**Вы квалифицированный кандидат с прекрасным опытом и послужным списком. О ваших заслугах оповещен весь мир посредством размещения резюме на работных сайтах**

Вы квалифицированный кандидат с прекрасным опытом и послужным списком. О ваших заслугах оповещен весь мир посредством размещения резюме на работных сайтах. И вот проходит неделя, вторая, месяц, другой... но откликов на резюме мало, приглашений на интервью и того меньше, а долгожданное новое место работы по-прежнему только в проекте. Вы начинаете нервничать, срываться на близких, судорожно искать пробелы в резюме и недостатки в собственной внешности. У вас начинается депрессия, ведь долгий поиск работы изматывает и обессиливает. Почему вы продолжаете говорить о себе "несчастный безработный"? Все ли вы сделали для того, чтобы максимально облегчить поиск своего места? А может быть, дело и не в вас? Посмотрим на проблему со стороны.

**Недостаток вложенных ресурсов**

Не надо думать, что мы призываем всех поголовно бежать в агентства по трудоустройству и подписывать там контракт на выплату кадровикам трех окладов после нахождения вам новой компании. Иногда поиск работы таким образом дает свои плоды, но в данном пункте речь идет в первую очередь не о деньгах, а о времени. Стандартная схема, по которой долгое время действовали многие соискатели, выглядела примерно так: составление резюме -> размещение его на работных сайтах -> ожидание откликов. Если в самые хлебные для соискателей годы 2007 и 2008 такая схема худо-бедно работала, то в кризисный 2009 отдача от такого поведения стремится к нулю. Именно поэтому соискатели стали чаще мониторить сайты по трудоустройству на предмет поиска привлекательных предложений и отправлять резюме на приглянувшиеся вакансии. Намного ли это повысило эффективность поисков? Нет, считают эйчары. «Кандидатам нужно быть активнее в поиске работы: не только ежедневно посещать все возможные сайты по трудоустройству, но и заходить на порталы рекрутинговых агентств и корпоративные сайты компаний, - считает Юлия Балакина, партнер группы "КОНСОРТ". - Вакансии часто публикуются именно там, так как некоторые работодатели пытаются сэкономить на услугах агентств, предпочитая подбирать персонал самостоятельно». Зная это, кандидаты иногда шлют свое резюме на общий ящик компании - и опять пролетают, а все потому, что «лучше посылать резюме

на конкретную вакансию, а не вообще в базу». И не нужно бояться дублировать свое CV, считает Юлия Балакина: «Если вы уже выслали резюме на одну из вакансий компании, а потом увидели другую, которая также показалась вам привлекательной, отправьте свое резюме еще раз. Часто бывает так, что разные вакансии в одной компании обрабатывают разные эйчары, и они не будут пробивать по базе всех кандидатов, а просто возьмут те резюме, что есть под рукой».

Самый лучший способ выделиться на фоне остальных соискателей - прикрепить к резюме хорошее сопроводительное письмо, а в довершение всего через несколько дней после отправки резюме позвонить в компанию и поинтересоваться судьбой своего отклика. Здесь работает чисто психологический момент: до первого личного контакта с кандидатом его резюме - это всего лишь безликий документ, поэтому его просто отправить в корзину, невнимательно просмотреть и так далее. Но выходя на контакт с рекрутером соискатель заявляет о себе как о личности, и это сразу его выделяет.

Если говорить о примерах, то истории известны случаи, когда кандидаты, несколько месяцев действовавшие только путем размещения и обновления резюме на сайтах, изменив тактику и потратив немного времени на отправку резюме в компании и звонки рекрутерам, тут же получали приглашение на интервью.

**Завышенные требования кандидата или неправильное позиционирование его как специалиста**

Как говорится, комментарии здесь излишни. И все-таки, несмотря на кризис, кадровики отмечают, что огромное число кандидатов не желают умерить своих аппетитов, порой ожидая от новой работы не только прибавку жалования, но и повышения в должности! В какой-то степени их можно понять: полтора-два года назад, когда рынком правил кандидат, соискатели выдавали и не такое! Но времена меняются, и в сложившейся экономической ситуации предъявлять завышенные требования могут только топы из топов. Специалистам же среднего уровня, напротив, пришлось столкнуться с тем, что компании, предъявляя повышенные требования к кандидатам, были не готовы удовлетворять их денежные запросы. «В 2009 году предлагаемая средняя заработная плата по тем позициям, что мы прорабатывали, была примерно на 25-30% ниже, чем требовали кандидаты. К примеру, соискатели, указавшие в пожеланиях по зарплате сумму в 200-250 тысяч, охотно соглашались и на 170-180, - приводит данные Юлия Балакина. - В текущих условиях будет разумнее соизмерять свои зарплатные амбиции с той суммой, которую реально готов заплатить работодатель за нужного ему специалиста».

Так что если вы уже полгода ищете работу, не лишним будет задать себе вопрос: не слишком ли большую сумму вы указали в своих зарплатных ожиданиях, и позволяют ли вам ваши навыки претендовать на желаемую должность? В конце концов, вы можете вспомнить о своих амбициях и после кризиса.

**Разборчивость кандидата**

Говоря о долгом поиске работы, не нужно забывать, что кандидат кандидату рознь. Для кого-то месяц - это уже большой срок, а кому-то на просмотр вакансий и принятие решение и полгода мало. В частности, речь идет о высококвалифицированных специалистах, которые знают себе цену, и о руководителях высшего звена. Для таких сотрудников кризис - вовсе не помеха реализации их долгосрочным карьерным планам, а скорее даже возможность по-новому взглянуть в будущее.

Так, решение начальника отдела синдицированного кредитования Ксении Каган уйти с престижной и высокооплачиваемой работы в «Нордеа Банке» вызвало у ее коллег смешанные чувства. Кто-то пожал плечами, кто-то поразился смелости, но лишь немногие оценили реальную причину ухода. «Не попав под плановое сокращение, я в течение прошедшего года участвовала в событиях, разворачивавшихся на рынках капитала, во многих интересных проектах, само существование которых было отчасти обусловлено этим трудным временем, - рассказывает Ксения. - На рынке наступил период затишья, и я решила использовать данное время для повышения своей квалификации». Одновременно с получением новых знаний девушка ищет другую работу - такую, где бы оказались востребованы все ее навыки и умения. По мнению Ксении, постоянное совершенствование позволяет уйти от профессиональной деградации, хотя большинство людей все-таки предпочитает «пересиживать кризис» на старом месте. «Для людей, которые не склонны к риску, такой подход имеет право на существование. Однако у меня уровень требований к работе и жизни гораздо выше, и страхи, которые ассоциируются с переходом, никогда не будут заслонять перспектив и возможностей, которые лежат перед каждым соискателем в любое время. Их просто нужно уметь отыскать. Возможно, мне придется приложить к поиску немного больше усилий, чем в „обычное“ время. Но я к этому готова».

Кроме того, высококвалифицированные менеджеры и руководители высшего звена часто подбирают вакансии не по принципу наибольшей компенсации. «Гораздо более важное значение придается уровню и функционалу позиции. В таких случаях кандидат может себе позволить достаточно долго - от нескольких месяцев до года - тщательно и скрупулезно „выбирать“ работу. И работодатель будет считать за честь взять к себе такого управленца», - делится своим опытом Полина Кутаева, старший консультант по подбору руководителей высшего звена компании Worldwideworker.

**Разборчивость кадровых служб и работодателей**

Кризис - это всегда проверка. На профессионализм, на стрессоустойчивость и на много чего еще. Выживают здесь сильнейшие - то есть лучшие из лучших по всем показателям. Именно таких людей хотят видеть в своем штате работодатели. Пользуясь тем, что множество кандидатов сейчас находятся в поиске новой работы, работодатели не только ужесточили требования к соискателям и понизили уровень заработных плат (если говорить в общем), но и выставили ряд требований, которые порой не совсем поддаются логическому осмыслению. Например, известным «пунктиком» эйчаров стало то, что предложения делаются не кандидатам, находящимся в свободном поиске, а работающим соискателям! Есть ли рациональное объяснение этой тенденции?

«Действительно, на рынке сейчас очень много кандидатов, так как компании проводили сокращения. Но нужно учитывать, что сокращали они не звезд, а балласт, - предлагает свое объяснение Юлия Балакина. - Дело в том, что на волне экономического подъема в 2007-2008 гг. многие работодатели, чувствуя нехватку кадров, занимались тем, что латали дыры, то есть брали на работу слабых сотрудников. Кризис позволил им от этих сотрудников избавиться. Скинув лишний груз, компании почувствовали себя снова на плаву, но теперь, когда снова возникает потребность в сильных кадрах, найти их не просто. Клиенты, то есть компании-работодатели, сейчас предъявляют больше требований к персоналу. Но в свободном плавании хороших кадров нет. Значит, нужно заинтересовывать тех, кто уже работает».

«Во многих отраслях прошли сокращения, компании избавились от людей, которые по каким-то причинам их не устраивали. Безусловно, под эту волну попали и сотрудники, просто не сумевшие найти общий язык с руководством, и те, чье увольнение было выгодно по соображениям внутренней политики», - отвечает на этот вопрос Полина Кутаева. Однако не отрицает эксперт и того факта, что «сейчас работодатели осознают, что „звезд“ в свободном доступе мало, их по-прежнему необходимо привлекать и мотивировать. Поэтому на сегодняшний день компании по подбору персонала возвращаются к своей активной работе».

**Предвзятое отношение со стороны кадровых служб и работодателей**

Одно дело - объективный выбор среди сотен лучших, другой - выборка по принципу занятости. Как видно из предыдущего пункта, ответы эйчаров вовсе не внушают оптимизма тем соискателям, которые все-таки попали под сокращение и оказались теми самими «свободно плавающими» на рынке. Неужели, помимо оправданной разборчивости компаний, соискателям, чей уровень профессиональной подготовки высок, а вот степень удачливости - не очень, придется столкнуться с безосновательной предубежденностью?

«Если говорить о позициях среднего уровня, конечно, на рынке есть специалисты, оказавшиеся не у дел вовсе не по причине профнепригодности, - развеивает наши сомнения Полина Кутаева. Возьмем, к примеру, маленькие добывающие компании, которые напрямую зависят от инвесторов - чтобы выжить и расплатиться с долгами, им приходилось продавать свои месторождения, соответственно, многие люди на нефтепромыслах оказывались без работы. В связи с такой ситуацией на рынке работодатели стали более внимательно разбираться в причинах ухода каждого отдельного сотрудника. Думаю, это позволит компаниям не пропустить действительно стоящих специалистов».

«В какой-то части верно, что в большинстве компаний сократили так называемый балласт, то есть сотрудников, которые либо никак себя не проявили, либо плохо себя зарекомендовали, - рассуждает Ксения Каган. - С другой стороны, на рынке труда всегда будет определенный процент высококвалифицированных сотрудников, которые готовы отдавать свои силы, время и навыки компаниям и способные принести ей значительную пользу. Некоторые из них целенаправленно делают перерывы в работе с

тем, чтобы получить дополнительное образование, отдохнуть от стресса, переосмыслить свою работу. Также на рынке труда имеются специалисты, которые оказались без работы после закрытия либо замораживания проектов, что не свидетельствует о том, что они плохо выполняли свои обязанности. Не стоит игнорировать и личностный фактор. Если сотрудник, несмотря на весь свой профессионализм, неприятен своему руководителю, то кризис - это удобный способ от такого сотрудника избавиться. Хочется пожелать эйчарам не относиться предвзято ко всем соискателям, которые в данный момент находятся без работы».

Конечно, успех трудоустройства складывается из многих факторов, и зависит не только от профессионального соответствия кандидата занимаемой должности, но иногда и от личных симпатий, занятости кадровика, а также его собственного взгляда на ситуацию, сложившуюся на рынке труда. Наверное, избежать совсем случаев предвзятого отношения к неработающим кандидатам нельзя, и все-таки соискатели предпочитают делать ставку на профессионализм и добропорядочность эйчаров.

Мы рассмотрели только пять основных причин долгого поиска работы. В действительности их может быть намного больше. Не нужно стараться подогнать себя под стереотипы и думать, что если и резюме в порядке, и зарплатные ожидания разумные, то дело в предвзятом отношении кадровика. Возможно, место, на которое вы претендовали, занял двоюродный брат шефа, но кадровику было неудобно сказать об этом. Или компания пополняла свою базу сильных кандидатов за счет личных встреч с соискателями. В любом случае, не стоит отчаиваться и опускать руки. «Главное, что можно посоветовать кандидатам - это помнить, что позиции есть даже в самые плохие времена, - напутствует соискателей Юлия Балакина. - Кто-то переходит на другое место, кто-то уходит в декрет... Профессионал может найти себе работу всегда!»

Источник: Fintimes.km.ru