контрактники продают не свое рабочее время (так называется у специалистов по рынку труда система работы сорок часов в неделю со строгим графиком), а результаты своего труда. Оплата в этом случае может быть как постоянной (зарплата в определенные дни), так и сдельной и зависеть от объема выполненной работы.

Среди плюсов договорного или внештатного сотрудничества можно назвать следующие возможности:

- (+) работа в желаемой организации, области или по интересующей специальности даже при отсутствии профессионального опыта или с небольшим опытом;
- (+) проверка правильности сделанного выбора - действительно ли это занятие так привлекательно, как казалось со стороны;
- (+) приобретение специальных навыков, умений и знаний;
- (+) наработка трудового стажа в нужной области;
- (+) расширение профессиональных связей, возможность установления нужных знакомств;
- (+) реальная возможность дальнейшего трудоустройства. Однако и минусов здесь также немало. Это, например:
  - (-) повышенные требования. Ошибка, которая может сойти с рук штатному сотруднику, для договорника может оказаться губительной;
  - (-) несколько пренебрежительное отношение к контрактнику (внештатнику) как к специалисту "второго сорта";
  - (-) меньшая оплата за такой же, если не больший, объем работы;
  - (-) неравноправие. Иногда на внештатного сотрудника сваливают самую черную работу, за которую больше никто не хочет браться;
  - (-) социальная незащищенность (проблема отпуска, больничного листа и т.д.), а также невозможность пользоваться льготами, которые предоставляются другим сотрудникам (питание, дотация на проезд, медицинская страховка и пр.);
  - (-) отсутствие каких-либо гарантий, и, следовательно, ощущения стабильности.

## **Частичная или неполная занятость**

Частичная занятость может представлять собой и контрактную (внештатную) работу. Разумеется, она может быть и временной. Особенность ее в том, что этот вид уже по своему названию предполагает не полный рабочий день или неделю, а лишь их часть (по крайней мере, свободный график). Частично можно быть занятым как в организации, например, там, где почасовая оплата, так и в частном бизнесе. Многие виды "работы на самого себя", скажем, выгуливание собак, стрижка на дому или профессиональные консультации, также можно отнести к частичной занятости.

Как правило, частичная занятость носит довольно регулярный характер. Если вы однажды продали сослуживице духи, которые вам не подошли, и получили прибыль, то говорить об этом как о дополнительном способе работы, естественно, еще рано. Но если вы, увидев, какой интерес проявили остальные сотрудницы к этим духам, периодически ездите на фирму, выпускающую или распространяющую эти духи, закупаете там целую партию по оптовой цене, а потом вам удается все это распродать с выгодой для себя, то вы, безусловно, уже включились в систему частичной занятости.

Во многих случаях неполная занятость может быть основным или даже единственным источником дохода. Нередко бывает, что учитель, не желающий



расставаться с любимым делом, может прокормиться только репетиторством, а семья безработного существует исключительно на средства, добытые частным извозом.

Поскольку частичная занятость, (при условии высокой квалификации) может приносить немалый доход, многих людей вполне устраивает такой способ существования. Они аргументируют свой выбор тем, что:

(-+) имеют свободный график и вольны, планировать свой день так, как им удобно;

(+) остается свободное время для учебы, ведения домашнего хозяйства, воспитания детей, хобби, "постылой любимой работы" и пр.;

.(+) часто имеется возможность зарабатывать больше или меньше, в зависимости от того, что в настоящий момент нужнее деньги или время;

(+) нередко бывает, что они сами себе хозяева, не должны ни перед кем отчитываться или выполнять чьи-либо указания.

Но, разумеется, частичная занятость также предполагает появление всех тех проблем, о которых уже говорилось выше:

(-) "неполноценность" приобретаемого профессионального, опыта. Будущий работодатель куда более предвзято отнесется к продавцу, торговавшему на рынке, чем к сотруднику магазина, имеющему соответствующую запись в трудовой книжке;

(-) нерегулярность и непредсказуемость заработка. Если не повезет, работы можно в одночасье лишиться, можно не найти клиентов, оказаться обманутым и т.д.;

(-) отсутствие социальных гарантий и пресловутого ощущения стабильности.

## **Надомная работа**

Надомная работа может быть как временной, так и постоянной, как контрактной, так и без договора, как частичной занятостью, так и полной, а также и на организацию, и на частное лицо, и на самого себя.

Это идеальный вариант для тех, кто по каким-либо уважительным причинам (инвалидность, болезнь, уход за больным, стариком или маленьким ребенком, нежелание контактировать с людьми, природная лень и т.д.) предпочитает работать, не выходя из дома.

Разумеется, при этом в доме или на приусадебном участке должно быть соответствующее оборудование. (Желательна еще подходящая обстановка.) К тому же количество профессий, имея которые можно работать на дому, строго ограничено. Условно можно разделить специальности на три категории.

1. Весь цикл работы (или подавляющую его часть) возможно, выполнять на дому. Речь идет о мелком и/или кустарном производстве (например, изготовление украшений из полудрагоценных камней или пошив бейсболок), мелком ремонте (скажем, часов или одежды), работе с текстом (автор, редактор, корректор, машинистка), работе с компьютером (программист верстальщик, дизайнер на ПК, web-мастер), работе на телефоне (диспетчер, рекламный агент) и т.д.
2. На дому можно выполнить только часть работы. Например, врач может принять больного и у себя на дому и поставить диагноз, но делать операцию ему придется уже в больнице.
3. Работу никак невозможно делать дома. Так, ни водитель автобуса, ни шахтер, ни смотритель зоопарка, ни балерина при всем своем желании не смогут работать дома, если не поменяют профессию.

А поскольку специальностей, при которых можно трудиться на дому, не так уж и много, то подобный способ работы (или подработки) подходит далеко не всем.

## **Возможные пути**

Итак, вы по каким-либо причинам не можете или не хотите работать "по полной программе". Например, у вас маленький ребенок и нет возможности оставлять его с кем-то надолго. Или вы лишились работы, а имеющаяся профессия не пользуется спросом на рынке труда, да и возраст уже "зашкаливает". Или вы вышли на пенсию, но еще чувствуете в себе силы подрабатывать. Или любимое дело никак не обеспечивает даже прожиточного минимума, а расставаться с ним все равно не хочется. Или...

Вот несколько рекомендаций специалистов для тех, кто ищет дополнительную работу, или подработку, или еще какой-нибудь подобный вариант.

1. Во-первых, большинство специальностей таит в себе возможности дополнительного заработка. Например, врач может давать профессиональные консультации и даже сделаться у знакомых "семейным доктором", учитель - вести дополнительные занятия с учениками или готовить абитуриентов к сдаче экзаменов, научный сотрудник - преподавать в институте или писать статьи в популярные журналы и т.д.

Во-вторых, ваше хобби также может стать источником дополнительного (а то и основного) заработка. Вы любите украшать свой дом, шить, ремонтировать автомобиль или играть в компьютерные игры? Так почему бы вам не брать заказы на дизайн интерьера, не заняться индивидуальным моделированием одежды, не устроить у себя в гараже что-то вроде частной автомастерской или не сделать обзор компьютерных игр для молодежных изданий? 3. Перед молодым человеком (а в наше время это понятие продлено до сорока, а то и до пятидесяти лет), не имеющим специальности или опыта работы, есть, по меньшей мере, два возможных пути: обучение (на курсах или в специальном учебном заведении) и приобретение опыта в процессе работы. Тот, кто по каким-либо причинам не хочет обучаться, может выбрать что-то для себя из перечня специальностей, не требующих особых профессиональных навыков.

## **Список профессий**

### **1. Профессии, не требующие специальной подготовки или предоставляющие обучение в процессе работы.**

- Торговля: продавец, реализатор, распространитель товара, грузчик, торговый агент, курьер, принимающий заказы или доставляющий товар, а также "челнок" (тот, кто ездит за товаром в другие страны, а потом продает его на российских рынках).
- Производство и услуги - рабочие специальности, не требующие высокой квалификации (пекарь, прачка и т.д.).
- Разные сферы бизнеса: туристический агент, агент по недвижимости, страховой агент, демонстратор компьютерных программ и т.д.
- Обслуживание организаций: уборщица, курьер, вахтер, охранник, диспетчер на телефоне, гардеробщик.
- Обслуживание зданий и территории: консьерж(ка), уборщица, истопник, дворник, озеленитель, лифтер.
- Сфера обслуживания: официант, бармен, швейцар, буфетчик, хостес, посудомойщица, портье, приемщица заказов.
- Сфера досуга и развлечений: крупье, билетер, смотритель (дежурный) музея.
- СМИ, реклама и продвижение товаров: расклейщик объявлений, промоутер (участник рекламной акции), рекламный агент, распространитель газет, распространитель листовок.
- Помощь в семьях: няня, сиделка, горничная, домработница, сторож, охранник.
- Транспорт: контролер, билетер, дежурный в метро.

Общественная деятельность и социология: агитатор, интервьюер, работник СОБЕСа (уход за больными и престарелыми) и др.

## 2. Профессии, дающие возможность дополнительного заработка или домашней работы, предполагающие наличие специальных навыков.

- Профессии, связанные с работой на компьютере (наборщики текста, верстальщики, дизайнеры, программисты, web-мастера, редакторы сайтов, сервис-инженеры и др.).
- Специальности, связанные с вождением автомобиля: водители, инструкторы по вождению, таксисты (частный извоз).
- Творческие профессии: журналисты, художники, писатели, копирайтеры, ведущие праздников, дизайнеры в различных областях.
- Педагогические специальности: репетиторы, преподаватели вузов, гувернеры или гувернантки.
- Переводчики (переговоров и текстов).
- Профессии, связанные с издательской деятельностью: редакторы, корректоры и др.
- Специалисты по различным видам ремесел (бисероплетение, резьба по дереву, вязание, вышивание и т.д.) или народных промыслов.
- Профессии, связанные с имиджем (парикмахеры, маникюрши, косметологи, портнихи, закройщицы, швеи и т.д.).
- Специалисты по ремонту (квартир, бытовой и аудио видеотехники, часов, автомобилей и т.д.).
- Консультанты в самых различных сферах (политика, экономика, бизнес, недвижимость, право, психология, наука, культура и т.д. и т.п.).

Этот список можно продолжать еще очень долго. Чем выше ваша квалификация, тем больше шансов на дополнительный заработок.

### **Подводные камни разных профессий**

К сожалению, при всем кажущемся многообразии выбора подобрать для себя достойную работу (или подработку) тем, у кого нет опыта, очень непросто. Практически каждая профессия может быть сопряжена со множеством трудностей.

Так, например, *агент* - одна из самых трудных специальностей. Чтобы уговорить кого-то купить товар, дать рекламу в издание или застраховать свою жизнь, нужно иметь недюжинные способности, в том числе психологические. Успешных агентов очень мало, и ценятся они чуть не на вес золота. Разумеется, эти единицы не в состоянии справиться со всем объемом работы и предпочитают иметь дело только с самыми выгодными клиентами. На оставшуюся "мелочевку" руководство набирает огромное количество "людей с улицы", зная, что девять десятых из них не справятся с работой и уйдут при первой возможности. В довершение всего зарплата агента всегда состоит только из процентов от прибыли фирмы.

Должность *диспетчера на телефоне* тоже не так проста, как кажется. Во-первых, нередко они также получают не зарплату, а процент от прибыли (а попробуй докажи, что это был твой клиент, а не чей-то еще). Во-вторых, устроившись диспетчером, вы вынуждены будете забыть о том, что такое личная жизнь и весь день (а то и круглосуточно) находиться у телефона. В-третьих, даже если в объявлениях, где дан ваш номер, будет указано время звонка, Очень многие клиенты могут позвонить не тогда, когда это нужно, а сразу после того, как объявление попадет им на глаза, т.е. рано утром или среди ночи. В-четвертых, вам придется быть любезным и вежливым с любым позвонившим (а они бывают очень разные). В-пятых, с момента начала работы воспользоваться телефоном для собственных нужд уже не сможет никто: ни вы, ни ваше семейство. В-шестых, работодатель может оказаться не порядочным человеком со всеми вытекающими (не станет платить зарплату, неожиданно исчезнет и т.д.).

*Расклейщик объявлений* также может получать свои деньги; не за число оставленных на столбах и досках бумажек, а за количество откликов на эти объявления. То есть, проще говоря, работать бесплатно.

Не менее тяжел хлеб *продавца* или *реализатора товара*. Различаются они тем, что у первого есть рабочее место (магазин, рынок, палатка, киоск или лоток), другой же просто получает товар (в большинстве случаев со стопроцентной предоплатой) или покупает его по оптовой цене и реализует как хочет и где хочет. Если работу продавца и связанные с ней физические и моральные трудности более или менее представляют себе почти все, то о реализаторах стоит поговорить особо.

Кто-то из специалистов по проблемам рынка труда поделил представителей этой профессии на две категории: *дистрибьюторы* и *коробейники*. Я бы добавила еще и третью: *обманутые реализаторы*. Различаются они по двум критериям: качеству товара и методам работы.

*Коробейники* берут на реализацию дешевые товары, т.е. Соответственно продукцию от малоизвестных производителей и не всегда хорошего качества. Как правило, это бытовые мелочи вроде пластиковых скатертей, прищепок или иголок, косметика, канцтовары, газеты, недорогие книги, всевозможные продукты, которые могут храниться длительный срок (например чай) и т.д. Принцип работы реализаторов или дилеров грибоедовский - "числом поболее, ценою подешевле". Поскольку специальных точек для реализации товара нет, распространителям приходится продавать его в подземных переходах, электричках, поездах метро или просто на улице, где-нибудь на углу. Некоторые пытаются ходить и по организациям, но это

малоэффективно. Многие фирмы, особенно расположенные в больших офисных зданиях, уже порядком устали от подобных визитов и украсили свои двери табличками: "Спасибо, у нас все есть", "Никаких товаров не предлагать!" или "Дилерам и киллерам просьба не беспокоить".

*Дистрибьюторы* всегда работают только с продукцией известных фирм, как правило одной или нескольких смежных. Они реализуют в розницу косметику и парфюмерию, канцелярские и некоторые другие товары массового спроса. При этом продукция всегда сертифицирована, не просрочена, у реализатора есть на руках документ, подтверждающий сотрудничество с фирмой, визитные карточки, каталоги товаров, прайс-листы и т.д. В большинстве случаев дистрибьютор является еще и консультантом. Как правило, он работает с собственной и постоянной клиентурой: знакомыми, организациями, некоторыми магазинами.

Нередко система работы фирм, имеющих развитую реализаторскую сеть, строится по принципу *сетевого маркетинга*. Об этой теме написано очень много, причем информация явно противоречива. Одни ругают подобную систему последними словами, другие превозносят до небес и всячески агитируют вливаться в ряды участников. Как известно, в спорах истина всегда находится посередине, точнее, над двумя точками зрения.

Сетевой маркетинг, он же MLM, строится по принципу пирамиды. Так, рядовой сотрудник, реализующий товар по официальной цене, получает определенный процент от проданного. Но если ему удастся привлечь к работе кого-то еще (сделать своим агентом), то его доход уже начинает складываться не только из собственного процента, но и от процента прибыли, полученной агентом. Когда у агента появятся свои агенты, то процент опять же возрастает и т.д.

Когда фирма торгует реальным и качественным товаром, который пользуется большим спросом, то сетевой маркетинг является одним из стимулов эффективности работы и расширения деятельности. По такой системе работают, например, такие популярные на российском рынке косметические фирмы, как "Avon", "Oriflame", "Mary Sey" или менее известные - "Mavala", "Solomeya" и др.

Но если по такому принципу пытаются реализовывать всевозможные подделки, некачественный или просроченный товар или система работает без всяческого товара (такое тоже бывает), то попавшие в их сети сотрудники оказываются в положении *обманутых реализаторов*.