

СОВЕТЫ ПО ТРУДОУСТРОЙСТВУ

В ПОМОЩЬ УВОЛЕННОМУ ВОЕННОСЛУЖАЩЕМУ

Киев - 2012

Пособие «Советы по трудоустройству (в помощь уволенному военному служащему)» подготовлено группой специалистов общественного движения «Лига офицеров Севастополя». В нем собран материал, основанный на многолетнем сотрудничестве Лиги с международными организациями по выполнению программ и проектов по профессиональной переподготовке военнослужащих и содействию в их трудоустройстве.

Представляют интерес практические рекомендации офицерам в выборе способа трудоустройства, подготовке к собеседованию, написании резюме. Пособие представляет интерес как для организаторов, так и для участников проекта профессиональной переподготовки и содействия в трудоустройстве военнослужащих и членов их семей.

Пособие издано в рамках международного проекта по социальной адаптации военнослужащих Украины, уволенных в запас «Украина – Норвегия» при финансовой поддержке Министерства иностранных дел Королевства Норвегия и Международного фонда социальной адаптации.

СОДЕРЖАНИЕ

Предисловие	5
От авторов	9
1. Проект «Украина – Норвегия»	11
1.1. О проекте, его содержании, цели, задачах и технологии реализации	11
1.2. Как стать участником проекта?	13
1.3. Краткая информация об организаторах проекта	14
1.4. Представители общественных организаций, ведущие прием заявок на зачисление кандидатами для участия в проекте «Украина – Норвегия»	17
2. Исходные предпосылки и пути решения задачи трудоустройства	19
2.1. Советы офицеру, уволившемуся с военной службы	19
2.2. Семейные проблемы, сопутствующие увольнению	23
3. Рекомендации по поиску работы	26
4. Предостережения от сомнительных предложений. Махинации на рынке труда	40
5. Советы по составлению резюме и подготовке к собеседованию с работодателем	56
6. Старт на новом месте. Как прижиться в новом коллективе?	77

Предисловие

В 1991 году принят Закон Украины «О социальной и правовой защите военнослужащих и членов их семей», которым объявлено право военнослужащих на социальную адаптацию. В 1996 году Постановлением Кабинета Министров Украины №918 была принята первая Комплексная программа социальной и профессиональной адаптации военнослужащих, уволенных в запас или отставку. В этот же период Постановлением Кабинета Министров Украины от 17.10.1996 г. №1275 создан исполнительный орган – Национальный координационный центр адаптации военнослужащих, уволенных в запас или отставку (НКЦ) и Национальный Наблюдательный Совет во главе с Вице-премьер Министром Украины. Данная программа не получила государственного финансирования.

В сентября 2002 года Указом Президента Украины была принята новая Программа социальной и профессиональной адаптации военнослужащих, уволенных в запас или отставку, на период до 2005 года. Как и первая программа, она не получила государственного финансирования и поддерживалась за счет средств иностранных донорских организаций. В 2005 году Указом Президента Украины был ликвидирован НКЦ, а в структуре Министерства обороны Украины с 01.07.2005 года начал действовать Государственный департамент адаптации военнослужащих, уволенных в запас или отставку и конверсии военных объектов. Были выполнены давние рекомендации НАТО по включению проблемы социальной адаптации кадровых военнослужащих в структуру Министерства Обороны Украины. Но эффективность участия государства в решении острой социальной проблемы от этого не повысилась. Впервые финансирование из государственного бюджета было предусмотрено в 2004 году (Указом Президента Украины от 21.05.2002 г №849/2002). 12 мая 2007 года Постановлением Кабинета Министров Украины № 720 была утверждена новая Государственная программа социальной и профессиональной адаптации военнослужащих на период до 2011 года. Содержанием программы являлось обеспечение профессионального обучения (профессиональной подготовки, переподготовки и повышение квалификации), содействие в трудоустройстве, предоставление информационных, консультационных и профориентационных услуг военнослужащим.

Программа завершила свою работу, не получив запланированного финансирования со стороны государства, а Государственный департамент Минобороны был ликвидирован. Функции департамента были переданы вновь созданному отделу социальной и профессиональной адаптации бывших военнослужащих Министерства социальной политики Украины (Указ Президента Украины от 6 апреля 2011 года № 389/2022).

Менялись «государственные ответственные» и их руководители. А проблема осталась и решается, по - прежнему, за счет средств международных организаций и иностранных государств.

В настоящее время в Украине действуют два проекта НАТО, проект ОБСЕ и проект, финансируемый Министерством иностранных дел Норвегии. Все проекты вместе взятые обеспечивают предоставление услуг по переподготовке и содействию в трудоустройстве для 2000 - 2500 военнослужащих в год, имея тенденцию сокращения финансирования.

Проект «Организация переподготовки военнослужащих и членов их семей и содействие в трудоустройстве», проект «Украина – Норвегия», выполняется с 2003 года. Пилотный проект стартовал осенью 2003 года на базе Севастопольского национального технического университета и получил свое основное развитие в Севастополе и Автономной республике Крым. Затем он расширил свою географию на южные города Украины: Николаев и Запорожье, и далее на Киев.

Общественное движение «Лига офицеров Севастополя» является активным участником проекта «Украина – Норвегия» с 2005 года. Специалистами Лиги накоплен большой опыт организации выполнения международных программ по переподготовке и содействию в трудоустройстве военнослужащих и членов их семей.

Трудоустройство участников проекта переподготовки на гражданские специальности является самым сложным творческим этапом. Именно по показателю процента трудоустроенных выпускников курсов оценивается эффективность всего проекта. Вместе с тем, социальная адаптация военнослужащих – понятие гораздо шире, чем переподготовка и содействие в трудоустройстве. Социальная адаптация – процесс активного приспособле-

ния офицера и членов его семьи к новым условиям проживания в гражданском обществе. Он может происходить по личному плану офицера и его семьи без внешнего вмешательства: без профессиональной переподготовки и содействия в трудоустройстве. Важной составляющей этого процесса является психологическая коррекция и социально-психологическая адаптация к новым условиям. Так широко вопрос был поставлен в Программе социальной адаптации военнослужащих (ПСАВ), финансируемой Институтом «Открытое Общество (Нью-Йорк)» - фондом Сороса в период 1993 – 2000 годы. Среди действующих международных проектов, проект «Украина – Норвегия» с 2012 года содержит статьи финансирования системного подхода к проблеме социальной адаптации военнослужащих.

Системность заключается в том, что объектом воздействия выступает семья военнослужащего, а не только сам офицер.

Важной составляющей проекта остается переподготовка в объеме 500 академических часов. Объем учебного времени полностью соответствует Закону «О социальной и правовой защите военнослужащих и членов их семей» и дает право офицеру посещать учебные занятия на протяжении последнего года перед освобождением от военной службы.

Продолжительность переподготовки – три месяца (500 академических часов) обеспечивает возможность эффективного воздействия на психику военнослужащего и членов его семьи с целью психологической коррекции их поведения. Статья «Психологические тренинги» включена в бюджет проекта, начиная с 2012 года.

Мероприятия по содействию в трудоустройстве представлены в проекте также системно. Помимо традиционных мероприятий: проведение ярмарок вакансий, семинаров и встреч с работодателями, подготовки резюме и собеседования с работодателем, дополнительно предусмотрено финансирование разработки индивидуального плана карьерного роста для каждого слушателя курсов. Предусмотрены тренинги по трудоустройству с привлечением профессиональных тренеров.

Все мероприятия тесно увязаны с учебным планом курсовой переподготовки и проводятся комплексно.

Изложенный в данном сборнике материал представляет собой десятилетний опыт работы Общественного движения «Лига офицеров Севастополя» в различных программах и проектах. Материал представляет большой интерес как для организаторов, так и участников международных проектов и программ, а самое главное, является хорошим пособием для офицеров, заканчивающих службу в Армии и активно ищущих свое место в новой жизни.

*Президент Международного фонда
социальной адаптации*
Владимир Рубцов

От авторов

Проблемы социальной адаптации уволенных военнослужащих актуальны для многих стран, в том числе и процветающих.

Специфическая особенность социальной адаптации уволенных военнослужащих Украины в том, что этот драматичный, по сути, процесс происходит в условиях ускоренных темпов социально-политических изменений, сложной социально-экономической ситуации, в условиях распада прежних социально-этических норм и ценностей.

На адаптацию уволенных украинских военнослужащих влияет и процесс интернационализации социальных норм, как проявление многогранного и противоречивого процесса глобализации. Эти внешние факторы процесса социальной адаптации диктуют ряд жестких условий, к которым уволенным военнослужащим нужно научиться приспосабливаться, соответствовать им и быть (стать) конкурентоспособными.

Социальная адаптация уволенных военнослужащих – тема деятельности целого ряда международных программ, которые развернуты на территории Украины с 1993 г. Лига офицеров Севастополя занимается вопросами социальной адаптации уволенных военнослужащих более 10 лет, разрабатывает и реализует собственные программы и принимает участие в международных программах социальной адаптации.

Опыт Лиги показывает, что подавляющее большинство уволенных военнослужащих довольно успешно проходят процесс социальной адаптации – их охотно берут на работу, многие из них осваивают новые профессии, делают карьеру, создают собственный бизнес.

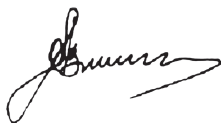
Чтобы помочь уволенным военнослужащим сориентироваться на современном рынке труда, «Лига офицеров Севастополя» подготовила это практическое пособие. У него нет одного автора. Здесь собраны самые разные практические советы, рекомендации, случаи из жизни, точки зрения зарубежных и отечественных специалистов в различных сферах трудоустройства, включая работников севастопольской службы занятости. Бывает, что материалы нескольких авторов дополняют друг друга, а бывает, что противоречат. Это неудивительно. Сфера трудоустройства

многогранна и противоречива по сути – как сама жизнь, как взаимоотношения между людьми, где есть все: от мошенничества до любви и дружбы.

По своему опыту работы с уволенными военнослужащими я знаю, что у тех, кто решил стать автором своей жизни, хозяином своей судьбы, процесс перехода к новым жизненным реалиям – а это не только трудоустройство и переподготовка – становится более успешным и плодотворным.

По сути, процесс социальной адаптации и есть начало новой жизни. Нет готовых рецептов счастья, процветания, успеха. Но есть простая и древняя истина.

Дорогу осилит идущий. Удачи вам и побольше добрых людей – на пути к новым целям. Жизнь после увольнения только начинается!



Владимир Лукичев,
кандидат военных наук, полковник запаса,
председатель общественного движения
«Лига офицеров Севастополя»

1. Проект «Украина – Норвегия» по профессиональной переподготовке и социальной адаптации военнослужащих и членов их семей в Украине»

1.1. О ПРОЕКТЕ, ЕГО СОДЕРЖАНИИ, ЦЕЛИ, ЗАДАЧАХ И ТЕХНОЛОГИИ РЕАЛИЗАЦИИ

Проект «Украина – Норвегия» выполняется с 2003 года и полностью финансируется норвежской стороной.

ЦЕЛЬ ПРОЕКТА: содействие Украине в решении важной социальной проблемы – активного приспособления военнослужащих и членов их семей к жизни и деятельности в гражданском обществе с рыночной системой отношений после увольнения из Вооруженных Сил Украины и других силовых структур.

ЗАДАЧИ ПРОЕКТА:

- профессиональная переподготовка слушателей целевой группы на гражданские специальности, пользующиеся спросом на рынке труда;
- содействие в трудоустройстве выпускников курсов;
- оказание психологической помощи и консультирование по вопросам гражданского права;
- развитие сотрудничества между норвежскими и украинскими университетами в области образования и исследований;
- содействие в привлечении инвестиций из Норвегии в Украину.

ПРОЕКТ ВЫПОЛНЯЕТСЯ в соответствии с Договором, заключенным между норвежским партнером - Университетом Нурланда и украинским партнером – Международным благотворительным фондом «Международным фондом социальной адаптации». Договор заключается на один год с уточнениями в весеннем и осеннем учебных семестрах.

Профессиональная переподготовка в объеме 500 академических часов, в течение трех месяцев организуется на базе украинских университетов с привлечением преподавателей из университета Нурланда. Партнерами проекта являются учебные заведения Украины:

1. Таврический национальный университет имени В.И. Вернадского (г. Симферополь) и Севастопольский экономико-гуманитарный институт ТНУ
2. Севастопольский национальный университет ядерной энергии и промышленности
3. Севастопольский национальный технический университет
4. Феодосийская финансово-экономическая академия Киевского университета рыночных отношений
5. Классический частный университет (г. Запорожье) и Мелитопольский институт государственного и муниципального управления КПУ
6. Киевский национальный университет имени Тараса Шевченко
7. Университет экономики и права «Крок» (г. Киев).

Формирование учебных групп, содействие в трудоустройстве слушателей, психологическая и правовая помощь осуществляется общественными организациями и объединениями ветеранов ВС и других силовых структур. Общественные организации, действуя в рамках своих уставов, оказывают всестороннюю помощь офицерам и членам их семей. Они решают также задачу популяризации проекта и информируют общественность о результатах его выполнения.

Регион, в котором выполняется проект, выбирается исходя из наличия острой необходимости в оказании помощи военнослужащим в их социальной адаптации, способности общественной организации осуществить формирование учебных групп и сопровождать проект, а также наличия учебных заведений, способных организовать профессиональную переподготовку целевой группы.

Предварительную работу по формированию групп, сбору документов, подтверждающих право быть участниками проекта «Украина – Норвегия» проводят общественные организации.

Учебный процесс по выбранной специальности организуется на базе учебных заведений. Занятия на курсах проводят преподаватели с опытом практической работы по направлению переподготовки и специалисты по профилю специальности: службы занятости, таможни, местной администрации, управлений по делам туризма и экскурсий и т.д.

Все вопросы, связанные с содействием в трудоустройстве решают общественные организации, с привлечением необходимых специалистов.

По окончании курсов переподготовки слушатели получают три документа:

- от университета, в котором проводилась переподготовка – сертификат государственного образца;
- от университета Нурланда – диплом об окончании курсов;
- от Министерства обороны Норвегии – сертификат участника проекта.

1.2. КАК СТАТЬ УЧАСТНИКОМ ПРОЕКТА?

Участником проекта может стать военнослужащий Вооруженных Сил и Министерства внутренних дел Украины, сотрудник Службы безопасности и Государственной пограничной службы Украины, имеющий выслугу не менее десяти лет и уволенный в запас в течение пяти лет, предшествующих году участия в проекте. Также участвовать в проекте могут те военнослужащие, которые подлежат увольнению. Эта категория военнослужащих может пройти переподготовку в служебное время. Такую возможность дает ст.8, п.5 Закона «О социальной и правовой защите военнослужащих и членов их семей».

Какие необходимо подготовить документы для зачисления кандидатом на курсы переподготовки по проекту «Украина – Норвегия»?

1. Фотографию 3x4 – 1 шт.
2. Копию паспорта гражданина Украины – 1-я, 2-я и 11 (12) страницы.
3. Для действующих военнослужащих - выписку из плана увольнения.
4. Для уволенных военнослужащих – копию военного билета, либо выписки из приказа об увольнении, либо удостоверения Ветерана ВС.
5. Для члена семьи (жена, взрослые дети) - копию документа, подтверждающего принадлежность к семье военнослужащего.
6. Заявление на имя руководителя общественной организации.

Какие направления переподготовки и специальности могут быть предложены слушателям курсов?

Тематика курсов выбирается исходя из потребностей рынка труда, пожеланий слушателей и их потенциальных способностей. Направлениями переподготовки и специальностями могут быть: информационные технологии в бизнесе (компьютерный дизайн, пользователь персонального компьютера, компьютерные технологии в экономических системах); туристический бизнес (агент по организации туризма, менеджмент туристической деятельности); экономика малого предприятия (бухгалтерский учет, бухгалтерия 1С, менеджмент и маркетинг предпринимательской деятельности); таможенное оформление грузов; безопасность бизнеса, судовождение маломерных судов и др.

1.3. КРАТКАЯ ИНФОРМАЦИЯ ОБ ОРГАНИЗАТОРАХ ПРОЕКТА

Университет Нурланда (Норвегия)

Университет расположен в столице провинции Нурланд, городе Будё (Северная Норвегия). В состав университета входят четыре факультета: общественных наук, профессионального образования, рыболовства и рыбозаповедения и высшая школа бизнеса. В университете обучаются более 5000 студентов, постоянно работают более 500 человек профессорско-преподавательского состава.

Высшая школа бизнеса основана в 1985 году и является ведущим факультетом университета. В его состав входит Центр Делового Сотрудничества в Северных регионах. Директором Центра является профессор Фруде Меллемвик. Центр выступает непосредственным партнером проекта «Украина – Норвегия» с норвежской стороны.

Международный благотворительный фонд

«Международный фонд социальной адаптации» (МФСА)

МФСА был основан в 1998 году известным финансистом и общественным деятелем - гражданином США Джорджем Соросом на базе Программы «Социальная адаптация военнослужащих» Международного фонда «Возрождение». В 2001 году Джордж Сорос вышел из состава учредителей МФСА и передал его украинским руководителям. За время существования, МФСА, наряду с программой социальной адаптации военнослужащих, выполнял различные программы поддержки предпринимательства в Украине. В результате выполнения программы социальной адаптации, помощь получили более 82 тыс. военнослужащих и членов их семей, в том числе прошли профессиональную переподготовку более 60 тыс. человек, более 2 тыс. прошли медицинскую реабилитацию, более 1,5 тыс. оказана помощь в создании и развитии собственного бизнеса. На средства Норвегии в период 2003 – 2011 годов прошли профессиональную переподготовку 2565 человек, в том числе 1891 из них трудоустроены. Руководит Фондом полковник запаса, кандидат технических наук, доцент Владимир Рубцов.

Общественное движение «Лига офицеров Севастополя» (ЛОС)

Общественная организация была создана группой офицеров города Севастополя в феврале 2001 года. Деятельность ЛОС направлена, в первую очередь, на создание условий для реализации гуманитарного и профессионального потенциала уволенных в запас или отставку офицеров, мичманов, прапорщиков, в частности, на поддержку социальной адаптации уволенных военнослужащих и членов их семей. Лига офицеров Севастополя на протяжении ряда лет сотрудничает с Министерством Обороны Украины и международными организациями в вопросах адаптации уволенных военнослужащих и членов их

семей в Севастополе и Крыму. Возглавляет ЛОС председатель Лиги полковник запаса, кандидат военных наук Владимир Лукичев.

Общественное объединение «Авангард»

Негосударственная неприбыльная организация создана в 2005 году в городе Феодосия (Автономная республика Крым). Основная цель «Авангарда» – защита и удовлетворение социальных, экономических и других интересов различных слоев населения. Общественная организация «Авангард» оказывает содействие активизации процесса социально-экономической адаптации в условиях формирования рыночной экономики. Выполняя программу социальной адаптации увольняемых военнослужащих, организация решает вопросы:

- снятие социальной напряженности в связи с сокращением ВС Украины;
- формирование активной жизненной позиции у участников программы;
- поиск достойной работы и умелое предложение своей рабочей силы на рынке труда;
- укрепление связей с иностранными партнерами, ведущими ВУЗами страны, руководством городов и районов, предприятий и организаций, воинскими частями и другие задачи.

Возглавляет объединение подполковник запаса Сергей Лебедев.

Общественное объединение «Объединение ветеранов разведки Украины» с международным статусом

Организация создана в 2002 году и относится к числу немногих в Украине, имеющих реальных индивидуальных и коллективных членов общей численностью около двух тысяч человек. В число почетных членов объединения входят 12 человек, в том числе два Героя Украины и три Героя Советского Союза. Более 70% членов объединения имеют практический опыт по организации разведки в ходе боевых действий, миротворческих и специальных операций. Возглавляет объединение генерал-лейтенант запаса, кандидат военных наук Легоминов Владимир Иванович.

**1.4. ПРЕДСТАВИТЕЛИ ОБЩЕСТВЕННЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ,
ВЕДУЩИЕ ПРИЕМ ЗАЯВОК НА ЗАЧИСЛЕНИЕ КАНДИДАТАМИ
ДЛЯ УЧАСТИЯ В ПРОЕКТЕ «УКРАИНА – НОРВЕГИЯ»****ОБЩЕСТВЕННОЕ ДВИЖЕНИЕ
«ЛИГА ОФИЦЕРОВ СЕВАСТОПОЛЯ»
(г. Севастополь, АР Крым)**

Алушта	Рускевич Игорь Владимирович 095-855-88-23
Бахчисарай	Белкина Люмила Михайловна 0692-44-37-14
Верхнесадовое	Белкина Людмила Михайловна 0692-44-37-14
Евпатория	Елисеев Александр Петрович 050-521-29-69
Керчь	Рускевич Игорь Владимирович 095-855-88-23
Мирный	Шабала Виталий Николаевич 050-766-59-64
Новоозерное	Шабала Виталий Николаевич 050-766-59-64
Перевальное	Рускевич Игорь Владимирович 95-855-88-23
Резервное	Белкина Людмила Михайловна 0692-44-37-14
Саки	Кубах Людмила Константиновна 096-495-47-45
Севастополь	Белкина Людмила Михайловна 0692-44-37-14

Симферополь	Рускевич Игорь Владимирович 095-855-88-23
Советское	Довгалюк Сергей Васильевич 099-385-78-90
Черноморское	Сарахунян Артур Оганесович 050-989-55-13
Школьное	Рускевич Игорь Владимирович 095-855-88-23

**ОБЩЕСТВЕННОЕ ОБЪЕДИНЕНИЕ «АВАНГАРД»
(АР Крым, Запорожье, Мелитополь)**

Феодосия	Дымченко Владимир Кириллович 099-292-21-36
Запорожье	Карика Иван Михайлович 050-484-63-87
Мелитополь	Коноваленко Геннадий Владимирович 067-976-08-90

**«ОБЪЕДИНЕНИЕ ВЕТЕРАНОВ РАЗВЕДКИ УКРАИНЫ»
(г. Киев)**

Киев	Зубок Николай Иванович 066-615-48-12
------	---

2. Исходные предпосылки и пути решения задачи трудоустройства.

2.1. Советы офицеру, уволившемуся с военной службы

Итак, вы уволились или знаете, что вас ожидает увольнение, и, конечно же, по абсолютно «объективным» причинам, именно вы попадаете под него. Увольнение – серьезное испытание для психики, но отчаиваться и впадать в панику не стоит. Если вы поддадитесь тревоге и страху – они заменят собой реальность, парализуют вас, лишат вас возможности рассуждать здраво. Но справиться с этими трудностями вполне реально.

Прежде всего, постарайтесь не замыкаться в себе. Общайтесь с коллегами – как с теми, кто уже разделил участь уволенного, так и с теми, кто нашел новое рабочее место. Ваши коллеги способны лучше других понять вас и оказать незаменимую моральную поддержку. Вообще, не держите внутри себя негативные переживания, а говорите о них как можно чаще. Разговоры и обсуждения волнующих тем – действенный способ снять напряжение.

Не дожидаясь увольнения, уточните свои права, внимательно изучите процедуру увольнения, описанную в законах, обратите внимание на материальные компенсации. Это позволит ощутить себя не жертвой манипуляций и прихотей начальников, а человеком, обладающим правами и обязанностями, защищенным от произвола государства. Увольнение, как и любой кризис, не остается без последствий для человеческой личности: как правило, происходит снижение самооценки, наступает подавленность, депрессия, страх перед будущим.

В народе самым популярным антидепрессантом считается алкоголь. Но психологи советуют использовать другие методы. Вот простые приемы, которые позволяют перехватить управление собой, чтобы вашими хозяевами не стали озлобленность, растерянность, скованность и настороженность. Эти приемы снижают уровень негативного восприятия сложившейся ситуации и дают возможность оглядеться, обрести новый взгляд на жизнь и на самого себя. Эти несложные приемы помогут вам и в других критических ситуациях.

Верните себе тело

Если вы ощущаете тревогу, постарайтесь расслабить тело. Тревоге сопутствует телесная напряженность, хотя это и не сразу видно без привычки «схватывать состояния». Пройдитесь по телу, как будто перебирая четки, слегка шевеля плечами, кистями рук, делая маленькие движения животом, ягодицами, расслабляя лицо, особенно нижнюю челюсть, скулы и виски. Начиная с тела и возвращая ему подвижность и гибкость, легче потом перейти к дыханию, снижению высоты голоса, расфокусированности взгляда, когда можно видеть больше предметов и оттенков на периферии зрения.

Медленней и осязаемей

Когда в голове постоянно с бешеной скоростью крутится пластинка «про увольнение», возникают неприятные картинки, которые человек выметает, но они появляются снова, – хороша мелкая моторика пальцев и маленькие, в спокойном ритме сделанные, простые действия. Полить цветы, покормить рыбок, погладить кошку, помыть пол или посуду, поточить карандаш, рассыпать и поднять предметы с пола. Что бы из этого рода движений вы ни сделали, это даст быстрый и отвлекающий от предмета тревоги эффект. Эффект будет быстрым, а вот делать это стоит медленно.

Опереться

Если сосредоточиться уже удастся, стоит найти спокойное место, может быть – прислониться к чему-то спиной: сейчас мелочи физической поддержки работают на вас.

Постарайтесь вспомнить в деталях самое красивое и приятное место на природе, где вы бывали, и активировать эти картинки: вызвать образы, цвета и оттенки, звуки и неожиданные воображаемые касания. В этот сон наяву – хорошо погрузиться, и он неожиданно приобретет определенную яркость, спонтанность. Отпустив самоконтроль «на длинный поводок», вы в ответ получите естественность переживания и попадёте из места тревоги туда, где сможете получить силы.

Увидеть людей и помочь

Стоит позволить себе «да»-реакции по любому поводу в общении с другими: улыбка и движение навстречу, мягкость и открытый взгляд. Годится всё – мелкие деньги нищему на улице, давно откладываемый звонок, решение о помощи или прощении и т.д. Негативу и тревоге, напротив, соответствуют «нет»-реакции: отрицание, отворачивание, сокращение, отказ, взгляд свысока и из отдаления, из невольной приданной себе позиции суждения и оценки. Вот их как раз стоит избегать, сделать это можно только этим поворотом к позитиву.

Стряхнуть чужую роль

Тревога «схватывает нас» и как будто бросает в какую-то старую и забытую роль: мы делаемся меньше, зависимее, неустойчивее. Конечно, речь о нашей субъективности, но именно она так много определяет сейчас. Чтобы избавиться от этого состояния, используйте прием «деролинга» – он используется в профессиональной технике психодрамы. После той роли, которую играл человек только что, он встряхивается всем телом и, например, говорит (обязательно вслух): «я – не отец героини», «я – не переживший только что горе сын». Вы можете сказать: «я – не безработный», «я – не уволенный военнослужащий».

Поговорить со своей тревогой

Хорошо провести короткий диалог с самим собой, описывая себе состояние, выводя наружу мысли и самочувствие. Часто легко обнаружить, что есть нечто вроде «полки цензуры», и кто-то близкий и знакомый нашим же голосом оценивает нас, ставит отметки и делает жизнь сложнее, так как редко бывает доволен. Если с ним поговорить, начав с простых и случайных реплик, то ощущение себя и окружающего становится яснее. Можно начать с того, чтобы описать, как придется, без обобщений и оценки, – хотя к этому надо иметь навык и привычку, но это приходит быстро, – свое дыхание, ощущения лица, взгляд, напряженность разных частей тела. Временно поглупеть. Поглупейте, на несколько минут – это очень полезно, выйдите из спешки и тока мыслей, оглянитесь как следует и войдите

в круг других последовательностей и сочетаний. Хороший способ отвлечения от «главного и тревожащего» заключается в том, чтобы, пусть и на короткое время, сделать из себя художника. Попробуйте внимательно, задерживая взгляд, возвращая его вновь и вновь, сосредоточиться на деталях картинок, которые вас окружают. Оттенки, а не только краски, неожиданный ракурс, соотношение мелочей. Представьте: как бы вы нарисовали или сфотографировали это? Чем бессмысленнее – тем лучше, именно повышение актуальности «смысла» привело вас к тревоге, вот и отойдите в сторону, на «поля страницы», в россыпь деталей и мелочей.

От телевизора – к реальности

Не смотрите телевизор, особенно если тревога действительно нарастает. Основные новости вы знаете, а их бесконечное повторение принесет мало нового, а повторы при вашей вынужденной бездеятельности только сделают вас как будто еще меньше и зависимее от «большого мира», где якобы многое происходит, в то время как вы не слишком кому-то нужны и сидите на месте, сложа руки. Попробуйте создать новости сами, делая что-то, убирая и находя в своем собственном доме. Можно начать писать дневник, перебирать бумаги, до которых давно не доходили руки, или составить план интересной, действительно интересной беседы с кем-то, кто часто от вас отмахивается. Причем эта беседа должна быть интересной ей или ему, поэтому тут надо постараться быть не настойчивым, а терпеливым.

Умное лицо – не спасение

Когда неопределенность вокруг повышается, нечто мрачное висит в воздухе, люди начинают вести себя так, как будто они очень взрослые и серьезные. Не попадайтесь на этот крючок. Не начинайте сами играть в компетентность, не давайте советы другим с напыщенным видом, не занимайтесь нравоучениями. Не говорите общих и банальных вещей, не стоит повторять по несколько раз уже сказанного. Людям это неприятно, вашим близким – тем более. Они будут чувствовать себя рядом с вами очень неудобно. Маска и роль «только взрослого и решающего» ведут к вашей негибкости, и тревога не замедлит возрасти. Лучше – улыбнитесь и помогите другим. В этом

случае вы будете выглядеть гибким и самостоятельным, человеком с достоинством.

Творчество

Как ни банально это звучит, но, может быть, сейчас настало время для попытки творчества. Ничто так хорошо не убирает тревогу, не выводит ее в зону самостоятельности и неожиданных находок. Возьмите карандаш, напишите короткий рассказ, выйдите с фотоаппаратом на улицу. Неважно, что вы давно не делали этого, и вам кажется, что потеряетесь, и не знаете, с чего начать. Просто начните. Повышенное и не знающее выхода напряжение само укажет тропинку; с шагами творчества, вы, само собой, выдохнете и расслабитесь, займетесь делом и позволите себе пойти в правильном направлении. Ваше сознание займется маленькими фигурами, решениями, придут краски, и ответы встретятся с вопросами. Взгляните на ситуацию с другой стороны. Появляется свободное время, которого так не хватало прежде, и возможность сменить род занятий на более подходящий. Признайтесь, наверняка вы уже об этом задумывались раньше?

2.2. Семейные проблемы, сопутствующие увольнению офицера

После увольнения не редкость и семейные конфликты, вызванные потерей доходов. И это уже не только ваша проблема. Было бы неплохо, если бы это прочитала ваша супруга. Вот, как советует вести себя с мужем, потерявшим работу, киевский психолог Дина Васильченко.

«Спокойствие! Только спокойствие!»

Любимый слоган Карлсона тут придется как нельзя кстати. Есть мужчины, для которых потеря работы равносильна потере жизненной опоры, у них в буквальном смысле слова земля уплывает из-под ног. Так и крышу может сорвать.

Самое главное – понять, что ничего страшного не произошло. Ситуация не фатальна и не безнадежна – она не будет длиться вечно. И тут необычайно важна роль женщины, именно она сможет донести до мужа эту мысль: да, все мы сейчас живем в полосе безработицы.

Но рано или поздно это время пройдет, и муж снова обретет работу, а с ней – и уверенность в себе. Нужно лишь набраться терпения и сил.

Мужчина, который чувствует любовь, веру и поддержку женщины, способен горы свернуть. Да, все это вещи нематериального порядка, но они много значат для обретения мужчиной уверенности в себе.

Человек может оказаться в самом низу, но если кто-то в этот момент его поддержит, это может ко многому его подвигнуть: он может достичь гораздо большего, чем до сих пор. Дайте ему какое-то время на то, чтобы подумать и собраться с силами. Вспомните: наверное, было и такое время, когда он – и морально, и материально – поддерживал вас, когда вы были не у дел. Как говорится, долг платежом красен.

Отношения в семье должны быть гибкими, лабильными, легко перестраиваться. Лишь тогда семья легко переживет все житейские бури и неурядицы.

Усатый нянь или страстный любовник

Если ситуация, когда мужчина остался без работы, затягивается, важно, чтобы он не успел привыкнуть и почувствовать: нынешнее положение... Очень удобно для него: то же внимание, те же котлеты. В результате он ничего не теряет! И вроде бы все время в поисках работы, но почему-то ничего не находит. Вам же приходится теперь работать за двоих, да еще и все домашние заботы по-прежнему на вас, в то время как ваша половина находится в поиске новой работы.

Понятно, что долго так продолжаться не может. Для начала нужно предложить – по-хорошему! – перераспределить работу: «Давай-ка, дорогой, пока я работаю, становись к плите, ходи в магазин за продуктами, забирай детей из школы или садика, делай с ними уроки!» Конечно, чаще всего такое положение является временным, хотя не исключено, что оно вполне устроит и вас, и вашего мужа. Вдруг он окажется хорошим поваром и воспитателем детей? Конечно, все это очень индивидуально, но, возможно, вы все так и оставите. Кстати, это не такой уж редкий вариант, как может показаться на первый взгляд.

Есть три варианта семей, в которых добытчицей является женщина. Первый, его еще можно назвать паритетным, когда муж и жена являются партнерами – оба работают и зарабатывают примерно одинаково. Второй, когда жена работает, а муж находится в перманентном поиске работы: то ему зарплата не нравится, то место не престижное. Он вроде бы и не бездельник, просто так складываются обстоятельства. И вариант третий, когда муж открыто говорит: «Я работать не буду!» И тогда женщина должна четко понимать: да, она работает, она обеспечивает семью, а что она получает взамен? Либо муж занимает ее место на кухне и воспитывает детей, либо он – страстный любовник, который превращает каждый ее день в праздник страсти. И тогда все становится на свои места: услуга за услугу, плата за плату.

Главное – не давить

Если же мужчина не может найти работу и не хочет становиться к плите, важно дать ему понять, что от ответственности за благосостояние семьи его никто не освобождал. Правда, делать это нужно осторожно. Скандалы и сцены ни к чему хорошему не приведут.

Мужчина сильный, не выдержав такой линии поведения жены, может просто развернуться и уйти. Мужчина инфантильный еще больше утвердится в детской, беспомощной позиции. Есть и третий вариант: человек может обозлиться и все делать назло. Так что главные качества, которые понадобятся женщине в такой ситуации, – это терпение и мудрость.

Кто ищет, то всегда найдет

Мужчина, который до увольнения уверенно стоял на ногах, и после увольнения вряд ли будет долго лежать на диване. Человека, который привык быть хозяином в доме и опорой семьи, очень трудно выбить из колеи. Такие люди редко ищут утешения и спасения на дне стакана или в какой-либо другой зависимости, они не уходят в виртуальную реальность. Как правило, такие мужчины очень быстро находят новую работу. Возможно, новая должность будет ниже статусом, с меньшим окладом, но ведь лучше зарабатывать меньше, чем не зарабатывать вообще. Сделать основным своим занятием то, что

до сих пор было хобби, тоже неплохой вариант. Кстати, часто именно благодаря кризисам люди находят новую, интересную работу. Как говорится, не было бы счастья, да несчастье помогло.

Проблему комментирует писатель Татьяна Устинова:

«Я очень люблю американские поговорки, мне кажется, они необыкновенно верно отражают суть вещей. Например: чем длиннее лимузин, тем короче переговоры. Так вот есть американская поговорка, которая хорошо отвечает на ваш вопрос: зарабатывать должен не тот, у кого есть член, а тот, у кого это лучше получается. Да и вообще, выяснение, кто, что и кому должен меня всегда очень смущает. Очень уж все это сомнительно. Я, например, знаю, что должна обеспечить обед своим детям, потому что они еще маленькие и не могут сделать это сами. Еще я должна в срок сдать рукопись редактору, потому что сама подписала с ним договор. Если бы я этого не сделала, то и не была бы должна. Есть еще какие-то обязательства, абсолютно урегулированные моим сознанием. Но сказать себе: «Мой муж ДОЛЖЕН меня обеспечивать!» я не могу, потому что это ерунда! Почему он должен-то? Он что, родился с биркой на груди, на которой было написано: «Когда я женюсь, я должен буду содержать жену»? У всех нас какие-то совершенно сбитые понятия о жизни, и это один из примеров таких сбитых понятий».

3. Рекомендации по поиску работы

Теперь, когда вы успешно справились со своими тревогами и страхами, семейными проблемами, пора приниматься за дело – искать работу!

Если вы не проходили курсы профессиональной переподготовки, чтобы приобрести новую гражданскую специальность, может быть, стоит пройти их? Сегодня найти работу не просто. Будьте активным и упорным в её поиске. Ни в коем случае не замыкайтесь в себе. Для начала выясните, кто из ваших знакомых трудоустроился, и благодаря чему. Но не рассчитывайте, что кто-то даст вам точную информацию о реальном положении на рынке труда.

При поиске работы учитывайте особенности трудоустройства в современных условиях – сокращение общей численности рабочих мест, повышение конкуренции на свободные рабочие места и вакантные должности, появление новых сфер трудовой деятельности и профессий.

Сначала попробуйте объективно оценить ситуацию на рынке труда (спрос и предложение), собственные притязания и возможности (определите, какова ваша действительная цена) и постарайтесь сформулировать для себя реальную задачу по собственному трудоустройству.

Не пренебрегайте любой возможностью получить новую гражданскую специальность. Пройдите курсы переподготовки. Помните, чтобы найти работу, нужно не только ее искать, но и быть конкурентоспособным! Поиск работы можно и нужно вести по нескольким направлениям сразу – этим вы существенно повысите свои шансы ее найти.

Поиск через знакомых и родственников

Способ особенно хорош для тех, кто имеет широкую сеть контактов. Было бы неплохо снабдить тех, кто в принципе согласился вам помогать, своим резюме. Это может быть просто устная информация. Имея это резюме, знакомый будет располагать конкретной информацией для продвижения вашей кандидатуры к потенциальному работодателю. Опыт показывает, что своих «агентов по трудоустройству» нужно «пасти». Иначе у них всегда найдутся более важные дела, чем помогать вам.

Поиск работы через объявления в СМИ

В газетах и на телевидении регулярно появляется масса самых разных объявлений о вакансиях. Внимательно выбирайте все более или менее подходящие вакансии, звоните и высылайте свои резюме. При общении по телефону необходимо: быть вежливым, голос должен быть уверенным, иметь ручку и листок бумаги для записи необходимой информации, отвечать на вопросы быстро и кратко, договориться о встрече.

Прямое обращение к потенциальному работодателю

Вы не встречали объявления определенной компании о подходящей для вас вакансии, но предполагаете, что она там может быть. При использовании этого способа нужно рассылать особенно много резюме, лучше с сопроводительными письмами. Здесь счет идет на десятки, а то и на сотни разосланных резюме.

Обращение в службу занятости

Поиск через государственные центры занятости и проводимые ими ярмарки вакансий. Вакансий здесь всегда много. Но в большинстве это либо рабочие вакансии, либо вакансии специалистов с не слишком привлекательной оплатой труда.

Обращение в агентство по подбору персонала

Такой способ хорош для специалистов высокой квалификации с опытом работы. Фирмы, которые платят кадровым агентствам за поиск и подбор персонала, заказывают обычно самых сильных специалистов.

Поиск через Internet

Все больше людей находят себе работу через Internet. Расскажем немного подробнее об этой форме поиска работы и о подводных камнях, встречающихся на этом пути.

Приведем ряд критериев для выбора сайта по поиску работы. Найдите на сайте контактную информацию. Не просто форму для посетителей с возможностью оставить комментарий или вопрос, а название, адрес, и телефонные номера компании. Есть ли такие в наличии? Проверьте. Будьте осмотрительны, если вы не нашли такой информации или она не «настоящая». Существуют ресурсы, целью которых является вовсе не предоставление вам информации о вакантных должностях.

Мошенничество в сети – достаточно распространенная форма бизнеса. Будьте осмотрительны, если вам предлагают зарегистрироваться или разместить резюме, прежде чем начать поиск по сайту.

Для начала проверьте сайт на наличие нужных вам вакансий, а потом регистрируйтесь. Вас должно насторожить то, что сайт не предлагает никаких сервисов для помощи в поиске работы, в том числе, если на нем не предусмотрено политики конфиденциальности, информирующей о том, что происходит с вашими регистрационными данными.

Политика конфиденциальности должна предоставить вам информацию о том, что происходит с вашими персональными данными при регистрации (что публикуется, а что нет, как используется). Есть некоторые сайты, которые существуют только для того, чтобы собрать ваши контактные данные (адрес электронной почты, собственный адрес, телефонный номер, и т.п.). Затем такого рода данные могут быть проданы фирмам, которые будут забрасывать вас рекламой – тоннами! Будьте внимательны, так как вы предоставляете сайтам по трудоустройству свою персональную информацию и должны знать, как и где она будет использоваться.

Качественные сайты предоставляют возможность защитить ваши персональные данные (имя, адрес электронной почты, адрес улицы, телефонные номера, и т.п.). Есть несколько вариантов: блокирование доступа только к контактной информации, сокрытие вашего резюме целиком от просмотра. Выберите наиболее подходящий. Если вы в настоящее время еще работаете, ограничение доступа может помочь вам избежать проблем. Никто не узнает, что вы ищете новую работу. Блокирование доступа к личным данным, возможно, затруднит контакт с работодателем, однако, в то же время может повысить ваш рейтинг в его глазах.

В редких случаях соискателю могут предложить оплатить доступ к базе вакансий. Наилучшим вариантом в такой ситуации будет найти другой сайт. Некоторые ресурсы для работодателей также предлагают некоторый денежный взнос, но перед тем, как платить, стоит убедиться в качестве и уникальности предоставляемой информации.

Есть еще один альтернативный источник поиска работы в сети – сайты ассоциаций и сообщества. Часто такие ресурсы обеспечивают возможность доступа к базе и размещение информации только зарегистрированным пользователям данного сообщества. Вы можете

присоединиться к такому сообществу, если каким-либо образом заинтересованы в нем.

Вы должны легко находить всю интересующую вас информацию с возможностью указания отдельных критериев поиска, таких как регион, уровень зарплаты, квалификация, название искомой должности или резюме (при помощи ключевого слова или иным образом).

Вы должны иметь возможность также легко разместить и отправить свое резюме на найденную вакансию. На сайте обязательно должны содержаться указания и руководства к помощи, если вы не знаете, как поступить в том или ином случае. Если ресурс показался вам не слишком удобным в использовании, воспользуйтесь другим, независимо от того, насколько «известным» и популярным является этот. Потому что при отсутствии качественного взаимодействия между вами и ресурсом, вы не достигнете полноценного успеха в поиске. Так что, не тратьте ваше время бесцельно. Найдите тот ресурс, который будет максимально соответствовать вашим требованиям и возможностям.

Если вы ищете работу в Харькове или Одессе, в результатах поиска должна содержаться информация о вакансиях именно в этих регионах, если такие вакансии есть на сайте. Некоторые крупные компании предоставляют информацию об открытых вакансиях в разных регионах. Так что в результатах поиска вы можете найти вакансии, которые, на первый взгляд, не относятся к региону поиска, но на самом деле большинство из них соответствуют запрошенным критериям. Если результаты поиска все же не соответствуют вашему запросу, обратите внимание на советы или помощь по использованию данного сервиса.

Как правило, достаточно 3-го или 4-го раза, чтобы разобраться, как работает поиск, и найти нужную информацию. Если после 3 или 4-го раза вы все еще не можете найти то, что ищете, это значит, что ресурс либо не содержит такого рода информацию, либо поиск не работает должным образом. Так что, время идти дальше.

Если вы ищете работу системного инженера в компании «N» в Запорожье, вряд ли вам пригодится сайт под названием «Трудоустройство в Киеве». Название сайта является ключом к поиску работы. Обращайте на это внимание. Если на сайте нет вакансий, которые вы ищете, обратитесь к другому ресурсу.

Не тратьте ваше время бесцельно и не рискуйте вашей конфиденциальностью, размещая резюме и надеясь, что подходящие вакансии появятся в ближайшее время.

При поиске обратите внимание на дату размещения вакансии. Есть ли вакансии, размещенные недавно? Если вакансии не имеют дат размещения или если все они размещены под одним числом – это повод задуматься. Конечно, вакансия, вывешенная на прошлой неделе или в прошлом месяце, возможно, все еще открыта и является подходящей для вас, тем не менее, на сайте всегда должны присутствовать вакансии с широким диапазоном дат размещения, в том числе и свежие. Если вы все же не можете найти дату размещения вакансии, обратитесь к разделу для «Работодателей».

На коммерческих сайтах в нем, как правило, представлена информация о тарифах, дающая пояснения к тому, на какой период времени может быть размещена та или иная вакансия.

Учтите, что небольшие узкоспециализированные сайты не всегда имеют возможность полноценно пополнять базу вакансий. На таких ресурсах могут содержаться очень старые вакансии. Избегайте их, даже если они полностью соответствуют тематике вашего поиска.

Вакансии, размещенные непосредственно работодателем, предпочтительнее тех, что размещают агентства, потому что вы будете иметь дело конкретно с теми людьми, которые могут взять вас на работу. Вдобавок к этому, если агентство отправляет ваше резюме работодателю, вы будете иметь более низкую конкурентоспособность по сравнению с претендентом, который напрямую контактирует с работодателем. Кандидат, которого предоставляет агентство, будет стоить работодателю дороже (из-за оплаты услуг агентства), чем претендент, который сам находит работодателя, даже если зарплата обоих претендентов предполагается одинаковой.

Конечно, не всегда возможно взаимодействовать непосредственно с работодателем, потому что некоторые из них хотят сохранить конфиденциальность по причинам конкуренции или же у них нет менеджеров по подбору персонала. И все же вакансии работодателя предпочтительнее вакансий агентств.

При подписке на рассылку вакансий по e-mail вы указываете ваши требования к вакансиям (название, регион, зарплату и т.д.). В

дальнейшем все вакансии, которые удовлетворяют заданным критериям поиска, поступают на тот электронный адрес, который вы указали при подписке. Так что, вам не нужно постоянно посещать ресурс для поиска нужной информации. Вам остается только зайти на сайт, чтобы просмотреть подробную информацию о вакансиях и, возможно, отправить резюме на одну из вакансий. Возможность множественной подписки позволяет вам варьировать требования к вакансиям и охватывать более широкий спектр предложений.

Множество сайтов предлагают возможность сохранить несколько различных версий резюме для подачи заявки на вакантное место, используя ту версию, которая является наиболее подходящей в каждом конкретном случае. Эта возможность экономит ваше время и усилия. Не следует постоянно редактировать резюме, но обязательно стоит проверить, предусмотрен ли такой сервис.

Вам непременно должны предоставить возможность для совершенствования резюме. Удалите резюме после того, как вы нашли работу. Во-первых, новый работодатель может счесть некорректным то, что вы все еще находитесь в поиске, во-вторых, не стоит давать повод для лишнего беспокойства, ведь другие не знают, что вы уже нашли работу.

Все качественные сайты обязательно предоставляют возможность удаления резюме либо сокрытие его от просмотра другими пользователями.

Как трудоустроиться за рубежом?

Как вариант трудоустройства можно рассматривать и работу за границей. Однако это, как правило, будет связано с определенными затратами, относительно длительным процессом оформления документов, жестким конкурсом, ограниченным сроком работы за рубежом, требованиями к знанию языка. И, тем не менее, вы выбрали для себя такой вариант. С чего начать?

Для начала посмотрите в интернете сайты кадровых агентств, предлагающих трудоустройство за границей. Их достаточно много. Там вы найдете всю необходимую для начала информацию: страну-работодателя, существующие вакансии, требования к соискателю,

сроки контрактов, перечень необходимых документов, адреса и телефоны и т.д.

Постарайтесь найти среди ваших знакомых кого-то, кто работал за рубежом. Поговорите с ним подробно и обстоятельно. Сосредоточьтесь на конкретных вопросах. Составьте ясное представление о том, что от вас реально потребуют и что вы получите в результате. А для начала постарайтесь четко и ясно ответить себе на два простых вопроса (тем более, что эти вопросы зададут вам в кадровом агентстве):

- какой специальностью вы реально обладаете?
- какими иностранными языками и на каком уровне вы владеете?

И не тешьте себя иллюзиями по поводу реализации ТАМ своего нерастраченного потенциала и профессионального мастерства.

К сожалению, среди многочисленных вакансий, предлагаемых кадровыми агентствами, доминируют рабочие специальности и неквалифицированный труд.

Наибольшим спросом пользуются строители (как специалисты, так и подсобные рабочие) и водители авто- и спецтехники, а также сельскохозяйственные работники.

На втором месте – вакансии в сфере услуг, развлечений и общественного питания: обслуживающий персонал отелей, ресторанов, танцовщицы и т.д. Третью категорию составляют медицинские сестры, домработницы, няни. К четвертой категории по объему предложений можно отнести программистов, моряков на рыболовецкие и торговые суда, работников на автозаправочные станции.

Для ИТР и гуманитариев вакансий практически нет. Таким образом, перед обращением в кадровое агентство вы должны в первую очередь определиться, кем вы можете, а не где вы хотите работать. Увы, но это суровая правда жизни. Грамотных и высокооплачиваемых специалистов в белых воротничках в развитых странах хватает и без нас.

Следующий вопрос – иностранный язык. Проблема знания иностранных языков стоит перед 50% желающих работать за границей. Большинство иностранных работодателей требуют от будущих сотрудников знания языка на уровне «беглый». Этот уровень необхо-

дим почти при любой работе с людьми (администраторы отелей, гиды, водители, медицинские сестры, няни, помощники по уходу за больными и т.д.) и, безусловно, квалифицированным рабочим.

Для замещения вакантных должностей в сфере гостиничного сервиса и общественного питания (портье, горничные, официанты, повара, работники кухни и т.п.) требуется как минимум разговорный язык. При этом многие ошибочно полагают, что «разговорный» – это умение хотя бы приблизительно понять то, что тебе говорят, и ответить так, чтобы собеседник понял.

Надо помнить, что такие варианты, как, вопрос вашего собеседника: «How do you do?», ваш ответ: «Верю гут», не проходят.

Электросварщик обязан знать перевод названий всего используемого им оборудования и инструментов, а подсобный рабочий в ресторане должен иметь элементарные языковые знания в области уборки помещения или складирования пищевых полуфабрикатов.

И главное, им необходимо уметь использовать терминологию в разговорной речи. Без навыков владения иностранным языком водитель-дальнобойщик не сможет вызвать техническую помощь или узнать дорогу, а официантка будет не в состоянии принять заказ. И глубоко заблуждаются те, кто считает, что главное – начать работать, а там можно слов «нахвататься». Ничего подобного!

Иностранная рабочая сила нужна только для одного – выжать все соки и сэкономить на заработной плате. Иностранному работодателю наш отечественный работяга нужен целиком и полностью с первой рабочей минуты. Никто не даст времени на «раскачку» и «акклиматизацию». В лучшем случае, вежливо попрощаются и возьмут другого, благо отбоя от желающих нет.

Для отдельных вакансий требования к владению языком менее суровы, однако это касается только тех случаев, когда заранее известно, что на месте будет формироваться бригада, один из членов которой знает язык на разговорном уровне. Но это совсем не значит, что остальные члены бригады могут позволить себе полное незнание языка. Собственно говоря, даже если в кадровом агентстве вам сообщат, что знание языка для той или иной вакансии в той или иной стране совершенно не требуется, у нормального человека должен сработать инстинкт самосохранения. Ехать на заработки в чужую

страну и не знать ни слова на языке страны, куда вы едете, по меньшей мере легкомысленно.

Вы должны быть готовы к тому, что в серьезном кадровом агентстве вам предложат тесты на знание иностранного языка, от результатов которых будет зависеть вероятность получения работы. И ваши шансы повысятся, если вы в дополнение к распространенному английскому языку будете знать государственный язык страны, в которую вы предполагаете поехать, например, для работы в Греции и на Кипре – греческий.

В большинстве европейских стран для успешной работы вам будет необходим только государственный язык. В частности, во Франции даже совершенный английский вам не понадобится – только французский. Та же приверженность к национальному языку в Германии, Испании, Италии, Португалии.

Если зарубежные работодатели и предлагают вакансии для специалистов (рабочие профессии), то неизменно требуют наличия у кандидата, как минимум, нескольких лет непрерывного стажа по соответствующей специальности (исключение делают лишь для людей, занятых на подсобных, сельскохозяйственных и других работах, не требующих квалификации).

Готовясь устроиться на должность для квалифицированных специалистов, вы должны будете предоставить в кадровое агентство документы, подтверждающие необходимый для данной вакансии стаж, в первую очередь – свидетельство о специальном образовании и трудовую книжку. У вас будет преимущество перед другими кандидатами, если вы запасетесь рекомендательными письмами.

Для работы по некоторым специальностям требуются и дополнительные документы. Например, водителю помимо опыта работы и хорошего владения иностранным языком необходимы международные водительские права, а для работы в сфере общественного питания – медицинская книжка. Один из важнейших документов, о котором вам стоит подумать, обращаясь в кадровое агентство, – это паспорт для заграничных поездок. Вы не можете знать, когда удача улыбнется вам. Можно провести два-три месяца, а то и больше в ожидании вакансии, а можно получить ее, лишь войдя в агентство.

Взаимодействие фирм по трудоустройству с зарубежными работодателями далеко не всегда может строиться на основе долгосрочного планирования. Поэтому требование на новых работников может поступить с условием обеспечения рабочей силой максимум через две-три недели, а срок изготовления заграничного паспорта в оВИРе составляет до полутора месяцев. Подумайте о том, что из-за отсутствия у вас загранпаспорта вы можете потерять реальную возможность получить работу по специальности.

Поэтому кадровые агентства настоятельно рекомендуют: если вы твердо решили найти работу за рубежом, начните эти поиски с посещения оВИРа.

Следующий и, вне всякого сомнения, самый ответственный этап – поиск кадрового агентства, которому вы вверите свою судьбу.

Для начала внимательно изучите рекламные объявления. Фирма, занимающаяся вопросами трудоустройства за границей, помимо основных учредительных документов должна иметь лицензию на право осуществления подобного рода деятельности, а номер этой лицензии должен быть указан в рекламном объявлении кадрового агентства. Такая лицензия выдается Министерством социальной политики Украины только при наличии контракта с зарубежным партнером-работодателем и лицензии этого партнера. В частности, листая страницы с рекламой вакансий за рубежом, можно убедиться, что в журнале «Работа & зарплата» свои рекламные объявления публикуют только фирмы, имеющие лицензию.

Некоторые фирмы, не имеющие к тому же постоянного фактического адреса, берутся трудоустроить граждан, не получая лицензии – на условиях оказания посреднических или консультационных услуг или по договору о сотрудничестве с фирмой-лицензиатом. Обращаясь в подобные заведения, вы должны помнить, что весь риск за недоброкачественное обслуживание вы берете на себя. А вы рискуете многим: и деньгами, и временем. Нет нужды говорить, что в условиях отечественного рынка посреднику придется заплатить больше, чем фирме, работающей напрямую. Переплата в иных случаях составляет от 100 до 300 долларов, причем эти деньги вы платите за так называемые консультационные услуги, заключающиеся, по сути, в передаче ваших документов (как правило, анкеты и фотогра-

фий) из одной фирмы в другую. И никаких гарантий трудоустройства фирма-посредник вам не дает, поэтому, если вдруг вы по каким-либо причинам не получаете визу или ваша кандидатура не проходит так называемый заочный отбор, о деньгах, заплаченных за «консультации», вы можете забыть.

Как избежать ошибок и неприятных последствий? Постарайтесь посетить кадровое агентство лично и «выжать» максимум полезного из этого посещения. Прежде всего обратите внимание на обстановку офиса. Унылый вид, выдавшая виды мебель, обшарпанные стены, отсутствие оргтехники – явный показатель того, что фирма не собирается здесь задерживаться. Как это принято в цивилизованном мире, в доступном для обозрения месте должны быть помещены лицензия и свидетельство о регистрации фирмы.

Покончив с формальностями, приступайте к тому, ради чего, собственно, вы пришли. И еще. Помните, что вы имеете право узнать, а сотрудник фирмы обязан предоставить вам исчерпывающую информацию о стране, месте предполагаемой работы, сроках трудового договора, графике работы, сроках и размерах оплаты труда и видах выплаты, о виде въездной визы, условиях следования до места работы и обратно, условиях проживания, порядке медицинского и социального страхования. Все эти данные должны содержаться в контракте украинской фирмы и ее зарубежного партнера.

Трудоустройство по блату

Трудоустройство по блату во все времена считалось одним из самых верных способов получить хорошую должность. Однако, по мнению экспертов, карьерный протекционизм может стать как благом, так и злом для всех участников закулисной сделки.

В конечном счете все зависит от того, как взятый на службу по знакомству работник использует свое стартовое преимущество...

Выгодно всем

Зачастую хорошему специалисту требуется рекомендация кого-то из знакомых, чтобы занять желаемую позицию. Существуют компании, фактически закрытые для человека с улицы. Зато если за со-

искателя замолвят слово, от этого выиграет не только новичок, но и фирма, которая получит сотрудника, чьи профессионализм и благонадежность подтверждены. Нельзя не признать, что существуют и целые сферы, где подобные традиции достаточно сильны. Так, людям без связей нет смысла тратить время на попытки занять должность в госструктуре, устроиться в преуспевающий банк, нефтяную отрасль и пр. А когда информация о деятельности компании является конфиденциальной, то чужаку сюда и вовсе вход заказан, здесь нередко царит принцип семейственности. Подобные структуры нередко напоминают мафиозные кланы, в частности, им нет нужды выработать в коллективе корпоративный дух и чувство преданности руководству.

Нельзя не отметить, что с незапамятных времен известен способ приобрести покровительство влиятельного человека – принять на работу его сына или дочь. Безусловно, баловни судьбы получают исключительный статус – они последние кандидаты на увольнение. Хотя бывает и наоборот. Оказавшись в критической ситуации, компания прежде всего спешит избавиться от кадрового балласта, чтобы выжить благодаря действительно эффективным сотрудникам.

Впрочем, особое положение не только связано с привилегиями, но может доставить своему обладателю, а также тем, кто принял участие в его судьбе, определенные неудобства.

Пережиток прошлого

Минули времена, когда для получения работы было достаточно наличия связей, а на квалификацию кандидата рекрутеры обращали внимание в последнюю очередь. Да и соискатели перестали кичиться трудоустройством по звонку. Более того, это считается дурным тоном, а порой и серьезно мешает в карьере перспективному новичку, вызывая подозрения в недостаточном профессионализме. По оценкам экспертов, в наше время кадровая политика бизнес-структур практически не приемлет кумовства, ведь в условиях рыночной конкуренции низкая квалификация персонала может обойтись предприятию слишком дорого.

Повлиял на ситуацию и нынешний кризис – эффективность и экономия вышли на первый план. Многие руководители осознали,

что если окружать себя по доброте душевной племянниками, однокашниками и бывшими любовниками, то однажды наступит момент, когда не с кого будет спросить за провал. Да и на психологическом микроклимате в коллективе необъективные критерии кадрового отбора и продвижения по службе обычно сказываются крайне негативно. Так что справедливости ради стоит признать, что под влиянием рыночных законов обстановка даже в традиционных заповедниках блага постепенно меняется.

Рекомендации

Впрочем, при поиске работы не стоит стесняться обращаться к знакомым за помощью, однако, заняв вакансию в компании кого-то из друзей или родных, не афишируйте особые отношения с боссом. Гораздо разумнее рассматривать собственное трудоустройство в качестве щедрого аванса, который выдала вам заботливая судьба. Теперь важно оправдать оказанное доверие хорошей работой, дисциплинированностью. Важно понимать, что если вы попали в фирму благодаря чьему-то поручительству, то, допустив серьезную ошибку, вы, в первую очередь, подведете своего рекомендателя.

К сожалению, бывает и так, что человек злоупотребляет отзывчивостью друга детства или университетской приятельницы, требуя к себе особого отношения. Как правило, подобные капризы работника приводят к его увольнению и разрыву связей с близким человеком. Так что относитесь с уважением к друзьям, которые готовы поддержать вас в трудной ситуации.

Недостатков у трудоустройства по благу гораздо больше, чем кажется. Да, у протеже отличные стартовые позиции, им не приходится проходить через горнило проверок открытого конкурсного отбора. Но так ли это хорошо? Успешная самопрезентация на интервью, хорошая работа во время испытательного срока, умение составить привлекательное резюме и выбрать правильную тактику поиска нанимателя – все эти навыки на сегодняшний день можно смело выделить в отдельную специальность. А когда расслабившийся на тепленьком местечке человек в силу тех или иных причин лишается покровительства и сталкивается лицом к лицу с суровыми реалиями кадрового рынка, он оказывается совершенно неконкурентоспособным.

Еще один минус – частичная или полная потеря навыков, приобретенных во время учебы или работы на предыдущем месте службы. Не секрет, что блатным довольно часто достаются должности-синекуры, которые почти не предполагают профессионального роста и совершенствования. Несколько лет пребывания в статусе свадебного генерала приводят, как правило, к полной деqualификации. Неслучайно многие протее, меняя компанию, в следующий раз трудоустраиваются на общих основаниях, не пользуясь связями.

Собственное дело

Если вас не устраивает перспектива работать по найму и вы чувствуете в себе силы «потянуть» собственное дело, но не знаете, как его начать, какие «подводные камни» вас ожидают на этом пути, какие шансы на успех – зайдите для начала на сайт <http://www.sense-life.com> и посмотрите опубликованные там материалы. Вероятно, вы найдете для себя много полезного. Возможно, вы передумаете заниматься бизнесом и тем самым уберете себя и свою семью от ненужных рисков. Решать вам!

Сегодня трудоустройство стало личным делом каждого человека. Проведенные Лигой офицеров Севастополя исследования среди уволенных военнослужащих показали, что значительная часть из них трудоустроились, используя личные связи.

4. Предостережения от сомнительных предложений. Махинации на рынке труда

Жизнь всегда сложнее правил

Хорошей иллюстрацией этому может послужить материал Зои Роман, опубликованный в газете «Известия в Украине», 28.01.2009г. «Кризисное увеличение количества безработных дало повод для расцвета махинаций на рынке труда. И так, виды «рекрутингового мошенничества». А самые активные жулики на рынке – специализированные кадровые агентства! Как избежать обмана при поиске работы?

Самые активные

Специализированные кадровые агентства – самые активные мошенники на рынке. За 100—200 гривен вам предложат купить базу телефонов работодателей, которые ждут – не дождутся специалиста вашего профиля. Стоит отметить, что раньше эти же агентства продавали базы со сдающимися в аренду квартирами и комнатами.

Когда недвижимость перестала пользоваться спросом, они переключились на более прибыльную трудовую сферу. Купив базу и обзвонив все позиции, клиент выясняет, что многие номера не отвечают или просто не существуют, а все вакансии уже полгода как заняты. Деньги вам не вернут.

В подписанном договоре есть пункт о том, что агентство не трудоустраивает, а лишь оказывает помощь. Значит, и результат не гарантирует. Или в договоре указано, что вакансия удаляется из базы лишь после звонка работодателя, а до тех пор считается свободной.

В любом случае, обращаясь за помощью в кадровое агентство, следует помнить: уважающая себя компания не будет ютиться в двухкомнатной хрущевке и работать за одним компьютером.

Подозрения должен вызвать также договор без указания сроков, в которые вас обязуются трудоустроить. Лучше обратиться в рекрутинговое агентство – его услуги за предоставленных специалистов оплачивает работодатель.

Можно также соглашаться на сотрудничество, если агентство, хоть и берет деньги с вас, но намерено высчитывать их из вашей зарплаты после трудоустройства. Тогда либо найдут работу, либо вы ничего не будете агентству должны.

Обманутые одной сетью

Технически подкованные специалисты, ищущие работу через интернет, тоже зачастую становятся жертвами мошенничества. Основной вид обмана – предложение удаленной работы с высокими заработками (от \$600 в валюте), которая «будет отнимать всего пару часов в день». Однако расплачиваться «работодатель» будет только через системы электронных платежей типа WebMoney. Для этого вам нужно создать электронный кошелек и перевести с него на счет мо-

шенников \$20, 30, 40 – в зависимости от их запросов. После этого, естественно, вы останетесь без работы и денег.

Варианты «занятости» могут варьироваться: от предложений кликать на рекламные баннеры до перевода средств из одного электронного кошелька на другой.

Корреспондент «Известий в Украине» решила проверить действительность многочисленных объявлений об удаленном наборе текстов с оплатой в \$600. Отправила письмо, в ответ получила подробности трудоустройства: нужно создать электронный кошелек, выслать 50 гривен и набрать несколько страниц тестового задания. Когда все предписания были выполнены, а задание отправлено, воцарилась мертвая тишина.

После многочисленных попыток выяснить результат тестирования, пришло письмо, в котором было сказано, что все вакансии уже заняты. Стоит ли говорить, что 50 гривен ей никто и не вернул, а набранный текст, вполне вероятно, будет использован. Налицо двойная выгода: мошенники получили и деньги, и бесплатный товар.

Платные линии телефона

Здесь все гораздо правдоподобнее. Мошенник размещает вакансии, которые на вид абсолютно правдоподобные и содержат в тексте громкие имена компаний-работодателей и указывает контактный мобильный номер телефона.

Заинтересованный соискатель без тени сомнения звонит по указанному номеру и в трубке слышит приблизительно следующие слова автоответчика: «Здравствуйте! К сожалению, начальника отдела кадров сейчас нет на месте. Перезвоните ему по номеру: 8 (703) 111-11-11» соискатель быстро записывает продиктованный номер и успешно кладет трубку, не дослушав автоответчик до конца. А зря. Ведь в конце приятный женский голос скажет, что эта линия с кодом «703» – платная, а стоимость минуты разговора колеблется от 27 до 40 грн за минуту.

Не сдавайте тесты

Однако не только кадровые агентства и интернет-мошенники наживаются на людях. Сами работодатели, используя уязвимость

безработных, нередко становятся пройдохами. Компании расширяют штат, набирая новых сотрудников, а затем увольняют их, не выплатив зарплату и объясняя это сокращениями и кризисом. По словам уже бывшего сотрудника одной из таких компаний, после сокращения штатов пятерым уволенным, проработавшим всего пару месяцев, так и не заплатили. Причем объясняли увольнение сокращением численности персонала, но в трудовую книжку вписали «по согласованию сторон». И теперь, согласно новому закону, они смогут получить пособие по безработице только через три месяца после регистрации на бирже труда.

Еще одна схема обмана выглядит так. Работодатель сотрудничает с агентством по трудоустройству, которое «поставляет» ему персонал. Поработавших пару месяцев (испытательный срок) со смехотворной зарплатой в 400—600 гривен сотрудников увольняют. Причина – «не соответствуют требованиям». После чего «на конвейер» набирают новых людей. При этом агентству за такое «трудоустройство» надо заплатить от 50 до 100 гривен.

Широко распространено также воровство авторского права: его, как правило, используют рекламные агентства и небольшие издательства. Так, молодым специалистам или студентам предлагают в виде тестового задания написать рекламный текст, создать рекламный макет, разработать концепцию для продвижения нового товара. Спустя некоторое время соискателю сообщают, что он не подходит, а потом он видит плоды своего труда в прессе. Причем доказать свое авторство практически невозможно.

Надо ли платить за вакансию?

Стоит также задуматься, если работодатель говорит, что вы в общем-то подходите, но нужно пройти курсы повышения квалификации, после которых вас готовы взять на работу. Стоимость курсов: 600 – 800 гривен, зато зарплату предлагают тоже немалую: 5 – 6 тысяч гривен. Но когда вы приходите к работодателю, тот со скорбным выражением лица сообщает, что пока вы учились, вакансию занял человек значительно опытнее вас. И вы остаетесь ни с чем, даже без сертификата о повышении квалификации, ведь ясно, что у компании-работодателя нет лицензии на обучение.

Часто предлагают при устройстве на работу оплатить расходные материалы, необходимые на будущей работе. Одна женщина столкнулась с таким видом мошенничества – ей пришлось купить упаковку картриджей для лазерного принтера. Было обещано, что потраченные деньги вернут вместе с первой зарплатой. Покупала она их в фирме, координаты которой дал работодатель – якобы только они подходят к модели, установленной в офисе. Работу она так и не получила, как и свои деньги. И как выяснилось, в любом магазине техники эти картриджи стоят в два раза дешевле.

Как определить ненадежного работодателя?

Что за птица?

После того, как вас пригласили на собеседование, постарайтесь узнать как можно больше о компании. Как давно фирма существует? Компания, появившаяся пару месяцев назад, может также быстро исчезнуть, не расплатившись с сотрудниками.

Есть ли у нее сайт в интернете? Если нет, а предприятие позиционирует себя как «супер-пупер», – это повод задуматься. У каждой уважающей себя компании есть собственный сайт в интернете, а значит, есть и корпоративный почтовый сервер, на который удобно получать почту и резюме. Если в адресе электронной почты компании указан домен бесплатного ресурса типа mail.ru, ukr.net, стоит задуматься.

Обратите внимание, где размещено объявление. Стабильная компания не станет обклеивать объявлениями фонарные столбы, она обратится в специализированные издания либо на сайт по трудоустройству. Уточните, как часто объявление о вакансии появляется на страницах газеты или в интернете. Если отдел кадров дает его регулярно, значит, на предприятии большая текучка персонала.

Сарафанное радио

Придя на собеседование, обратите внимание на офис компании и его месторасположение: это не должен быть подвал или малогабаритная квартира, атмосфера в офисе должна быть рабочей. Если будет возможность, обратите внимание на персонал. Если видите,

что люди мало общаются, их отношения подчеркнута деловые, это может означать, что все они устроились на работу недавно. А полная замена коллектива может свидетельствовать о том, что здесь «конвейер».

Лучший способ узнать, как реально обстоят дела на фирме, – поговорить с теми, кто там уже работает. Идеальный вариант для курящих соискателей – завести разговор в курилке. Спросите, давно ли человек тут работает, не задерживают ли зарплату, соблюдает ли администрация Трудовой кодекс, доволен ли он отношениями в коллективе...

Если вы столкнулись в отделе кадров с людьми, которые увольняются с предприятия, не стесняйтесь поинтересоваться, почему они уходят. Возможно, ответы остановят вас от неверного шага. Как отзываются о компании другие соискатели или бывшие работники? Ищите подобную информацию о фирме в интернете. В частности, посмотрите черно-белые списки работодателей.

Собеседование

Вас должно насторожить, если фирма проводит собеседование в маленьких, обшарпанных комнатах, частных квартирах, фойе Домов культуры, кинотеатрах, в которых теснится куча народу (при том, что в объявлении сказано: «крупная фирма набирает персонал в связи с расширением»).

В сомнительных фирмах собеседование поставлено «на поток». Соискателям не назначают индивидуальное время для интервью, кадровик может беседовать с несколькими кандидатами одновременно. Бывает, что соискателю неожиданно предлагают вакансию по другой специальности, лишь бы его «зацепить». Кадровик – это лицо фирмы, поэтому в солидных организациях он выглядит соответствующе: аккуратно, подтянуто, одет в офисном стиле.

Бери больше, кидай дальше!

Поинтересуйтесь на собеседовании, будете ли вы оформлены по трудовому договору. Возможно, на испытательный срок вам предложат заключить договор подряда – это тоже законный вариант. Ни

в коем случае не соглашайтесь работать вообще без оформления, даже если работодатель сулит «золотые горы».

При возникновении конфликтной ситуации вы не сможете защитить свои права в Инспекции труда или суде. В договоре обязательно должны быть указаны существенные условия труда: размер заработной платы, порядок ее начисления, график работы, ее объем (нормативы). Также вам необходимо ознакомиться под подпись с должностной инструкцией, иначе вы рискуете работать по принципу «бери больше, кидай дальше!».

Что говорит внутренний голос?

И последний совет – доверяйте вашей интуиции. Если с первой минуты в офисе вы чувствуете себя некомфортно, возможно, внутренний голос подсказывает, что это не «ваша» работа. Быть может, вам не подходит корпоративная культура данной организации, стиль руководства. Так что при наличии других настораживающих факторов, прислушайтесь к голосу интуиции и ищите другое место.

Как вас может обмануть работодатель?

Предстоящая встреча с работодателем всегда волнует. Необходимо произвести хорошее впечатление, продемонстрировать профессионализм или желание обучаться, обсудить множество важных вопросов.

Зачастую у соискателя нет времени на анализ достоверности информации, которую ему предоставляет работодатель. Сднако следует помнить, что в беседе нужно проявлять осторожность – обращать внимание на суть предлагаемых условий работы и оплаты.

Опыт показывает: чаще всего недобросовестные работодатели обманывают будущего работника, вводя его в заблуждение по финансовым вопросам. В большинстве своем осуществляются махинации с выплатой обещанного оклада.

Что вас должно насторожить в позиции работодателя? На деле вам обещают платить намного больше, чем по официальным ведомостям, где ваш заработок будет близок к минимальному. Если у вас есть желание трудиться именно в этой компании, оговорите

свои условия. Настаивайте на оформлении договора с соответствующими положениями и на возможности их обдумать. Вам называют неопределенную сумму заработной платы, например: будете получать от 500 долларов... Уточните, от чего будет зависеть реальная величина. Вполне возможно, работодатель лукавит, прибавив к начальной сумме все возможные надбавки. На деле может оказаться, что выплаты премий случаются нерегулярно и мало зависят от ваших усилий, а определяются результатами работы всего коллектива.

Еще до устройства на работу вам предлагают внести деньги за оформление неких документов, обучение. Эти предложения лучше отклонить сразу – они характеризуют недобросовестного работодателя.

Сегодня довольно часто объявления о трудоустройстве помещают представители сетевого маркетинга. Нередко они, сотрудничая с медицинскими компаниями, занимаются распространением средств коррекции веса, витаминов, пищевых добавок. Многие из таких работодателей выполняют две задачи: набирают в штат сотрудников и одновременно рекламируют товар.

На собеседовании вам могут предложить пройти обследование, убеждая в использовании новейших прогрессивных методик. Если согласитесь, вам, скорее всего, пропишут курс рекламируемых средств для лечения всех недугов. Отнеситесь с осторожностью к такого рода предложениям.

Надомная работа: как не быть обманутым?

Об этом виде заработка рассказал С.Трофимов на сайте www.jobs.ua

Вот небольшая история об одном моем знакомом – Алексее. Однажды Лешку осенила идея, что если найти работу по интернету, то можно подработать летом, не выходя из дома. А что? – подумал он: – работают же люди дома и деньги получают. Он программировал на Visual Basic и стал искать предложения. Нашел. Созвонились. Не знаю, что за фирма, но им нужны были программисты со своим компьютером. Лешка договорился, взял задание – за программу ему обещали 200 зеленых.

Долго ли коротко ли, но, закончив работу, он пришел за деньгами. Ему дали 50 и сказали, что окончательно рассчитаются после того, как все проверят... Потом долго кормили «завтраками» – в смысле «позвоните завтра». Когда ему это все надоело, он приехал в эту фирму и устроил скандал. С большим трудом выцарапал еще 50 и поклялся больше сюда ни ногой. Вот такая надомная работа. И как с этим бороться, вообще не понятно – может, нужно заключать договор и внимательно его читать. Правда, судиться за 100 зеленых не станешь – себе дороже обойдется. Итак, истории с сервера «Блеф».

Вариант первый: «шариковый» бизнес

С желающими поработать дома заключается договор, по которому из кулька с пластмассовыми гранулами нужно отделить черные шарики от белых. Из белых потом обещали штамповать одноразовые шприцы.

За каждую перебранную порцию (примерно 250 г) по договору предлагалась оплата 1 у.е. Однако «сырье» очень дорогое, а потому на случай потери кулька предлагается внести за каждый кулек ЗАЛОГ в размере 5 у.е. который вам «немедленно отдадут после работы». Мошенники предлагали вносить залог сразу за несколько кульков. А для большей убедительности в момент составления договора появлялись подставные лица, которым безропотно отстегивались деньги «за работу».

Приманку заглатывали, тем более что работа не пыльная – не труднее, чем перебирать пшено или гречку. Суммы залога порой зашкаливали за 200 долларов с клиента. Нужно ли говорить, что после внесения залога фирма растворялась в тумане, а клиент оставался с «безумно дорогим сырьем» на руках (рыночная стоимость – 3 у.е. за тонну).

Вариант второй: «солидная фирма»

В объявлении: солидная фирма ищет сотрудников для надомной работы. Вы приходите в красивый офис, набитый всевозможной оргтехникой. С вами проводят предварительное собеседование, сулят вам хорошую (не менее \$500) зарплату, но ставят неременное усло-

вие: дома должен быть факс, компьютер, ксерокс и т.д. Естественно, мало у кого дома есть весь этот набор. Тогда вам предлагают выкупить у них всю необходимую технику. А точнее – дать деньги (машину или другое имущество) в «ЗАЛОГ». Все это вы приобретаете, вас обещают загрузить работой через некоторое время (надо же им набрать еще «сотрудников» для нормальной работы) и, разумеется, через определенное время вы остаетесь с полуживой оргтехникой, которую даже выбрасывать стыдно!

Вариант третий: «пирамида»

Впервые такое дело произошло в Канаде – но очень быстро распространилось и у нас. Начинается все с обычного объявления, типа: «Работа на дому. Есть возможность заработать тысячи, наполняя конверты. Для получения дальнейшей информации высылайте конверт с Вашим адресом и маркой по следующему адресу...».

Что ж, выглядит все довольно безобидно: речь идет только о конверте с маркой (не о покупке конвертов). И вот, выслав такой конверт, через пару дней вы получаете следующее письмо: «Уважаемый господин! Вы сделали правильный выбор! Теперь Вы будете «наполнять конверты» и зарабатывать по 2 доллара за каждый такой конверт...». Далее следует еще несколько параграфов в таком же духе – и под конец, когда вы уже начинаете верить написанному, от вас требуют \$49,95 в ЗАЛОГ – только для того, чтобы убедиться в серьезности ваших намерений. Перед вами несколько раз извиняются, говоря, что с удовольствием обошлись бы и без залога, но, увы, были уже такие нехорошие люди, которые... В конце концов, вам обещают, что, как только вы «наполните» первые 40 конвертов, вы получите эту сумму обратно. «Ну надо же, какие бывают негодяи!» – возмущается кандидат в «наполнители конвертов», имея в виду, конечно же, не организаторов «конвертного» бизнеса, а мифических злоумышленников, из-за которых компания должна теперь брать залог. «Ну уж я-то их не подведу! – думает он, отсылая чек. – Я буду работать честно...».

Ответ от «работодателей» не заставляет себя ждать. Где-то через неделю после отправки чека вы получаете от них еще одно письмо, а в письме инструкция – как же надо «наполнять» конверты, чтобы

получить по 2 доллара за каждый. Прежде всего, вам объясняют, что, если вы рассчитывали на легкую «механическую» работу, то с этой мыслью можете распрощаться – конверты заполняются и запечатываются автоматически, и стоит это дело несколько центов за тысячу конвертов. Для того же, чтобы получать по 2 доллара за конверт – пишут авторы «инструкции» – надо хорошенько потрудиться.

Что же надо делать? Сначала надо дать объявление о том, что есть работа, и просить желающих поработать выслать вам конверт с адресом и маркой – точно так же, как это в свое время сделали вы. Затем в каждый присланный конверт вам необходимо вложить уже знакомое письмо с просьбой внести залог за материалы – это и есть то самое наполнение конвертов с оплатой по 2 доллара за конверт и больше.

Кто же платит? А вот кто – в инструкции указывается, что обычно от 5 до 10 человек из ста присылают-таки залог. Соответственно, отослав 100 конвертов, Вы получаете от 250 до 500 долларов дохода. То есть от 2,5 до 5 долларов за конверт, как и было обещано. Пирамида? Хуже, чем пирамида.

В пирамиде участники верят в возможность выигрыша – и эта вера помогает им привлекать новых и новых участников. Но в данном случае ни о какой такой вере в успех не может быть и речи, так как всё, что написано в инструкции, можно выразить одной фразой: «делай как я», то есть «обманывай так же, как и тебя обманули».

А на это пойдет далеко не каждый. Это незаконно? Увы, законно. Закон требует, чтобы в обмен на деньги клиент получил товар – так товар клиентом получен. Клиент хотел инструкцию, как зарабатывать по 2 доллара за конверт? Вот она, эта инструкция. Клиент хотел материалы? Тексты объявлений о работе, равно как и тексты писем с просьбой внести залог, прилагаются. А если клиент, по тем или иным причинам, не желает воспользоваться этой инструкцией – его проблемы. Компания за это ответственности не несет.

«А залог?! – спросит читатель.— Ведь деньги-то брали не за материалы, а в залог!» Увы, в письме не было сказано, что именно компания вернет эти деньги клиенту. Согласно инструкции, речь шла не о возврате залоговых денег, а о том, что эту сумму вы «отработаете», «наполнив» 40 конвертов. «Но это же чистойшей воды афера!» – ска-

жет читатель, и будет прав. Еще раз «увы!» – в канадском уголовном кодексе не нашлось подходящей статьи. Соответственно, дело было закрыто за отсутствием состава преступления. Из этих историй простой вывод. Когда еще перед работой с вас требуют ЗАЛОГ, то подумайте, а если ваш залог не вернут, что у вас останется? Обещания?

Вместо послесловия

Потратьте несколько минут на простой тест, который позволит вам с высокой степенью вероятности определить готовность к самостоятельному поиску работы.

Отметьте те утверждения, с которыми вы согласны и подсчитайте их сумму баллов. Постарайтесь отвечать искренне. Это в ваших же интересах.

1. Мысль о том, что нужно заниматься поисками работы, приводит меня в отчаяние (0).
2. В последнее время я чувствую себя в расцвете сил и весьма энергичным (2).
3. Необходимость работать с новыми людьми вызывает у меня чувство тревоги (0).
4. Я вполне готов/а заняться поисками работы и тратить на это значительную часть своего времени (3).
5. Обращаться в агентства по трудоустройству, давать объявления в газеты и Интернет – пустая трата времени (0).
6. Когда ищешь работу, нужно представить себя в выгодном свете и уметь проводить саморекламу (2).
7. Мне неприятно менять свой образ жизни ради работы (0).
8. Мне интересно работать в новом коллективе (2).
9. В последнее время я чувствую усталость, раздражение и апатию (0).
10. Я хочу работать только по своей основной специальности (1).
11. Я готов/а изменить многие свои привычки ради новой интересной работы (1).
12. Успешный поиск работы в значительной мере зависит не только от состояния рынка труда, но и от моей собственной

активности (3).

13. Мне неприятно предлагать свои услуги, ходить на собеседования. Я чувствую себя при этом дискомфортно и даже унижительно (0).
14. Я готов/а повысить свою квалификацию, обучиться новой специальности, сменить профиль своей работы (2).
15. Успешный поиск работы в основном зависит от везения и случайности, а не от моих собственных усилий (0).
16. Я спокойно отношусь к необходимости предлагать свои услуги, ходить на собеседования, публиковать в средствах информации сведения о себе, как специалисте (2).

От 0 до 6 баллов. *Ваша внутренняя позиция затрудняет поиск работы. Многие ситуации, связанные с поиском работы, вызывают у вас напряжение. Вы не очень верите в свой успех, хотя ваши данные как работника не хуже, чем у других. Продумайте личную стратегию поиска работы и следуйте ей.*

От 7 до 12 баллов. *Возможно, что периоды бурной активности в поиске работы сменяются у вас апатией и разочарованием. Но когда этот период проходит, вы снова активно беретесь за дело. Верьте, что ваши усилия увенчаются успехом, только старайтесь сохранять хладнокровие и действовать целеустремленно.*

От 13 до 18 баллов. *Вы выбрали правильную стратегию поиска работы и обязательно ее найдете, т. к. не ограничиваете себя узкими установками и не испытываете отрицательных эмоций. У вас гибкая и конструктивная позиция. Вы общительны, не боитесь нового и обладаете эмоциональной устойчивостью в вопросах поиска работы.*

При решении проблемы трудоустройства зачастую проявляется несоответствие запросов работодателя и профессиональной подготовки бывшего военнослужащего. Это приводит к неуверенности человека в собственных возможностях по решению проблемы трудоустройства и, как следствие – трудоустройство военнослужащего на самые простые должности: сотрудник охраны, гардеробщик, контролер и т.п. В итоге, человек теряет приобретенные ранее профессиональные навыки, а государство специалиста, в профессиональную подготовку которого уже вложены значительные средства.

Из практики трудоустройства видно, что причина неудач не в индивидуальных или профессиональных качествах военнослужащего, а в его неподготовленности к продуманным действиям на рынке труда. Поэтому поиск работы следует вести системно, а не от случая к случаю, планомерно апробируя все возможные варианты трудоустройства.

Не ограничивайтесь одной специальностью, составьте список работ, которые Вы можете выполнять. Занимайтесь поиском работы 8 часов в день, считая это своей работой. Если Вы определили для себя, какую работу Вы ищете, рассказывайте об этом всем вокруг, чем больше людей знают об этом, тем лучше. Важно как можно больше разузнавать о предприятии или учреждении перед тем, как отправиться туда наниматься, поскольку это облегчит вашу беседу с нанимателем.

Каждая сторона – соискатель и наниматель – старается создать ситуацию выбора для себя: соискатель, чтобы выбрать те условия работы, которые его больше устраивают, и одновременно – продать себя как можно дороже.

Помните, что работодатель также проводит тщательный отбор кандидатов на рабочее место, чтобы приобрести товар как можно лучшего качества и как можно дешевле.

Никто вам ничего не должен, в том числе и работу. За получение работы нужно бороться. Работодатели стремятся нанимать победителей.

Будьте уверены в себе, умейте подать себя. Не старайтесь во что бы то ни стало найти работу, равноценную прежней по должности или оплате – чаще всего это невозможно. Не надо думать о том, насколько работа, которую вам предлагают, хуже прежней. Такое предубеждение зачастую приводит к отрицательному результату.

В условиях безработицы нельзя разбрасываться предложениями. Внимательно относитесь к положительным ответам и фиксируйте их – это поможет вам легче перенести возможные отказы.

Планируйте ваши поиски работы так, чтобы все встречи, назначенные на день, проходили по возможности в одном районе. Это сэкономит ваши время и силы.

Постоянно продолжайте поиски работы. Не прекращайте поисков, если вы получили всего лишь обнадеживающее обещание воз-

можного трудоустройства. Не расслабляйтесь и не отвлекайтесь. Ваше трудоустройство зависит от вашей активной позиции.

Для того, чтобы найти подходящее место, надо оценить в среднем от пяти до десяти возможных вариантов. Настройтесь на то, что Вы можете получить десятки отказов – это нормально. Очередной отказ не должен выбивать Вас из колеи, а наоборот, пробуждать к дальнейшему поиску работы.

Не забывайте, что, кроме объективных причин поиска и получения работы, существуют и субъективные причины, например, связанные с вашим здоровьем.

Не надо отказываться от временного трудоустройства и разовых заработков, они помогут вам продержаться, пока вы найдете постоянную работу.

Возможно, что вам предложат рабочее место, которого вы не ждали. Подумайте прежде, чем отказываться. Если вам предложат подождать или порекомендуют работу в другой местности, проявите максимум гибкости, уточните все обстоятельства и только тогда принимайте решение.

Если заработная плата на предлагаемом рабочем месте меньше, чем на предыдущем, не отказывайтесь от него. Вполне возможно, что в скором времени ваши знания, опыт и деловая активность будут оценены по достоинству и вы будете получать больше, чем раньше.

И еще.... Немного об опыте работы.

Практически на все вакансии требуются люди с опытом работы. Несомненно, что опыт работы по специальности в большинстве случаев облегчает трудоустройство. Но если бы отсутствие опыта являлось непреодолимым препятствием, специалисты, впервые предлагающие себя на рынке труда, не имели бы никаких шансов. Однако в итоге работу находят все, кто этого действительно хочет. Нужно только реально установить планку ожиданий и не ставить явно завышенных целей.

Путь карьеры, как правило, ступенчатый. И первая ступенька для специалиста без опыта часто бывает скромной. Первую работу нужно рассматривать, прежде всего, как средство приобретения опыта. Поэтому лучше существенно поступиться ожиданиями по оплате, но попасть в крупную или хорошо известную фирму.

Во-первых, придя в компанию, вы раньше других узнаете о новых возможностях, которые могут открыться в компании.

Во-вторых, если придется искать новую работу, то у вас уже будет опыт, полученный в приличном месте.

Как делать телефонные звонки работодателям?

Подготовка к телефонному разговору имеет иногда более важное значение, чем сам разговор.

Узнайте побольше о компании (фирме) в которую звоните. Обязательно нужно знать название компании, чем она занимается, где находится, кто занимается подбором кадров и т.д.

Важно не только знать, с кем говорить, но и фактически добиться беседы именно с этим человеком. Если секретарь хочет знать причину звонка, скажите, что вы звоните по поводу кадрового вопроса и хотели бы обговорить свое дело персонально с ответственным человеком. Если таковой на данный момент отсутствует, спросите, когда он будет на месте, и позвоните позже.

Позвонив, вы должны представиться, сообщить, кто вы и что вы можете предложить, упоминая о своих сильных сторонах и качествах – об опыте, квалификации, интересах, навыках, способностях... Это даст вам некоторые преимущества: во-первых, вы не будете зря тратить время и силы на разговор с человеком, некомпетентным в этом вопросе, во-вторых, обращаясь к потенциальному работодателю по имени-отчеству, вы придадите беседе неформальный характер, и сократите психологическую дистанцию между вами и, в-третьих, вы произведете на работодателя позитивное впечатление. То, что вы знаете его, показывает, что вы не пожалели ни времени, ни сил, чтобы выяснить это.

Не торопитесь, пусть ваш разговор будет обстоятельным, дайте работодателю время на раздумья. Предложите прислать почтой ваше резюме; спросите, сможете ли вы снова позвонить. В конце беседы поблагодарите работодателя за его внимание и помощь. Если работодателю нужно посмотреть ваше резюме, его следует выслать немедленно. К резюме приложите сопроводительное письмо, в котором напомните работодателю о вашей беседе. Если вы почувствовали, что смогли завоевать интерес работодателя, спросите о возможности встречи с ним.

5. Советы по составлению резюме и подготовке к собеседованию с работодателем

Резюме – это описание вашего профессионального пути в письменной форме, которое призвано создать позитивное мнение работодателя о вас.

Вообще – это описание ваших достижений, а не ваших планов и мечтаний. «Языка не знаю, но имею большое желание его изучать», «Компьютер в процессе изучения» – так вот, не надо такого писать.

Избегайте использования аббревиатур типа СевНТУ, СНУЯиП и тому подобных. Помните: вы пишете резюме для работодателя, поэтому облегчите ему процесс восприятия. Всегда указывайте полное название организации и профиль деятельности.

По поводу личной информации – решайте сами, какие из личных сведений могут быть указаны в резюме и сыграть в вашу пользу, а какие – нет. По этой же причине не стоит указывать ваших детей в графе «Интересы» или «Хобби» – могут подумать, что вы уделяете им гораздо больше внимания в ущерб работе. Помните также, что работодатель не вправе требовать от вас слишком много личной информации, то есть сведений, не связанных напрямую с вашими профессиональными навыками.

На этапе отбора наниматель не должен требовать каких-либо иных документов кроме резюме и сопроводительного письма. Если наниматель все же настаивает на предоставлении сведений о ваших родственниках, болезнях или судимостях, вам необходимо самому решить, давать такую информацию, или нет. В обычных случаях на вас не будет возложена ответственность за то, что вы не ответили на эти вопросы.

Ни в коем случае нельзя писать резюме от руки или пользоваться матричным принтером. Если вы печатаете текст на машинке, делайте это через два интервала. Лучше, если вы уместите текст на одной, максимум двух страницах формата А-4. Лучше использовать белую бумагу хорошего качества. Все листы текста должны быть безупречно чистыми, для этого лучше поместить их в специальный прозрачный карманчик.

Резюме лучше доставить лично, в крайнем случае можно отправить по факсу, нежелательно пользоваться электронной почтой.

Существует три основных типа резюме:

- *Хронологическое* – европейский стандарт (в котором места работы и должности перечислены в прямом хронологическом порядке – от первого к последнему)
- *Функциональное* – американский стандарт (в котором места работы и должности перечислены в обратном хронологическом порядке – от последнего к первому)
- *Комбинированное*

Вообще, не существует единой формы резюме. Обычно резюме включает следующие пункты: ФИО, дату рождения, домашний адрес, желаемая должность или работа, образование, опыт работы, профессиональные навыки, награды, рекомендации, личные сведения.

Прежде, чем писать свое резюме, поинтересуйтесь, какая его форма обычно используется в вашем регионе. В качестве примера структуры резюме приводим форму, рекомендованную Севастопольским центром занятости.

- *Фамилия, имя, отчество.*
- *Основные личные данные (адрес, телефон, дата и место рождения, семейное положение).*
- *Цель поиска работы. Из формулировки цели должно быть ясно, какую работу вы можете и хотите выполнять, на какую должность претендуете.*
- *Образование (укажите полное название учебного заведения, курсов переподготовки, повышения квалификации и т.д., год окончания, полученную специальность, квалификацию)*
- *Опыт работы. Дается в обратном хронологическом порядке с указанием дат, мест работы, должностей, основных функций, достижений.*
- *Дополнительная информация (все, что повышает Вашу ценность в глазах работодателя).*
- *Краткая характеристика личных качеств (требовательный к себе и окружающим, энергичный, хороший организатор и т.д.).*
- *Наличие прав водителя, состояние здоровья можно включать по желанию.*

- *Дата составления резюме*

Грамотно составленное резюме демонстрирует умение излагать свои мысли на бумаге, умение оценить себя, умение исполнять предстоящую работу. С помощью резюме можно информировать максимальное число работодателей о себе как о претенденте на вакантные рабочие места.

Важные мелочи при составлении резюме

Выделите ваши имя и фамилию жирным, либо крупным шрифтом. Помните, что когда документов очень много, работодатель не должен долго разыскивать в сплошном потоке текста имя кандидата. Лучше писать сначала имя, отчество а затем фамилию. Отчество можно не указывать, если это касается составления резюме на иностранных языках.

Фирма может потребовать вашу фотографию. Но опытные консультанты по кадрам говорят с полной уверенностью, что по изображению трудно судить о способностях кандидата, фотографии скорее создают предвзятое впечатление, мешающее правильно оценить его потенциальные возможности. Кандидаты на должность либо вообще отказываются от предоставления фотографий, либо предоставляют их, когда уверены, что кадровик отнесется к их рассмотрению положительно. Лучше не давать свои фотографии, даже если объявление или анкета указывают на их необходимость. Не рассчитывайте, что красивый портрет прибавит вам очков, впечатление от личной встречи гораздо важнее. Фотография чаще всего лишь облегчает идентификацию в большой массе соискателей. Поэтому резюме с отсканированным фото совсем не обязательно.

Включите в резюме номер телефона, по которому можно с вами связаться, номер мобильного телефона, ваш адрес. Четкое выражение цели – для многих это самая сложная задача при написании резюме. Цель не должна быть слишком расплывчатой и общей.

Указание конкретной должности (или двух), на которую вы претендуете, значительно экономит время и силы работодателю. Ведь часто конкурс объявляется сразу на несколько специальностей и кадровику недосуг долго гадать, на какую именно позицию вы претендуете.

Запомните, компанию не интересует, что именно вы хотите для себя, она хотела бы знать, чем вы можете быть полезны ей.

Это ключевой момент – и нужно строить свою тактику таким образом, чтобы работодатель знал, ЧТО он приобретает, беря вас на работу, а не ЧТО вы ожидаете от него.

О ваших планах и ожиданиях речь пойдет на следующих этапах отбора – во время интервью.

Профессиональные навыки должны быть подкреплены соответствующими фактами. Мало написать: «умею печатать, водить машину». Отметьте скорость печатания и категорию водительских прав.

Если речь идет о компьютерных навыках, укажите конкретные пакеты программ, о владении английским – количество баллов TOEFL, GMAT, IELTS, TSE или других официальных тестов.

Если вы не проходили такого тестирования, то можно использовать иную классификацию знания иностранного языка, диктуемую жизненными потребностями:

- *туристический уровень – знаний языка хватает только на то, чтобы кое-как общаться с иностранцами, поехав в туристическую поездку.*
- *рабочий уровень – языковая подготовка достаточна для того, чтобы бегло общаться с иностранцами и допускать в речи небольшое количество ошибок и бегло читать английские тексты с нечастым использованием словаря. С подобными знаниями можно пройти собеседование в иностранной фирме.*
- *референтский уровень – умение говорить на иностранном без ошибок, большой словарный запас, чтобы не обращаться к словарю, умение уловить все смысловые и стилистические оттенки иностранных слов.*
- *профессиональный уровень – свободное владение языком.*

Как подготовиться и вести себя на собеседовании?

По утверждению экспертов, идеально подходящих для конкретной должности кандидатов не существует в природе – обычно нахо-

дится не один довод против того или иного потенциального сотрудника. Поэтому для соискателя на должность важно одно – как можно лучше подготовиться к будущему собеседованию.

Ваш успех или неуспех зависит как от ваших профессиональных качеств (образование, опыт, квалификация и т.п.), так и от того, как вы проявите себя на собеседовании. Причем второе может иметь решающее значение, если, конечно, ваша профессиональная квалификация в целом соответствует требованиям работодателя.

Каждому свойственно преувеличивать и приукрашать свои лучшие качества и профессиональный уровень во время собеседования, в какой-то степени этого от вас и ждут. Но если вы преувеличиваете настолько, что не сможете потом подтвердить свои утверждения, то сами создадите себе кучу затруднений.

Во-первых, большинство людей не настолько привыкло врать, чтобы внимательному собеседнику не удалось заметить каких-то настораживающих признаков (жестов, волнения, колебаний и т.п.). Если возникнут сомнения, то неизбежны уточняющие вопросы, в которых вы будете вязнуть все глубже и глубже.

Во-вторых, если вас примут на работу, вам придется продемонстрировать то, о чем вы говорили. Очевидно, что вы окажетесь в весьма щекотливом положении, если вы заявляли, что умеете и знаете то, что на самом деле не умеете или не знаете.

И, наконец, в-третьих, при приеме на работу часто предупреждают, что предоставление ложных сведений влечет за собой немедленное увольнение. В этом случае, даже если вас так и не уличат, вас постоянно будет преследовать боязнь разоблачения.

На эту тему есть даже такой очень жизненный анекдот. Вошедшего в дверь кандидата встречают вопросом: «В нашей фирме очень высоко ценится аккуратность, вытерли ли вы ноги, входя сюда?». Кандидат уверенно отвечает, что, разумеется, сделал это. На это следует убийственное продолжение: «Еще выше мы ценим правдивость. Около двери нет коврика...».

Подготовившийся кандидат приобретает несомненные преимущества перед конкурентами (а последние имеются в немалом количестве, если речь идет о завидной должности).

Сама подготовка должна включать в себя несколько составляющих.

Узнайте как можно больше о компании, в которую направляетесь.

Нужно знать название фирмы, как давно она существует, чем занимается, какими достижениями гордится, каковы ее перспективы. Во-первых, это поможет отсеять неинтересную вам организацию и не тратить время на собеседование, к примеру, в компании, занимающейся сетевым маркетингом (если вы не собирались делать карьеру в данном направлении). Во-вторых, ваша осведомленность произведет приятное впечатление на работодателя, который все-таки тешит себя надеждой, что вы хотели трудиться именно у него, а не просто появились на пороге, потому что больше вас нигде не берут. В-третьих, понимание специфики деятельности фирмы подскажет вам, чего ждут от кандидата и какие свои сильные стороны стоит подчеркивать в разговоре. В-четвертых, иногда на собеседованиях соискателям дают тестовые задания. Помните, что информированность может стать залогом вашей победы.

Решите, что вы расскажете представителю работодателя о себе.

Как обычно строится традиционное собеседование? Сначала сотрудник рассказывает о самой компании, в которой вы, возможно, скоро будете трудиться. Затем следует предложение кандидату рассказать о себе.

Чтобы не сочинять самопрезентацию на ходу, подумайте заранее, как построить свой рассказ. Не нужно пересказывать собственную биографию – она отражена в резюме. Никто не ждет от вас и историй из собственной личной жизни. Работодателю не важно, какой вы в целом (хороший человек – это не профессия), для него имеет значение лишь то, какой вы специалист и насколько подходите для имеющейся вакансии.

Расскажите о том, как пришли в профессию (если вы, конечно, не меняете область деятельности), об этапах карьерного роста и собственных достижениях в любимом деле. Сразу акцентируйте внимание собеседника на личностных качествах, которые помогали раньше и, как вы надеетесь, помогут вам работать и теперь. Но не стоит

увлекаться: 10-минутного рассказа вполне достаточно, чтобы не перегрузить заскучавшего собеседника в дремотное состояние.

И еще одно, особо хвастать тоже не стоит, о достоинствах нужно говорить без бахвальства.

Подумайте, какие вопросы вы хотели бы задать работодателю.

Ведь после самопрезентации следует этап откровений, сеанс вопросов и ответов. Сначала спрашивают кандидата, затем такая же возможность предоставляется ему самому.

Вам нужно продумать развитие ситуации в обе стороны: как отвечать, чтобы казаться умнее и не сболтнуть лишнего (даже если приятный собеседник к этому располагает), и что спрашивать. Последний момент очень важен – отнеситесь к нему серьезно.

Если на предложение задать вопросы представителю компании вы продемонстрируете, что «у матросов нет вопросов», впечатление от разговора будет смазано: раз вас ничего не интересует, значит, и сама работа вам неинтересна. И вообще безынициативный вы человек. А поспрашивать ведь можно о многом. Каков режим работы в организации? Как долго продолжается испытательный срок? Какое место занимает в компании должность, на которую вы претендуете? Каковы обязанности сотрудника, который займет эту должность? Какие планы вынашивает компания по поводу собственного развития? Каковы у вас перспективы карьерного роста? Почему уволился ваш предшественник? Дает ли компания возможность повысить уровень образования? Так много?

Много, но, во-первых, вы проясните для себя все непонятные моменты, а во-вторых, продемонстрируете заинтересованность в данной работе.

Кстати, все вопросы задавать имеет смысл не всегда: чем меньше вы чувствуете к себе интереса со стороны работодателя, тем меньше вопросов вы имеете право задать.

При самом неблагоприятном развитии ситуации ограничьтесь парой-тройкой вопросов. Такой же совет можно дать и тем, для кого собеседование в этой компании первое и кто точно знает, что предстоят еще несколько аналогичных встреч со специалистами другого уровня.

Много споров возникает о том, стоит ли интересоваться размером будущей зарплаты. Противники столь «невежливого любопытства» руководствуются тем, что работодателю неприятно слышать такой вопрос, поскольку вами должны руководить в первую очередь интерес к компании и перспективы профессионального роста. Не зря великий Шаляпин сказал: бесплатно только птички поют.

Какой бы замечательной ни была должность, узнать, сколько предстоит получать за свою работу, лучше в самом начале, чтобы взвесить все «за» и «против» и самостоятельно решить, стоит ли овчинка выделки.

Пусть каждый сам определит для себя, спрашивать ли об этом представителя организации и когда именно. Главное, чтобы вопросы были умными, существенными и действительно важными для вас.

Принесите все бумаги, которые могут потребоваться работодателю:

Трудовую книжку, документ об образовании, паспорт, справки с прежнего места работы, рекомендации или номера телефонов людей, которые смогут их дать.

Готовность «по всем фронтам» придаст вам уверенности в разговоре.

Очень важно сразу расположить собеседника к себе. Ученые доказали, что впечатление о человеке складывается в первые 10 секунд знакомства с ним. В 80 % случаев представитель компании составляет свое мнение о кандидате до того, как тот откроет рот и произнесет те или иные слова. Если за столь короткие мгновения вы сумеете понравиться работодателю, шанс прижиться в компании есть. Если при взгляде на вас собеседника воротит с души, вероятность получить отказ увеличивается.

Что может расположить к вам другого человека? Такие чисто психологические моменты, как открытый взгляд, дружелюбная улыбка, четкая правильная речь, умение вести диалог не перебивая, вежливость, наличие достоинства и отсутствие суетливых жестов.

На работодателя произведет благоприятное впечатление ваш своевременный приход и память на имена (особенно на его имя).

Очень часто в разговоре всплывает тема прежнего рабочего места. Объясняя причины ухода из предыдущей организации, не вздумайте сказать, что там вы трудились из рук вон плохо и конфликтовали с начальником (редким идиотом). Пусть причиной будет стремление получить более сложную работу, попытаться подрасти в профессиональном плане.

И вообще – о бывшем начальстве, как о покойнике, только хорошее.

Если с вами станут обсуждать вопрос о заработной плате (а это наверняка случится), правильнее всего не жеманничать, а прямо сказать, сколько (в пределах «от» и «до») вы согласились бы получать за свой труд. Четко определите для себя минимальный размер приемлемого оклада. Если вы согласитесь на меньшее, то все равно не успокойтесь, пока вновь не смените работу. А зачем начинать поиски заново?

Существуют и вопросы, которые не принято обсуждать на собеседовании. К их числу относятся личные темы: религия, интимная жизнь, медицинские аспекты (к примеру, причины отсутствия детей). Они могут быть подняты в разговоре, но если вы не хотите отвечать на такие вопросы, то лучше поинтересуйтесь, насколько важны подобные сведения для будущей работы, и поясните, что не хотели бы обсуждать эти моменты. Если уж отвечать на них придется, постарайтесь быть лаконичными и переведите разговор на другую тему. Когда «допрос с пристрастием» окончен, не забудьте спросить, как можно будет узнать о результате собеседования.

Вы выходите из кабинета и. И что? Прежде всего постарайтесь записать основные моменты полученной вами информации. Это пригодится во время следующих визитов.

Отказываться до выяснения результатов от посещения других организаций ошибочно: лучше получить побольше предложений от разных работодателей, чтобы была возможность сравнивать их, реально оценивать вакансии и отказываться от наименее интересных.

Выйдя с собеседования, не ждите у моря погоды, продолжайте поиски. Ожидание ответа способно затянуться, да и выбор может быть сделан не в вашу пользу, так что незачем терять драгоценное время.

Не стоит названивать в компанию каждый день, выясняя, что именно решили в отношении вас. Позвонить уместно, если все оговоренные сроки прошли.

При получении отказа не постесняйтесь узнать у собеседника причины, дабы избежать ошибок в будущем. Ведь опыт лишним не бывает. И это собеседование не было вашим последним шансом трудоустроиться.

Как правильно войти, правильно сесть, правильно смотреть, правильно молчать.

Ф. Эндикот – бывший директор службы трудоустройства северо-западного университета (Бостон, США), на основе опроса менеджеров по персоналу провел ранжирование причин, по которым отказывают претендентам на получение работы.

Думаете, на первом месте оказалось что-нибудь связанное с профессиональным опытом или квалификацией? Отнюдь нет!

Причина номер один: “Жалкий внешний вид”. Вот главные выводы и советы Ф.Эндикота. Внешний вид человека – это не только одежда, обувь или прическа. Человек может быть одет достаточно скромно, но держаться с достоинством и уверенно. И не будет иметь жалкого вида. При подготовке к собеседованию и на самом собеседовании многие соискатели работы делают упор на содержание вопросов интервьюера и на содержание своих ответов. Но даже правильные ответы не дадут должного эффекта, если поведение соискателя по форме не является правильным.

Внешний вид

Как минимум, нужно одеваться и выглядеть уместно. Универсальной одеждой является деловой костюм. Не должно быть экстравагантностей в цвете, в запахе (резкие духи), в косметике. Мужчине в этом проще.

Но был случай, когда кандидат, претендующий на работу со скромной оплатой, был отклонен заказчиком из-за дорогих золотых часов швейцарского производства, которые были у него на руке. Они оказались неуместными.

Приход на интервью

Лучше прийти несколько раньше, но не торопиться досрочно попасть к интервьюеру. Лучше побыть в офисе, присмотревшись к тому, как он выглядит и что в нем делается, если есть такая возможность (а она часто есть). Это хороший способ лучше узнать фирму, с которой вы имеете дело.

Если вы входите в служебное помещение, не следует стучать в дверь. Довольно типичная ошибка, являющаяся переносом нормы бытового этикета на ситуацию делового общения. Просто откройте нужную дверь, осмотритесь, и выберите, к кому обратиться. А тот, кто стучится в дверь, невольно демонстрирует свою неуверенность, хотя это обычно является следствием незнания правил делового этикета.

Как правильно сесть

Иногда, когда вам предлагают сесть, у вас есть возможность выбора места, а иногда единственный предлагаемый вам стул стоит не лучшим образом. Например, так, что вы оказываетесь к интервьюеру боком. Не нужно стесняться повернуть или переставить стул, создавая удобное пространство общения.

Тот, кто ведет себя так, уже закладывает в голову интервьюера мысль о том, что тот имеет дело с кандидатом, достаточно уверенным в себе, инициативным, с организаторской жилкой. А тот, кто пассивно удовлетворяется неудобным местом, уже начинает производить жалкое впечатление.

Поза

Своей позой мы тоже формируем впечатление о себе. Иногда кандидат, пришедший с портфелем, папкой или сумочкой, держит это у себя на коленях. Лучше найти место и отложить свою сумку, освободив руки. Свободные руки могут пригодиться, когда вы начинаете рассказывать и убеждать.

Поза должна быть достаточно открытой. Плохо, если руки все время соединены “в замок”. Лучше, если они лежат на коленях или на столе (хотя бы одна рука).

Старайтесь быть повернутым к интервьюеру, чтобы у него не возникло ощущение вашей отстраненности. Ноги лучше ставить прямо и уверенно, не скрещивая под стулом. Поза “нога на ногу” некоторым интервьюерам не нравится, будьте осторожны. В какой-то мере можно “зеркалить” позу интервьюера. Если он положил ногу на ногу, то и вам, скорее всего, можно это сделать, если для вас привычна эта поза.

Зрительный контакт

Некоторые придерживаются ошибочного мнения, что смотреть в глаза собеседнику неприлично. А некоторые просто не задумываются об этом. И во время собеседования слишком часто смотрят в потолок или в сторону, а не на интервьюера. Это одна из распространенных ошибок.

Информация передается от человека к человеку не только словами, но интонацией, позой, жестами, мимикой. Когда вы внимательно смотрите на говорящего интервьюера, вы включаете все каналы восприятия информации. Вы лучше поймете его. И произведете впечатление заинтересованного человека, уверенного в своих силах. А отведенный в сторону взгляд это не только потеря информации, но и элемент жалкого внешнего вида.

Также очень важно смотреть на интервьюера, когда вы говорите. Ваша речь становится более убедительной. Наблюдая за выражением лица, позой и движениями слушающего вас человека, вы легче можете понять, как он воспринимает ваши слова. И при необходимости скорректировать свой ответ или рассказ.

Жестикуляция

Трудно убедительно говорить, если ваши руки связаны. Но многие сами себя связывают, соединив, например, руки “в замок” или прилепив их к коленям. Умеренная и правильная жестикуляция делает вашу речь более убедительной.

Интересно, что жестикуляция тесно связана со зрительным контактом. Тот, кто не смотрит на собеседника, обычно не делает никаких полезных жестов. Но чаще позволяет себе “сорные” движения. Например, крутит в руках авторучку или теребит что-нибудь. “Сор-

ные” жесты обычно, причем часто неосознанно, воспринимаются как признаки волнения и неуверенности кандидата.

Паузы

Тот, кто хочет хорошо и убедительно говорить, должен уметь держать паузы. Например, высказав одну или несколько мыслей, остановиться. И внимательно смотреть на собеседника, как бы ожидая от него обратной связи.

Часто при этом может быть получена информация, позволяющая точнее построить дальнейший ответ или рассказ. А вот если вы замолчали и смотрите в сторону или в пол, у собеседника может возникнуть мысль, что вам нечего больше сказать.

Так что правильная пауза должна сопровождаться правильной позой, правильным взглядом и правильным выражением лица.

Иногда интервьюер может паузой испытывать претендента на работу. Интервьюер задал вопрос, вы ответили. Интервьюер молчит. Создается стрессовая ситуация. Тот, кто не выдерживает стресса, часто пытается что-то добавить, хотя на вопрос он уже ответил. Такое “дополнение” очень часто работает против кандидата. Нужно уметь выдерживать паузы, демонстрируя своим внешним видом спокойствие, внимание и готовность к продолжению беседы.

Мимика

Типичный американский призыв “Smile!”, улыбайтесь. Работодатель скорее пригласит на работу благополучного победителя. Если вы улыбаетесь, то у вас больше шансов показаться именно таким человеком. А если вы говорите все время со скучным или напряженным выражением лица, то у вас меньше шансов произвести позитивное впечатление. Но, разумеется, все хорошо в меру.

Не следует улыбаться непрерывно, это тоже плохо. Если же улыбка приходит на ваше лицо достаточно частым гостем, в том числе в паузах, которые вы делаете после ваших ответов, это обычно воспринимается хорошо.

Тот, кто не только говорит правильные вещи, но и говорит эти вещи правильно, при всех прочих равных условиях первым получит

предложение работы, создав у работодателя хорошее впечатление. Вы безусловно произведете хорошее впечатление, если будете точно отвечать на поставленные вопросы, грамотно высказывать свою точку зрения, когда вас об этом попросят. Запомните: ритм разговора – это очень важный фактор, не нужно быстро тараторить, не отвечая по сути на вопрос интервьюера.

Нельзя приписывать себе несуществующий опыт, посещение курсов и т.д. Лучше прямо рассказать о своих недочетах, это вызовет уважение со стороны работодателя. Лучше начать с испытательного срока и меньшей зарплаты, чем быть с позором уволенным.

Вы можете иметь опыт работы, подходить по всем параметрам, но излишняя нервозность может все испортить. Не источайте негативизм и не делайте из себя жертву обстоятельств и т.д. Если у вас хороший послужной список и вы соответствуете требованиям работодателя, то нет причин для чрезмерного волнения.

Одиннадцать «не», которые работают на вас

НЕ лгите

НЕ выдавайте свою чрезмерную заинтересованность в получении работы

НЕ перебивайте собеседника

НЕ спорьте

НЕ бойтесь переспросить или сказать, что вы чего-то не знаете

НЕ будьте фамильярным

НЕ критикуйте вашего последнего работодателя

НЕ шутите

НЕ ругайтесь

НЕ курите

НЕ жуйте

Как отвечать на «каверзные вопросы» при собеседовании?

Основная часть интервью при собеседовании представляет собой специально подобранные вопросы, которые сконструированы так, что позволяют получить существенную информацию о кандидате.

Часть этих вопросов – «проективные». Отвечая на них, кандидат как бы вносит в содержание ответа только ему присущее видение той или иной ситуации, отношение к той или иной проблеме. В этом и проявляется его подлинная индивидуальность, его внутренний мир, которые так интересуют работодателя.

Другие вопросы – откровенно «лобовые» – ставят кандидата в положение, когда круг возможных ответов жестко predetermined. Именно такие вопросы вызывают наибольшее затруднение – кандидат оказывается в ситуации морального выбора: ответишь прямолинейно – повредишь себе, ответишь неискренне – опять не здорово.

Перейдем к рассмотрению конкретных примеров. Предположим, что вам задали вопрос: «За что вас критиковали в последние четыре года?». Ясно, что развитие ответа на этот вопрос приведет к тому, что работу вы скорее всего не получите. Ну и как же ответить на него?

Менеджерам рекомендуется следующий ответ: «За чрезмерную требовательность к подчиненным». Тем же, у кого подчиненных нет, можно посоветовать следующее: «За то, что не успевал выполнять свои служебные обязанности в рабочее время и был вынужден задерживаться после работы».

Предполагается, что работодатель вряд ли надеется получить на этот вопрос достоверный ответ. Предложенный ответ свидетельствует о том, что, следуя правилам игры, вы избрали тактику, которая не может повредить вам. Вы даете работодателю понять – какой вопрос, такой и ответ.

Еще один вопрос: «Какие из своих должностных обязанностей вы выполняете с наибольшим удовольствием?». Вопрос явно проективный. Основная его идея состоит в том, что увлечшись описанием должностных обязанностей, вы раскроете значимые для вас ценностные ориентации. В этом случае нужно подойти к ответу формально.

Менеджерам лучше ответить так: «Больше всего мне нравится поощрять подчинённых за хорошо выполненную работу». Наверняка большинство управленцев согласится с вами, что это одна из самых приятных обязанностей. Поэтому ответ выглядит вполне правдоподобно.

Тем же, у кого подчинённых нет, можно порекомендовать следующий ответ: «Мне нравится решать новые задачи, где может быть задействован мой личностный потенциал и есть возможность проявить себя». Оба ответа выглядят как весьма вероятные. Поэтому будут приняты.

Более сложный вопрос: «Назовите три ситуации, в которых вам не удалось добиться успеха. Почему?» Ясно, что откровения по этому поводу изначально будут характеризовать вас негативно и поставят под сомнение как ваш профессионализм, так и возможность найма. Ни в коем случае нельзя приводить примеры, имеющие отношение к вашей карьере. Лучше расскажите пару историй, которые произошли с вами либо на отдыхе, либо в другой нейтральной ситуации.

Еще один вопрос: «Мы все временами привираем. Можете ли вы сказать что-нибудь, что не совсем соответствует истине? Приведите три примера, когда вы это делали?» Это более легкий вопрос, чем предыдущий, так как он оставляет больше свободы для достоверного ответа. Лучше ответить с юмором: «Да, конечно, такое случается. Когда моя дочь спросила, откуда берутся дети, мне пришлось сказать ей, что детей находят в капусте». Скорее всего работодатель будет удовлетворен ответом, так как, во-первых, вы сказали правду, а во-вторых, у вас есть чувство юмора – свидетельство интеллекта.

Ну, а если он спросит вас: «А еще два примера?», то это уже определенным образом характеризует работодателя.

Конечно, невозможно привести все примеры ответов на большинство каверзных во-просов, которые могут быть заданы на интервью. Ясно одно – к ним следует готовиться и готовиться заранее.

Вообще, прежде, чем отвечать на вопрос, постарайтесь понять то, о чем же на самом деле вас спрашивают.

Конечно, вы можете успешно пройти собеседование без подготовки и получить предложение хорошей работы – это не исключено. Но получить от собеседования удовольствие, как от хорошо выполненной работы, можно только затратив какие-то усилия на осмысление своей стратегии и тактики, продумывание содержательной части рассказа о себе, своего личностного образа.

Как одеться на собеседование?

Будущий работодатель встречает нас «по одежке», поэтому очень важно не только правильно вести себя на собеседовании, но и одеться так, чтобы первое впечатление было как можно более благоприятным.

Итак, принято считать, что первое впечатление о человеке – самое верное, ему следует доверять. Оно формируется буквально с первых же секунд общения и на 90% зависит от того, как выглядит человек и как себя ведет (мимика, позы, жесты).

Психологи считают, что изменить что-либо потом уже практически невозможно. Поэтому первые полторы минуты общения – очень важный момент, от которого зависит не только прием на новую работу, но и то, как сложатся дальнейшие отношения с начальством.

Главное общее правило для внешнего вида в целом – опрятность. На любом собеседовании мужчине лучше появиться гладко выбритым, с аккуратной стрижкой и ухоженными руками; женщине – с укладкой или простой прической, легким естественным макияжем и нейтральным маникюром (не рекомендуется очень длинные ногти и яркий лак – лучше выбрать более спокойный вариант). Свежая одежда и чистая обувь – также обязательные пункты программы. Теперь подробнее непосредственно об одежде для собеседования. В этом вопросе есть несколько основных моментов, которые нужно учесть.

Стиль одежды

В разных компаниях – разные требования к внешнему виду сотрудников. В некоторых нельзя появиться без галстука, в других никто не обратит внимания даже на потертые кеды и джинсы. Но несмотря на это, для собеседования в любой организации лучше выбрать сдержанный деловой стиль.

Идеальный вариант как для мужчин, так и для женщин – элегантный брючный костюм. Цвет лучше выбирать спокойный, нейтральной гаммы – классический черный, серый, асфальтовый, глубокий синий. При этом сорочку или блузку лучше подобрать светлую, не яркую, пастельных тонов. Деловой костюм сам по себе передает се-

рзезный настрой, формируя соответствующее впечатление о нас. К тому же, костюм помогает нам самим внутренне настроиться на рабочий процесс, деловое общение.

Небольшая загвоздка заключается в том, что есть такие организации, где свободный, оригинальный стиль одежды приветствуется, а деловой воспринимается как слишком консервативный и заурядный. Это обычно встречается в компаниях, которые работают в творческих сферах деятельности. Например, дизайна или рекламы – там, где деятельность связана с креативом и важна оригинальность мышления. Это нужно учитывать при подготовке к собеседованию. В таком случае, можно немного разнообразить образ каким-нибудь ярким акцентом, который будет своего рода отличительным знаком, выделяющим вас из общей массы. Но тем не менее, все же рекомендуется оставаться в рамках нейтрального стиля одежды.

Ничего лишнего

Принципа нейтральности рекомендуется придерживаться и в выборе аксессуаров. Для мужчин главный аксессуар – галстук. Он должен быть ярким, но не кричащим, и хорошо сочетаться с костюмом. Браслеты, цепочки и серьги – для мужчин считаются лишними деталями.

Для женщин также важна сдержанность в аксессуарах – избытие ювелирных украшений производит не слишком хорошее впечатление. Поэтому следует остановиться на некрупных серьгах – возможно в наборе с неброским кулоном или изящным колье. Лучше избегать массивных, слишком ярких украшений. Можно украсить лацкан пиджака элегантно брошью, что обязательно создаст красивый акцент, но в этом случае уже не стоит надевать ничего на шею.

В едином тоне

Важно правильно подобрать обувь и сумку. Существует модная тенденция, согласно которой сумка и обувь не должны быть одинаковыми по цвету и фактуре. Однако собеседование – это все-таки очень формальная ситуация, поэтому лучше подобрать эти детали в тон друг другу. При этом, для женщин желательно, чтобы сумка

была более строгой, четких форм. От маленьких сумочек, клатчей, объемных сумок-мешков, сумок с обилием деталей (стразы, молнии, заклепки, брелки и т. д.) лучше отказаться.

Для мужчин подойдет классический деловой портфель или дипломат. Что же касается обуви, то для женщин рекомендуется обувь на невысоком каблуке (шпильки, платформы, танкетки и пр. – не лучший вариант для собеседования). Для мужчин – туфли классических моделей, не слишком модерновые или спортивные.

Рекомендуется избегать столь популярную сейчас лаковую кожу, а также орнаменты под кожу рептилий или саму змеиную кожу – на собеседовании это может выглядеть несколько вульгарно.

Легкий аромат

Завершающим штрихом любого образа является парфюм. То, как мы пахнем, сильно влияет на то, как нас воспринимают окружающие, потому что человек реагирует на запахи и ароматы даже на бессознательном уровне. Запахи способны оттолкнуть от вас вашего будущего начальника, создать плохое впечатление о вас слишком резким или просто непонравившимся ароматом. Поэтому лучше вообще не использовать духи или туалетную воду перед собеседованием. Вполне достаточно будет дезодоранта, который обладает менее выраженным, легким ароматом.

Сдержанная уверенность

Помимо правильно подобранной одежды, для создания хорошего впечатления крайне важно то, как мы ведем себя. Улыбка, осанка, контакт глаз с потенциальным работодателем – эти невербальные проявления очень располагают к дальнейшему общению.

Во время собеседования нужно обязательно следить за своей позой: она должна выражать уверенность, спокойствие, не быть скованной. Спину лучше держать прямо, и не скрещивать руки на груди, поскольку это признак закрытости.

Чтобы успокоиться и избежать лишних нервных движений, можно взять с собой на собеседование ручку и блокнот и делать пометки – это поможет «занять» руки и скрыть волнение. Итак, удачи вам на

собеседовании и помните – первое впечатление самое верное, поэтому не упустите момент!

50 причин отказа в работе

Хорошая подготовка к собеседованию имеет особое значение для достижения успеха в поиске работы.

Для того, чтобы правильно настроиться, мы советуем внимательно изучить приводимые ниже 50 причин отказа в работе.

Этот перечень подготовлен на основе обзора уже знакомого вам Ф.Эндикота, директора службы трудоустройства Северо-Восточного Университета (Бостон, США).

Вполне возможно, что знание причин, по которым часто отказывают в трудоустройстве, может пригодиться в процессе трудоустройства. Причины отказа приведены по порядку их значимости, указанной опрошенными предпринимателями. Обратите внимание на то, какое место в этом перечне занимают вопросы квалификации и какое – личные факторы:

1. Жалкий внешний вид
2. Манеры всезнайки
3. Неумение изъясняться: слабый голос, плохая дикция, грамматические ошибки
4. Отсутствие плана карьеры: отсутствие четких целей и задач
5. Недостаток искренности и уравновешенности
6. Отсутствие интереса и энтузиазма
7. Невозможность участия в делах помимо обусловленного графика
8. Чрезмерная концентрация на деньгах: заинтересованность только в более высокой оплате
9. Низкая успеваемость во время учебы
10. Нежелание начать снизу: ожидает слишком многого и слишком быстро
11. Стремление к самооправданию, уклончивость, ссылки на неблагоприятные факторы
12. Недостаток такта
13. Недостаточная зрелость

14. Недостаточная вежливость
15. Презрительные отзывы о предыдущих работодателях
16. Недостаточное умение ориентироваться в обществе
17. Выраженное нежелание учиться
18. Недостаточная живость
19. Нежелание смотреть в глаза интервьюеру
20. Вялое, «рыбье» рукопожатие
21. Нерешительность
22. Бездельничанье во время отпуска, приоритет пляжных удовольствий
23. Неудачная семейная жизнь
24. Трения с родителями
25. Неряшливое обращение
26. Отсутствие целеустремленности (просто ищет местечко)
27. Желание получить работу на короткое время
28. Мало чувства юмора
29. Мало знаний по специальности
30. Несамостоятельность (родители принимают за него решения)
31. Отсутствие интереса к компании или отрасли
32. Подчеркивание того, с кем имеет знакомство
33. Нежелание отправляться туда, куда потребуется
34. Цинизм
35. Низкий моральный уровень
36. Лень
37. Нетерпимость при сильно развитых предубеждениях
38. Узость интересов
39. Неумение ценить время (проводит много времени в кино)
40. Плохое ведение собственных финансовых дел
41. Отсутствие интереса к общественной деятельности
42. Неспособность воспринимать критику
43. Отсутствие понимания ценности опыта
44. Радикальность идей
45. Опоздание на интервью без уважительной причины
46. Отсутствие каких бы то ни было сведений о компании
47. Невоспитанность (не благодарит интервьюера за уделенное время)

48. Отсутствие вопросов о работе со стороны интервьюируемого
49. Сильно давящий тип
50. Неопределенность ответов на вопросы

В этом перечне приведены те рифы и подводные камни, которые угрожают вам на собеседовании.

Хороший лоцман пользуется картой, на которой указаны опасные места. Для вас это такая же карта. Поэтому советуем перед каждым собеседованием еще раз заглядывать в нее.

6. Старт на новом месте. Как прижиться в новом коллективе?

Испытательный срок

Вы нашли (устроились на) работу, и она вам нравится. Но это еще не все. Вопрос в том, понравится ли вы ей. Ведь работа – это не только безупречное исполнение своих функциональных обязанностей, но и безупречно построенные взаимоотношения с коллективом. И от того, как эти взаимоотношения будут вами построены, зависит очень многое, в том числе и сохранение за вами рабочего места. А начинаются эти взаимоотношения с испытательного срока.

Как за этот короткий срок стать «своим» в коллективе?

Правило № 1: выдержать паузу

В племенах индейцев, которые жили обособлено и лишь изредка принимали гонцов из других племен, гостей пару дней «выдерживали» в изоляции – больше суток они молча сидели под навесом, наблюдая за жизнью людей и ни с кем не разговаривая. Таким образом «пришельцы» совмещали свою энергию с энергией племени.

Все мы переживаем дискомфорт при попадании в новый коллектив. Человеку нужно время для того, чтобы почувствовать пространство. Поэтому нужно взять паузу и осмотреться. Если у вас есть такая возможность, конечно.

Сначала лучше всего внимательно понаблюдать, какие люди вокруг, некоторое время соблюдать нейтралитет. И только потом, про-

ведя небольшую разведку на местности, приступать к своим рабочим обязанностям. При этом «пауза на входе» у разных людей может занимать разное время: кому-то достаточно нескольких часов, а кто-то придет в себя от резкой смены жизни лишь через неделю.

Правило № 2: стесняетесь? Скажите об этом!

Застенчивость непреодолима. Если застенчивый человек пытается ее преодолевать, это может вылиться в грубость, наглость. Но при этом можно помочь себе, можно притупить волнение первого рабочего дня: просто сказать об этом окружающим. Чем взрослее человек, тем проще ему говорить о своих страхах.

Если вы открыто скажете: я волнуюсь, у меня сегодня первый рабочий день, вы не могли бы мне помочь, люди придут на помощь. Более того – стеснение и волнение нельзя держать в себе – это вредно для здоровья.

Пытающихся скрыть свое состояние людей прошибает пот, у них скручивает живот, теряются нужные слова, они чаще попадают в нелепые ситуации.

Правило № 3: откройтесь

Если человек приходит в абсолютно новый коллектив – например, компания только начала свою работу – ему значительно легче, чем новичку, входящему в состоявшийся коллектив со своими традициями.

Здесь главное – быть приветливым, открытым для общения, налаживать контакты с людьми. Очень важно не замыкаться в себе: доброжелательность, улыбчивость и готовность помочь всегда будут на вашей стороне.

Правило № 4: Понять, что можно спрашивать, а что – нет

Для определения своих обязанностей человеку часто необходимо задать множество уточняющих вопросов. Сначала составьте список всех вопросов. Запишите их, определите лично для себя, что пока вам непонятно в новой работе. Далее пройдите по этому

списку – действительно ли ответы на все вопросы можно получить исключительно у коллег, или же многое можно взять из других источников: посмотреть в интернете, прочитать инструкции и справки и т. д.

В процессе поиска ответов к вам придет понимание, что определенный перечень вопросов вы все-таки сможете выяснить только у своих коллег. На этом этапе должна исчезнуть любая стеснительность, и должно сформироваться четкое понимание, что задать вопросы – рабочая необходимость. После этого нужно мысленно распределить оставшийся перечень вопросов между вашими коллегами. Таким образом, вы еще раз сами для себя структурируете информацию. После этого можно смело идти и спрашивать – вы никому не покажетесь навязчивым, глупым или несообразительным.

Итак, все испытания позади. Но расслабляться еще рано. Помните, за вами будут внимательно наблюдать и коллектив, и руководство, и оценивать ваши профессиональные качества по следующим критериям:

- *продуктивность и качество работы*
- *самостоятельность и инициативность в работе*
- *надежность и трудовая дисциплина*
- *настойчивость в выполнении заданий*
- *способность к сотрудничеству*
- *личная ответственность*

Придерживайтесь в своей работе и в отношениях с коллегами простых правил:

- *не старайтесь строить свои взаимоотношения с руководством в ущерб общению с коллегами*
- *дайте себе время оценить новую ситуацию самостоятельно, не пользуясь чужими необъективными суждениями*
- *на работу приходите вовремя, будьте доброжелательными и корректными*
- *не высказывайте негативного отношения к неприятным для вас поручениям и заданиям*

- *попросите помощи у коллеги, если что-то вам непонятно, а не делайте свою работу молча и с ошибками*
- *умейте воспринимать критику и учитесь на собственном опыте*
- *старайтесь быть занятым на протяжении всего рабочего дня*
- *не допускайте своего отсутствия на работе без уважительных причин*
- *не надевайте на работу экстравагантные и дорогостоящие вещи, это затрудняет налаживание контактов с коллегами*
- *будьте честным*

Вот, собственно, и все. Конечно, приведенные здесь советы и рекомендации специалистов не гарантируют вам 100% успеха, даже если вы будете неукоснительно следовать им. И все-таки, постарайтесь не пренебрегать ими.

Девять офисных заповедей

Не укради

Эта библейская заповедь особенно актуальна для офисного работника. Как часто мы забываем о том, что бумага для принтера, диски, блокноты и ручки, лежащие на рабочем столе, являются собственностью компании.

Сегодня привычка забирать домой все, что вызывающе «плохо лежит», не считается чем-то из ряда вон выходящим. К сожалению, мало кто понимает, что это банальное воровство. И если начальство поймает вас за этим занятием, увольнение будет не за горами.

Не обвиняй других в своих ошибках

Это бесчестно, глупо, да и просто ребячливо. Очень неприятно сознаваться в том, что твои ошибки повлияли на качество общей работы. Но куда как неприятнее признаваться в том, что ты солгал и очернил другого, чтобы не признавать собственных промахов.

Не сплетничай

Услышали сплетню – не распространяйте ее дальше. Кто знает, вдруг объект сплетен решит выяснить, откуда ветер дует, и выйдет на вас? Объясняйте потом, что вы тут ни причем, а виновата секретарша генерального, которая что-то сказала менеджеру в вашем отделе.

Не притворяйся больным

Если усталость и депрессия настигла вас, возьмите отгул или отпуск за свой счет. Вранье может только навредить. Если вы, сказавшись «самым больным в мире человеком», столкнетесь с коллегой или начальником в магазине, не рассчитывайте на то, что ваше внезапное исцеление кого-то порадует. Возможно, ваша работа в компании на этом и закончится.

Не выходи на работу, если болен

Излишек служебного рвения так же наказуем, как и его недостаток. Если вы действительно заболели, то заражать сослуживцев – не лучший способ завоевать их уважение. Возьмите больничный и сидите дома. Ваш подвиг никто не оценит, да и наломать дров в «горячке» проще простого.

Не пользуйся офисной техникой в личных целях

Не стоит в рабочее время болтать по телефону с женой или другом, обсуждая семейные дела или футбольный матч, распечатывать на офисном принтере полное собрание Бегбедера или, пользуясь «шаровым» интернетом, «заливать» в ЖЖ десятки гигабайт фотографий. Помните, что терпение начальства безгранично. Кара может быть суровой – от выговора до увольнения.

Не обсуждай личные проблемы

Если что-то в вашей приватной жизни мешает работе, это повод для отпуска, отгула или даже увольнения по собственному желанию. В любом случае, не стоит «плакаться в жилетку» коллег. Мало того,

что это непрофессиональный подход к вопросу, так еще и делу не поможет. Если карьера продолжится в той же фирме, от репутации нытика и невротика уже не отмыться.

Не одевайся небрежно

Совершенно неважно, сколько лет вы проработали в компании, насколько ваш шеф «свой в доску», сколько часов вы спали прошлой ночью, и насколько жарко на улице. Одежда всегда должна быть чистой, безупречной и соответствующей общему офисному стилю.

Не флиртуй

Прежде чем кинуться с головой в омут служебного романа, поинтересуйтесь, как в компании относятся к подобным ситуациям. А, главное, сможете ли вы продолжать работать бок о бок со своей бывшей возлюбленной, если отношения разладятся. Если же вы собираетесь завести роман с подчиненным, ко всем минусам может прибавиться и обвинение в сексуальных домогательствах. Кто-то скажет, что мы не в Америке, но, тем не менее, риск есть. Задумайтесь, готовы ли вы к увольнению?

Пять «секретных» приемов влияния на начальство

Бывший агент ФБР, специалист по невербальным коммуникациям Джо Наварро в книге «Громче слов» описывает секретные приемы, при помощи которых можно расположить к себе начальника и коллег.

«Невербальные коммуникации – это вся информация, которой мы обмениваемся без слов. Это может быть скорость, с которой собеседник отвечает на твой вопрос или положение его головы во время разговора» пишет Наварро.

Когда собеседнику нравится то, что ты говоришь, он слегка наклоняется вперед, начинает записывать твои слова. Если слушатель внимателен к твоим словам, он едва заметно кивает головой или наклоняет ее вбок.

О заинтересованности также свидетельствуют широко открытые глаза собеседника, в то время как легкий прищур может озна-

чать: то, что ты говоришь, ему не по нраву.

Бессловесные сигналы могут пригодиться тебе на совещании или при общении с начальством.

Вот несколько приемов, которые, по мнению Джо Наварро, могут продвинуться по службе:

- Изучи привычки босса. Некоторые менеджеры не любят, когда их отвлекают от дел, другие предпочитают сделать перерыв и поболтать с подчиненными за чашкой кофе. Знание этих привычек поможет тебе находить самый удачный момент для разговора.
- Следи за мимикой начальника. Наморщенный лоб, прищуренные глаза свидетельствуют о том, что твой руководитель не в духе – в такие моменты лучше не попадаться ему на глаза.
- Приноси хорошие новости. Если ты будешь обращаться к боссу только с жалобами и плохими новостями, у него невольно возникнет стойкая неприязнь к тебе.
- Держи дистанцию. Не садись и не становись прямо напротив начальника – такое положение выражает агрессию и заставит его подсознательно напрячься.
- Веди себя уверенно. Расправь плечи, расслабься, не держи пальцы сцепленными и не прячь руки под стол.

Научитесь делать комплименты

Казалось бы, что сложного в том, чтобы вовремя и по делу похвалить других и себя? А между тем мы явно делаем это реже, чем, например, критикуем свои поступки или корим окружающих.

Пора поработать над ошибками. Мы стесняемся высказать свое одобрение, даже если собеседник его заслужил. Сдерживаемся, чтобы не прослыть подлизами. Иногда банально не находим слов. Тем не менее искренне хвалить близких и знакомых, дарить им приятные эмоции можно и нужно. От этого и жизнь станет приятнее.

Ода друзьям

Мы любим давать им советы, наставлять на путь истинный, ука-

зывать на промахи – и все ради их же благополучия. Помочь измениться к лучшему – наша дружеская миссия. Но внимание к судьбе ближних может (и должно!) выражаться и в похвале или комплименте. При внешней схожести у этих понятий есть различия.

Похвала – это эмоциональное отношение к человеку. Например: “Ты здорово это придумал”. Комплимент делается всегда осознанно, поэтому он более конкретен, подчеркивает определенную положительную черту: “Мне нравится, как ты смеешься”, “Я в восторге от твоего умения слушать”. А вместе они способны творить чудеса.

Нашим друзьям бывает плохо, и мы напряженно думаем, как им помочь. Анализируем, раскладываем по полочкам, взываем к здравому смыслу. А пользы – ноль. Почему-то от разумных доводов им становится еще хуже...

На самом деле, когда нам плохо, от своих друзей и близких мы ждем поддержки и утешения. Друзья сами решают свою проблему. Когда успокоятся. А сейчас все, что им нужно, – это услышать “все будет хорошо”.

Похвала и комплимент сослужат хорошую службу и когда дружеские отношения портит какая-нибудь раздражающая мелочь. Например, ваш друг постоянно опаздывает. Здесь поможет аванс. Как-нибудь при встрече скажите ему, что вам было приятно, когда он пришел вовремя. Хотя такого еще ни разу не было. Скорее всего, он недоуменно спросит: “Это когда же было?” Твердо отвечайте: “На прошлой неделе, в пятницу”. Вот увидите, в следующий раз он придет вовремя.

Ода коллегам

Наладить отношения в рабочем коллективе иногда очень непросто, но если вы хотите спокойно и продуктивно работать, сделать это следует обязательно. Вам помогут комплименты.

Правила пользования этим оружием достаточно просты. Говорите дружелюбным, уверенным, но ни в коем случае не покровительственным тоном. Подмечайте достижения, говорите о них искренне и кратко. Думайте над формулировкой: комплимент должен восприниматься однозначно. Если есть вероятность, что ваши слова могут быть поняты превратно, лучше промолчите.

Мухи – к мухам, котлеты – к котлетам. Запомните: никакой критики вслед за комплиментом. “Молодец, отчет сделала отличный! Но ты опять сегодня опоздала, сколько можно?” Вот это «похвала». Ну и кто такому обрадуется? Как говорят, дорога ложка к обеду. Как только человек сделал что-то, достойное уважения и одобрения, сообщите ему об этом немедленно, а не потом, когда предоставится случай. Запоздалый комплимент вызывает лишь разочарование.

Не переусердствуйте: хвалите только за дело. И помните, что правило аванса с коллегами, а тем более с подчиненными, не работает.

Ода себе

Сам себя не похвалишь – никто не похвалит. Эту фразу обычно адресуют тем, кто постоянно себя рекламирует. В общении такие люди неприятны.

Но хвалить себя все же надо. При друзьях – чтобы поделиться достижениями. При коллегах – чтобы помнили о ваших достижениях и адекватно их оплачивали. При любимой – чтобы не забывала, как ей с вами повезло. Самому себе – когда все валится из рук. Вспомните любое свое достижение и тут же перестанете казаться себе неумехой и неудачником.

Здоровое проявление любви к собственной персоне делает нас более уверенными и позитивными.

Экспертное мнение

Комментирует Елена Виноградова, руководитель психологической консультации, ведущая психоаналитической группы, индивидуальный психолог-консультант: “Когда мы хвалим другого человека и интересуемся его жизнью, от оказанного внимания он тут же чувствует себя более заметным и значимым. Понимает, что он не один, кто-то думает о нем, заинтересован в нем. Как следствие, в человеке рождается внутренняя уверенность в себе, своих силах, повышается самооценка. Нередко одобрение является первым шагом к налаживанию отношений, а может, даже дружбы или любви. Главное – подобрать нужные и искренние слова!”

Незапрещенные приемы

Если стесняетесь отметить качества человека, хвалите его детей, домашнего питомца или новое пальто. Compliment на фоне антикомплимента самому себе бьет наповал. “Какая у тебя фигура! У меня вот нет такой силы воли ходить в спортзал так же регулярно, как ты, молодец!”

Как попроситься на повышение зарплаты

Всем нам присуще стремление удовлетворять свои желания и потребности. Однако многие из нас по разным мотивам сознательно отказываются от законного права отстаивать личные интересы.

Кому-то это запрещают делать неправильно понятые им с детства этические нормы, кто-то просто застенчив до такой степени, что не может потребовать у шефа давно заслуженной прибавки к зарплате. Они годами «сидят» на одной должности и получают одну зарплату, хотя уже давно переросли как первое, так и второе.

Итак, как правильно построить диалог с начальником, если вы считаете, что достойны зарплаты больше той, которую получаете, или пришло время, чтобы занять другую должность, потому что ваш профессиональный уровень вырос? Просите – и воздастся.

Одним из самых больших заблуждений некоторых людей является убеждение в том, что разговаривать с шефом о повышении зарплаты или продвижении по службе – это стыдно и унизительно. Начальству якобы виднее, и когда придет время, оно (это начальство) вознаградит нас за труды праведные.

Однако, во-первых, прошли те времена, когда зарплата определялась только тарифной сеткой на государственных предприятиях и могла быть повышена лишь в связи с повышением вас в должности, а во-вторых, восточная мудрость гласит: «одни люди созданы со шпорами на ногах, а другие – с седлом на спине. Для того чтобы тем, кто со шпорами, удобнее в седле сидеть было».

Молчаливым, безропотным и исполнительным обычно дают все больше и больше заданий, требуют все большей отдачи, но «забыва-

ют» о справедливом вознаграждении. Правильно, зачем это делать? Ведь такого работника все устраивает, раз он выполняет работу с энтузиазмом и не задает при этом никаких вопросов.

Итак, нужно перестать бояться, испытывать ложный стыд и научиться просить. Уметь просить – не значит попрошайничать. Чем отличается попрошайка от человека, обращающегося к другому человеку с просьбой? Первый «давит на жалость». Второй просит с достоинством, потому что знает себе цену.

Сколько вы стоите?

Прежде чем начинать разговор с шефом на животрепещущую тему повышения зарплаты или повышения в должности, нужно определиться со своей рыночной ценой.

Ничего не поделаешь – все мы живем в условиях рынка, и рабочая сила – это такой же товар, как и все остальное. Пора осознать, что, устраиваясь на работу, мы не просто ищем способ поправить свое материальное положение, а еще и оказываем тем самым услугу работодателю, который может теперь использовать наши силы, знания, таланты и способности в своих интересах, в том числе по прямому назначению – для получения прибыли.

Ваша ценность как работника определяется, как правило, тремя компонентами:

- *значимостью вашей работы для той компании, где вы работаете*
- *вашими реальными и потенциальными знаниями и способностями*
- *средней рыночной стоимостью труда специалистов вашего профиля и уровня.*

Без четкого представления об этих трех слагаемых вы не сможете посмотреть на себя глазами работодателя и, соответственно, успешно провести переговоры с шефом.

Дело в том, что к данному разговору нужно подойти со всей ответственностью – так как вы подходите к подготовке важных переговоров с клиентами. Ведь успех переговоров во многом определяется уровнем вашей к ним готовности.

Возьмите лист бумаги и составьте список ваших заслуг перед фирмой за все то время, что вы в ней работаете, акцентируя внимание на последних достижениях. Постарайтесь ничего не упустить, потому что «мелочей» здесь не бывает. Очень важно оперировать при этом конкретными цифрами – слова имеют свойство «пролетать мимо ушей», а цифры, особенно если они высокие, более тяжеловесны, и есть вероятность того, что, осев в памяти начальника, заставят его, наконец, задуматься о том, что до сих пор он вас недооценивал.

Далее, отдельной строкой, а лучше столбиком, отметьте все ваши деловые и человеческие качества, используя которые, вы, собственно, и добиваетесь успеха в вашей работе. Это может быть как «обычный», необходимый для вашей профессиональной деятельности набор качеств, таких, например, как высокая работоспособность, ответственность, общительность, исполнительность, креативность и т.д., так и уникальные способности и таланты, которыми обладаете только вы или, по крайней мере, достаточно ограниченное количество людей.

Хорошим вкладом в копилку ваших заслуг является получение дополнительного образования. Возможно, вы сейчас обучаетесь на каких-либо курсах или намерены получить второе высшее. Не молчите об этом, а напомните шефу при случае. А просьба о повышении зарплаты или продвижении по службе – случай как никогда более для этого подходящий.

Чтобы составить четкое представление о том, сколько стоит труд специалистов вашего рода деятельности, нужно провести некоторое исследование.

Конечно, уровень заработной платы может отличаться в разных компаниях, но на самом деле эти отличия, как правило, связаны лишь с уровнем самого специалиста.

Работа, к которой предъявляются стандартные требования, обычно и оплачивается стандартно. Вы можете собрать информацию, опросив знакомых работников других компаний, а также изучив рекламные объявления в газетах и интернете. Зарплата, предлагаемая работодателями, обычно и отражает этот общий уровень, который определяется спросом на данных специалистов.

Почему так важно отобразить все это на бумаге? Так вы не только систематизируете достаточно разрозненные представления о себе, но и получаете «в довесок», помимо всего прочего, еще и повышение самооценки, потому что начинаете смотреть на себя как на носителя ценных качеств, которые всегда можно продать и, возможно, по гораздо более высокой цене, чем предлагают за них сегодня. И кроме того, вы разрешаете для себя дилемму «просить или не просить».

Время и место

Подготовка к разговору с шефом не должна ограничиваться лишь систематизацией ваших заслуг. От правильного выбора места и времени разговора зависит чуть ли не половина успеха.

Не «приставайте» к шефу со своими просьбами в первой половине дня, в самый разгар работы. Лучше делать это после обеда – во-первых, настроение у хорошо пообедавшего человека гораздо лучше, чем у голодного, а во-вторых, рабочая нагрузка в послеобеденные часы обычно не так велика.

Если принимать во внимание более широкие временные рамки, то не следует заводить подобные разговоры тогда, когда дела у компании идут не очень хорошо. А вот период эйфории руководства от успешной деятельности фирмы весьма благоприятен для работников, желающих улучшить свое материальное положение.

И еще одна немаловажная деталь – не просите прибавки к зарплате в день ее (зарплаты) выдачи. Местом проведения переговоров с шефом может быть не только его кабинет. Неформальная обстановка корпоративных вечеринок может оказать вам ощутимую помощь. Шеф расслаблен, исчезают барьеры общения, и вы можете в шутливой форме закинуть удочку, намекнув на то, что было бы неплохо, если бы ваши заслуги были оценены по достоинству.

Конечно, все зависит от степени свободы отношений, принятых в конкретной организации. Если контора небольшая и между начальником и подчиненными нет значительного расстояния, то можно попробовать применить именно эту тактику. Только тот, кто претендует на повышение зарплаты, должен все-таки быть готов рационально обосновать свою позицию, потому что шеф хоть и может пообещать на вечеринке повисить зарплату, но, скорее всего, серьезный раз-

говор состоится после этого в рабочей обстановке. Тогда-то и пригодятся готовые аргументы.

Что и как говорить?

Чаще всего мы не добиваемся желаемого не потому, что внешние обстоятельства «работают» против нас, а из-за того, что нам не удается правильно «выстроить коммуникацию».

Очень многое зависит от нашего поведения. И если мы не станем идти напролом, а будем учитывать интересы других, то осуществление наших желаний не будет представляться такой уж неосуществимой мечтой. Тем более, что начальники – тоже люди, и ничто человеческое им не чуждо. Вот, наконец, вы подошли к выполнению самой ответственной и важной части вашей задачи – непосредственно к беседе с шефом.

«Расслабьтесь и получите удовольствие» – вот что можно посоветовать в данной ситуации. Если вы будете подходить к разговору слишком серьезно, то ваше напряжение вам только мешает. Не забывайте, что повышение зарплаты или продвижение по службе – это не вопрос жизни и смерти, а всего лишь приобретение вами очередного жизненного опыта, ну и, конечно, способ улучшения вашего материального и социального положения и, возможно, самооценки.

Не забывайте о том, что всегда существует масса альтернативных возможностей добиться желаемого. Нужно только научиться их видеть и использовать. Ведите себя спокойно и раскованно. Шеф должен чувствовать доброжелательность, которая от вас исходит. Смотрите на него ожидающе, но не просяще или заискивающе. Излагайте свою просьбу уверенно. Это переговоры, а не мольба о снисхождении. Помните об этом. Сосредоточьтесь на вашей цели.

В процессе беседы с боссом вам нужно донести до него всю ту информацию о себе, систематизацией которой вы так тщательно занимались на этапе подготовки. Вместо того, чтобы говорить, что вас не удовлетворяет теперешняя зарплата или должность, как поступают большинство людей, нужно использовать другой подход.

По мнению экспертов, для успешного исхода переговоров о зарплате можно продемонстрировать начальнику собственные достижения или динамику рынка, в результате которой аналогичные специ-

алисты в конкурирующих компаниях стали получать больше. Устройте нечто вроде коммерческой самопрезентации – задача состоит в том, чтобы ваш «товар» вызвал у шефа интерес и положительные эмоции.

Тактика ошибок

Тот, кто мотивирует свое желание получать больше денег словами: «Я работаю как вол, и уже два года не был в отпуске», или: «А моим коллегам уже повысили зарплату», не достигнет ничего, кроме раздражения начальства. Не стоит копить свое недовольство в течение нескольких лет, а потом ворваться в кабинет к шефу и выпалить разом все, что накопилось за это время, – ничего хорошего из этой затеи не выйдет.

Повышения зарплаты лучше просить регулярно, раз в 1-2 года. Ни в коем случае не надо шантажировать руководителя тем, что в случае отказа повысить зарплату вы уйдете в конкурирующую фирму. Это можно делать только в том случае, если пути к отступлению подготовлены, потому что не исключена возможность, что после такого разговора вы действительно можете покинуть фирму, в том числе и не по собственному желанию.

Затем поинтересуйтесь у него, каким именно требованиям должна отвечать ваша работа, чтобы вы могли рассчитывать на прибавку к зарплате или на повышение по службе. Это немаловажная деталь. Устраивая «торги» с шефом, нельзя забывать о том, что противоположная сторона также должна получить от всего этого определенную выгоду. А иначе зачем ему повышать вам зарплату? Я не говорю здесь о шантаже, когда вы просто «пугаете» начальника вашим уходом из компании.

Итак, вы описали шефу все свои заслуги и положительные качества, обрели полную ясность в отношении ваших настоящих и будущих должностных обязанностей, теперь назовите конкретную сумму прибавки к вашей зарплате, на которую вы рассчитываете. Чтобы глаза босса не «полезли на лоб», исходите из реальных возможностей. Отследите его реакцию. Если принципиальных возражений не последовало, назовите дату, с которой вы хотели бы эту прибавку получать.

То есть, как вы поняли, здесь, как и на этапе подготовки, нужна конкретика. Так вы не только получаете возможность «торговаться»,

но и можете парировать отговорки шефа и пресечь его стремление спустить все на тормозах.

Если вам отказали

В ряде случаев прибавка может оказаться лишь частичной. При таком исходе вам следует поинтересоваться, что именно вам следует учесть на будущее, чтобы рассчитывать на полную прибавку, которую вы ожидали. Спросите, каким образом вы можете повысить свою ценность для компании. Если ваша просьба отвергнута полностью, – это тоже не повод для депрессии. Возможно, вы действительно имеете то, что заслуживаете. Тогда ваша цель – дальнейшее развитие.

Но это не значит, что вы должны отказаться от своих притязаний. Обговорите с шефом ваши новые дополнительные обязанности, которые будут реально вознаграждены. Не забывайте о конкретных сроках. Повышение зарплаты или продвижение по службе нужны вам не в туманном будущем, а с определенной даты.

В случае отказа вы получаете ценную возможность посмотреть на себя со стороны и возможно, переоценить ваше поведение и ваши отношения с шефом. Что это значит?

Не исключено, что, несмотря на все ваше трудолюбие и ответственное отношение к своим обязанностям, вы не учитывали такого важного момента, как необходимость постоянно быть в поле зрения начальника. Обидно, конечно, но это общепризнанный факт – успеха быстрее достигают не самые умные, а самые пробивные. Впрочем, будем справедливы: может, это и есть их способность правильно использовать свой ум.

Так, в книге американского психолога Юлиуса Хендриса «Деловые игры» описан пример, когда к нему за консультацией обратился один служащий.

Этот человек был превосходно образован и имел солидный профессиональный стаж. Тем не менее начальник упорно его не замечал, когда дело касалось продвижения по службе или повышения зарплаты, зато однажды назначил руководителем его отдела совсем молодого сотрудника, который почти не имел профессионального

опыта. В качестве выхода из этой психотравмирующей ситуации Хендрис рекомендовал своему клиенту занять более активную позицию в отношениях с шефом: не стесняться ходить к нему в кабинет для обсуждения профессиональных вопросов, попутно пытаться нащупать житейские темы, на которые им было бы интересно поговорить; смело рекламировать свои успехи; предлагать интересные идеи.

Уже через неделю после последней консультации этот служащий сообщил психотерапевту, что решился вызвать руководителя на откровенный разговор, который прошел в очень дружелюбном тоне. Конечно, сразу после этого шеф зарплату ему не повысил, но зато спустя несколько дней неожиданно доверил разработать очень важный и перспективный проект.

Бывают ситуации, когда вас действительно недооценивают, либо дальнейшая работа в данной компании в принципе бесперспективна по причине отсутствия у нее, этой компании, внутреннего потенциала к развитию.

Тогда вам стоит задуматься о поисках нового работодателя и более выгодных и приемлемых для вас условий труда. Один совет – «пугайте» этим шефа только в том случае, если у вас нет сомнений в вашей ценности для другой компании, потому что если и в этом случае босс не пойдет на компромисс, вам, вероятнее всего, не останется ничего лучшего, как исполнить ваши угрозы покинуть «насиженное местечко».

Кому повышают зарплату?

Ваша успешность на работе, которая в конечном итоге может принести вам те или иные дивиденды, в том числе и возжеленное повышение зарплаты или должности, зависит от многих факторов.

Помните, что ценными сотрудниками всегда и повсеместно являются те, кто:

- *не прячется за спинами других, а всегда активно предлагают свою помощь компании, не боясь брать на себя ответственность и жертвовать своим личным временем;*
- *ответственно относится к своей деловой репутации и репутации компании, в которой работает;*

- *умеет ставить перед собой цели и достигать их;*
- *всегда ориентирован на результат, а не рутинное выполнение своих обязанностей;*
- *не устает постоянно учиться и самосовершенствоваться;*
- *знает, что имидж делового человека очень важен для успеха и всегда старается соответствовать ожиданиям коллег и деловых партнеров;*
- *воспринимает экономическую деятельность компании как глубоко личное дело, не жалея сил на повышение ее эффективности и считая деньги компании деньгами, за которые он несет личную ответственность.*

В добрый путь!

