

На старт, внимание. . .  
резюме!

Ника Андреева



В книге рассказывается о приемах построения успешной карьеры, начиная с этапа составления резюме. Способы поиска работы, планирование первых шагов, приобретение минимального опыта, ресурсы молодого специалиста, его востребованность в компаниях, возможность получения грантов и стипендий - вся эта практическая информация поможет правильно ориентироваться на рынке труда, выбирать вакансии, продумывать стратегию общения с кадровыми

агентствами и подготавливаться к переговорам с работодателем.

В книге пять глав, каждая из которых содержит примеры и способы действия на конкретном этапе поиска работы.

Книга адресована вчерашним студентам и молодым специалистам.

# Оглавление

## ГЛАВА 1.

Сегодня студент, завтра - кандидат 5

Первые шаги «эмбрионального трудоустройства» 6

Карьеру я начал с падения - следственный эксперимент в Санкт-Петербурге 12

Я - артист, мое место в буфете. Реальные возможности для выпускников 16

Когда воробей клюет слона. Молодой

кандидат на большую должность	21
А есть ли у нас план?	25
Я б в логистики пошел - пусть меня научат...	33
Кто такой бренд-менеджер	40
Не отдадим наше право налево, или где нас ждут	44
Предприятия питания . . . . .	44
Коммерческие компании . . . . .	46
Государственные предприятия . . . .	47
Фирмы-ловушки . . . . .	48
Напиши мне, мама, в Египет. О прелестях работы в западных и наших компаниях	51
Если вы нацелены на работу в иностранной компании	53
Если вы остаетесь патриотом	55

## ГЛАВА 2.

Секреты резюме 58

59

Винни Пух и другие 60

Завязка: самое лучшее озеро я не назову 65

Кульминация: из уборной диктовал мелодии 67

Развязка: протестовал против войны, лежа на пляже 70

Эпилог: уходя, закрою дверь на ключ 73

Хорошо или плохо ? 75

Как продать отсутствие опыта работы 78

Желанна, труднодоступна, порой фальшива, или зачем нужны нестандарт-

ные резюме 81

Писсуар-будуар, Карабас-унитаз... 84

Читаем резюме глазами работодателя 87

## ГЛАВА 3.

Пять способов поиска, проверенных временем 92

93

Знакомые и коллеги 95

Газеты по трудоустройству 98

Мини-опыт в мини-резюме 101

Волшебное слово «Интернет» 106

Кадровые агентства 112

Прямое обращение к работодателю 115

## ГЛАВА 4.

Эта странная фраза: «Рекрутер – друг человека. . . » 118

Подготовка – вообразить себя молекулой и выбрать рекрутера 119

Насколько уязвимы панцирные динозавры, или как стать заметным для рекрутера 130

## ГЛАВА 5.

Дети капитала Гранта 138

Кто ты, грант? 139

Гранты на обучение за рубежом 143

Грантообразующие фонды и организации Фонды (название на русском языке) 151

Фонды (название на иностранном языке)	153
Гранты и стипендии	154
Нам это ничего не стоит, но что мы будем с этого иметь?	155
Другие способы оказаться «за бугром»	162
Вместо заключения	166

# ГЛАВА 1.

Сегодня студент, завтра -  
кандидат

# Первые шаги «эмбрионального трудоустройства»

Несмотря на обилие заверений в востребованности молодых специалистов, большинство из них, покидая стены учебных заведений, испытывают шок. Неудивительно. Эйфория от получения диплома уже прошла, а найти работу, оказывается, не так легко, как представлялось.

Чтобы и вы не оказались в плену иллюзий о повышенном спросе на молодые дипломированные кадры, давайте разберемся, где здесь - миф, а где - реальность.

**Миф1.** Спрос превышает предложение.

**На практике.** Молодые дипломированные специалисты востребованы в *сфере продаж*, по-

тому что там спрос в принципе будет всегда - такова специфика этой сферы. Заметим: он превышает предложение независимо от возраста и стажа кандидата и, кстати, независимо от полученного образования. А вот есть ли спрос в других сферах деятельности - большой вопрос. Исключение сегодня составляют «технари», которые в последнее время действительно идут нарасхват, и «узкопрофильные» выпускники, к примеру, фармацевтических факультетов: пока их количество не покрывает потребности рынка (розничные сети аптек, дистрибьюторские компании и др.). К этому короткому списку можно добавить предприятия нефтегазовой отрасли и еще некоторые весьма специфичные - конечно, при условии наличия у вас диплома профильного вуза.

**Миф2. С дипломом найти работу по специальности проще.**

**На практике.** С дипломом *вероятность* трудоустройства действительно возрастает, так как работодатель хочет видеть на рабочем месте специалиста, способного, во-первых, быстро адаптироваться и обучаться, во-вторых, умеюще-

го систематизировать и анализировать информацию. Но, как это ни печально, сам по себе диплом на рынке труда особого веса не имеет. В дополнение к нему не мешает иметь опыт работы.

**Миф3. Чтобы сделать карьеру, необходимо пройтывкомпании путь «снуля». Работа торгового представителя или мерчендайзера - несамыйплохой старт.**

**На практике.** Без сомнения, есть компании - в основном, в сфере РМСС<sup>1</sup>, - которые планируют карьеру сотрудников именно по принципу «Сегодня вы торговый агент, а завтра - директор». Вопрос в другом: не лукавство ли это? Не получается ли так, что используется дешевая рабочая сила на не очень популярных должностях? Практика обычно показывает именно это: в большинстве случаев ваша карьера в данной компании так и закончится на этапе перекладывания товаров и т. п.

**Миф4. «Химикам» и гуманитариям найти работу сложнее. Банковскиеспеци-**

---

<sup>1</sup>Продажа товаров широкого потребления.

алисты всвязи с развитием отрасли «об-  
речены» на карьерный рост.

На практике. По поводу «химиков» уже можно и поспорить, так как некоторые отрасли экономики за последние пять лет получили бурное развитие (например, нефтегазовая отрасль, производство строительных материалов, фармацевтика). Да и гуманитарии во все времена отличались умением приспосабливаться к обстоятельствам. Так что в плане поиска работы их шансы с «технарями» примерно равны. Развитие же банковской отрасли подразумевает, прежде всего, рост потребительского кредитования как услуги. Рассчитывать начинающему менеджеру однозначно придется на позицию клерка или менеджера по работе с клиентами (для которой, кстати, специального образования не требуется), а дальнейшее продвижение по службе зависит только от него. Некоторые банки действительно делают благое дело, формируя программы для молодых специалистов и проводя стажировки. Тем не менее, они отчетливо понимают, что являются «кузницей кадров» для вчерашних или

сегодняшних студентов и изначально готовы к большой ротации.

**Вывод:** выяснив, что самые активные компании по набору молодых и дерзких работают в сфере РМСС, успокоим себя тем, что действуют они так не только из меркантильных соображений (понятно, что стартовые условия у молодых-без-опыта ниже), а еще и из глубоких идеологических. Многие предпочитают растить кадры внутри фирмы и самостоятельно, чтобы потом не тратить время на переподготовку. Верно и другое - специфическому бизнесу, например, консалтинговым компаниям, найти готового специалиста с требуемыми навыками и умениями трудно. Вот и стараются добросовестные крупные организации, предлагают выпускникам разные программы подготовки и развития, после которых те занимают менеджерские позиции.

Помните об одной маленькой поправке: это предлагают *многие западные* компании и единицы российских. Так, хорошо известен выпускникам вузов опыт компании КпПеуег, набирающей ежегодно 6-8 молодых специалистов для двух-

летней программы стажировки. За это время молодые люди успевают поработать в разных департаментах компании, принять участие в различных проектах и тренингах. Ко всему этому прилагается еще и неплохое жалование (800-1000 евро), что, безусловно, радует больше, чем работа менеджером по продажам - без оклада, но с единым проездным - в фирме, благосклонно предоставившей возможность «набирать опыт».

# Карьеру я начал с падения - следственный эксперимент в Санкт-Петербурге

Хорошо, если кто-то сумел определиться с местом работы в процессе обучения. Те же, кому этого по разным причинам сделать не удалось, пытаются счастья на специализированной ярмарке вакансий для выпускников вузов и специалистов с опытом работы. Чтобы ощутить все прелести поиска работы в роли неискушенного и не лишённого амбиций среднестатистического выпускника вуза, нужно попытаться поставить себя на его место и пройти по работодателям. Что же они нам скажут?

Для начала - организации, предлагающие

свои вакансии: «Красный Октябрь», «Пекарь», «Сладко», магазины «Лента», «Патэрсон», УВД на метрополитене, Сбербанк, несколько кадровых агентств и многие другие организации. Какие же рабочие места предлагали участники ярмарки?

Торговый представитель.

Менеджер по продажам.

Супервайзер, мерчендайзер.

Водитель.

Секретарь, офис-менеджер.

Вот «горячая пятерка» вакансий, которые были обнаружены на этой специализированной ярмарке. Ради того ли, коллеги, мы учились столько лет, когда все эти профессии можно освоить на курсах за несколько месяцев или в процессе обучения и стажировки прямо на рабочем месте? Разговоры с работодателями оптимизма не прибавили. Многие из них начинали весьма цинично подсчитывать, сколько квадратных метров занимает стажер, сколько чернил он использует, сколько воздуха вдыхает, а за это все платить надо! Потому и вопросы были коротки.

– Вам работа нужна?

– Да, нужна.

– Менеджер по продажам сталедавильного оборудования. В обязанности входит: поиск клиентов; обзвон затерянных в глуши регионов; беготня по предприятиям в надежде увидеть первое лицо конторы или хотя бы лицо, которое в состоянии говорить; заключение договоров; выписка поддельных счетов-фактур; отгрузка оборудования при условии, что его еще не изготовили; разрешение конфликтов и прием рекламаций от клиентов, которым отгрузили по липовым накладным, а отправили тем, кто ждал еще дольше, и т. п.

– Простите, но я специалист по логистике. . .

Вот и славно! С логистикой у нас вообще завал, склад не работает третий месяц, транспорт стоит в ремонте, все эти проблемы решает менеджер по продажам. Правда, вы можете пока претендовать на позицию ассистента менеджера.

– Да, но я. . .

– Так, вам работа нужна? А то идите - учитесь дальше, без опыта все равно никуда не возьмут.

Примерно такой диалог, конечно, утрированный здесь для большей выразительности, можно услышать практически у каждой стойки.

Так или иначе, а начинать приходится почти с нуля, и только потом, наработав соответствующие навыки и приобретя опыт, можно рассчитывать на удовлетворение своих мечтаний. Многие работодатели оценивают наличие высшего образования как не более чем преимущество при приеме на работу. Вполне справедливо считается, что факт обучения в вузе позволяет ожидать от соискателя широкого кругозора и уровня ответственности, позволяющих трезво оценивать ситуацию и принимать продуманные и взвешенные решения. Но в любом случае бесценным оказывается опыт профессиональной деятельности, приобретая который можно действительно считаться настоящим специалистом.

# **Я - артист, мое место в буфете. Реальные возможности для выпускников**

1. Многие компании заинтересованы в приеме на временную работу. Связано это с необходимостью заменить отсутствующих сотрудников (болезни, отпуск, командировки), а также с пиком активности в фирме, осуществлением краткосрочных проектов и т. д. Такая работа предполагает трудоустройство на период от нескольких часов до нескольких месяцев. Чтобы приобрести минимальный опыт, совсем не обязательно дожидаться окончания вуза. Это позволит вам, коллеги, выглядеть не так бледно на пороге работодателя и исключить вероятность «шантажа»,

описанного в предыдущем разделе. Кроме того, это отличная возможность за короткое время понять особенности работы в разном бизнесе, приглядеться к стилям руководства и видам организационного устройства и принять участие в реалити-шоу «Я и мои коллеги».

Где искать подобные вакансии? Обращаться нужно в крупные рекрутинговые компании и спрашивать там, имеют ли они такое направление.

2. Программы стажировок - это не только возможность работать целый день во время каникул, но и реальный шанс подобрать себе будущего работодателя. Имейте в виду, коллеги, поскольку речь идет о лете, отбор начинается уже весной. Соответственно, анкету надо подавать в феврале-марте. Требования же к кандидатам достаточно строги, в процессе отбора соискатели проходят индивидуальные и групповые интервью, тестирование, деловые игры. Не избежать и пристальной оценки личностных качеств. Помочь организовать стажировку может альма-матер: в некоторых вузах это обязатель-

ное условие обучения. Если не относиться к этому как к постановке «галочки», вы можете проявить изобретательность и обратиться в интересные вас компании напрямую.

3. Программы набора молодых специалистов на постоянные позиции в крупные компании. Интересно, что помимо постоянства работы это еще и образовательная программа, охватывающая все департаменты и подразделения компании. Для того чтобы претендовать на такую программу, нужно быть выпускником или специалистом со стажем не более двух лет. Практика набора предполагает стажировку специалистов в разных отделах и подразделениях компании. Таким образом, вы имеете возможность определить именно свою нишу, а в ситуации отсутствия таковой - получить возможность открыть новое направление или проект развития. Именно так повезло нескольким моим коллегам в любимой нами компании. Группа стажеров-энтузиастов с воодушевлением «болталась» по разным департаментам, а результатом этих идеологических «болтаний» явилось открытие страховой компа-

нии, которую возглавил молодой и дерзкий выпускник, прежде не имевший к этой сфере никакого отношения.

Единственный минус подобных программ - они реализуются весной и осенью каждый год в основном западными фирмами (Procter amp; Gamble, BAT, McDonalds). Небольшой плюс в том, что количество таких компаний возрастает, и к ним уже присоединились некоторые российские организации («Протек», «Энергомашкорпорация», «Альфа-Банк»).

4. До сих пор были конкретные способы, но есть и общие. Не важно, обращаетесь ли вы к рекрутерам (о тех, кому вы будете интересны, см. главу 4) или напрямую к работодателю, проходите ли практику или совершенствуете мастерство, чтобы предстать во всей красе перед руководителем компании, о которой мечтали с детства... Как бы то ни было, ваши личностные особенности, задор, креатив и смелость пока будут здорово перевешивать стаж и опыт. Вот за этим-то капиталом многие работодатели и встают в очередь. Выбирая соответствующую ком-

панию или отрасль, в которой основной актив - творческий подход к делу и «незашоренность», оцените свои перспективы на ближайшие годы. Если после этого задор не исчезнет без следа, смело переступайте порог работодателя.

# Когда воробей клюет слона. Молодой кандидат на большую должность

У вас, наверное, возникает резонный вопрос: а где искать эти самые вакансии для получения минимального опыта? Может, вы не поверите, но вариантов множество. Важно только жить с широко открытыми глазами. Если вы, коллеги, студенты вуза - вам проще. Читайте доски объявлений - они буквально пестрят предложениями о работе, причем ориентированной именно на студентов, для которых самое главное - гибкий график. В некоторых вузах успешно функционируют центры занятости - узнайте, есть ли таковой у вас. Это и стройбригады, и педагогические от-

ряды, в которых трудятся каждый год сотни студентов. Все это - небольшие, но уверенные шаги вверх по карьерной лестнице.

Вакансии, не требующие специальных навыков, также предлагают в специализированных изданиях по трудоустройству, в молодежных центрах труда и занятости, на биржах труда, а также на регулярных окружных ярмарках вакансий (о том, когда они проводятся, можно узнать из местной прессы или просто позвонить в управу). Если у вас есть возможность воспользоваться Интернетом - сделайте это.

Предприятия питания и некоторые другие организации предпочитают размещать объявления о найме прямо на собственных дверях. Такой «прямой» способ трудоустройства тоже вам подойдет. Ну и, конечно, не забывайте спрашивать друзей, знакомых и родственников: быть может, ваш трудовой запал и энтузиазм будут кем-то востребованы.

Говоря о молодежных вакансиях, нельзя не предостеречь от ошибок, свойственных и более опытным соискателям. Речь идет о предло-

жениях от представителей «сетевого маркетинга». Человеку неискушенному такое, например, объявление может показаться привлекательным: «Требуются молодые и энергичные люди для работы в офисе (с людьми, с документами и т. п.). Опыт работы не требуется. Оплата от 500 долларов». Не клюйте на такую удочку! Ну не могут платить неопытному юнцу такие деньги, причем неизвестно за что.

Прочерк в графе «опыт работы» не столь страшен, как это может показаться на первый взгляд. Но почему же работодатели, которые предлагают вакансии среднего звена (секретари, помощники юристов, компьютерщики), не спешат навстречу молодым? Дело в том, что перед каждым руководителем встает следующая проблема: на одной чаше весов - ваша молодость, высокая работоспособность, желание учиться новому. На другой - полное отсутствие опыта работы (вот почему важно иметь хоть какой-нибудь трудовой стаж!), наивность в профессиональных вопросах, зачастую неумение адаптироваться в коллективе. И каждый босс решает эту пробле-

му по-своему. Специалисты в области управления человеческими ресурсами не раз проводили опросы руководителей на тему «Молодые кадры». И что вы думаете? Большинство работодателей не торопится брать на работу студентов и выпускников даже не потому, что у них нет опыта работы! Просто так уж получается по жизни, что инфантильные молодые люди, которые ждут получения диплома, а потом уже принимаются искать себе место под солнцем, проигрывают своим конкурентам-работягам. У этих «недорослей» неопределенная жизненная позиция, неясные представления о возможной работе и карьере и при этом непомерные амбиции в плане заработной платы.

Начинать нужно с малого - ведь все мы когда-то с чего-то начинали. И чем раньше вы определитесь со своим трудоустройством, чем раньше получите бесценный опыт работы, тем проще вам в дальнейшем будет найти дело и по специальности, и по душе.

## А есть ли у нас план?

Словосочетание «планирование карьеры» уже само по себе способно вызвать тоску и отчаяние. Но здесь речь не о графиках и диаграммах. И уж если мы - молодые и начинающие менеджеры, то применить свои навыки целесообразно прямо в личном планировании.

Существует расхожая фраза, что искать работу - это тоже работа. Многие издания, посвященные этому увлекательному процессу, рекомендуют ходить за газетами, выделять время для переписки с работодателями и совершать другие мероприятия по плану и установленному графику. В этом есть резон.

Во-первых, вы, коллеги, как менеджеры проекта «Трудоустройство», должны видеть не

только конечный результат, но и промежуточные этапы своей деятельности, во-вторых, если намерены выступить организатором бизнес-процессов в какой-либо компании, начните с организации важного для вас процесса, в-третьих, ваш проект не должен растягиваться на долгие месяцы-годы. Выработав план действий, вы всегда будете в состоянии его откорректировать и усовершенствовать, что здорово пригодится в момент перехода на новую работу.

Основная проблема, судя по личному опыту, заключается в выборе ориентиров и промежуточных этапов. Не будем расписывать карьерный план на период двух пятилеток, определимся на ближайший месяц (или 3 месяца - тут уж каковы потребности).

Основные этапы, которые надо одолеть в составлении плана:

- постановка цели;
- разделение целей на выполнимые задачи;
- распределение по важности;
- разработка задач во времени.

Для составления плана получите, коллеги,

инструкцию.

- **Подумайте о наиболее важных проектах** в настоящий момент с точки зрения трудоустройства. Это могут быть кратко-, средне- и долгосрочные проекты. Каковы их цели? Что вы хотите достичь в каждом из них? Суммируйте это в предложении.

- **Определите время окончания каждого проекта.**

- **Просмотрите каждый проект по очереди**, проверяя и записывая пункты.

- *Поставлены ли позитивные цели?* То, что вы хотите получить, а не то, чего хотите избежать.

«Я хочу попасть на стажировку в компанию Х» - это позитивная цель. «Я не хочу остаться без работы» - это негативная цель.

- *Можно ли измерить свой успех?* Как узнать, что вы достигли своей цели? Что вы будете видеть, слышать и чувствовать, когда достигнете ее? Если цель в том, чтобы получить постоянную работу в компании Х, то вы: пройдете успешное интервью, услышите приглашение

на работу и почувствуете гордость за свой успех.

– *Проверены ли все имеющиеся ресурсы?* Те, которые помогут достичь своей цели. Какие люди могут помочь? Какие вы имеете контакты, личные качества, инструменты и навыки, которые могут помочь?

– *Учтены ли все детали?* Кто именно будет вовлечен? Где это случится? Когда это случится? Сколько времени это займет?

– *Исследованы ли последствия для себя и других людей?* Должны ли другие люди помочь, и можете ли вы на это рассчитывать? Будет ли это означать, что вам придется болтать по телефону 10 часов в день всю последующую неделю? От чего надо отказаться, чтобы достичь своей цели?

Проверьте каждую цель по формуле SMART.  
Specific - конкретно.

Measurable- измеримо.

Achievable - достижимо.

Result-oriented - реально.

Time- oriented -определено во времени.

Разделите каждую цель на более чем 7 заданий, которые нужно сделать, чтобы достичь ос-

новной цели.

## ПРИМЕР

*Цель.* Добиться того, чтобы компания «Мир и дружба» приняла меня на стажировку в финансово-экономический департамент.

*Доказательство.* Я получу отклик на заявку, услышу подтверждение по телефону, проведу встречу с руководителем отдела (компании) и, несомненно, буду чувствовать радость от достигнутого.

*Ресурсы.* Моя теоретическая подготовка, практические умения, отработанные в учебном проекте, компетентные рекомендации специалистов, поддержка и одобрение моего руководителя, интерес и возможное участие руководителя департамента финансов компании «Мир и дружба».

*Кто, где, когда.* В дело буду вовлечен я, мой руководитель и специалисты-практики. Со стороны компании «Мир и дружба» будут участвовать руководитель стажировки, директор департамента. Одна неделя потребуется для того, чтобы начать процесс, и месяц - для его завершения.

*Результаты.* Положительными результатами будут достигнутые договоренности о приеме на стажировку, и то, как я справлюсь с этой задачей, может способствовать моему продвижению в данной компании. Возможные отрицательные последствия - это то, что я должен буду сейчас работать за минимальную оплату, чтобы получить вознаграждение после. Это может уменьшить мои кратковременные и промежуточные результаты, и я буду вынужден работать больше.

*Отчего мне придется отказаться?* Для достижения этой цели я должен буду ограничить свою профессиональную активность в других областях. Я не смогу принять предложения, более выгодные материально, но менее соответствующие моему профилю. Это может отразиться на моей семье. С целью устранения противоречий и недопонимания мне следует обсудить это.

*Реалистично?* Цель реалистична. «Мири дружба» в настоящее время организует проведение стажировок для начинающих специалистов в разных отраслях. У меня есть преимущества перед другими кандидатами (участие в конферен-

циях, публикации, деловые игры и пр.). «Мири дружба» отдает предпочтение выпускникам моего вуза.

Формулируем задачи, которые надо решить.

Обсудить с семьей последствия кратковременного снижения заработка (или отсутствия его вовсе).

Согласовать с руководителем, как лучше обратиться к компании «Мир и дружба».

Проверить, какие ресурсы имеются в наличии.

Сделать телефонные звонки, чтобы установить имя человека, с которым придется контактировать.

Составить квалификационную заявку для подачи (анкету).

Получить консультацию практикующих специалистов о наиболее эффективном применении моих сил.

Проверяем по известной формуле.

Specific - Да.

Measurable- Да.

Achievable - Да.

Result-oriented - Да.

Time-oriented - Срок мини-проекта 1 месяц.

Пожмем себе мысленно руку и после того, как выходит приказ о запуске проекта (приказ издаем тоже мы!), приступим к реализации.

**Я б в логистики пошел - пусть  
меня научат. . .**

Очередной карьерный виток вынес меня на производство руководить бизнес-проектом. Производство - это сложный организм с процессами специфического свойства. Первое, с чем пришлось столкнуться, - это возглас исполнительного директора: «У нас нет логистики! И еще одна проблема - дайте нам бренд-менеджера!» Дальнейшее выяснение обстоятельств привело меня к пониманию, что под логистикой понимается все, что угодно, кроме того, что нужно под ней понимать. А бренд-менеджер был востребован по крайне неотложному делу - ведение реестра прошедших мероприятий и разосланных клиентам подарков. Это досадное обстоятельство (от-

сутствие бренд-менеджера) мешало отслеживать важные события в культурной жизни, а одним и тем же клиентам рассылались два года подряд одинаковые подарки, при этом другим клиентам не рассылались вовсе. Вот такой кризис жанра.

С логистикой дело обстояло более оптимистично, по крайней мере на фабрике присутствовал логист (он же - руководитель службы логистики). На этом оптимизм и исчерпывался. Так как логист не делал ничего, что имеет отношение к логистике деятельности (естественно, не по причине капризов, а по причине руководящих наставлений исполнительного директора).

Вот тут-то у меня возникло непреодолимое желание точно выяснить, кто такой логист, и чем логистика занимается, кроме транспорта и склада. То, что я узнала, очень складно было изложено президенту компании (воспринято им даже радостно, так какой на протяжении многих лет тоже мучился этим вопросом), и здорово помогло в организационном дизайне и реструктуризации предприятия, где начинался великий бизнес-проект. А заодно оказалось чрезвычайно любо-

пытным.

Вам, коллеги, будет полезно знать, что профессия логиста входит в первую десятку самых популярных в России. А почему? Да просто сокращение логистических издержек на 1 % эквивалентно 10 %-ному увеличению объема продаж фирмы. Вовсе не удивительно, что сайты по трудоустройству пестрят подобными объявлениями. Значит, и наш бизнесмен считать научился, и снижал издержки не только за счет увольнений, штрафов, увеличения цен и прочих популярных методов.

Термин «логистика» известен еще со времен Римской империи: так называли организацию снабжения армии и управление ее перемещением.

Мы узнали о логистике чуть позже, в 1990-х гг. В советское время логистика была, но носила «мелкопоместный» характер - только отдельные элементы поставок. То, что гордо именовалось снабжением или автобазой, сейчас смело отнесли бы к Департаменту логистики.

Сегодня логистикой называется теория и

практика управления материальными и информационными потоками в процессе товародвижения. Соответственно, логист - организатор выполнения процессов с учетом обоснований и расчетов, здравого смысла, логики и интересов потребителей. Логистика делится на входящую и исходящую, внутри каждого направления - свои бизнес-процессы. Входящая - закупки, производственная логистика, склад и т.д. Исходящая - транспортировка, таможня, дистрибуция (доставка до адресата). Логистика охватывает всю цепь поставок. Отделы логистики есть во всех компаниях, где сталкиваются с необходимостью хранить и перемещать готовую продукцию или материалы.

Наибольший спрос на специалистов в сфере логистики существует со стороны РМСС-компаний, они же создают значительную часть предложения труда высокопрофессиональных, образованных специалистов с большим опытом работы. Это связано с активным развитием бизнеса в секторе РМСС, участники которого сталкиваются с необходимостью управлять огром-

нейшими потоками товаров, поставками готовой продукции из-за рубежа. Так же активно нуждаются в логистах компании-производители. Там, где есть производство, всегда существует сырье или материалы, соответственно, уже есть входящая логистика. Ну, а если производство работает не для склада - естественно, будет и исходящая.

Что еще привлечет, коллеги, ваше внимание, так это факт, что логистика - удачный выбор для начала карьеры, так как работодатели формируют высокий спрос на специалистов с минимальным опытом и даже без него. Было бы профильное образование. Стабильным спросом пользуются складские и таможенные специалисты, но предложение труда специалистов среднего уровня не может удовлетворить существующий спрос.

А теперь разберемся, кто есть кто в логистике.

**Руководитель высшего уровня.** Обладает высоким статусом внутри компании, его должностные обязанности охватывают всю цепь поставок, он участвует в планировании, разработке стратегии и бюджета.

## **Менеджер по транспортным операциям.**

В его обязанности входит координация транспортировки сырья и готовой продукции для достижения оптимального соотношения затрат и качества услуг, организация транспорта для импортных поставок и на территории России, организация дистрибуции на территории России, выбор поставщиков транспортных услуг, внедрение время- и ресурсосберегающих процедур.

## **Специалист по закупкам.**

Обеспечение производства необходимыми материалами, мониторинг рынка материалов и потенциальных поставщиков, подготовка и реализация эффективного плана закупок, ведение отчетности.

**Менеджер по логистике.** Управление логистическими операциями (закупки, транспортные операции, складирование, таможенные операции, дистрибуция, планирование) для достижения высокого уровня качества услуг, безопасности и минимизации затрат, осуществление сотрудничества и контроль деятельности логистических провайдеров (склады, транспортные ком-

пании), организация цепи поставок.

**Представитель поработес клиентами.** Работа с клиентами, получение заказов и размещение их на заводах поставщиков, участие в координации поставок, отслеживание платежей клиентов, работа с рекламациями.

**Менеджерсклада.** Координирует деятельность персонала склада, контролирует своевременность отбора и отпуска заказов и оптимальное использование складских площадей, ведет переговоры с представителями контролирующих государственных органов, осуществляет закупку оборудования и материалов для склада.

Самый желанный для работодателя - специалист, имеющий высшее техническое-логистическое-экономическое образование, опыт работы по специальности от 2 лет, хорошее знание английского и ПК, обладающий даром убеждения, открытый, с хорошими организаторскими и аналитическими способностями. Придя в эту сферу, специалисты редко уходят в другие области деятельности, потому что логистика предоставляет огромные возможности для развития.

# Кто такой бренд-менеджер

Жесткая конкуренция на потребительском рынке заставила производителей задуматься о брендинге. В результате растет спрос на бренд-менеджеров. Что входит в понятие бренда? Чем занимается бренд-менеджер?

Первоначально, как это ни смешно, под этим словом понималось клеймо, которое американские фермеры ставили на скот, то есть именная печать.

Бренд же в понимании современных маркетологов - символ или набор символов, целенаправленно созданный определенным производителем для того, чтобы идентифицировать свой продукт в голове целевой аудитории и дать им возможность отличить его от продукта конкурентов.

Бренд - явление виртуальное, то есть некое представление в голове потребителя, целенаправленно созданное с помощью определенных инструментов: рекламы, PR, других средств коммуникации, системы торговли (то, что данный товар лежит в данном магазине, это уже сообщение некой целевой аудитории).

У нас до сих пор, да и на Западе тоже, иногда путают понятие бренда и торговой марки. Trade Mark - это тот инструмент, с помощью которого мы можем юридически запатентовать символику бренда и тем самым защитить его от копирования. А защитить то, что создается в голове потребителя, нельзя никоим образом.

Бренд-менеджеры могут работать на различных уровнях.

Например, *Category Manager* объединяет несколько брендов и руководит продвижением категорий (брендов, близких по своему основному назначению).

В большинстве случаев бренд-менеджер совмещает свои функции и функции трейд-маркетинг-менеджера. Многие

считают, что бренд-менеджер - это рекламщик. Ничего подобного.

Бренд-менеджер создает стратегию для бренда с определением ключевых вещей и основных тактических шагов. Он взаимодействует с рекламным агентством, для того чтобы его сотрудники придумали образы, слова, видеоряд, которые донесут до потребителя необходимую информацию в сжатом виде.

Бренд-менеджер может посоветоваться с рекламным агентством о том, какие каналы продвижения лучше использовать для рекламы, потому что они лучше знают, на какую целевую аудиторию какие каналы воздействуют. Однако основная задача бренд-менеджера - создание стратегии продвижения. Бренд-менеджер прежде всего должен быть работоспособным и любить свою работу. Также необходимы творческое мышление и организаторские способности.

Этот человек должен иметь высшее маркетинговое образование, но многие работодатели считают, что в России пока нет хорошего маркетингового образования. Зато есть очень мно-

го людей, которые самообразовываются, читая «нужные» книги, и это дает лучший результат. Один из путей, по которому может пойти работодатель, которому нужен бренд-менеджер, - вырастить такого специалиста внутри компании - например, из сотрудника отдела маркетинга.

Если чувствуешь в себе силы и творческий порыв, поставь свое «клеймо» в истории российского брендинга!

**Не отдадим наше право налево,  
или где нас ждут**

Еще раз, определяясь с выбором карьеры, стараемся не упустить, коллеги, «хлебные» на сегодня места, где нам, молодым и дерзким, будут несомненно рады.

## **Предприятия питания**

Количество ресторанов и кафе неуклонно растет вместе с потребностью в новых кадрах. Работа официантами, барменами и хостесс - любимое занятие для студентов и молодежи на всех континентах. У нас - то же самое. Почти одни плюсы -

почасовой график работы, неплохие деньги, возможность быстрого обучения, бесплатные обеды и т. д. Кроме того, многих привлекает еще и реальный шанс сделать карьеру.

Кандидаты проходят так называемый аудишн - собеседование, совмещенное с ролевыми играми. Помимо этого, все работающие должны быть активными, коммуникабельными, доброжелательными и владеть базовым или (для работы в ресторанах с американской кухней) разговорным английским. Обучение происходит в процессе работы, а объявления о наборе кандидатов размещаются в прессе, Интернете, на вузовских досках объявлений и в собственных буклетах предприятий питания.

Политики привлечения молодых кадров с их последующим обучением и продвижением придерживаются почти все крупные сети ресторанов и кафе.

*Человек ел, естибудет есть, но еще он работает.*

# Коммерческие компании

Спектр деятельности компаний, открывающих двери для молодых менеджеров, велик. Это и уже упомянутые компании сферы РМСС, и консалтинговые фирмы, предпочитающие выращивать специалистов самостоятельно, и рекламные агентства, и дизайнерские бюро, и риелторские компании, и многие другие. Лидируют в рейтинге привлекательных для нас работодателей - компании IT-сферы. «Технарей» сегодня рвут на части, причем даже без опыта работы.

В процентном соотношении количество молодых сотрудников везде различно - от 2 до 100 (!) %. Что заставляет работодателя предпочесть неопытного соискателя кандидату с солидным стажем? Почему именно молодежь? У нас незашоренное мышление, мы еще не отравлены нудной работой на нищих предприятиях, можем гореть за дело и просиживать за компьютером ночи напролет. К тому же сумма в 800 долларов, которую нам предлагают в качестве стартовой зарплаты, сразу сметает все сомнения.

*Путь в коммерцию может показаться быстрым и не очень, поэтому для разгона посмотрим еще одну перспективную для дальнейшего продвижения отрасль.*

## Государственные предприятия

Заблуждением было бы думать, что на госслужбе не встретишь молодых и начинающих. Именно этот работодатель - основной поставщик вакансий на специализированных ярмарках и биржах труда и занятости. Именно на госпредприятиях проходят практику тысячи и тысячи студентов, набираясь опыта, оттачивая мастерство. Госпредприятия, которые не могут похвастаться высоким уровнем зарплат, предлагают нечто иное - основательный старт для будущей карьеры, развитие профессиональных качеств, науку жить и работать в коллективе. И, кстати, не прав тот, кто думает, что работа там рутинная и вообще - вчерашний день.

Отрасль нуждается в обновлении, там нужны

администраторы сетей и системные программисты, проектировщики и HTML-дизайнеры - все это профессии современные, перспективные. От кандидатов ждут усидчивости, внимания, интереса к технике, любви к цифрам.

*Но не обольщайтесь, коллеги, помимо перечисленных отраслей нас опять ждут алчные, недобросовестные.*

## Фирмы-ловушки

Прежде всего, это разнообразные MLM-компании, или сетевой маркетинг. Почти всегда в своих объявлениях они приглашают «молодых и энергичных», сулят большие деньги и быстрый карьерный рост. От вас требуется внести первоначальный взнос или приобрести некий товар, или привести с собой еще дюжину таких же доверчивых соискателей. Работа ваша может быть разнообразна, но нелегка: продавать какие-нибудь чудо-кремы, мифические путевки и особняки, убалтывать недоверчивых граждан или

просто с утра до ночи пачками рассылать электронные письма. Подобного рода деятельность не принесет ничего, кроме разочарования и финансовых потерь.

Есть и другая разновидность недобросовестного «сотрудничества» с молодыми (а потому доверчивыми) соискателями. Это участие в так называемых тендерах на получение чего-либо. Схема практически одна и та же. Молодому соискателю предлагается выполнить «пробное задание» - создать проект реорганизации, разработать программу развития, схему учета, спроектировать аэропорт и т. п. Список подобного рода «конкурсных заданий» можно продолжить. Операторы ПК, сами того не ведая, используются как бесплатная рабсила при наборе текстов, Web-дизайнеры с удивлением обнаруживают свои разработки на чужих сайтах и т. д.

В силу специфики своей деятельности (разработка тренинговых программ) я очень часто получала в качестве условия разработку или проведение «пробной программы» для сравнения с другими кандидатами. Парочка подобных опы-

тов, и я с полным основанием отвечаю: «В режиме ДЕМО-версии не работаю!»

Будьте внимательны и обращайтесь лишь к тем работодателям, которым можно доверять.

## Напиши мне, мама, в Египет. О прелестях работы в западных и наших компаниях

Как мне помнится, с начала 1990-х, когда у нас появились представительства западных фирм, считалось престижным если не стремиться, то как минимум мечтать о работе в таких компаниях. Было еще такое обозначение «СП». Это магическое заклинание, которое я слышала от знакомых своих родителей и от них самих, было пропуском в мир больших возможностей, больших окладов и прочих радостей «буржуйской» жизни. Что и говорить, те, кто там побывал (или слышал о том, как там бывает), начинали ощущать очень резкую грань между «нашей» и

«не нашей» работой. Организация бизнеса, атмосфера в компании, евроремонт офиса, техника на грани фантастики - все казалось в диковинку. «Счастливичиков» было мало. Они были избранными.

Теперь во главе российских филиалов многих иностранных фирм встали топ-менеджеры из числа россиян. А серьезные российские компании, работая над имиджем, активно заимствуют особенности иностранного менеджмента. Пусть мы научились делать приличные офисы и перевели на русский все бестселлеры по менеджменту, даже ввели во многих фирмах моду на корпоративную культуру и стиль, различия все равно остались. Не такие существенные, но они есть.

# Если вы нацелены на работу в иностранной компании

1. Будьте готовы к тому, что ваши полномочия будут четко прописаны и ограничены, а возможностей для проявления инициативы, творчества и бурного карьерного роста будет не так много, как того хотелось бы.

2. Все бизнес-процессы очень структурированы и отлажены, что порождает некоторую бюрократичность и негибкость.

3. В иностранных компаниях наиболее комфортно будет чувствовать себя хороший исполнитель: основательный, пунктуальный и щепетильный.

4. Иностранные компании огромное внимание уделяют профессиональному обучению своих со-

трудников, также хорошо там будет и всем, кто не мечтает о стремительном карьерном взлете, а планирует для начала набраться знаний и опыта, научиться «правильному» ведению бизнеса.

5. В зарубежных компаниях корпоративная культура четче, чем в большинстве российских.

6. В большинстве мультинациональных компаний трудовой стаж новичка начинается с тренинга.

7. Специалисты с опытом работы в иностранных компаниях востребованы больше: их охотно берут... российские фирмы.

8. В европейских или американских компаниях «карьерный» процесс расписан на годы вперед, и если молодой специалист не в состоянии вписаться в этот график, ему придется сменить работу.

## Если вы остаетесь патриотом

1. Российские компании могут быть привлекательны для уже сложившихся профессионалов с опытом реализации проектов, амбициозных и решительных, не боящихся ответственности, рассчитывающих на быстрый карьерный рост или на расширение своих профессиональных рамок.

2. Можно смело породниться с российской компанией, если в душе вы стремитесь к проектному управлению. Море неопределенности, сжатые сроки, отсутствие финансирования, выброс адреналина при завершении каждого этапа работы и океан творчества.

3. Российский бизнес гибче, и поэтому имеет больше шансов стать лидером в отраслях российской экономики.

*Крупным организациям, как правило, присуща громоздкая процедура согласования того или иного решения, однако к этому тяготеют не только зарубежные (в чем нередко их обвиняют), но и российские компании. Средний бизнес у нас, у зарубежных коллег эластичнее в смысле процедур - меньше согласований, поскольку иерархическая цепочка короче, но не всегда в этом сила.*

4. В российских компаниях часто обучение начинающих - дело рук самих начинающих. Работодатели предпочитают на это не тратить, поскольку менеджеры среднего звена обычно начинают учиться, чтобы сменить работу на более высокооплачиваемую.

*Впрочем, оплатой MBA, или второго высшего образования своего персонала может похвастаться далеко не каждая зарубежная компания.*

5. Тренинги же для специалистов с нулевым опытом работы широко практикуют отечественные страховые организации, крупные столичные агентства недвижимости, ритейловые ком-

пании и все больше - розничные предприятия. Проскочить несколько ступенек кряду в зарубежной компании не получится. А в российской, при прочих равных, имеем шанс совершить головокружительный взлет.

## ГЛАВА 2.

### Секреты резюме



# Винни Пух и другие

Если, коллеги, вы еще до сих пор не выяснили, каким шрифтом и с какими отступами правильно составлять резюме, сразу отправляю вас на многочисленные сайты по трудоустройству и специализированные издания: <http://www.jobtown.ru/resumehelp.php>, [www.superjob.ru](http://www.superjob.ru) и т. д. располагают стандартными шаблонами по составлению резюме. Там же найдете и образцы анкет на некоторые позиции. Другое дело - знать, что ваше резюме должно содержать в обязательном порядке и чего там не должно быть ни при каких обстоятельствах.

Как человек, разославший за свою трудовую биографию не одну сотню резюме, заявляю: судьба 90 % моих творений мне неизвестна. То

есть на них просто не было отклика. Почему - вопрос интересный, но об этом немного позже.

Мой, не всегда удачный, опыт составления и рассылки резюме навел меня на мысль составить классификацию. Ее я и хочу предложить здесь для пущей иллюстративности. На самом деле она распространяется много дальше рассылки резюме, она касается различий в стратегических подходах к «деланию карьеры». Однако как театр - с вешалки, яблоко - с яблони, дружба - с улыбки, наша с вами, коллеги, карьера начнется с резюме.

Для основы классификации я взяла персонажей известного произведения. Это Винни Пух, Пятачок и ослик Иа. Это не просто герои, это целые стратегии. Различия в мироощущении, поведении и постановке задач найдут свое отражение в первых же строчках письменного документа. В зависимости от стоящих перед работодателем задач и срочности момента ваша карьера имени Иа (или Пятачка) может начать свое стремительное восхождение. А может и не начать...

**Стратегия Винни Пуха.** Авантюрное, по-

движное мышление предпринимателя, стремящегося стать собственником. Ветвистое целеполагание (не в смысле разброса, а в смысле - все успеть), жесткая ориентация на результат, а не процесс (поедание меда - увлекательный процесс, но горшок без меда - лучший результат!). Быстрая интеграция в любое содержание (кто ходит в гости по утрам - тот поступает мудро. . . ) и адаптация к предлагаемым условиям (я - тучка, тучка, тучка, я вовсе не медведь. . . ). Тип карьеры - профессиональный бегун, преумножающий с каждым новым рабочим местом умения, открывающий новые «поляны» и обогащающий свое резюме.

**Стратегия Пятачка.** Подвижное и гибкое мышление в рамках высочайшей исполнительской дисциплины. Отсутствие настроения на перспективу, исключительно краткосрочное планирование. Креативность и чувствительность, большой потенциал для развития мастерства. («Посторонним В» - это фамилия дедушки. Его так и звали - Посторонним Вилли. У него было два имени, на случай, если одно он потеряет.) Мо-

тивация в построении карьеры - избежать отсутствия карьеры. Тип карьеры - профессиональный друг, обеспечивающий свое присутствие во всех жизненно важных проектах фирмы с одной целью - общаться и быть в коллективе.

**Стратегия Иа.** Негативное мышление аутсайдера, стремящегося в кресло лидера. (Как ты, Иа? - Снег все идет, и мороз... землетрясений у нас, правда, в последнее время не было.) Цель - вовлечь в свою философию как можно больше сторонников и тем самым увеличить свое влияние. Соответственно, древо целей мало относится к задачам деятельности, а в большей степени - к политике (создание бесконечных интриг, отрицательных прогнозов, насаждение мнительности и т. д.). Мотивация в построении карьеры - получать негативное внимание путем нытья для постоянного подтверждения жизненного принципа «Скоро пойдет дождь, вот увидишь!» Тип карьеры - профессиональный неудачник, с каждым новым местом умножающий количество претензий к миру и окружающим и укрепляющийся в негативе мира, считающий, однако, это реализ-

мом.

А теперь посмотрим, как различные стратегии найдут свое отражение в первых строчках резюме.

## Завязка: самое лучшее озеро я не назову

Цель резюме - обозначить направление деятельности (конкретизировать позицию, на которую претендуешь), выгодно подчеркнуть достоинства и по возможности сгладить недостатки. Последние очевидны: отсутствие стажа, неопытность, но ведь есть и достоинства - энергичность, умение и желание учиться, стремление стать профессионалом и зарабатывать деньги - перечень неполный. Ну что, попробуем написать выигрышное резюме?

### Обозначим цели

1. В стратегии Винни Пуха цель звучит примерно так: «Соискание должности директора направления, филиала, департамента, руководите-

ля службы персонала (маркетинга, АХЧ, транспорта), управляющего проектом стратегического развития, администратора и всех-всех-всех».

2. В стратегии Пятачка это будет выглядеть: «Я хотел бы работать в динамичной, стабильной компании, повышая свой профессиональный уровень и получая адекватную моему опыту и образованию заработную плату в целях процветания вашей компании».

3. В стратегии Иа тот же пункт получится примерно таким: «Претендую на любую работу в соответствии с моим опытом, редкими личностными способностями и скрытыми талантами, квалификацией и выраженными потребностями. Рассматриваю любые предложения, но только серьезные и надежные».

## **Кульминация: из уборной диктовал мелодии**

Далее по сценарию следует кульминационный (самый важный!) блок резюме - образование и опыт работы.

Не думайте, что будет достаточно назвать учебное заведение и потенциальный работодатель расплатится от умиления. В этом пункте будет нелишним вспомнить о стажировках, практиках, семинарах, конференциях, в которых вы принимали участие. Если вы выступали с докладами или ваши курсовые работы имели сугубо практический смысл, обязательно укажите это.

### **Пропишем опыт**

«В качестве директора Советского Союза:  
управлял жизнедеятельностью леса;

руководил персоналом (штатным и приглашенным по контракту, к примеру, Тигрой);

отдавал распоряжения по поиску пятен под застройку новых нор;

администрировал, контролировал и анализировал (путем вкусовых рецепторов) логистические потоки сырья и готовой продукции в виде меда и другой еды.

По роду деятельности взаимодействовал исключительно с подчиненными (в лице заместителя Пятачка, оппозиционера Иа и др.), а также с главным акционером г-жой Совой».

Узнаваемо? Конечно, это трудовой опыт в изображении Винни Пуха.

Можете догадаться, что мы прочитаем в этих разделах у специалиста Пятачка и Иа соответственно. Нередко мне в работе попадались резюме, где в блоке «Опыт» было примерно следующее: «Я очень напряженно работал в компании Х с... по... гг. в должности супервайзера. В мои функциональные обязанности в связи с данной должностью входило неоднократное и неуклонное...» Очень похоже на Иа, не находите?

Жизнерадостный же и неструктурированный опыт Пятачков способен вызвать улыбку, но и только.

## Развязка: протестовал против войны, лежа на пляже

Раздел «Дополнительная информация» предполагает сведения о том, насколько вы владеете иностранным языком, компьютером, автомобилем (есть ли у вас водительские права - это может быть важно, если предполагаются разъезды, командировки).

В графе «Личные качества» не стоит писать: ответственный, исполнительный, лидер. Во-первых, на меня лично слова «исполнительный» и «лидер» в одной строке производят странное впечатление. Возникает вопрос - это что ж за лидер такой? А во-вторых, только ленивый не напишет, что он исполнительный и ответственный. Лучше подумать, какие такие качества

могут быть выгодно «проданы» в дополнение к образованию, опыту на соответствующую вакансию.

Если вы хотите работать в области высоких технологий, сделайте акцент на аналитическом складе ума, умении работать с большими объемами информации. Для секретаря это может быть скорость машинописи, знание делопроизводства, стенографии, владение оргтехникой, деловой этикет, для маркетолога-аналитика - знание методов количественных и качественных исследований и т. п.

Если претендуете на должность репортера, отметьте свою мобильность, информированность и обязательность. Хотите работать помощником бухгалтера? Не забудьте про математические способности, внимательность и честность.

Многие молодые люди, впервые составляющие резюме, делают характерную ошибку. Они навязывают работодателю свою обучаемость и открытость новому. К сожалению, в контексте поиска работы все это выглядит как «ничего я пока не умею...» Но ведь мы выяснили, что это не

соответствует действительности.

Все прочие сведения, вроде «а кричалки и вопилки, а также: пыхтелки, шумелки... сочиняю я неплохо иногда. Да!» стоит оставить до очной встречи с работодателем. Если, конечно, вы не претендуете на позицию звукорежиссера по совместительству с вокалистом.

## Эпилог: уходя, закрою дверь на ключ

Уйти тоже красиво надо. В смысле - уйти из поля зрения работодателя, когда он дочитывает ваше резюме.

Вряд ли стоит заканчивать пожеланиями по заработной плате (их обозначают в середине), для молодых специалистов (для студентов в том числе) вообще не рекомендуется включать этот пункт. Определиться можно во время переговоров (правда, необходимый минимум вы, коллега, должны установить еще до интервью).

Не стоит также пугать работодателя своими обширными профессиональными планами вроде: «Планирую в ближайшие пять лет открыть собственный бизнес. Поэтому крайне заинтересован

в получении соответствующего опыта и наработке клиентской базы».

А вот включить в последний раздел что-нибудь о собственной мотивации можно, к примеру: «Ориентирован на достижение результата и развитие карьеры» (опять же в зависимости от позиции, на которую претендуете. Если это позиция того же секретаря, то работодатель горестно вздохнет: «И эта туда же. . . уйдет»). Я в последней графе резюме обычно пишу правду: «Лидер. Оптимист. Работоголик».

# Хорошо или плохо ?

Итак, что такое «плохо» в нашем резюме?

1. «Растекаться мыслию по древу» в стратегии Пятачка (в позитиве) или Иа (в негативе).
2. Претендовать на все позиции, имеющиеся в компании, в стратегии Винни Пуха.
3. Рассказывать о том, что важно вам, а не работодателю.
4. Валить в одну кучу «кричалки и сопелки», несвязанные с вакансией, на которую вы претендуете.
5. Допускать грамматические и орфографические ошибки типа: «Ушел па дилам. Скоро буду», «Ищу работу в качестве сикретаря-ресепшьониста...», «Личные качества - чистолюбивая».

6. Писать неправду.

Что такое «хорошо» в нашем резюме?

1. Писать правду. Имеется в виду - фактическую правду, а не официальную версию, изложенную в трудовой книжке. Все мы знаем, что зачастую увольняющемуся специалисту могут написать в трудовой книжке достаточно «красивую» должность, или наоборот - название должности гораздо скромнее выполняемых специалистом обязанностей.

2. Четко формулировать цель и желаемую вакансию (не более двух смежных вариантов).

3. В блоке «Опыт» указывать подробно только то, что имеет отношение к данной позиции.

4. Всю «добавленную стоимость» подавать дозированно. (Как однажды высказалась моя коллега: «А давай я принесу все свои похвальные грамоты, чтобы он (руководитель фирмы) видел, что он не абы кого на работу взял».)

5. Грамотно оформлять. Правильно составленное резюме должно быть написано так, чтобы его было удобно читать, и было понятно, что с ним делать. Необходим баланс между вашим

желанием показать свой опыт с наиболее выигрышной стороны и удобством читающего резюме: менеджера по персоналу или рекрутера, который просматривает сотое резюме за день.

6. Выделить четкую структуру.

ФИО.

Контакты.

Цель.

Желаемый уровень заработной платы.

Опыт работы в обратном хронологическом порядке.

Образование (основное и дополнительное).

Дополнительная информация.

# Как продать отсутствие опыта работы

Чтобы эта графа не стала камнем преткновения для начинающих специалистов, попробуем выявить, что может быть ценно, кроме опыта. О чем же писать?

Надо сосредоточенно припомнить все профессиональные и просто публичные собрания, в которых вы участвовали.

Это может быть вузовская кафедра, фирма или предприятие, где вы были на практике. Вполне сгодятся конференции и семинары, посвященные выращиванию соленых огурцов в условиях Крайнего Севера. Если вы владеете пером не хуже (и не лучше) автора этого опуса, подойдет и опыт околоиздательской деятельно-

сти. Безусловно, про свои заметки в «Пионерскую правду» вспоминать не очень уместно, а вот если довелось тиснуть статейку в «МК» или хотя бы в газете «Вопросы экологии», это может очень пригодиться. Опыт стажировок, даже краткосрочных, производственной практики, подработки на каникулах - все рассортируйте и постарайтесь включить. В конце концов, если профильного или близкого опыта, кроме выращивания соленых огурцов в условиях Крайнего Севера, нет, сойдет и подработка на бензозаправке или торговля газетами. На худой конец - опыт разовых поручений в любой из областей. Ничего страшного, если нет трудовой книжки. Многие профессионалы сегодня также работают без нее. В общем, помните, что 1-2 месяца - это тоже опыт работы. Весь вопрос в том, как его красиво преподнести.

Хотите забавный пример? В одно из кадровых агентств пришло резюме молодого человека, где было написано следующее: «В течение года отвечал за экологическое благополучие вверенного района, участвуя в специальной программе

под патронажем правительства Москвы». Как вы думаете, кем работал сей изобретательный юноша? Экологом? Специалистом по очистным сооружениям? Неправильно. Дворником. Надо ли говорить, что в агентстве по достоинству оценили то, как соискатель себя «продавал». И быстро подыскали ему должность менеджера с хорошей зарплатой. Так что твоя изобретательность - огромный плюс.

# Желанна, труднодоступна, порой фальшива, или зачем нужны нестандартные резюме

Иногда, когда вы увлеченно конструируете свои резюме, выбираете-рассылаете, и... не получаете ничего, кроме эффекта «бездонной бочки», очень хочется сделать что-нибудь эдакое.

Вся гамма чувств проходит, когда вы снова и снова пишете, формулируете особо «цепкие» ключевые фразы в сопроводительном письме, а в ответ - тишина. Один раз мне пришло в голову написать в первой строчке: «90-60-90, ой, простите, это я не вам!» Не для прикола, а с целью обратить на себя внимание. Потом эта мысль развивалась-развивалась - и развилась. Я

отправила первое нестандартное резюме в компанию, которая объявила о вакансии директора по стратегическому развитию. Опыта не могу сказать, чтобы много, но присутствует. А развиваться хочется именно в стратегическом менеджменте. Я составила резюме в виде SWOT-анализа; Strenrth (силы), Weknesses (слабости), Opportunities (возможности) и Threats (угрозы). Причем по областям «силы-слабости» указала собственные параметры (профессиональные, разумеется), а в областях «возможности-угрозы» - параметры компании.

Далее - как учили. Все расписала по парам: мои «силы» с их «возможностями», мои «слабости» опять же с их «возможностями» (в том числе и отсутствие у меня опыта в данной отрасли), мои «силы» с их «угрозами» (и как это можно предотвратить). А мои «слабости» с их «угрозами» анализировать не стала - это лишнее. Предложения я не получила, зато какой был душевный отклик! Рассматривали они на эту позицию строго мужчин, но позвонивший мне руководитель сказал, что такого резюме он еще не

видел, очень поблагодарил и заверил, что если что...

Вот такая история натолкнула меня на мысль (не новую, но качественную): если опыта нет или нет в конкретной сфере, надо «брать» креативом.

# Писсуар-будуар, Карабас-унитаз. . .

Известны случаи, когда руководители рекламных или PR-агентств принципиально не рассматривают стандартные резюме.

Один кандидат, не получив ни одного отклика по предыдущим рассылкам, написал свое резюме в стихах. Другой оформил резюме в виде пресс-релиза. Молодых крейторов попросили к интервью подготовить рекламную кампанию по продвижению самих себя. А молодой дизайнер практически без опыта работы умудрилась составить резюме в виде пазла, куда втиснула элементы своей биографии и крохотного опыта.

Не только творческие руководители оценят неординарность нашего мышления. Один колле-

га рассказал мне, как получил резюме кандидата на позицию бухгалтера в виде... баланса! Он, правда, усомнился, будет ли справляться с рутинными обязанностями такой фантазийный специалист и не будет ли в его бухгалтерии сомнительного творчества, однако встреча и интервью подтвердили их полное взаимопонимание. Эссе; мотивационное эссе с размышлениями о том, почему ты стремишься работать в данной компании; ассоциативные упражнения, начинающиеся с «Я...»; другие эпистолярные эксперименты, вплоть до некролога о себе еще и на иностранном языке, могут попросить составить привередливые работодатели.

При всех несомненных плюсах нестандартного резюме увлекаться им не стоит. Это привлечет внимание яркого и харизматичного руководителя (что называется - для тех, кто понимает), но может отпугнуть сотрудника службы персонала или рекрутера (на него и так нестандарт сотнями валится каждый день).

Потренироваться стоит на формулировании ярких фраз в составе вполне пристойного резюме.

ме, как, например: «Менеджер по персоналу - чтобы и сотрудники средних возможностей добивались высших результатов».

Хотя и рекрутеры, и работодатели давно признаются, что им очень хочется увидеть реальные достижения (достоинства) кандидата, а не информацию о предыдущем опыте.

# Читаем резюме глазами работодателя

**ФИО** - пишется сверху, полностью.

**Контакты** - адрес, ближайшая станция метро, домашний и мобильный телефон, адрес электронной почты. Если вы доверяете компании, в которую направили свое резюме, можно написать и рабочий телефон.

**Цель** - важный компонент резюме. Четко указав несколько приемлемых должностей, вы значительно облегчите работу специалистов по персоналу и с большей вероятностью сможете рассчитывать на приглашение встретиться.

*Правильно обозначенная цель: «Заинтересован в должности исполнительного директора,*  
*руководителя*

отдела продаж (строительно-отделочные материалы)». Или: «Рассматриваю вакансии личного помощника, секретаря-референта генерального директора». Для чего еще может быть необходима «цель»? В случае, когда вы планируете сменить направление деятельности или уровень должности.

**Желаемый уровень заработной платы.**

Понятны опасения «прогадать» - запросить в резюме слишком много или слишком мало. Обозначьте минимальную сумму, от которой будете рассматривать предложения или укажите только базовый оклад, если позиция предполагает дополнительные составляющие.

**Опыт работы** - важнейший блок. Безусловно, каждый имеет собственную точку зрения на содержание и оформление, но есть рекомендуемая форма.

Октябрь 2000 г. - настоящее время. ООО «№ (производство и торговля строительно-отделочными материалами, сеть розничных магазинов).

*Внимание! Обязательно пишется сфера деятельности компании.* Крайне сложно понять, что можно предложить специалисту, не зная специфики фирмы, в которой он работал. Многие компании широко известны в своем сегменте рынка, но в ежедневном цейтноте, царящем в службе персонала или рекрутинговом агентстве, ваше резюме быстрее достигнет цели, если после сложной аббревиатуры (например, ТД «СГ-ТРСК») последует расшифровка.

Второй важный момент - наименование должности и описание функциональных обязанностей. Стоит кратко, но точно описать буквальные достижения, избегая излишнего упоминания «я». Пример: «руководство отделом продаж (12 сотрудников в подчинении), заключение договоров с ключевыми клиентами, участие в организации выставок». При этом на собеседовании стоит быть готовым к вопросу о степени вашего участия в организации выставок.

**Образование.** Здесь следует указать базовое высшее образование, полностью написав название вуза (не всегда аббревиатура учебного

заведения широко известна) и специальность.

Прекрасно, если есть второе высшее образование, дополнительное бизнес-образование или широко известные тренинговые школы (стоит упомянуть названия тренингов, их длительность, наличие сертификатов).

**Дополнительная информация.** Владение языками (желательно использовать понятные любому характеристики: технический, разговорный, свободный). Владение ПК с указанием тех программ, которыми вы владеете уверенно. Наличие водительских прав, автомобиля.

Резюме - это рабочий документ. Это не поэма, не долговое обязательство. Это просто описание вашего прежнего опыта работы и заявка на будущую должность.

**Сопроводительное письмо.** Для того чтобы сделать прочтение документа совсем уж приятным или предварить прочтение позитивным настроением, рекомендуется написать короткое сопроводительное письмо. Причем на каждую вакансию придется писать разное. Это правило касается и резюме.

# ПРИМЕР СОПРОВОДИТЕЛЬНОГО ПИСЬМА

Добрый день!

Позвольте предложить на соискание данной вакансии свою кандидатуру (резюме вложено).

Качественный опыт в управлении (недвижимость, консалтинг), бизнес-образование (ИМИСП) + десятки реализованных проектов развития для компаний различных отраслей - от производственных до розничных.

Лидер, системный функционал, аналитик и практик с большим потенциалом роста компетенции. Быстро интегрируюсь в любую специфику. Профессиональный коммуникатор и переговорщик.

Рассмотрю и другие предложения в области управления проектами и стратегического менеджмента.

С уважением...

Итак, точность, структурированность, лаконичность и грамотный дизайн, креатив, нестандартный подход и прицельная адресация - и зачет по резюме у нас в кармане!

## ГЛАВА 3.

Пять способов поиска,  
проверенных временем

Здесь нам предстоит, как хорошим маркетологам, «оседлать» основные потоки клиентов (в нашем случае работодателей) для эффективного продвижения и последующей продажи товара (самих себя).

Сверхсекретных способов не существует. Есть несколько конкретных методов. Вряд ли вам, коллеги, придет в голову с целью привлечь внимание к своей кандидатуре вывешивать резюме на столбах. Однако размещение резюме у некоторых соискателей иногда напоминает «фонарный маркетинг».

Я вспоминаю такую историю из практики собственного трудоустройства. Попала я в компанию по нелепой заявке одного агентства по трудоустройству, предложенная вакансия мне абсо-

лютно не подходила, но в процессе интервью с директором кадровой службы произошло взаимное «намагничивание». Она вызвала мой интерес безупречным профессионализмом, я, очевидно, ее тоже привлекла потенциалом (опыта у меня было совсем не густо). И в тот момент, когда я поведала о своем опыте разработки и проведения бизнес-тренингов, директор мягко попеняла: «Где же вы были до сих пор, мы ищем тренера!» На что я радостно отрапортовала: «Я стою в базе кадрового агентства М, а вы не там искали!» «Это вы не там стояли», - ответила мне моя будущая коллега. Мораль: «стоять» надо там, где вас скорее найдет работодатель, а не там, где хочется, чтоб он вас нашел.

## Знакомые и коллеги

Самый беспроигрышный вариант по приближенности к «клиенту»-работодателю. Когда в компании появляется вакансия (еще лучше, если эта вакансия срочная), работодатель, прежде всего, спросит у знакомых, коллег или сотрудников. Из практики знаю, что время от времени проблема поиска секретарей-референтов носит валовый характер. Начинаются звонки бывших коллег или партнеров, знакомых и т. д. В силу сезонности, что ли? Обратившийся получает ответ - сами ищем. Договоренность обычно остается - ну, мало ли, будет приличный секретарь (маркетолог - продажник - завскладом - экономист)... Вот тут-то у кого-то в голове очень вовремя всплывает ваше имя, помню-де, собирался увольнять-

ся (менять работу - начинать работу) или сейчас как раз (какая удача!) будет искать... Плюсы очевидны - у работодателя существует острая необходимость, а ваше появление предваряется небольшим позитивным анонсом.

Минус этого способа: если не располагаете большим и разнообразным кругом знакомых, вероятность резко снижается. Так и всю жизнь прождать можно, когда кто-то из знакомых упомянет вас все... Однако, рассматривая этот метод как вспомогательный, не пренебрегайте им, так как даже в ситуации относительного затишья вы всегда имеете шанс быть отрекламированными за какие-то достижения (о которых, естественно, надо заблаговременно знакомым поведать).

Поэтому, начиная поиск работы, оповестите максимальное количество своих знакомых, бывших коллег, сокурсников о том, что вы планируете подыскать новое место. Лишне напоминать, что в таком случае трудоустройства ни о какой протекции речи нет. Я сама обычно, дабы не ставить в неловкое положение обратившегося работодателя, предваряю появление кандида-

та «от меня»: моя ответственность распространяется только на то, чтобы он пришел, а дальше - сами-сами. И ту же установку транслирую, если рекомендуют меня.

## Газеты по трудоустройству

Когда работодатель прибегает к газетным объявлениям? Есть много позиций, их нужно закрыть в короткие сроки. Есть весьма специфическая позиция - аналогично. То есть в принципе дальше - это только вопрос предпочтений - размещать в Интернете, или газете, или сразу в нескольких местах.

На рынке представлено достаточно много специализированных изданий: «Работа сегодня», «Работа для вас», «Есть работа», «Работа и зарплата», «Приглашаем на работу», «Вакансия», «Биржа труда» и ряд других. У каждого из них есть своя ниша. «Работа сегодня», «Работа для Вас», «Есть работа», «Биржа», «Вакансия» - это массовые издания, в ко-

торых есть объявления как от работодателей, так и от кадровых агентств. Газета «Ведомости», хотя не является специализированным изданием, публикует топ-вакансии по понедельникам и средам, «Деловой Петербург» имеет отдельную колонку «Трудоустройство», где размещает предложения для среднего и высшего менеджмента.

Объявления могут появляться одни и те же в разных источниках и разных газетах. Поэтому имеет смысл отмечать те предложения, на которые вы отправляете резюме. Если вакансия дублируется от прямого работодателя и от кадрового агентства, целесообразно отправлять по всем адресам.

Полезно завести собственный реестр появляющихся предложений и систематически вносить туда информацию об отправленных резюме. Во-первых, ориентироваться будет легче, если работодатель откликнется, во-вторых, со временем можно пронаблюдать очень интересные вещи. Одни и те же вакансии имеют свойство повторяться время от времени в одних и тех же ком-

паниях. Причем, видимо, в конкретных фирмах есть свои «болевые» должности. Так, в свое время в компании «Текс» с регулярностью раз в 3 месяца меняли менеджеров по персоналу. Не осталось в Петербурге, пожалуй, ни одного уважающего себя персональщика, который не побывал бы там на собеседовании. Меня, к счастью, не взяли после первого интервью с исполнительным директором компании. На вакансию исполнительного, кстати, набирали ровно через полгода. В других компаниях наблюдается регулярная ротация секретарей и менеджеров, а в некоторых и того лучше - регулярно меняются финансовые руководители. Так что подобная картотека со временем послужит верой и правдой для того, чтобы составить представление о компании, если вы намерены в нее попасть.

## Мини-опыт в мини-резюме

Еще один незатратный способ поиска сотрудников - просмотр мини-резюме. Для менеджера по персоналу это очень удобно - в нем излагается самая необходимая информация, и можно сразу из десятка мини-резюме выбрать 3-4 подходящих и переговорить по телефону. В отличие от резюме, которые переданы по факсу, они легко читаются в газете и не изобилуют излишними подробностями.

Эффективность данного метода очевидна - возможности рассылки ни в какое сравнение не идут с тиражом газеты. Например, газета «Работа сегодня» - специализированное издание в области трудоустройства, которое рассылает часть тиража непосредственно в службы пер-

сонала компаний. Таких потенциальных работодателей - более тысячи, и это ведущие иностранные и российские компании. Таким образом, ваше мини-резюме попадает непосредственно к заинтересованным нанимателям.

Во- вторых, рассылать резюме в бездонную бочку менее приятно, чем получить предложение самому.

В- третьих, этим способом пользуются менеджеры по персоналу и работодатели. Соответственно, мы решаем задачу -оказаться в том месте, где он будет нас искать.

Что такое мини-резюме? Это квинтэссенция ваших навыков, умений и запросов. Мини-резюме можно сравнить с визитной карточкой: опытному специалисту в области подбора персонала или работодателю достаточно одного взгляда на него, чтобы составить о вас первое впечатление. И в ваших силах сделать это впечатление хорошим.

Для начала будет любопытно купить несколько газет и внимательно почитать мини-резюме других кандидатов. Увидите, что, несмотря на

общий принцип: краткость и четкость, мини-резюме отличаются друг от друга так же, как их авторы. От одних объявлений веет уверенностью, другие вызывают сомнения в честности автора, третьи - сама робость и нерешительность. Название должности, выбор слов, порядок их расположения, имя и даже адрес электронной почты - все это знаковые вещи. Может, среди этих объявлений мы встретим стратегию Иа или Пятачка?

Имейте в виду, что оплатить надо сразу несколько выходов объявления (от 4 до 6). Это будет иметь смысл, так как одно резюме может быть просто не замечено в конкретной газете.

Требования к мини-резюме в целом такие же, как и к развернутому. Мини-резюме содержит те же основные блоки: образование, опыт, дополнительная информация и т. д.

Раздел «дополнительная информация» - это не болтовня в «курилке» института, поэтому не стоит увлекаться. Все свои умения и таланты перечислять не нужно, даже если очень хочется произвести впечатление на работодателя. Припоминаю одно любопытное мини-резюме, где спи-

сок желаемых должностей занял 90 % текста, а в разделе «дополнительно» было указано: «Исполняю популярную музыку в стиле фанк, сам сочиняю и аранжирую». Невольно пришло на ум: «А ты еще и поешь!»

Например, вполне логично, претендуя на должность экспедитора или водителя, указать, права какой категории у вас есть, на автомобилях какой марки вам приходилось ездить, а также знание топографии города или области.

Уровень зарплаты - дело сугубо индивидуальное. Можно сориентироваться, почитать объявления других кандидатов, наиболее компромиссный вариант - указать минимум желаемой оплаты, повесить планку можно при очной встрече и уточнении задач.

Практика показывает, что наибольшее количество звонков-откликов на мини-резюме приходится на следующий после выхода объявления день и на... пятницу.

Кроме прочего, все ваши объявления автоматически попадают в Интернет, причем совершенно бесплатно. А потенциальных работодателей в

сети - тысячи и тысячи.

## Волшебное слово «Интернет»

Будем считать, что Интернетом пользоваться вы, коллеги, умеете. Значит, вы во всеоружии. Прежде чем воспользоваться всемирной паутиной для поиска работы, необходимо понять, что именно нам требуется. Каковы ваши запросы - хотите ли вы просто разместить свое резюме и спокойно ждать, что кто-то откликнется? Нужно срочно устроиться на работу, все равно какую, потому что мама с папой сократили «карманный бюджет»? Вы уже вот-вот получите заветную «корочку» и мечтаете о работе в престижной компании? Или же вам хочется почитать материалы о ситуации на рынке труда, уровне зарплат, спросе на тех или иных специалистов? В зависимости от этого и выбираем ресурс.

Поисковые системы - Rambler, Yandex не знают разве что ленивый. С них и начинаем. И там или сразу щелкаем на пункт меню «Работа», или набираем в строке поиска что-нибудь вроде «молодежные вакансии», «вакансии для студентов» и т. д.

Крупные уважаемые сайты по трудоустройству - такие как [www.job.ru](http://www.job.ru), [www.joblist.ru](http://www.joblist.ru) - представляют собой постоянно обновляемые базы данных, где содержится информация и о самих соискателях (резюме), и вакансии. Чтобы ваше резюме попало в базу данных, нужно просто заполнить удобную и простую форму. Рекомендуется указывать одну-две должности, на которые вы претендуете, причем они обязательно должны быть смежными - например, администратор сетей, программист.

Насколько эффективен данный метод с точки зрения наших задач - оказываться там, где нас будет искать работодатель? Однозначно ответить сложно, так как работодатели гораздо активнее размещают вакансии (в силу нехватки времени), чем разглядывают резюме. Хотя в случае «труд-

ных» вакансий многие менеджеры по персоналу щелкают на заветную кнопку «поиск», и компьютер выдает кучу кандидатов с заданными параметрами. Размещение резюме в сети - один из пассивных вариантов.

Если вы не намерены ждать милости от природы, пощелкайте мышкой еще и обратите внимание на сайты, где возможная работа уже ждет вас. Проанализировав множество молодежных сайтов, останавливаемся на некоторых из них.

[www.career.ru](http://www.career.ru) Сайт создан усилиями студентов Московского университета и МАДИ, поддерживается ведущими вузами, а также крупнейшими компаниями. Принципиально он практически полностью отвечает запросам именно молодого соискателя - абитуриента, студента, выпускника. Много вакансий самого разного уровня - от курьера до ведущего специалиста. Уровень предлагаемой оплаты труда - от 100 и до 800-900 долларов в месяц. Конечно, чтобы соответствовать высшей планке, нужно иметь опыт работы хотя бы 1 год. Кроме вакансий, на сайте есть ссылки на сайты таких компаний как Procter amp;

Gamble и др. Молодежные программы и программы стажировок от этих фирм рассчитаны в основном именно на студентов и выпускников; обучение чаще бесплатное, а перспективы хорошие. Порадовал и тот факт, что сайт предлагает редкие научно-инженерные специальности для высокообразованных интеллектуалов - химиков, физиков, математиков. И деньги предлагаются неплохие - от 300 долларов!

[www.cco.ru](http://www.cco.ru) Это детище Бауманского университета, точнее, ССО - студенческого строительного отряда. В рейтинге Rambler сайт занимает довольно высокую строчку, гордо именуясь «Молодежная работа». Его преимущество в том, что он удивительно быстро «грузится» - не зря бауманцы делали. На сайте ты можешь познакомиться со студентами других вузов с целью сколачивания мобильных бригад «кому нести-чего-куда» или же самостоятельно найти вакансию для себя, любимого, а также разместить резюме. Важный момент - ресурс посвящен почти исключительно временной занятости. Поэтому, если ты рассчитываешь на постоянную работу, тебе вряд

ли удастся чем-нибудь там поживиться.

Есть довольно респектабельные сайты для тех, кто, скажем так, не хочет работать курьером. Вакансий на них не слишком много, зато предлагаемая оплата труда весьма высока. Соответственно и требования к кандидатам выше - например, отличное знание одного или двух языков, умение работать в той или иной программной среде. Приятно, что молодые карьеристы (в хорошем смысле этого слова) могут, не уходя с сайта, ознакомиться с литературой и по трудоустройству, и по ситуации на рынке труда. А наиболее уверенные в себе обязательно воспользуются возможностью поискать себе вакантную должность где-нибудь под теплым зарубежным солнцем.

**Сайты компаний.** Можно воспользоваться ссылками на сайтах по трудоустройству или сразу зайти на интернет-ресурсы тех компаний, которые набирают молодых сотрудников. Поверьте, их не так уж мало. Помимо тех, о которых говорилось выше, это практически все сайты сетевых организаций (не путать с «Гербалайфом»). Речь

идет о той или иной сети супермаркетов, кафе, ресторанов, магазинов, гостиниц. Службы персонала этих компаний очень часто делают акцент на возвращении своих собственных кадров. Это означает, что они возьмут вас на работу даже в том случае, если опыта у вас нет вообще. И как бы ни сложилась ваша дальнейшая судьба, начать трудовой опыт в известной фирме - весьма перспективное дело.

## Кадровые агентства

Когда работодатели обращаются в кадровые агентства, и сможем ли мы с ними там встретиться хотя бы виртуально? Если в компании открыто много вакансий, и они настолько загружены работой, что не справляются с потоком соискателей, если не знают, какие требования сформулировать к конкретной позиции, если нет в компании специально обученного человека, который занимается набором и т. д. Другой вариант - когда необходимо в очень сжатые сроки подыскать нового сотрудника или позиция нестандартная и, чтобы ее закрыть, нужна помощь профессионала.

Нет особой необходимости рассылать свое резюме по всем агентствам. В любом случае рек-

рутеры работают под конкретного работодателя (подробнее см. в главе 4). Свои вакансии они размещают либо в Интернете, либо в газетах.

Другое дело, если вы, коллеги, являетесь классным и очень редким профессионалом в какой-то геологоразведочной области. Есть гарантия, что ваше резюме будет сохранено и обращение последует, если рекрутер получит соответствующий заказ. Может пройти полгода или год. Так что не будем особо уповать на агентства как на способ добраться до работодателя, тем более что это - вторые руки, а эффективность возрастает по мере приближения к первоисточнику.

Есть еще одна закономерность в работе с кадровыми агентствами - по мере того как наш опыт возрастает, возрастает и их интерес. Тем, кто прошел уже определенную часть пути и хочет сменить профессию (или не имеет опыта работы), интерес рекрутеров не грозит.

И еще несколько слов (не слишком бранных) об агентствах по трудоустройству, чьи услуги для соискателей платные. Если вы решите прибегнуть к их помощи, то следует точно представ-

лять, за что вы платите деньги и каким образом вам гарантируют трудоустройство. Одно дело, если речь идет о выплате половины первой зарплаты, и совсем другое, если вам предлагают заплатить за анкеты, внесение в базу данных, фотографию. Последнее, с точки зрения наших задач, мало приближает нас к желанной цели - получению работы.

## Прямое обращение к работодателю

Прекрасный способ поиска работы, наиболее близкий к первоисточнику, но используется не очень часто. А зря! Соискатели более охотно ищут взаимности у посредников - кадровых агентств и почему-то менее склонны обращаться непосредственно к работодателю. Видимо, стеснительность - еще одно важное достоинство современного кандидата.

Если мы для себя определили круг фирм, в которых хотелось бы работать, нужно узнать фамилию менеджера по персоналу и отослать свое резюме. Даже если свободной вакансии сейчас нет, но потенциально мы могли бы их заинтересовать, наше резюме сохранят и, возможно, не

сразу, а в будущем предложат именно ту работу, о которой мы мечтаем. В качестве послания к компании можно использовать и мини-резюме, и просто письмо, в котором нужно изложить свои пожелания и «продать» тот результат, который компания получит, приняв тебя на службу.

## **ПРИМЕР ПИСЬМА**

Добрый день, уважаемые коллеги!

Являюсь выпускником ИМИСПа по программам дополнительного образования (менеджмент, управление проектами). С большим интересом и уважением отношусь к Вашей компании. Отдаю должное проработанности принципов развития персонала и механизмов формирования профессиональных команд.

Очень хотела бы оказаться полезной в перспективных проектах компании, в связи с этим считаю целесообразным оставить персональную информацию.

Имею качественный опыт в управлении и развитии бизнеса, в том числе в консалтинге. Ценю высокую мотивацию к результативной деятельности и являюсь исключительно преданным и ло-

альным к интересам компании сотрудником.

Надеюсь, что мой опыт, потенциал и умения найдут применение в компании.

С уважением. . .

Если опыта не очень много, квалификация не созрела, можно ограничиться обнадеживающей фразой: «Надеюсь, мой потенциал и профессиональный ресурс позволят вашей компании достичь еще больших успехов».

В качестве примера приведу опыт одного моего коллеги, который после развала любимой нами компании сделал солидную выборку предприятий и разослал резюме. Выборка была составлена на основе материалов газеты «Деловой Петербург» и составляла около 100 фирм.

Наличие неплохого опыта плюс терпение и время сделали свое дело: на сто разосланных резюме было около 10 откликов (10 %), из них 5 приглашений на интервью (50 %), из них - 3 предложения (60 %), одно из которых он и принял.

## ГЛАВА 4.

Эта странная  
фраза: «Рекрутер - друг  
человека. . . »

## Подготовка - вообразить себя молекулой и выбрать рекрутера

Не знаю, у кого как, а вот у меня ни брака по расчету с рекрутерами, ни даже краткосрочных романов не получалось. Причем я ведь к ним поначалу со всей душой... пока не поняла их коварную сущность. Рискаю навлечь на себя гнев всех представителей данного сектора рынка труда, все же отмечу - помните, коллеги, основная коварность рекрутера заключается в том, что он работает исключительно на работодателя. Меньшая по степени коварность, плавно вытекающая из первой, - это вечное осознание вас как товара и соответствующее к вам отношение. Кадровые агентства бывают двух видов: агентства по трудоустройству, которые подбирают работу со-

искателям и берут с них оплату за оказанные услуги, и рекрутинговые агентства по подбору персонала, которые находят необходимые работодателю кадры и получают деньги с компаний-заказчиков.

Значение слова «рекрутмент» происходит от французского «recrue», что в дословном переводе означает набирать кого-либо, вербовать, нанимать на службу за деньги.

Вообще модная нынче тенденция диктует жаждущим кандидатам заводить себе рекрутера наподобие семейного врача. За многократные попытки завести личного рекрутера я получила свою собственную классификацию этих «друзей кандидата». Условно я подразделяю их на:

«конвейерщиков»;

«областников»;

«точечников».

В первую категорию попадают все агентства по трудоустройству населения, независимо от пола, и некоторые рекрутинговые агентства (в основном не достигшие еще каких-либо высот, либо «сидящие» на подборе временного персонала).

Во вторую категорию попадают вполне уважаемые кадровые агентства, фрилансеры (консультанты, уже побывавшие в найме и теперь повышающие исключительно свое благосостояние), и все прочие рекрутеры, работающие либо в конкретных областях, например, подбор персонала для торговых организаций, либо в карьерных нишах, к примеру, - подбор персонала финансовой специализации или топ-менеджмента. Причем если даже агентство позиционирует себя довольно широко (мы набираем персонал различных категорий для различных секторов рынка), то это, как правило, не совсем так. На деле же они рано или поздно дадут знать о предпочитаемой специализации или скатятся на уровень «конвейерщиков» при работе по конкретной вакансии.

В третью категорию благополучно отправляются «ну очень уважаемые» кадровые агентства, хед-хантеры и независимые фрилансеры от рынка труда. Они, как понятно из названия, работают точно и выборочно, сильно вакансию не засвечивая и бережно фильтруя кандидатов при

отборе. Может быть и другой вариант- работодатель «заказывает» конкретного кандидата, который ни сном, ни духом - работает себе и никуда уходить с места не собирается. Вот тут-то хедхантер и начинает устраивать на него охоту из засады. . . Но этот метод, как говорится, еще надо заслужить.

Теперь вопрос, кого же выбрать в качестве проводника по дебрям кадрового рынка?

По моему личному опыту общения с каждой из категорий, ваша ситуация будет диктовать раз за разом свои критерии.

Начнем с наличия у вас, коллеги, опыта. Опыт очень уж странный предмет, вроде он есть, и его сразу нет. . . это если нам «повезло» попасться на глаза «ну очень уважаемой» рекрутинговой компании. Если опыта мало или нет совсем, интерес для «точечников» вы пока представляете слабый. Начинать придется с «конвейерщиков», помня о мерах предосторожности. Первое и главное - они берут деньги с соискателей, причем иногда на этом все и заканчивается. Эта схема применяется в некото-

рых недобросовестных агентствах недвижимости: клиенту выдают список адресов якобы арендуемых квартир, при ближайшем рассмотрении выясняется, что человек внес деньги за список, который мог совершенно бесплатно составить сам. Недобросовестные «конвейерщики» рынка трудоустройства таким способом не раз одурачивали доверчивых кандидатов. Есть и другие «конвейерщики», радости от них примерно столько же, однако опыт могут здорово обогатить. Я, к примеру, уже несколько лет время от времени реагирую на совершенно безумные предложения, поступающие от одного крупного агентства по трудоустройству. Сразу после окончания университета я, заплатив немалую для вчерашней студентки сумму за какие-то тесты-обследования-исследования, «встала в базу». Причем за небольшую доплату можно встать не просто в базу, а в базу «элитную», а если денег не жалко - в VIP-базу. О как! Разумеется, встаем сразу в особо важную базу и ждем. На начальных этапах предложений не поступало вовсе, но утешало другое: агентство давало

гарантию «пожизненного трудоустройства». Могу заявить, обещание они выполняют на все 100 %. Во всем остальном, признаюсь, испытываю к ним чувство глубокой признательности, так как благодаря очередной нелепице, на которую и откликаться не собиралась, я, тем не менее, попала в компанию, в которой провела два чудесных года своей карьеры молодого руководителя. Но снаряд дважды в одну воронку не падает... думаю, вряд ли еще одна такая нелепица приведет меня в нужное время в нужное место. У «конвейерщиков» все, как на настоящем конвейере, подходящие вакансии ищет компьютер по ключевым словам. А если кандидата заинтересовала другая вакансия, ему нужно «встать» в журнал встречного поиска, из которого опять же информацию занесут руками в компьютер, а он-то опять начнет сверять тебя по ключевым словам. В результате таких нехитрых манипуляций с ключевыми словами вы обречены получать предложения, исходя из следующих посылок:

желаемая должность (указана в твоей регистрационной форме): *менеджер* (директор) по

персоналу;

последнее место работы: агентство *недвижимости*;

получаем - *менеджер по продажам недвижимости*.

Еще одно важное замечание в отношении этой категории проводников (точнее, полупроводников на рынке труда) - такая стилистика работы исключительно по стыковке информации кандидат - работодатель и массовое покрытие рынка обусловлены не очень высоким уровнем квалификации соискателей и не слишком большой разборчивостью работодателей в силу отсутствия серьезного бюджета.

Исключение в этой категории составляют агентства по набору временного персонала. Минимум обязательств - максимум удовольствия для обеих сторон. В этой ситуации чисто формальная оценка качеств соискателя вполне соответствует требованиям момента и срочности задачи.

Если опыта прибавилось, или он довольно специфичен, можно попытаться счастья с «об-

ластниками». Там с вас, коллеги, денег не потребуют, но, откликаясь на публикуемые вакансии от рекрутинговых агентств, вы будете неизменно задаваться вопросом: «А не в пресловутую ли "черную дыру" проваливаются мои резюме?» Иначе будет очень трудно объяснить тотальное игнорирование твоих опусов. Если через этот этап и удастся прорваться, вас ждет приглашение на интервью и встреча с рекрутером. Об особенностях прохождения интервью поведает следующая книга этой серии. А пока отмечу трудности данного этапа. Во всяком случае, мой опыт и практика моих коллег показывает, что эта трудность - далеко не редкость. После проведения первой встречи рекрутер может исчезнуть бесследно, а если его и доведется когда-нибудь еще найти и допросить, будет отвечать, что ваша кандидатура все еще рассматривается (или вопрос решается). Несмотря ни на что, обращаться к «областникам» стоит хотя бы из тех соображений, что они в состоянии предложить некую близкую позицию, возможно, в смежной сфере, если по основной что-то не сойдется. Но

и минусы дружбы с этой категорией очевидны и пройдены не раз. Закрепив вас единожды в своей базе и возлагая надежды на ваше профессиональное развитие, «областники» не захотят через год-два воспринять без истерики ваше жгучее стремление сменить профиль деятельности, перейти в новое поле и т. п. Помочь вам в этом они в любом случае не смогут (или не захотят). Все вышесказанное не означает, что так работают исключительно все рекрутинговые агентства, бывает и другой стиль. Он предполагает работу не просто с информацией о вас, а очень и очень тонкую продажу ваших несомненных достоинств и профессиональных особенностей. А это в свою очередь предполагает весьма внимательное к вам отношение и тщательную «предпродажную» подготовку.

Вам может повезти, если трудовой путь пересечется с фрилансером - консультантом независимым и опытным. Они, как правило, большие профессионалы в продажах такого специфического товара и, как настоящие продавники, получают свой гонорар в зависимости от то-

го, насколько грамотно была проведена сделка. Мне однажды повезло «продаваться» от такого консультанта. Резюме, к слову сказать, она составляла как компиляцию моего оригинала и материалов структурированного интервью, которое провела также мастерски. Но как бы ни было радости о, «болезнь» «областников» не минует и фрилансера, будь он хоть трижды талантлив. Как только я заявила, что хочу уходить из узкой специализации, в ответ получила разочарованный вздох и сожаление по поводу того, что «из ее базы уходит классный персональщик», и не получила больше ни одного предложения. Остались только «точечники», и найти их можно. . . Побудет несомненно лучше, если со временем они найдут вас. Конечно, это - хедхантеры, те же фрилансеры, если вы их не разочаровали еще переменчивым нравом, и серьезные рекрутеры, работающие на столь же серьезные структурированные компании. Стиль работы этой категории - дорогой бутик. Вашего навязчивого стремления подружиться они не поймут, к тому же интерес вы начнете вызывать тогда, когда уверенно пере-

шагнете планку дохода 5000 долларов в месяц.

В рекрутметнте используются более простые методы поиска активных соискателей - база данных, объявления в газетах и Интернете. Работа рекрутеров заключается в просмотре поступающих анкет и резюме, отсеивании неподходящих кандидатов, проведении собеседований с наиболее квалифицированными специалистами и предоставлении претендентов компании-заказчику.

# Насколько уязвимы панцирные динозавры, или как стать заметным для рекрутера

Вместо того чтобы в сотый раз задаваться вопросом, есть ли сердце у рекрутера и куда в сто пятый раз провалилось резюме, посмотрим, что нужно сделать, чтобы не мы искали у них расположения, а они взывали обратить на себя внимание.

Проанализировав, что считают важным сами рекрутеры, выделим несколько методов им понравиться.

Кроме достаточно стандартных общепринятых способов знакомства с рекрутерами, таких как отправка резюме, предложение своей канди-

датуры на конкретную вакансию агентства и др., есть не прямые, но очень эффективные способы. Вот некоторые из них.

1. Выступление на специализированных форумах и конференциях. Активный рекрутер стремится быть в курсе событий, поэтому посещение профессиональных собраний - важная составляющая его деятельности.

2. Членство в профессиональных организациях, клубах и т. д. Опытные рекрутеры, как правило, хорошо осведомлены о существовании таких сообществ; у них есть представление о том, какого уровня специалисты туда входят. Если данное сообщество является «рейтинговым», к примеру, клуб выпускников программ МВД или бизнес-школы X2, рекрутеру будут известны фамилии включенных в список членов сообщества.

3. Публикации в профессиональных и специализированных журналах, дайджестах, бюллетенях и др. Как правило, каждый рекрутер в агентствах имеет свою профессиональную специализацию.

Чтобы быть в курсе последних изменений на

рынке в данной отрасли, он, конечно, выписывает не обходимые СМИ. Информация, имена, указанные в таких публикациях, часто могут стать хорошим поводом для знакомства. Если ваш материал опубликован и вы действительно гордитесь им, отправьте его рекрутеру.

4. Рекомендации коллег и знакомых как внутри вашей организации, так и вне нее.

5. Членство в специализированных виртуальных сообществах, созданных самими агентствами. Такие сайты, как правило, открывают не только возможность общения в среде профессионалов, но и позволяют проявить себя как менеджера, специалиста высокого класса (например, решение кейсов, выступления в форумах, публикации авторских материалов, представление одного дня из жизни и др.).

Привлекательность же соискателя для циничного рекрутера определяется, по их же многочисленным заявлениям, такими факторами.

*Бренд компании, в которой вы работаете.* Совершенно очевидно, что компания, в которой вы работаете (работали), в значительной степени

определяет вашу ценность. Существует достаточно развернутый список фирм, работать в которых престижно, которые определяются как «правильные» профессиональные школы. В этом случае бренд компании работает на вас, в определенной степени задает уровень вашего профессионализма. При выполнении заказа по поиску кандидата рекрутер, прежде всего, составляет список компаний, в которых может работать потенциальный кандидат. Клиент также может сообщить рекрутеру список организаций, кандидаты из которых ему потенциально интересны.

Понятно, что лезть в «брендовую» компанию только из побуждения понравиться рекрутеру не стоит. Если в личном плане развития карьеры существует такой обязательный пункт, то и вперед! А если вас, коллеги, больше привлекают другие ценности в маленькой, только открывшейся компании, в которой вы - царь, бог, специалист-универсал, перспективы и масштабы... что называется, продолжите сами.

*Успешность компании на рынке.* Общие успехи компании, в которой вы работаете, мо-

гут также служить демонстрацией того, что вы не одиночка и умеете работать в команде.

Здесь аргументы те же, что и про бренд. А что делать не столь известным и успешным? А уж то, что конкретный сотрудник, работая полгода, принес что-то важное для успешности, это еще надо доказать. Успешность компании на рынке - большой плюс в корзину ее хозяина. Но их рекрутеры трудоустраивают редко. Так что если вы еще не собственник великого процветающего бизнеса, интерес к вам слабават.

*Карьерные переходы.* Рекрутер всегда обратит внимание на удачные переходы кандидата из одной компании в другую, а также на переходы в другие отрасли. Для рекрутера это конкурентное преимущество.

Не рекомендовала бы скакать из компании в компанию и прыгать из отрасли в отрасль. Это заявление относится к очень профессиональным рекрутерам (для тех, кто понимает...). История показывает как раз обратные примеры. Смена отраслевых интересов не приветствуется, а «конкурентное преимущество» тщательно утаивается

от потенциального работодателя.

Карьерный рост. Для оценки кандидата важным является его карьерный рост, переходы на более высокий уровень в управлении, в сфере принятия управленческих решений и выполнении менеджерских задач. Кандидат, который на протяжении 5 лет занимает одну и ту же позицию в одной и той же компании, должен быть готов к вопросу: «Почему не продвигаетесь?»

Вспоминается одна история про секретаря. Одна из кандидатов, девушка 32 лет, проходит интервью в агентстве. Ей задают вопрос: «Вам (уже) 32 года, и Вы собираетесь работать секретарем?» Девушка отвечает, что знает классных секретарей и в 50 лет, они всю жизнь этому посвятили, да таких, без которых руководитель просто как без рук. На что рекрутер говорит: «Так это в 50 лет!» Девушка спросила: «Мне зайти лет через 20?»

К сожалению, карьерный рост - это тот вопрос, который менее всего нуждается в проекциях рекрутера и трансляции его представлений. Продвижение в компании складывается из мно-

гих факторов, поэтому вопросы имеет смысл задавать на тему реальности продвижения и того, что этому мешает. И отвечать соискатель должен быть готов именно на такие вопросы, все прочие вариации исключаются.

Вы - *первый среди многих*. Вы - первый в компании или отделе, кто достиг какой-то особой, ранее недоступной, цели, единственный, кто предпринял некий проект и довел его до удачного завершения.

Вы  
- *обладатель «дополнительной ценности»*. Попробуйте дать понять рекрутеру, что вы не просто один из потенциальных кандидатов на должность, но и имеете еще некоторую дополнительную ценность, которая выделяет вас среди других успешных кандидатов. Когда рекрутер отбирает кандидатов, он обращает внимание не только на уровень профессионализма, опыт работы и доказанную успешность. Существуют дополнительные критерии оценки, которые плохо поддаются формализации, но, тем не менее, играют значительную роль в найме кандидата. Часто

клиент, для которого и ищется кандидат, обращает пристальное внимание не только на профессионализм кандидата, но и на его личностные характеристики.

Этот фактор привлекательности хорошо работает в нашей ситуации, когда опыта не густо, стаж и компетенция впереди, зато «добавленной ценности» - хоть отбавляй.

## ГЛАВА 5.

### Дети капитала Гранта

## Кто ты, грант?

Ощущение складывается такое, что грант - это как лох-несское чудовище - все что-то слышали, многие знают, но добраться никому не удалось. Более пессимистично настроенные сравнивают грантовые программы и стипендиальную поддержку «из-за бугра» с рецептом вечной молодости: априори должно быть, и вроде неплохо бы это иметь, но видел ли кто-нибудь «излеченных»?

Прежде чем разобраться в способах, придется уделить внимание иноязычному образованию в принципе. Планируя свою дальнейшую карьеру и выбирая в качестве одного из средств получение «тамошнего» образования, оценим возможности.

Путей получения западного образования несколько.

**Путь первый (затратный).** Если ваши родители умудрились скопить за годы вашего среднего образования очень много денег, вы можете попытаться поучиться за рубежами нашей Родины за свой (а точнее, за родительский) счет. Даже если вы - вполне самостоятельный и стоящий на обеих ногах абитуриент, вряд ли в данной ситуации возможно самофинансирование. В Лондонской школе экономики и политических наук один год обучения стоит, например, свыше 28 тысяч долларов.

**Путь второй (менее затратный),** но более хлопотный, предусматривает ваше участие как российского гражданина в нескольких десятках учебных программ, которые финансируются зарубежными правительствами и частными организациями.

**Путь третий (вполне реальный).** Краткосрочная стажировка (от нескольких недель до полугода) в западной компании схожего профиля. Это даст вам возможность познакомиться с дру-

гой формой работы и станет полезным, если до сих пор вы ни разу не сталкивались с работой западных фирм или ни разу не выезжали за рубеж.

**Путь четвертый (самый приемлемый и желанный)** - поступление в бесплатные государственные вузы, которые открыты для иностранных студентов в большинстве западноевропейских стран, исключая Великобританию.

Конечно, когда начинаем мечтательно задумываться о вожденном пути № 2 или приемлемом пути № 4, в воображении возникает не прибавка к студенческому «жалованию», и не корысти ради рвется наш российский студент туда. Потому как прибавку можно и дома заработать в виде, скажем, президентской стипендии или губернаторской. Для этого, правда, придется отчаянно трудиться - для президентской стипендии курса три быть кругом отличником и активистом, и комсомольцем, и научную работу вести т. п. А выберут одного-двух из целого вуза (могут и никого не выбрать). Для губернаторской стипендии условия могут быть более лояльными, и студент может быть помоложе - даже первокурс-

ник. Однако это может показаться страшнее рецепта вечной молодости. Но кто сказал, что возможность зарабатывать деньги своим умом на этом заканчивается? В мире давно существует настоящая «стипендиальная» индустрия: тысячи частных благотворительных фондов в разных странах помогают талантливым студентам получить образование, не сбрасывая килограммы. И наша страна здесь не исключение: на ее территории начинают действовать подобные организации, которые поддерживают студентов материально. Сумма их выплат может составлять от нескольких сотен до полутора-двух тысяч рублей.

## Гранты на обучение за рубежом

Гранты на обучение за рубежом - это определенная сумма денег, которая выделяется образовательным заведением или агентством для обучения некоторых студентов за рубежом. Бывают гранты, которые полностью покрывают стоимость обучения, но, к сожалению, это большая редкость. Получают их лучшие из лучших - победители различных конкурсов и олимпиад. Большинство грантов на обучение за рубежом предоставляются тем, кто по каким-либо причинам не в состоянии платить за свое образование, однако является перспективным ученым, исследователем и т. д. Гранты выдают чаще всего сами образовательные учреждения. Правительство многих стран также предоставляет гранты на обу-

чение иностранным студентам. В последнее время в России также появилась возможность получить грант на обучение за рубежом от правительства или неправительственных организаций. Гранты на обучение за рубежом получают после прохождения конкурса. Первый этап - получение высшего образования в России, так как большинство программ требуют диплома о высшем образовании, хотя есть и такие, которые жестко регламентируют возраст студентов (к примеру, 3-4 курс конкретной специализации). Еще до того, как вы станете соискателем на получение гранта на обучение за рубежом, нужно выбрать учебное заведение, в котором планируете учиться. Очень важный этап в получении гранта - правильное оформление всех необходимых документов. Важным преимуществом для соискателя гранта на обучение за рубежом будет его стремление в дальнейшем использовать полученные за границей знания на родине.

Другой путь - разослать информацию о себе по всем университетам или колледжам, которые вас интересуют, - возможно, они смогут предло-

жить что-либо стоящее, если, конечно, вы сумеете убедить, что грант на обучение нужен именно вам.

Гранты на обучение за рубежом - уникальная возможность получить образование за границей без существенных финансовых вложений.

Впрочем, и у нас можно найти благотворительные организации и фонды, действительно заинтересованные в сотрудничестве со студентами. Поисковая система Yandex на запрос «стипендиальные программы» выдает более десяти тысяч упоминаний, среди которых можно встретить очень любопытные.

Вот, к примеру, чем порадуют женщин с университетским образованием.

**Программа международных грантов. 05.09.2005.** American Association of University Woman (<http://www.tsogu.ru>) (естественные, технические, гуманитарные дисциплины). Программа международных грантов предназначена для женщин с университетским образованием (студенток, аспиранток, специалистов со степенью). На период 2006-2007 гг. ассоциаци-

ей выделено 57 стипендий. 6 из них будет присуждено членам организаций, ассоциированных в Международную федерацию женщин с университетским образованием. Эти стипендии выделяются для проведения исследований в любой стране, кроме страны пребывания.

Выделяется также несколько грантов (размером от 5000 до 7000 долларов каждый) для реализации проектов тех участников программы международных грантов American Association of University Woman, которые были стипендиатами программы в 2001-2005 гг.

Сообщение опубликовано сотрудниками НТ-ИНФОРМ (ИС «Наука и инновации») с использованием информации сайта American Association of University Woman.

А эти программы будут полезны для тех, кто еще не получил высшего образования, но очень к этому стремится.

Семестровые стипендии: 5 месяцев (1 семестр) для студентов германистов-филологов в 2006-2007 гг. 02.1 0.2005. Немецкая служба ака-

демических обменов (DAAD) (гуманитарные науки). Срок: с 01.10.2006 г. по 28.02.2007 г. Целевая группа - студенты филологи-германисты, на момент подачи заявки обучающиеся на 3-м или 4-м курсах.

Стипендиаты обучаются в группах в течение семестра в одном из выбранных DAAD немецких университетов, участвуют в учебных занятиях и имеют возможность написать курсовую или дипломную работу.

У соискателей должны быть очень хорошие знания немецкого языка, подтвержденные справкой DAAD. Бланк этой справки входит в комплект заявки. Справки заполняют преподаватели немецкого языка вузов. В тех вузах, где работают преподаватели немецкого языка, направленные от DAAD, справки о знании языка должны заполняться только ими. Список преподавателей DAAD опубликован в Интернете: [www.daad.ru](http://www.daad.ru) Признаются также дипломы Института им. Гете, сертификаты о стандартизированном экзамене по немецкому языку для иностранных абитуриентов, свидетельства об экзамене по немецкому

языку для иностранных абитуриентов.

И, наконец, последний пример, демонстрирующий возможность получения поддержки молодыми учеными для своей работы.

**Стипендиальная программа.**  
**28.09.2005.** Правительство Канады (естественные, гуманитарные дисциплины). Канадское правительство выделяет небольшое число стипендий российским молодым ученым для прохождения обучения по аспирантским программам (исключение составляют медицина, стоматология, MBA и некоторые другие направления).

Предпочтение отдается конкурсантам, получившим диплом о высшем образовании не более пяти лет назад.

Стипендия составляет 1200 долларов в месяц, плюс расходы на обучение и регистрационный взнос, если это необходимо.

Изначально стипендия назначается на 12 месяцев, она может быть продлена еще на год при условии академических успехов стипендиата. Получатели данной стипендии не могут претендовать на нее повторно, но могут участвовать в кон-

курсе пост-докторских стипендий.

Как видите, шансы есть, нужно внимательно следить за информацией на специальных сайтах, регулярно читать специальные газеты («Финансовые известия» или «Ведомости» к примеру) и следовать рекомендациям подачи заявления, которые публикуются прямо на сайтах грантообразующих организаций (список организаций представлен ниже). Получить грант на обучение или стажировку не просто, на проведение исследовательской работы или другого проекта еще сложнее, но пробовать стоит.

Один мой бывший сокурсник, к примеру, после окончания университета попытал счастья в Германии и выиграл. Кстати, во время учебы он изучал английский, а не немецкий язык. За очень короткое время ему пришлось «зашпрехать», а дальше – дело техники. Дальнейших подробностей и перипетий получения им гранта на обучение не знаю (как-то не пришлось поинтересоваться), однако бывший однокурсник здоров и счастлив на свою стипендию в 1200 евро и покидать побежденную некогда нами страну пока не наме-

рен. Думайте сами. . .

В основном внимание привлекают профильные стипендии, то есть выплачиваемые студентам определенных специальностей. Отдельного внимания достойны стипендии и гранты на обучение или стажировку за рубежом. Кандидатов на их получение отбирают несколько специализированных государственных организаций, в том числе Британский совет, американские советы по международному образованию, Международный совет по научным исследованиям и обмену, Институт международного образования. Помощь можно получить и от частных фондов, например, от фондов Форда и Сороса. Правда, рассчитывать на получение стипендии могут студенты, свободно владеющие языком той страны, в которой хотят учиться. Кроме знания иностранного, необходимо пройти серию специализированных тестов и убедить кредитора в том, что деньги, выделенные им, будут потрачены не напрасно.

## Грантообразующие фонды и организации Фонды (название на русском языке)

Американский благотворительный фонд поддержки информатизации образования и науки.

Кауффман-фонд.

Конкурсный центр фундаментального естествознания.

Международный благотворительный научный фонд имени К. И. Замараева.

Международный благотворительный фонд имени Д. С.Лихачева.

Международный научно-технический центр (МНТЦ).

Международный научный фонд экономиче-

ских исследований академика П. Федоренко.

Международный союз экономистов.

Международный фонд «Поколение».

Неправительственный экологический фонд имени В. И. Вернадского.

Российская благотворительная организация ИНО-Центр.

Фонд Евразия.

Фонд содействия отечественной науке.

Фонд «Научный потенциал».

Центр изучения Германии и Европы.

## Фонды (название на иностранном языке)

Глава пропущена<sup>2</sup> - Fine Reader Sprint не поддерживает иностранных языков.

---

<sup>2</sup>Просьба тем, кто имеет возможность распознать англоязычные куски текста и гиперссылки, вставить их в пропущенные места данной электронной книги и направить и отправить мне на [polymers@gmx.net](mailto:polymers@gmx.net)

# Гранты и стипендии

Адреса национальных и международных организаций, выделяющих гранты и стипендии для обучения за рубежом и совместных проектов.

Текст пропущен - Fine Reader Sprint не поддерживает иностранных языков.

**Нам это ничего не стоит, но что мы будем с этого иметь?**

Оказавшись «там» и познавая все прелести «забугорной жизни», вы получите шикарную возможность повседневного и делового общения на иностранном языке. Большой плюс - возможность вникнуть в деловую культуру страны, завязать деловые контакты, а если страна еще и передовая в экономическом смысле - изучать технологии бизнеса, чтобы (кто знает?) через определенное время «идти нарасхват» у себя на родине. Кроме всего прочего, повышение уровня собственной эрудиции и личная «продаваемость» на рынке труда - далеко не последние аргументы в пользу зарубежного опыта. Наконец, грантовые программы и программы стажировок

являются самым льготным пропуском для получения работы за границей.

В качестве примера рассмотрим, что предлагают международные организации с точки зрения наших выгод. DAAD - Немецкая служба академических обменов (Deutscher Akademischer Austauschdienst).

Немецкая служба академических обменов (DAAD) - неправительственная организация (частная корпорация). Членами DAAD являются вузы, объединенные «Конференцией ректоров», и студенческие коллективы. В сфере культуры, науки и помощи развивающимся странам выступает как агент федерального правительства и частично им финансируется.

DAAD была создана в Берлине в 1925 г. Центральное правление DAAD находится в Бонне, представительства DAAD открыты и во многих зарубежных странах - в Лондоне, Париже, Нью-Йорке, Рио-де-Жанейро, Сан-Хосе, Нью-Дели, Токио, Каире, Найроби и Джакарте. В январе 1993 г. представительство DAAD было открыто в Москве.

## Сфера деятельности политика:

предоставление стипендий иностранным и немецким студентам и стажерам, молодым ученым и преподавателям вузов для получения образования, повышения квалификации и проведения исследований в области высшей школы;

поиск возможностей получения зарубежных контрактов на разные сроки для немецких преподавателей (включая преподавателей немецкого языка, литературы и страноведения);

сбор и распространение различными методами информации о возможностях обучения и исследовательской работы внутри страны и за границей;

поддержка контактов с бывшими стипендиатами DAAD, прежде всего - за рубежом, путем организации встреч, переподготовки и др.

Помимо осуществления собственных программ, DAAD оказывает поддержку немецким и иностранным вузам в налаживании двусторонних связей, а также помогает иностранным студентам, обучающимся в немецких вузах.

В настоящее время DAAD ведет около 300

*различных программ.* Это программы разного типа: для студентов, аспирантов и молодых ученых, ученых и преподавателей вузов, а также для известных исследователей, которые оказывают большое влияние на формирование политики соответствующей страны в области образования.

### **Основные программы:**

годовые стипендии для молодых ученых;  
семестровые стипендии для студентов-германистов;

краткосрочные стипендии для преподавателей;

летние курсы в немецких университетах для студентов-германистов;

стажировки для зарубежных ученых;

поездки на научные конгрессы;

поездки в Германию выдающихся ученых и деятелей образования;

стипендии особо одаренным студентам для обучения искусству и дизайну в Германии;

информационные поездки студенческих групп.

Для всех соискателей обязательно одно усло-

вие: они должны относиться к категории преподавателей, научных работников высших учебных заведений или студентов-германистов.

Заявки на предоставление стипендии собираются с помощью организации-партнера DAAD в стране, где она ведет работу, и представительства DAAD. Совместно с организацией-партнером осуществляется предварительный отбор кандидатов, в котором участвуют преподаватели вузов этой страны, представители DAAD и посольства Германии. Результаты предварительного отбора вместе с заявками направляются в Бонн для принятия окончательного решения комиссией, состоящей из приглашенных DAAD преподавателей немецких вузов. Стипендия становится действительной, если выигравший конкурс кандидат получает место для учебы. Если кандидат не установил соответствующих контактов, то поиск места учебы берет на себя DAAD.

Подробнее - на сайте [www.daad.ru](http://www.daad.ru)

**AIESEC** (Международная ассоциация студентов, изучающих экономику и менеджмент) - данная организация предназначена для выпуск-

ников (не более трехлетней «давности») и студентов вузов. Стажировки связаны с маркетингом, логистикой, работой с персоналом.

Сеть AIESEC охватывает более 80 стран. Стажеры чаще всего направляются в Германию, Финляндию, Польшу, Францию. Продолжительность стажировок - от двух месяцев до полутора лет.

Наиболее выдающиеся и талантливые могут продлить стажировку или получить вождеденный контракт на несколько лет. А может быть, и возглавить представительство в России, если компания у нас не представлена.

**ELSA (ЭЛСА)** - Европейская ассоциация юристов-студентов. Организация, объединяющая студентов-юристов и молодых специалистов в области юриспруденции. Программа Student Trainee Exchange Programme поможет стажерам получить первый опыт работы в сфере права в условиях правовой системы другой страны. Продолжительность стажировок - от двух недель до 18 месяцев в юридических компаниях, государственных институтах и коммерческих компа-

ниях. Информацию сможете получить на сайте <http://www.e-graduate.ru>, в том числе и по некоторым другим программам.

**SABIT** (Special American Business Internship Training Program), а также BPP - американские программы, организованные Американским советом по международным исследованиям и обменам и отделом образовательных и культурных программ Госдепартамента США, который ее и финансирует.

В стажировках принимают участие выпускники и студенты от 19 до 26 лет. Информация на сайте.

## Другие способы оказаться «за бугром»

Помимо получения грантов и стипендий, есть еще программы Au-Pair и волонтерские программы в разных странах. Кстати, возможность поучиться за рубежом резко возрастает, если ты станешь участником таких мероприятий. Не говоря уже о том, что и та, и другая программы - прекрасная возможность выучить и потренировать иностранный язык. А это уже немало, согласись, брат студент!

Программа Au-Pair позволит недорого и эффективно проживать в странах Евросоюза, учить язык и даже иметь небольшие карманные деньги (зависит от страны пребывания, но где-то около 200 евро в месяц). К тому же Au-Pair не явля-

ется работой, к тебе будут относиться как к старшему брату или сестре в принимающей семье, ты будешь помогать новым «родственникам» в основном ухаживать за детишками. А «приемные» родители оплатят страховку и проезд. Помимо прочего, работая 12 месяцев, ты получишь еще и отпуск 3-4 недели, который можешь использовать по-своему.

### **Ты получаешь:**

бесплатное питание и проживание;

изучение иностранного языка;

возможность посещения культурных мероприятий по всей Европе;

после участия в программе возможно поступление в европейские вузы;

некоторую сумму на карманные расходы.

Волонтерские программы предполагают участие молодых людей в различных социальных программах. Как правило, это работа в медицинских и социальных учреждениях. Место работы волонтер имеет право выбрать. Пребывание может быть продлено на срок более года, но в Америке с этим строже - только год.

За этот период ты в любом случае освоишь язык, а все остальные плюсы, за исключением карманных денег, - как в предыдущей программе.

Если есть стремление миновать долгие этапы построения зарубежной карьеры - стажировки, гранты, волонтерство и пр., есть путь короткий и сложный - прямой поиск работы за границей. В сети Интернет есть различные информационные порталы, на которых можно найти информацию о вакансиях.

Преимущества данного метода - сейчас в Европе в связи с некоторой стагнацией экономики многие компании интересуются восточноевропейскими рынками, в частности российскими. Так и появляются вакансии для менеджеров, владеющих восточноевропейскими языками, которые могли бы развивать бизнес компании вплоть до открытия представительств и организации продаж в своей стране. Если компания увидит в вас перспективного сотрудника и будет готова пойти на оформление разрешения на работу, у вас есть все шансы.

Недостатки данного метода: этот способ яв-

ляется трудоемким и долгим. Нас ждет написание большого количества писем, заполнение форм, прохождение телефонных интервью и т. п.

Прежде чем попасть в компанию, возможно, туда придется поехать за свой счет с непонятным результатом. И к большому количеству отказов тоже надо быть готовым.

А также не сбросить со счетов и тот факт, что при наличии высокого уровня безработицы предпочтении отдадут гражданину той страны, где работает компания.

Идеальным кандидатом будет профессионал, владеющий, помимо английского, языком страны происхождения компании и являющийся носителем родного русского языка.

Если изначальные условия соответствуют, и добавляется упорство с необычайным терпением, результатом может стать получение перспективной и масштабной работы в другой стране. Дерзайте!

# Вместо заключения

От сессии до сессии живут студенты весело.  
Желаю вам, коллеги, освоившись с первой ступенью  
строительства карьеры, получить такое предложение,  
о котором вы только и мечтали, просиживая ночи напролет за книжками-учебниками-шпаргалками-конспектами. Жить вам теперь весело от интервью до интервью! И гордо рапортовать: «Я - карьерист!»

*Ника Андреева*

# PDF Generation

Generated on *13 июля 2008 г.* by **fb2pdf** version 3.14

<http://www.fb2pdf.com/>