

Социологические опросы | 8 июня 2015 года

Автор: [Исследовательский центр портала Superjob.ru](#)

Приоритеты рекрутеров изменились: 5 лет назад соискателей чаще расспрашивали о причинах увольнения, сегодня — о целях в жизни, опыте работы и зарплатных ожиданиях.

Исследовательский центр портала [Superjob](#) попросил менеджеров по персоналу раскрыть профессиональные секреты и назвать свой любимый вопрос среди тех, которые они задают на собеседованиях.

Итак, самыми популярными вопросами специалистов по подбору персонала сегодня являются вопросы о целях в жизни и трудовом стаже: по 7% представителей работодателей считают, что они в наибольшей степени помогают раскрыть личные и профессиональные характеристики кандидатов.

6% менеджеров по персоналу просят претендентов рассказать об их личных достижениях. 5% интересуются причинами увольнения с предыдущего места работы, столько же — предлагают соискателям рассказать о себе.

4% представителей работодателей просят кандидатов поделиться своими представлениями об идеальной работе, еще 4% — ожиданиями от нового места службы. Столь же популярна просьба рассказать о своих достоинствах и недостатках (еще 4%).

3% рекрутеров стремятся выяснить, почему соискатель предпочел их компанию конкурентам, еще 3% — причины выбора профессии. Вопрос: «Почему мы должны принять на работу именно Вас?» — назвали любимым еще 3% работодателей. Столько же респондентов считают, что раскрыть личные и профессиональные качества кандидатов лучше всего помогает вопрос о зарплатных ожиданиях.

1 из 100 рекрутеров предпочитает беседу с соискателем о хобби и увлечениях. По 1% голосов набрали просьбы описать и оценить свой профессионализм, а также вопрос: «Как Вы представляете себе работу в нашей компании?»

Множество других интересных, но не столь популярных вопросов назвали 30% респондентов. Среди них — просьба рассказать о своих прошлых ошибках в работе, последней прочитанной книге по профтематике, наставниках, своем представлении об идеальном руководителе и многие другие.

Об отсутствии любимого вопроса говорили 2% рекрутеров, каждый десятый затруднился с ответом.

Как найти работу. Советы специалистов.

Каждому из нас когда-то приходилось или еще придется искать работу. Поиск работы – дело трудное, требующее настойчивости и специальной подготовки. С чего начать?

- Начните с себя:
 - поймите, что поиск работы неизбежен
 - подумайте, чем вы хотите заниматься
 - оцените свою профессиональную подготовку и опыт работы
 - выберите несколько самых подходящих вариантов для поиска работы

Запомните: никто, кроме вас самих не сделает этого. Ни обстоятельства, ни другие люди – только вы сами в силах обеспечить себе успех!

- Соберите все документы:
 - паспорт (или документ, его заменяющий)
 - трудовую книжку (или документы, подтверждающие опыт работы)
 - документы об образовании (основном и дополнительном)
 - справку о среднем заработке за последние 3 месяца работы (необходима для получения пособия по безработице)
 - другие документы, отражающие ваши деловые качества и достижения (рекомендации, характеристики, отзывы, благодарности, грамоты и т.д.)

Не поленитесь составить и оформить **свое резюме**, даже если вам пока оно не требуется. Это позволит лучше узнать себя, поможет при подготовке к собеседованию с работодателем

- Изучите рынок труда
 - какие работники требуются
 - много ли у вас конкурентов
 - какие предприятия есть в вашем районе
 - какие зарплаты предлагают работникам с вашей квалификацией

Как можно получить информацию о работе?

- У работодателя (в отделе кадров)
- В государственном центре занятости
- Через друзей, знакомых, родственников, других людей
- По объявлениям в средствах массовой информации
- Разместив свое объявление о поиске работы в местной печати
- Через частные кадровые агентства

Чем больше методов поиска работы вы используете, тем больше вероятность найти ее в кратчайшие сроки

Ошибочные мнения, мешающие поиску работы

- **Если есть подходящие знакомые, нужно только подождать, пока они найдут мне хорошую работу.**

Реальность: Хорошую работу никогда не получить, если просто сидеть дома и ждать. Самое главное при поиске работы - установить личный контакт с человеком, который отвечает за подбор персонала. Даже если, по вашему мнению, вы удачно прошли собеседование и вам пообещали сообщить о принятом решении позже, позвоните сами, чтобы узнать результат. Нельзя ждать – надо действовать!

- **Если организация официально не сообщает о наличии у нее вакансий, значит бесполезно пытаться получить там работу.**

Реальность: Многие вакансии никогда не рекламируются. На хорошие рабочие места организации, как правило, предпочитают подбирать кандидатов самостоятельно. Вы должны сами звонить и посещать те предприятия, которые вас интересуют. Шансы на получение работы в этом случае значительно возрастают.

- **Неважно сколько времени потребуется, чтобы найти работу, главное чтобы новая работа высоко оплачивалась.**

Реальность: Вы можете оценивать себя сколь угодно высоко, но всегда получите за свою работу те деньги, которые вам согласится заплатить работодатель. Любой перерыв в стаже снижает вашу ценность как специалиста. Высокооплачиваемую работу лучше искать до увольнения с прежнего места работы, а не после.

Главная задача поиска работы – произвести хорошее впечатление на работодателя своими вопросами и качеством предварительной подготовки. Этим вы продемонстрируете свою заинтересованность и покажете, что вы пришли не только узнать, что смогут предложить вам, но и продумали заранее, чем вы сами можете быть полезны данной организации.

Преимущества государственной службы занятости

- все услуги государственной службы занятости предоставляются бесплатно
- помощь в поиске работы может получить любой желающий, а не только безработный
- обширный банк вакансий для рабочих и служащих начального уровня
- здесь можно бесплатно получить квалифицированную профориентационную, психологическую и юридическую консультацию по поиску работы
- тем, кто признан безработным, выплачивается пособие по безработице
- безработный может быть направлен на профессиональное обучение за счет службы занятости, в период которого ему будет выплачиваться стипендия
- для безработных, испытывающих трудности в поиске работы, действует множество специальных программ, обеспечивающих их трудоустройство
- время, в течение которого выплачивается пособие или стипендия не прерывает трудового стажа и засчитывается в общий трудовой стаж

Пять причин неудач в трудоустройстве

Автор: [Исследовательский центр портала Superjob.ru](http://www.superjob.ru)

Соискателю

Поиски работы, как известно, могут затянуться. Вы рассылаете резюме, ходите на собеседования, обратились за помощью к знакомым и бывшим коллегам... Однако проходит день за днём, неделя за неделей, месяц за месяцем, а работы всё нет. Настроение на нуле, самооценка стремительно падает, а запасы оптимизма истощены до предела. Как тут не впасть в отчаяние? Между тем эксперты считают, что все неудачи в поисках работы можно свести к пяти главным причинам.

Причина первая – непривлекательное резюме. Уж сколько раз твердили миру, что резюме – это лицо кандидата, однако многие соискатели по-прежнему не придают значения некоторым значимым нюансам. Своим CV вы должны убедить рекрутера, что являетесь отличным претендентом на должность и что вас непременно нужно пригласить на собеседование. Как это сделать? Прежде всего не занимайтесь массовой рассылкой резюме по всем вакансиям, которые хоть как-то вам подходят. Замените количество качеством: редактируйте резюме под каждое интересующее вас объявление с учётом описанных требований и не ленитесь писать сопроводительные письма. В вакансии сказано, что PR-менеджер должен ориентироваться в энергетической тематике? Отлично, вспомните, что не раз писали статьи для журнала об энергетике, и упомяните об этом в резюме. Нужен бухгалтер с опытом расчёта зарплаты? Акцентируйте, что на предпоследнем месте работы это входило в ваши обязанности. Требуется знание французского? Не ограничивайтесь словами «свободно владею», а опишите, где вы изучали язык и каких успехов добились (получили сертификат, сдали международный экзамен и т.д.). При этом резюме не должно быть лишь типичным перечнем ваших обязанностей на предыдущей работе, пусть даже они и совпадают с задачами, указанными в вакансии. Заинтересовать работодателя можно описанием своих профессиональных достижений. Например, менеджеру по продажам стоит рассказать о том, сколько сделок ему удалось организовать и насколько вырос этот показатель за время его работы.

Чего однозначно стоит избегать в резюме? В первую очередь лжи и грамматических ошибок.

Не стоит приписывать себе лишние обязанности и достижения: грамотный менеджер по персоналу уже в ходе собеседования распознает обман. Что касается орфографии, то тут, как говорится, комментарии излишни. Зачем компании работник, который будет делать ошибки, например, в переписке с клиентами?

Итак, если время идёт, а найти работу никак не удаётся, начните с пересмотра и редактирования своего резюме. Дополнив его кратким, но ёмким описанием достижений и взяв за правило редактировать его под конкретную вакансию, вы сразу заметите, что количество работодателей, заинтересовавшихся вашей кандидатурой, возрастёт.

Причина вторая – ошибки на собеседованиях. Если ваше резюме вызывает интерес и вас регулярно приглашают на собеседования, но работу так и не предлагают, возможно, проблема в вашем поведении на интервью. Чтобы понять, что вы делаете не так, вспомните все детали своей последней встречи с рекрутером. Что именно могло смутить hr-менеджера или потенциального руководителя? Вариантов может быть множество, однако существуют типичные промахи: 1. Опоздание. Если вы задерживаетесь по объективным причинам, обязательно позвоните работодателю, извинитесь и объясните ситуацию. 2. Несоответствующий ситуации внешний вид. О том, что на собеседование нужно приходить в деловой одежде, написаны сотни статей, однако некоторые соискатели упорно являются на интервью с кричащим макияжем, яркой бижутерией или даже в рваных джинсах. Этим они порождают массу сомнений у рекрутера: а вдруг эта девушка и к клиенту придёт с пирсингом в носу? 3. Неготовность ответить на простой вопрос: «Что вы знаете о нашей компании?» Готовясь к собеседованию, обязательно изучите хотя бы ту информацию о работодателе, которая представлена на официальном сайте. Демонстрируя рекрутеру свою осведомлённость, не забудьте упомянуть, почему вы хотели бы здесь работать – таким образом вы продемонстрируете свою высокую мотивацию. 4. Критика бывшего начальства, коллег и политики компании. Отвечая на традиционный вопрос о причинах ухода с предыдущего места работы, избегайте выражений вроде «Меня там не ценили», «Начальник оказался самодуром», «Все коллеги мне завидовали и строили козни» и т.д. Услышав подобное, рекрутер, скорее всего, сочтёт, что вы конфликтная личность, и предпочтёт вам более сговорчивого кандидата.

5. Вы не показали работодателю своей заинтересованности в работе, готовности работать «с огоньком». С точки зрения рекрутера, высокая внутренняя мотивация, – чрезвычайно сильная сторона кандидата. Подчас заинтересованность делом оказывается даже важнее профессионализма. Достаточно сказать, что на вопрос: «Что для вашей компании проще – обучить мотивированного сотрудника или мотивировать уже обученного?» - большинство рекрутеров, опрошенных Исследовательским центром Superjob.ru (61%), ответили, что предпочли бы обучать мотивированного человека. 6. Неадекватность зарплатных ожиданий и неготовность к финансовым компромиссам. Как правило, hr-менеджер старается уже на первом собеседовании выяснить, каковы ваши финансовые аппетиты, - это помогает ему комплексно оценить вас как специалиста. Слишком высокая планка может говорить о завышенной самооценке, слишком низкая – о небольшом опыте и неуверенности в своих силах. Рассчитать свою стоимость на рынке труда можно с помощью журнала «Зарплатомер» или опираясь на собственный анализ рынка. 7. Невежливое поведение с рекрутером, звёздная болезнь. Приходя на собеседование и встречая в роли hr-менеджера молодую девушку, некоторые кандидаты не понимают, как юный и, по их мнению, недостаточно опытный специалист будет оценивать их бесценный опыт. Результат – ирония, а то и грубость по отношению к рекрутеру, требования позвать начальника и т.д. Между тем рекрутер на первом собеседовании всего лишь оценивает общую адекватность кандидата, а не его профессиональный уровень. Надо

ли говорить, что страдающие звёздной болезнью соискатели такую проверку не проходят?

8. Отказ выполнить тестовое задание. Если вам предлагают показать свои умения и навыки в действии, не надо сразу подозревать работодателя в желании присвоить себе ваш интеллектуальный продукт. Успешно выполненное тестовое задание – огромный плюс в вашу пользу.

Причина третья – сведения о кандидате со стороны. Не секрет, что социальные сети давно стали инструментом для рекрутеров. Желая узнать о потенциальном сотруднике больше, чем он сообщил о себе на собеседовании, hr-менеджер заходит на его страничку, скажем, «ВКонтакте». А там – масса информации: круг друзей, личные фотографии, статусы. Хорошо, если всё это носит пристойный характер. А вот сомнительное видео, откровенные фотографии или экстремистские комментарии способны всерьёз пошатнуть положение успешного кандидата.

Причина четвёртая – объективное несоответствие должности. Впрочем, часто бывает и так, что кандидат соблюдает все правила игры: приходит на собеседования вовремя и в деловом костюме, ведёт себя вежливо, просит адекватную зарплату, в его резюме нет орфографических ошибок и т.д. Однако работа всё не находится. В чём же дело? Возможно, ваш опыт действительно не вполне соответствует выбираемым вакансиям. Причём, как говорят эксперты, причиной отказа может стать как нехватка опыта по данной специальности, так и избыточная квалификация. В первом случае работодатель опасается, что кандидат не справится с работой, во втором – что вскоре потеряет к ней интерес. Посмотрите на свой опыт глазами работодателей и оцените, правильные ли цели вы себе поставили, насколько реально их достижение. Готовы ли вы стать руководителем отдела продаж или стоит ещё годик поработать менеджером? И, напротив, не переросли ли позицию скромного бухгалтера, не пора ли претендовать на более ответственный пост?

Причина пятая – невезение. Наконец, банально, но факт – чтобы найти хорошую работу, нужна капля удачи. Оказаться в нужное время в нужном месте, случайно заметить привлекательную вакансию, неожиданно встретить бывшего коллегу, который изменит вашу профессиональную судьбу, – в этом вам не помогут никакие советы. Нужно просто быть готовым не упустить свой шанс и поймать птицу удачи за хвост. Если же судьба пока не поворачивается к вам лицом, не отчаивайтесь. Помните, что поиск работы – это тоже работа. И рано или поздно вы, наконец, скажете друзьям: «Завтра выхожу на новую должность!»

Удачи!

Типы собеседований и правила поведения на них.

Автор: [Исследовательский центр портала Superjob.ru](http://www.superjob.ru)

Соискателю

Предупрежден — значит вооружен, гласит народная мудрость. Вот и соискателям неплохо бы знать, что может ожидать их на собеседовании. Ведь далеко не всегда дело ограничивается вопросами «Почему вы хотите у нас работать?» и «Расскажите о вашем опыте».

В HR-науке давно разработано несколько классификаций интервью. Мы остановимся на тех типах собеседований, которые чаще всего применяются на практике и с которыми вам, весьма вероятно, придется столкнуться.

Отсеивающее собеседование: по одежке встречают. В зависимости от цели выделяют 2 типа собеседований — отсеивающие и отборочные.

Отсеивающее интервью — это первый этап личного взаимодействия рекрутера с кандидатами. Из всех, кто прислал свое резюме на вакансию, HR-менеджер выбирает соискателей, объективно соответствующих требованиям вакансии. Конечно, некоторые претенденты могут быть отсеяны еще на этапе резюме, если, к примеру, они не имеют требуемого образования или опыта. Тех же, чье резюме соответствует требованиям, приглашают на отсеивающее (первое) собеседование.

Как вести себя на первой встрече с рекрутером? Как известно, первое впечатление имеет очень большое значение, поэтому главное — показать себя адекватным человеком, мотивированным на работу в компании. Спокойная деловая одежда, сдержанный макияж и, конечно, вежливость. Заранее продумайте ответ на достаточно традиционный вопрос: «Почему вы хотите работать именно у нас?». Проявите профессионализм и заинтересованность деятельностью компании. Не стесняйтесь задавать вопросы о содержании будущей работы — это подчеркнет вашу высокую мотивацию. А вот с порога спрашивать об отпуске или о графике работы столовой не стоит — менеджер по кадрам может усомниться в том, что вы ориентированы на работу.

Отборочное интервью — конкурс талантов?

Если отсеивающее интервью прошло гладко, вас пригласят на второе собеседование — отборочное. На этом этапе у компании остается несколько кандидатов. Вероятнее всего, каждый из них объективно соответствует вакансии, но при этом имеет свои сильные и слабые стороны. Отборочное интервью — это своего рода конкурс претендентов на позицию. Скорее всего, в нем будет участвовать не только рекрутер, но и ваш потенциальный руководитель. В ходе беседы вам предстоит продемонстрировать, что вы отличный специалист. Расскажите о своих достижениях (приведите конкретные примеры), подчеркните, чем именно вы можете быть полезны компании. Задавайте вопросы о специфике работы — их лучше продумать заранее (и даже записать), чтобы ничего не забыть от волнения.

Родился, учился, женился. В зависимости от содержания выделяют биографическое, ситуационное, критериальное, стрессовое и комплексное собеседование.

Что такое биографическое интервью, ясно уже из названия. Скорее всего, вам в той или иной форме предложат рассказать о своем опыте работы, о том, где и когда вы его приобретали, какое учебное заведение окончили и т.д. «Почему вы решили поступить именно в этот вуз?»; «Почему вы покинули свое первое место работы, если все складывалось хорошо?»; «Где вы научились работать с кодами?» — подобные вопросы не должны поставить вас в тупик.

Заранее продумайте, под каким углом лучше преподнести свою биографию, какие акценты расставить, о чем промолчать, а что рассказать максимально подробно. Устраиваетесь детским аниматором? В деталях расскажите, как работали вожатой в летнем лагере, какие игры там организовывали, а вот о работе

официанткой достаточно упомянуть вскользь. Претендуете на позицию PR-менеджера? Не надо в деталях вспоминать, как вы учились в техническом вузе (зачем акцентировать внимание на непрофильном образовании?), лучше расскажите о том, как осваивали свою профессию в ходе работы, какие PR-акции вам особенно удались.

Помните: обманывать рекрутера нельзя, с помощью лжи еще никому не удалось сделать карьеру, к тому же слова соискателя легко проверить, обратившись, к примеру, за рекомендациями к его бывшему руководителю. В ходе ситуационного интервью рекрутер обычно предлагает собеседнику кейсы — реальные или гипотетические ситуации, с которыми соискатель может столкнуться в работе. «Как вы поступите, если клиент откажется от сделки буквально за пять минут до подписания бумаг?»; «Что будете делать, если известная газета опубликует комментарий от лица президента компании, не согласовав с вами конечный вариант текста?» — вопросы могут быть самыми разными.

Отвечайте на них в соответствии со своими представлениями о правильной работе. Не волнуйтесь: раз уж вас пригласили на такое собеседование, значит, релевантный опыт у вас наверняка есть. А в таком случае и кейсы едва ли покажутся вам слишком сложными.

Критериальное собеседование.

Несколько похоже на предыдущий тип собеседования и критериальное интервью. Соискатель должен ответить на вопросы, задаваемые рекрутером (как правило, это целый список, но вопросы в большинстве своем стандартные). Вопросы и будут своего рода критериями оценки вашей готовности к работе в компании. Стоит отметить, что такая методика применяется не слишком часто: велика вероятность ошибки интервьюера при трактовке вашего ответа. Однако если вам пришлось стать участником критериального собеседования, отвечайте максимально честно и используйте багаж своего профессионального опыта.

«Еще один бездарный кандидат пожаловал...»

Шансов попасть на стрессовое интервью больше у тех, кому по долгу службы приходится много общаться с людьми — менеджерам по работе с клиентами, операторам колл-центров, PR-менеджерам и др.

Стратегия поведения на стрессовом собеседовании может быть одна — вести себя максимально сдержанно и спокойно, ни в коем случае не опускаться до грубости и хамства. Ну а если поведение рекрутера, на ваш взгляд, переходит все границы, вы можете прервать «интервью» словами: «Мне кажется, наша беседа не слишком конструктивна. Давайте либо всерьез обсудим вакантную должность и мои деловые качества, либо закончим общение». Если вы скажете это спокойно и с достоинством, можете считать, что стрессовое собеседование пройдено.

Комплексное интервью. Впрочем, рекрутеры редко используют в чистом виде биографическое, ситуационное, стрессовое или критериальное собеседование. Чаще всего интервью бывает комплексным: например, сначала вы поговорите о деталях вашей биографии, а потом HR-менеджер предложит вам пару кейсов. Или сначала интервью будет стрессовым, а потом войдет в нормальное русло и приобретет биографический характер. Кроме того, в комплексном собеседовании нередко участвует несколько представителей компании сразу — например, менеджер по персоналу и потенциальный руководитель.

Лично или коллективно? По форме проведения различают индивидуальное и групповое интервью.

На индивидуальном собеседовании вы будете главным героем — менеджер по персоналу (или возможный руководитель) будет беседовать только с вами. Плюсы такого метода для рекрутера очевидны: на собеседовании проще создать доверительную атмосферу, кандидат имеет возможность отвечать на вопросы более подробно.

Групповое собеседование используется, как правило, при массовом подборе персонала (например, на должности официантов в крупный сетевой ресторан). В этом случае HR-менеджер имеет возможность оценить

сразу нескольких кандидатов с наименьшей потерей времени. Как вести себя на групповом собеседовании? Ведите себя естественно, однако старайтесь продемонстрировать свои лучшие качества — проявляйте инициативу, задавайте вопросы, выступайте лидером, если у вас есть склонность к лидерству.

Деловой обед. Собеседования классифицируют и по месту и способу их проведения. Интервью может проходить в офисе, в кафе или ресторане, а также по телефону или по скайпу.

Чем отличается собеседование в офисе от собеседования в ресторане? Опытные HR-менеджеры утверждают, что принципиально ничем: в обеих ситуациях нужно проявить себя профессиональным человеком, знакомым с правилами делового этикета. Если вас пригласили на деловой обед-собеседование, не спешите заказывать несколько блюд, ведь ваша главная цель здесь не еда. Ведите себя, как и на обычном собеседовании, при этом уделяя внимание правильности использования столовых приборов. Шансов попасть на собеседование в кафе больше у тех, кто претендует на руководящую должность, либо у тех, кто по каким-то причинам не может явиться в офис компании.

У меня зазвонил телефон. Что касается собеседования по телефону или по скайпу, то чаще всего в такой форме проводят лишь первое, отсеивающее интервью. Это позволяет упростить процедуру и сэкономить время рекрутера и соискателя. Итак, если вам позвонил рекрутер, говорите кратко, но не односложно, четко отвечайте на вопросы. Если вокруг вас много посторонних шумов, которые могут помешать беседе, лучше вежливо извинитесь и предложите перезвонить через какое-то время. Подтвердите, что вакансия вам интересна, при необходимости вкратце опишите свой опыт. Постарайтесь записать ключевую информацию — вам могут продиктовать фамилии (например, потенциального руководителя), даты возможной встречи и т.д. Собеседование по скайпу — задача чуть более сложная, но вполне посильная любому соискателю. Будьте готовы к тому, что рекрутер заочно оценит не только вашу речь (как это было бы при телефонном разговоре), но и ваш внешний вид. Так что домашнюю футболку лучше сменить на рубашку, а собаку — временно запереть в ванной.

Удачи!