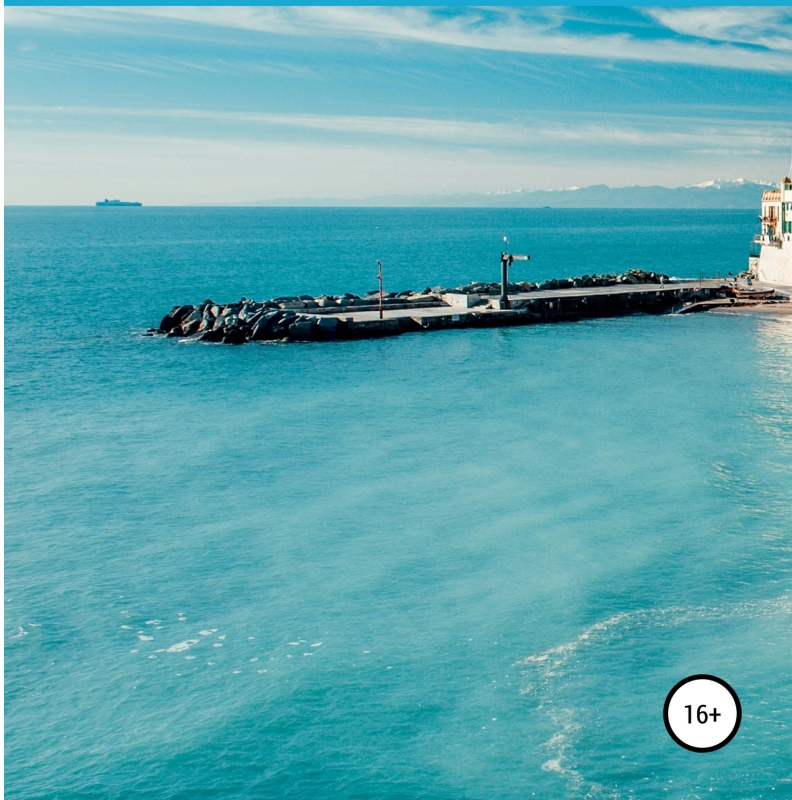


Бегляров Денис Андреевич

Поиск работы для топ-менеджеров

Резюме, вакансии, собеседования



16+

Денис Андреевич Бегляров
Комплексный поиск работы
для топ-менеджеров
в коммерции: резюме,
вакансии, собеседования

*http://www.litres.ru/pages/biblio_book/?art=39422525
SelfPub; 2019*

Аннотация

Консультанты по карьере являются ведущими профессионалами в сфере карьерного консультирования и карьерного коучинга. Наши практические знания и навыки очень важны и полезны для топ-соискателей на управленческие вакансии в коммерции. Обладая глубокими знаниями теории и практики, мы способны на практике помочь топ-соискателям найти такую работу, которая будет соответствовать их интересам и карьерным ожиданиям. Целевая аудитория книги: топ-менеджеры (генеральные директора, операционные директора, коммерческие директора, директора по маркетингу, финансовые директора, директора по закупкам и т.д.).

Содержание

Введение	6
Резюме	8
Экстра-Опции	12
Создание Портфолио	18
Создание резюме с “0”	23
Аудит и оценка существующего резюме топ-менеджера	25
Проверка резюме по 500 параметрам	30
Абсолютно новое резюме (Исходник резюме присутствует)	31
Создание резюме топ-менеджера на конкретную управленческую вакансию в коммерческом бизнесе	37
Создание Проектного резюме	41
Практическое резюме топ-менеджера (Резюме для профессионала-практика)	44
Создание Таргетированного резюме	48
Создание и тестирование Пилотного резюме	54
Создание Мини-резюме	61
Создание резюме для смены профессии	63
Создание резюме топ-менеджера без участия топ-менеджера (для топ-менеджеров с высокой степенью занятости)	65

Создание резюме в виде Презентации	68
Создание Резюме для Профессиональных соцсетей	71
Резюме для будущих инновационных областей и профессий в соответствии с тенденциями и трендами рынка труда	72
Создание резюме в Корпоративном формате	79
Создание Сопроводительного письма к резюме	81
Создание письма после собеседования	82
Рекомендательные письма	84
Вакансии	88
Предзаказ на вакансии	93
Вакансии на современном рынке труда	94
Актуальность топовых вакансий в коммерческом бизнесе	96
Внутрикорпоративный конкурс на вакансию	98
Собеседование для топ-менеджера	104
Тренировка эффективных (правильных) ответов на интервью (собеседовании) на вопросы рекрутера	107
Тренировка уверенности и убедительности на собеседовании	114
Тренировка телефонного собеседования	120
Тренировка Видео-Собеседования	124
Тренировка собеседования по компетенциям	131
Репетиция пробного собеседования	134

(моделирование собеседования с рекрутером)	
Тренировка стрессового собеседования	140
Тренировка ответов на необычные вопросы на собеседовании	145
Тренировка правильной реакции кандидата (топ-менеджера) на комментарии рекрутера на собеседовании	147
Тренировка выходного собеседования (сохранение возможности повторного найма)	149
Тренировка вопросов к рекрутеру на собеседовании	151

Введение

Книга “Комплексный поиск работы для топ-менеджеров: Резюме, Вакансии, Собеседования” – дальнейшее развитие рукописи учебного пособия под названием “Школа поиска работы” (автор: Бегляров Д.А.).

Российское Авторское Общество. Свидетельство № 14476 о регистрации и депонировании произведения – результата интеллектуальной деятельности. Настоящим удостоверяется, что в Российском Авторском Обществе зарегистрирован и депонирован результат интеллектуальной деятельности – рукопись учебного пособия под названием “Школа поиска работы”, автором которой, по его собственному заявлению, является Денис Андреевич Бегляров. По заявлению Д.А. Беглярова, все права на данный результат интеллектуальной деятельности, созданный в период с мая 2004 года по октябрь 2008 года, принадлежат исключительно вышеуказанному лицу. Д.А. Бегляров свидетельствует, что при создании вышеназванного результата интеллектуальной деятельности им не были нарушены права третьих лиц. Запись в Реестре за №14476 от 06 ноября 2008 года имеется. Копия произведения хранится в архиве Российского Авторского Общества.

Используется упрощенное для восприятия название “Школа поиска работы”; услуги ориентированы на топ-менеджеров.

Консалтинговые Услуги предоставляется в рамках Пакета Услуг: Поиск Работы “Под Ключ” / Все включено”.

Резюме

Резюме так важно, потому что резюме – это способ быть приглашенным на собеседование. Успешные резюме кандидатов создаются только профессиональными Консультантами по карьере.

Самостоятельно написанное кандидатом резюме не эффективно. Многие кандидаты думают: “мой профессиональный опыт работы говорит сам за себя”. Однако, практика, показывает – этого недостаточно.

Самостоятельно созданное кандидатом резюме – не эффективно; это находит отражение в том, что самостоятельно созданное кандидатом резюме просмотрела известная, интересная компания, но приглашение на собеседование не последовало; при самостоятельно созданном кандидатом резюме и при самостоятельном поиске работы, кандидат не может узнать от компании, почему компания не позвала кандидата на собеседование. Соответственно, при самостоятельном поиске работы, не имея обратной связи от компании-прямого работодателя (точнее честной обратной связи, а не формального ответа), кандидат не знает, как исправить свое резюме так, чтобы стать востребованным на рынке труда.

В понятии многих кандидатов поиск работы сводится только к написанию резюме; при этом некоторые кандидаты очень небрежно относятся к своему резюме.

Это идет из периода, когда в российской действительности не было понятия резюме, а было понятие автобиография, анкета и т.д.; поэтому тогда и учили, как писать простенькое резюме. Вся тонкость в том, что в современном периоде – резюме это не просто текст на страницу, а часть Консалтингового Проекта по поиску работы для кандидата.

Вопрос значительно шире, чем может показаться вначале. Реальность такова, что многие кандидаты недостаточно серьезно относятся к сфере HR. И, поскольку, с точки зрения таких кандидатов резюме ассоциируется с HR-функцией (к которой такие кандидаты так не серьезно настроены), то резюме таких кандидатов, созданные ими самими, не котируются на рынке труда.

Кандидаты должны понимать, что их (кандидатов) профессионального опыта работы и профессиональных знаний и навыков – недостаточно, чтобы быть успешными кандидатами на рынке труда. Когда кандидаты – работают, то они могут выстраивать свои взаимодействия с HR их компаний-прямых работодателей так, как считают нужным; но когда кандидаты выходят на открытый рынок труда, там дей-

ствуют совершенно другие правила взаимодействия.

Успешный поиск работы для кандидатов возможен только с помощью Консультантов по карьере и Проектных команд (объединяющих представителей различных бизнес-профессий), под руководством Консультантов по карьере.

С помощью Консультанта по карьере у кандидата будет вся необходимая информация, благодаря которой кандидат сможет взглянуть на свое резюме глазами работодателя. И в результате, под руководством, с помощью и при непосредственном участии Консультанта по карьере, кандидат сможет создать такое резюме, мимо которого интересующая кандидата компания-прямой работодатель просто не сможет пройти мимо.

Создать настолько успешное резюме для кандидатов Консультанты по карьере могут за счет того, что они досконально знают, как подходят к оценке кандидатов рекрутеры, сотрудники HR-Департаментов, руководители и собственники, и в чем их подходы отличаются.

Соискатели – топ-менеджеры, когда просят нас: просто посмотреть резюме, посоветовать по резюме, дать советы по резюме, подсказать с резюме, подкорректировать резюме и аналогичные варианты – в действительности просят о дру-

ГОМ.

Это очень тонкий момент. На самом деле таким кандидатам нужно не резюме; резюме же не картина, чтобы вставить резюме в раму, повесить на стену и любоваться. На самом деле таким кандидатам нужны деньги, которые они хотят зарабатывать на работе, которую (работу) они хотят найти с помощью резюме.

То есть такие кандидаты, прося у нас – просто посмотреть резюме, посоветовать по резюме, дать советы по резюме, подсказать с резюме, подкорректировать резюме и аналогичные варианты – на самом деле, рассчитывают зарабатывать на новой работе, полученной (работы) ими (кандидатами) с помощью созданного нами для них резюме.

Поэтому кандидаты просят нас об очень ценных Консалтинговых Услугах.

Экстра-Опции

Мы создаем новых кандидатов с уникальным профессиональным профайлом в соответствии с пожеланиями компаний-прямых работодателей путем адаптации и правильной подачи информации, с правильным расставлением акцентов, информации о профессиональном опыте, знаниях и профессиональных навыках кандидатов в соответствии с требованиями рынка труда.

Результатом этой работы становится выпуск на рынок кандидатов, обладающих уникальным опытом, знаниями и навыками, востребованными на рынке труда и обладающими высокой ценностью.

Кандидаты, прошедшие подготовку в рамках Консалтинговых Услуг являются одновременно превосходными профессионалами и превосходными кандидатами, умеющими преподнести себя на собеседованиях и договориться с компаниями-прямыми работодателями о наилучших условиях найма.

Мы осуществляем наиболее выгодное для кандидата позиционирование кандидата на рынке труда, представляя информацию о кандидате в максимально информативном, яр-

ком и емком формате.

Эффективность продвижения кандидата определяется наиболее четким позиционированием кандидата на рынке труда. Мы определяем, что кандидат может предложить на рынке труда, в какую компанию-прямого работодателя, на какую управленческую вакансию, с каким функционалом претендует кандидат на рынке труда, в какой компании-прямом работодателе наиболее востребован кандидат данного опыта работы и профессиональных знаний и навыков. Всю эту информацию мы формализуем в документе – резюме кандидата.

Резюме наших кандидатов полностью готовы к направлению компаниям-прямым работодателям. Кандидаты, которых мы готовим, готовы к прохождению собеседований любого уровня.

Желая видеть на управленческой вакансии кандидата, образование, опыт и навыки которого в максимальной степени позволяли бы решать профессиональные бизнес-задачи, стоящие перед бизнесом, компания-работодатель порой выдвигает такой перечень обязательных требований, в том числе, сочетание которых почти не встречается, к кандидатам, соответствовать которым (требованиям) представляется крайне сложной, а зачастую, и почти невозможной задачей.

Осуществляя поиск на открытом рынке труда, компании-работодатели имеют возможность выбрать претендентов на управленческую вакансию из числа кандидатов, похожих друг на друга, чей профессиональный опыт, знания, навыки представляют собой вполне стандартное предложение. Консультант по карьере занимается, в том числе тем, что помогает кандидатам за счет правильной подачи информации о себе, умелом акцентировании внимания на уникальных знаниях и навыках выделиться из числа прочих соискателей.

Именно Консультант по карьере знает, как правильно подать информацию в резюме кандидата, чтобы кандидат был приглашен на собеседование. Кандидатов-звезд создает именно Консультант по карьере.

Формирование резюме кандидата в соответствии с требованиями управленческой вакансии – это модификация информации о кандидате, отраженной в резюме, в соответствии с конкретными требованиями конкретной управленческой вакансии конкретной компании-прямого работодателя. При формировании резюме кандидата в соответствии с требованиями вакансии, в информацию о кандидате, отраженную в резюме, индивидуально добавляются свободные модификаторы – ключевые моменты, на которую в первую очередь обращают внимание компании-прямые работодатели.

ли. В итоге, сохраняя всю правдивость информации, представленной в резюме кандидата, осуществляется формирование резюме кандидата в соответствии с требованиями вакансии.

Формирование продвигаемого кандидата в соответствии с требованиями управленческой вакансии означает как формирование внутреннего соответствия (ожидания кандидата от вакансии, внутренняя уверенность в своих профессиональных знаниях и навыках и т.д.), так и формирование внешнего соответствия (подача информации в резюме, умение проходить собеседования и т.д.).

Точка зрения кандидата, что он такой, как есть, и ожидания того, что компания-прямой работодатель примет его на работу таким, какой он есть, изначально ошибочна. Компания-прямой работодатель, образно говоря, тренирует кандидатов в соответствии с корпоративной культурой компании-прямого работодателя, чтобы они (кандидаты) эффективно работали в рамках именно этой компании-прямого работодателя.

Этим же и объясняется наличие периода адаптации в рамках компании-прямого работодателя, ведь стоит задача не только проверить кандидата в работе и его соответствие корпоративной культуре компании-прямого работодателя, но и

сделать так, чтобы по подходам к бизнесу, корпоративной культуре и т.д. кандидат соответствовал требованиям компании-прямого работодателя.

Каждый кандидат уникален, уникальность кандидата определяется сочетанием его образования, опыта работы, профессиональных знаний и навыков. В то же время, сочетание образования, опыта работы, профессиональных знаний и навыков кандидата – это предложение на рынке труда, которое (предложение) соискатели предлагают компаниям-прямым работодателям, соответственно для успешного продвижения необходимо соответствие предложения требованиям.

При оценке рекрутерами компаний-прямых работодателей соответствия кандидата требованиям управленческой вакансии, рекрутеры компаний-прямых работодателей действуют достаточно механически, просто сравнивая резюме кандидата с описанием управленческой вакансии. При соответствии – кандидата приглашают на собеседование, при несоответствии – кандидата отклоняют.

Формирование резюме кандидата в соответствии с требованиями управленческой вакансии требует высочайшего уровня профессионализма Консультанта по карьере, потому что задача именно убедительно “вместить” опыт кандидата

в профайл управленческой вакансии.

Создание Портфолио

Портфолио – это профессиональная подборка материалов, которые могут подробно рассказать о достижениях кандидата, содержащая образцы работ кандидата, примеры реализованных проектов и дающая представление о предлагаемых возможностях кандидата.

Портфолио – одно из важнейших составляющих успешного поиска работы для кандидатов.

Ознакомившись с портфолио кандидата, рекрутер кадрового агентства или рекрутер компании-прямого работодателя может сделать выводы об опыте и профессионализме кандидата еще до момента личного собеседования. Таким образом, от качества портфолио кандидата напрямую зависит заинтересованность рекрутеров кадровых агентств и компаний-прямых работодателей в кандидатуре конкретного кандидата, его (кандидата) востребованность на рынке труда.

Портфолио – это отображение в фактах профессиональных качеств и достижений кандидата. Портфолио – это система оценки профессиональных знаний, навыков и достижений кандидата.

Портфолио может включать документы, формирующие

представление о специфике подхода и мере профессиональной эффективности кандидата. Кроме того, портфолио фиксирует индивидуальные достижения и победы кандидата, в портфолио кандидата накапливаются сведения, касающиеся успехов кандидата в работе.

Портфолио кандидата является визуальным отображением выполненных Проектов, перечисленных в резюме кандидата.

Портфолио кандидатов широко используется в резюме кандидатов, претендующих на управленческие вакансии: Генеральный директор, Операционный директор, Исполнительный директор, Коммерческий директор, Директор по продажам, Директор по маркетингу, Финансовый директор, Технический директор, Директор по строительству, Директор по информационным технологиям, Директор по развитию розничной сети, Административный директор и т.д.

Портфолио кандидата является важным визуальным аргументом, подтверждающим эффективность работы и профессионализм кандидата.

Задача портфолио кандидата – предоставить компании-прямому работодателю полное, наглядное и яркое представление о знаниях, способностях и достижениях кандида-

та. В конечном итоге компании-прямому работодателю важны не достоинства кандидата, а результаты его деятельности. И кандидат, желающий получить Предложение о работе, должен убедить компанию-прямого работодателя, в том числе, посредством портфолио, что знает, как добиться этого результата, и что именно он способен его добиться.

Профессиональное портфолио кандидата имеет определенные стандарты оформления, предполагающие особую структуру и последовательность изложения информации и представления материалов. Чтобы портфолио помогало создать наилучшее впечатление о кандидате у рекрутеров кадровых агентств и рекрутеров компаний-прямых работодателей, важно не только наполнить портфолио правильным содержанием, но и составить портфолио, следуя всем правилам и формальностям.

В рамках разработки портфолио кандидата определяются и успешно решаются следующие задачи:

Какие стороны профессионального опыта кандидата следует отразить в его (кандидата) портфолио;

Какие работы (Проекты) размещать в портфолио кандидата, в каком количестве и в каком объеме;

Как подбирать уместные и эффективные фотоиллюстрации для резюме кандидата;

Как наиболее выигрышным способом и в какой последовательности для оптимального восприятия расположить фотоиллюстрации в портфолио кандидата;

Как структурировать информацию и правильно расставить акценты в портфолио кандидата;

Как, используя принцип контраста, акцентировать внимание рекрутера кадрового агентства и (или) рекрутера компании-прямого работодателя на наиболее важной информации в портфолио кандидата;

Как правильно оформить портфолио кандидата.

Создание портфолио кандидата и продвижение портфолио кандидата способствует цели ускорения найма кандидата на управленческую вакансию, соответствующую его профессиональным, карьерным и финансовым амбициям посредством решения следующих задач с помощью портфолио:

Предоставление компании-прямому работодателю информацию о развитии и об эволюции профессионального

опыта работы кандидата;

Систематизация профессиональных наработок и достижений кандидата для демонстрации компании-прямому работодателю;

Предложение новых способов и подходов в реализации бизнес-задач и проектов, которые бы способствовали расширению диапазона бизнес-возможностей компании-прямого работодателя и усилили ее (компании-прямого работодателя) заинтересованность в найме кандидата.

Создание основы для участия кандидата в рассмотрении на управленческие вакансии, на которые (управленческие вакансии) официально объявлен конкурс.

В портфолио кандидата должны гармонично объединяться профессиональные идеи кандидата и убедительные средства подтверждения их (идей кандидата) эффективности. Портфолио кандидата – это материал, отражающий все стороны его (кандидата) опыта работы; наглядное воплощение его (кандидата) успеха.

Создание резюме с “0”

Резюме – это документ. Даже просто прочтение и понимание резюме требует определенного высокого уровня образования, занимает время, требует внимания и сил. Над резюме кандидата и его (резюме) наполнением работает профессиональная команда, участники которой стремятся улучшить уровень подачи материала, сделать резюме кандидата максимально эффективным и понятным;

Решение этой задачи (создание резюме с “0”) требует слаженного взаимодействия целой группы профессионалов, включая руководителей функциональных команд, консультантов по карьере, копирайтеров, редакторов, юристов, переводчиков и т.д.;

В отличие от вышеописанной ситуации, самостоятельно сделанное кандидатов резюме, при реальном сходстве с требованиями управленческой вакансии, при прочтении может создавать впечатление абсолютного несоответствия. Дело в том, что богатство русского языка и большое количество синонимов, позволяют описывать одни и те же вещи в резюме кандидатами абсолютно разными словами. И хотя, опыт работы кандидата может абсолютно соответствовать требованиям управленческой вакансии, при самостоятельно сделан-

ном кандидатом резюме, этого может быть не видно и риски того, что самостоятельное резюме кандидата может быть отклонено, очень высоки;

Именно Консультант по карьере знает как правильно подать информацию в резюме кандидата, чтобы кандидат был приглашен на собеседование. При этом в резюме пишется только правдивая информация, но подается она именно в таком правильном формате, с таким правильным расставлением акцентов, что у рекрутера компании-прямого работодателя даже не возникает стремления задавать “неудобные” вопросы кандидату на собеседовании, потому что формат подачи информации в резюме кандидата уже дает правильные ответы на все возможные невысказанные вопросы рекрутера компании-прямого работодателя;

Резюме кандидатов, каждое из которых создано индивидуально, с учетом преимуществ, своеобразия и уникальных особенностей опыта работы и образования каждого кандидата, с глубоким пониманием личности, целей и потенциала каждого из них. Кандидаты, с которыми нами была проведена соответствующая тренировка, имеют значительно большие шансы впечатлить компании-прямые работодатели.

Аудит и оценка существующего резюме топ-менеджера

Цель аудита и оценки существующего резюме кандидата – дать объективные и точные сведения о существующем резюме кандидата. Данная услуга оказывается для руководителей, работающих по найму, интересы которых связаны с перспективой дальнейшей работы в качестве наемных руководителей, стабильностью заработной платы, возможностью интересной бонусной программы, возможностью профессионального и карьерного роста.

Аудит и оценка существующего резюме кандидата осуществляется Консультантом по карьере и имеет важнейшее значение для эффективности и результативности поиска работы кандидатом. Ведь сами компании-прямые работодатели никогда не расскажут кандидату, что их (компании-прямые работодатели) не устроило как в самом кандидате, так и в резюме кандидата. Они просто проигнорируют кандидатуру данного кандидата, и, таким образом, кандидат будет продолжать откликаться на вакансии, не понимая, что делаете это впустую.

Консультант по карьере предоставит кандидату макси-

мально объективную обратную связь (с точки зрения как компании-прямого работодателя, так и рекрутера из рекрутинговой компании) – насколько резюме кандидата эффективно, насколько кандидатура кандидата вызывает интерес и желание пригласить кандидата на собеседование.

Карьера кандидата – это цель только самого кандидата. И в достижении этой цели неоценимую помощь кандидату окажет Консультант по карьере.

В рамках Услуги “Аудит и оценка существующего резюме кандидата” осуществляется:

Комплексная оценка существующего резюме кандидата;

Анализ информации и данных, представленных в резюме кандидата;

Заключение об эффективности подачи и отражения в резюме кандидата информации о его (кандидате) образовании, опыте работы, профессиональных знаниях и навыках;

Определение и оценка соответствия существующего резюме кандидата желаемым кандидатом управленческим вакансиям;

Оценка обоснованности зарплатных ожиданий кандидата в соответствии с форматом представления информации в существующем резюме кандидата;

Проверка и оценка наличия в существующем резюме кандидата необходимых информационных индикаторов, опираясь на которые, рекрутеры принимают решение о приглашении кандидата на собеседование;

Обеспечение обратной связи для кандидата относительно его (кандидата) существующего резюме;

Определение путей совершенствования резюме кандидата.

Принципы аудита и оценки существующего резюме кандидата:

Обеспечение согласованности и взаимосвязанности всех предоставляемых кандидатом источников информации для аудита и оценки существующего резюме кандидата. Аудит и оценка существующего резюме кандидата осуществляется в комплексе со стратегией позиционированием кандидата на рынке труда;

Все рекомендации по итогам аудита и оценки резюме кан-

дидата напрямую влияют на повышение эффективности поиска работы кандидатом;

Конкретизация проверяемых вопросов до такого уровня детализации, чтобы можно было свести до конкретных решаемых задач;

Все рекомендации по итогам аудита и оценки существующего резюме кандидата абсолютно реальны и нацелены на совершенствование резюме кандидата и повышение эффективности поиска работы кандидатом, с учетом реальных возможностей кандидата;

Уточнение информации в ходе аудита и оценки существующего резюме кандидата для дальнейшего совершенствования и дополнения резюме кандидата.

Резюме кандидата является ценной бумагой кандидата. Котировка этой ценной бумаги, в значительной степени, определяет востребованность кандидата на рынке труда. Важным фактором оценки ценной бумаги является оценка ее стоимости как финансового инструмента, который способен в будущем приносить прибыль владельцу данной ценной бумаги, то есть, самому кандидату.

Поэтому в рамках Услуги “Аудит и оценка существующе-

го резюме кандидата” оценивается ликвидность ценной бумаги кандидата (резюме кандидата). И по итогам этой оценки принимается решение, как из существующего резюме кандидата сделать высоколиквидную ценную бумагу (резюме кандидата).

Проверка резюме по 500 параметрам

Осуществляется проверка резюме топ-менеджера по 500 параметрам.

Абсолютно новое резюме (Исходник резюме присутствует)

Создание нового успешного, профессионального, структурированного и эффективного резюме является необходимым шагом для результативного поиска работы кандидатом.

Основная цель резюме кандидата – презентация образования, опыта, знаний и навыков кандидата с целью представить их компании-прямому работодателю наиболее эффективным образом, вызвать ее (компанию-прямого работодателя) интерес и получить приглашение на собеседование.

Именно благодаря резюме кандидат получает Приглашение на собеседование и, в дальнейшем, Предложение о работе. Во время собеседования с представителями компании-прямого работодателя или рекрутинговой компании резюме кандидата будет основой собеседования кандидата.

При принятии решения о найме кандидата компания-прямой работодатель будет руководствоваться, в первую очередь, резюме кандидата, которое также продолжает формировать мнение о кандидате после собеседования. Таким образом, резюме кандидата является важнейшим фактором

успеха для получения кандидатом интересующей руководящей вакансии.

Только имея профессионально созданное резюме, кандидат можно приступить к его (резюме) размещению на сайте по поиску работы, рассылке резюме в кадровые агентства и компаниям-прямым работодателям.

Резюме, созданное кандидатом самостоятельно, без профессиональной помощи, имеет мало шансов на успех в силу высокой конкуренции на современном рынке труда.

Резюме, направляемые кандидатами нам на рассмотрение, которые сами кандидаты считали хорошо подготовленными, перерабатываются нами, как правило, на 90-95%.

В результате внесения нами изменений и корректировок в резюме кандидатов – резюме кандидатов становятся действительно ценными бумагами, которые обеспечивают своим владельцам внимание компаний-прямых работодателей и в несколько раз увеличивает шансы кандидатов на получение Предложений о работе с максимально возможными на рынке труда уровнями вознаграждения.

Если кандидат хочет быть приглашенным на собеседование, успешно пройти все этапы отбора на вакансию и, в ито-

ге, получить Предложение о работе, необходимо с помощью Консультанта по карьере создать новое успешное резюме.

Особенно это важно, когда конкурс среди кандидатов на управленческую вакансию особенно высок. Если вакансия была опубликована, например, в печатных деловых СМИ или в ином широко известном средстве массовой информации, можно ожидать, что конкуренция среди кандидатов будет высокой.

Конкурс на открывшиеся вакансии в таких компаниях-прямых работодателях очень высок. К кандидатам на такие топовые вакансии предъявляются очень высокие требования. Для того, чтобы претендовать на такие executive вакансии, кандидату необходимо максимально полно и эффективно презентовать компании-прямому работодателю свой (кандидата) опыт работы, деловые и личностные качества, путем разработки отдельного, максимально продуманного, выверенного резюме, специально ориентированного на достижение поставленной цели, а именно, получение кандидатом Предложения о работе на топовую вакансию.

Когда вакансия управленческая, когда кандидат всегда мечтал попасть на работу в эту компанию-прямого работодателя или если открывшаяся возможность в виде руководящей вакансии обладает для кандидата особенной ценно-

стью в силу других причин – финансовых, географических (работа рядом с домом или, напротив, в другом городе или стране), то важно разработать новое успешное резюме для того, чтобы максимально увеличить свои (кандидата) шансы занять желаемую вакансию.

Новое успешное резюме создается таким образом, чтобы резюме кандидата уже на начальном этапе отбора по формальным признакам, было пропущено, несмотря на то, если даже опыт работы кандидата не идеально соответствует заявленным требованиям вакансии, например, в описании вакансии указано, что требуется более десяти лет опыта работы на руководящей должности, а у кандидата их только семь лет опыта работы, или у кандидата непрофильное образование, или недостаточный уровень владения иностранным языком. Формальное несоответствие требованиям вакансии не означает, что эта вакансия недоступна для достойного кандидата.

Услуга “Создание абсолютно нового резюме (источник отсутствует)” позволяет кандидату успешно пройти первый этап отбора на вакансию по резюме, получить Приглашение на собеседование, выделиться среди других претендентов на вакансию, обойти конкурентов (других кандидатов на вакансию), добиться понимания компании-прямого работодателя и убедить компанию-прямого работодателя, что именно данный кандидат достоин занять вакантную должность и побе-

дить в борьбе за вакансию.

В рамках Услуги “Создание абсолютно нового резюме (исходник отсутствует)” кандидату создается такое отличное резюме, которое (резюме) убедит компанию-прямого работодателя обратить внимание именно на данного кандидата.

В рамках услуги “Создание абсолютно нового резюме (исходник отсутствует)” Консультант по карьере создает для кандидата такое успешное резюме, чтобы максимально привлечь внимание компании-прямого работодателя к отличному образованию и опыту работы кандидата, огромному потенциалу, блестящим личным и профессиональным качествам кандидата. Делается все, чтобы кандидата заметили и оценили по достоинству.

Создавая новое успешное резюме для кандидата, Консультант по карьере старается понять, какие реальные, а не анонсируемые требования к кандидату, предъявляет компания-прямой работодатель к кандидатам на ту или иную руководящую вакансию, читает текст объявления о вакансии, и вчитываясь, старается понять, какие требования к кандидатам указаны между строк, оценивает потребности компании-прямого работодателя, включает интуицию и огромный профессиональный опыт по нахождению работы для кандидатов, чтобы понять, как максимально эффективно предста-

вить идеальную кандидатуру кандидата компании-прямому работодателю.

Услуга “Создание абсолютно нового резюме (исходник отсутствует)” – это возможность для кандидата найти и получить новую работу, которая принесет кандидату успех, радость и превосходные профессиональные и карьерные перспективы.

Профессионально созданное новое успешное резюме для кандидата – шаг к получению Приглашения на работу с предложением престижной, перспективной, высокооплачиваемой вакансии с открытыми возможностями для самореализации и карьерного роста.

Создание резюме топ-менеджера на конкретную управленческую вакансию в коммерческом бизнесе

Создание резюме кандидата на конкретную управленческую вакансию – создается только в увязке к конкретной и реально существующей управленческой вакансии, которая представляет для кандидата такой огромный интерес, что кандидат хочет создать отдельное резюме конкретно на данную управленческую вакансию, чтобы максимально повысить свои (кандидата) шансы быть приглашенным на собеседование именно на данную управленческую вакансию.

Резюме кандидата на конкретную управленческую вакансию является мощнейшим инструментом поиска работы. Получив информацию о топовой вакансии, кандидату следует со всей ответственностью подойти к вопросу создания резюме на конкретную вакансию, чтобы получить желаемую вакантную должность. Ведь для кандидата это получение максимально интересного Предложения о работе с предложением престижной, перспективной, высокооплачиваемой вакансии с открытыми возможностями для самореализации и карьерного роста.

Поэтому, если кандидат хочет быть приглашенным на собеседование, успешно пройти все этапы отбора на руководящую вакансию и, в итоге, получить Предложение о работе, кандидату необходимо сделать свое (кандидата) отдельное резюме для заинтересовавшей его (кандидата) руководящей вакансии.

К кандидатам на такие управленческие вакансии предъявляются очень высокие требования. Для того, чтобы претендовать на такие ключевые вакансии, кандидату необходимо максимально полно и эффективно презентовать компании-прямому работодателю свой (кандидата) опыт, деловые и личностные качества, путем разработки отдельного, максимально продуманного, выверенного резюме, специально ориентированного на достижение поставленной цели, а именно, получения Предложения о работе на топовую вакансию.

Формальное несоответствие кандидата требованиям управленческой вакансии не означает, что эта вакансия недоступна для достойного кандидата. Часто кандидата, прошедшего Консалтинг, и для которого (кандидата) было создано резюме на конкретную управленческую вакансию (наиболее интересную кандидату), принимали на работу в компанию-прямого работодателя даже в отсутствие такой управленческой вакансии.

Управленческую вакансию создавали специально для кандидата – чтобы заполнить «звезду», развить новые направления бизнеса компании-прямого работодателя, которые до этого были только в планах акционеров компании-прямого работодателя.

Создание резюме кандидата на конкретную управленческую вакансию позволяет кандидату следующее:

Кандидату победить в борьбе за управленческую вакансию;

Кандидату выделиться среди других кандидатов;

Кандидату обойти сильных и опытных конкурентов на управленческую вакансию;

Кандидату убедить компанию-прямого работодателя в том, что именно он (кандидат) достоин занять управленческую вакансию;

Кандидату успешно пройти все этапы отбора на управленческую вакансию и получить Предложение о работе.

Даже если смена работы для кандидата обычное дело и

среди множества компаний-работодателей, к которым кандидат, при самостоятельном поиске работы, обратился со своим, самостоятельно сделанным (кандидатом), резюме, несколько отказов компаний-прямых работодателей не покажутся кандидату разочарованием – кто знает, вдруг там, где, при самостоятельном поиске работы кандидатом, самостоятельно сделанное кандидатом резюме было отклонено, кандидата ждал новый поворот карьеры и открывались фантастические возможности в контексте профессии и карьеры.

Поэтому резюме кандидата должно быть таким, чтобы у того, кто увидит резюме кандидата, возникло бы желание как минимум, тут же пригласить кандидата на собеседование. Тогда самые, казалось бы, несбыточные мечты о работе, которая принесет и радость, и удовлетворение, и деньги, и перспективы, вдруг реализовываются и перед кандидатом открывается возможность в виде вакансии мечты. Считайте, что судьба открывает перед вами (кандидатом) дверь в будущее, и от вас (кандидата) зависит то, как вы (кандидат) воспользуетесь этим шансом.

Услуга “Создание резюме кандидата на конкретную вакансию” является одним из важнейших шагов при отклике кандидата на управленческую вакансию.

Создание Проектного резюме

Проектное резюме – решение, когда и кандидат, и рекрутер имеют, соответственно, опыт (кандидат) и вакансию (рекрутер), которые (опыт и вакансия) не укладываются в стандартизированные требования в силу своей многогранности, при этом кандидату необходимо таким образом презентовать свой (кандидата) опыт, чтобы у рекрутера (кадрового агентства и/или компании-прямого работодателя) сложилось четкое понимание, что кандидат подходит на управленческую вакансию. Таким решением в подаче информации является – Проектное резюме.

Когда рекрутерам кадровых агентств необходимо найти кандидатов, обладающих опытом реализации Проектов в какой-либо сфере, а также совокупностью других необходимых знаний и навыков, при этом рекрутеры кадровых агентств и рекрутеры компаний-прямых работодателей не знают, как назвать управленческие вакансии, то, как правило, создавая описание управленческих вакансий, делают акцент на управление Проектами. При этом рекрутеры кадровых агентств ожидают, что кандидаты будут откликаться на данные управленческие вакансии именно резюме, где акцент также сделан на Проекты.

Для кандидатов, которые привыкли рассказывать о своем (кандидатов) опыте работы описательными фразами самостоятельно создать резюме в таком формате (Проектное резюме) – крайне сложно, потому что при общности названий управленческих вакансий с акцентом на реализацию Проектов, каждый рекрутер (кадрового агентства и/или компании-прямого работодателя) в Проектном резюме кандидата хочет видеть именно то, что именно в рамках компании-прямого работодателя вкладывается в понятие – управление Проектами. Для кандидатов – задача свести все к конкретике зачастую является крайне сложной, потому что кандидат фиксируется на деталях, а не на общей картине, и, соответственно самостоятельно подает информацию не так, как того ожидает компания-прямой работодатель.

При подготовке Проектного резюме необходимо учитывать, что формат, форма подачи, содержание Проектного резюме одного и того же кандидата может быть совершенно различным в зависимости от целей кандидата, от компании-прямого работодателя, в которую направляется Проектное резюме кандидата, от вида управленческой вакансии, на которую претендует кандидат. При этом в Проектном резюме должно учитываться большое количество факторов и деталей, а также целевая аудитория резюме кандидата.

Всю перечисленную информацию необходимо излагать в

Проектном резюме таким образом, чтобы рекрутер кадрового агентства и/или рекрутер компании-прямого работодателя нашел в представленном ему Проектном резюме кандидата ответы на все возможные вопросы, чтобы о кандидате сложилось позитивное мнение, и чтобы кандидат вызвал интерес с точки зрения его привлечения в качестве кандидата на соответствующую управленческую вакансию.

Именно и только Консультант по карьере может создать Проектные резюме для кандидатов с такой подачей информации, что это будет сделано самым выигрышным образом.

Только Консультант по карьере может создать для кандидатов Проектные резюме, которые представят опыт работы и достижения кандидатов именно так, чтобы компаниями-прямыми работодателями было принято позитивное решение о найме кандидатов. Карьера кандидатов, особенно если они играют ключевую роль в реализации Проектов, в огромной мере зависит от того, насколько точно и безупречно представлен их (кандидатов) опыт работы в их (кандидатов) Проектных резюме.

Практическое резюме топ-менеджера (Резюме для профессионала-практика)

Практическое резюме кандидата (Резюме для профессионала-практика) – Услуга, включающая создание Консультантом по карьере резюме для кандидата, претендующего на топовую вакансию, связанную и с управленческой профессиональной деятельностью, и с практической профессиональной деятельностью (часто используемое компаниями-прямыми работодателями выражение – “умение самостоятельно делать работу руками”), при том, что большая (или значительная) часть предыдущего опыта работы кандидата была связана в основном или только с управленческой профессиональной деятельностью.

Кандидаты делятся на две группы по восприятию таких кандидатов на рынке труда:

Кандидаты, которые обладают конкретной профессией (как правило, в соответствии с полученным первым высшим образованием) и которые работают на управленческой должности, в соответствии с полученным высшим образованием по профилю и опытом работы по профилю;

Кандидаты, которые работают на управленческих должностях, не по профилю полученного высшего образования, которые имеют опыт смены профессии и смены сферы профессиональной деятельности, которые не являются узкоспециализированными профессионалами в конкретной профессиональной области, однако также занимают управленческие должности, и управляют бизнесами и бизнес-процессами в целом.

Кандидаты, относящиеся ко второй группе кандидатов, то есть к группе общих управленцев, сильно зависят от ресурсов, которые им предоставляют компании-прямые работодатели. Потому что, профессия общего управленца, по сути, востребована только в рамках компании-прямого работодателя.

Соответственно, вне зависимости от того, какую высокую руководящую должность в коммерции кандидат занимал, занимает и на какую высокую руководящую должность кандидат претендует, кандидат должен продемонстрировать, что в дополнение к управленческому функционалу он также владеет всеми необходимыми практическими навыками по профессии и является профессионалом-практиком.

Для того, чтобы выяснить, что именно, помимо управлен-

ческого навыка, способен принести бизнесу компании-прямого работодателя кандидат, Консультант по карьере работает с кандидатом в формате Карьерного Коучинга, чтобы выявить, какую дополнительную ценность кандидат мог бы предложить на рынке труда. В результате проведенного Карьерного Коучинга все профессионально значимые и важные навыки и способности кандидата выявляются, структурируются, формализуются и излагаются в Практическом резюме кандидата, которое и продвигается на рынке труда.

Практическое резюме кандидата создается Консультантом по карьере на основе информации, представленной кандидатом о своем (кандидата) профессиональном опыте работы, навыках и образовании, а также достижениях, в первую очередь, практического характера, актуальных для компании-прямого работодателя, в формате, наиболее принятом и востребованном на рынке труда с учетом лучших практик и требований, предъявляемых кадровыми агентствами и компаниями-прямыми работодателями.

Вне зависимости от того, к какой группе кандидатов относится кандидат (группе управленцев с конкретной профессией или группе общих управленцев), мы помогаем кандидату создать такое резюме, которое позиционирует кандидата и определяет восприятие кандидата на рынке труда, как полностью самостоятельную профессиональную единицу.

цу, как кандидата, умеющего напрямую генерировать прибыль для компании-прямого работодателя.

Целью Практического резюме кандидата (Резюме для профессионала-практика) является продемонстрировать компании-прямому работодателю – коммерческой компании, что кандидат способен и выполнять управленческие функции, и самостоятельно на практике реализовывать действия, которые необходимо совершать в рамках Должностных обязанностей и практических Функциональных обязанностей в соответствии с топовой вакансией, и имеет для этого нужные навыки и знания.

Создание Таргетированного резюме

Таргетированное резюме – это резюме, созданное для кандидата с целью рассмотрения его кандидатуры на конкретную управленческую вакансию с учетом того, в какой компании-прямого работодателя открыта такая вакансия для управленцев, и состава лиц, которые будут рассматривать резюме кандидата, и принимать решение о найме кандидата.

Лица, отбирающие кандидатов на топовые вакансии (лица, принимающие решение о найме кандидатов на вакансии) (в порядке принятия решений: сотрудники кадровых служб, непосредственные вышестоящие руководители, акционеры компаний-прямых работодателей), являются совершенно разными людьми, обладающими индивидуальным жизненным и деловым опытом и выводами, которые ими были из него сделаны. Соответственно, каждый из них руководствуется собственными принципами и подходами при рассмотрении кандидатов, которые претендуют на занятие вакантных позиций в компаниях-прямых работодателях.

Более того, предположение, что участники процесса рассмотрения кандидатов на управленческие вакансии стремят-

ся исключительно к закрытию вакансий, далеко не всегда соответствует действительности. В реальности в процессе подбора кандидатов на управленческие вакансии каждый из участников отбора кандидатов на вакансии одновременно решает и определенные собственные задачи. В современном бизнесе давно стало распространенной практикой то, что вышестоящие руководители в своей деятельности стремятся координировать и сочетать собственные цели и цели компании.

Следует всегда принимать во внимание, что найм кандидата обычно осуществляется не только в интересах компании и бизнеса в целом, но и в интересах тех вышестоящих руководителей, которым кандидат будет подчиняться. Именно поэтому использование кандидатом одной и той же стратегии на всех этапах собеседования при самостоятельном поиске работы с большой вероятностью приведет к отклонению его (кандидата) кандидатуры на собеседованиях и получению отказа в приеме на работу. Такая же ситуация может сложиться еще раньше, на стадии изучения опыта работы кандидата.

Резюме, самостоятельно созданное кандидатом, которое произвело благоприятное впечатление на одного участника процесса отбора кандидатов на управленческие вакансии в данной компании-прямом работодателе, может не понра-

виться другому участнику. Чтобы исключить эту ситуацию – кандидату необходимо использовать Таргетированное резюме.

Таргетированное резюме – это одно из решений, применяемое только в сочетании с другими видами резюме. Таргетированное резюме нацелено на то, чтобы предотвратить отклонение резюме и обеспечить приглашение кандидата на собеседование на конкретную, выбранную кандидатом управленческую вакансию.

Результатом работы становится готовый документ (таргетированное резюме), содержащий информацию об образовании, опыте работы, знаниях и навыках кандидата, созданный таким образом, чтобы любое лицо, рассматривающее кандидата на данную управленческую вакансию в компании-прямом работодателе, обратило бы внимание на такое резюме и о кандидате сложилось бы исключительно позитивное впечатление, независимо от индивидуальных особенностей и требований каждого из участников процесса отбора кандидатов на управленческую вакансию.

Создание Таргетированного резюме – это подача информации, при которой каждый из представителей компании-прямого работодателя, рассматривающих кандидата на управленческую вакансию, находит в его (кандидата) резюме

ме нечто свое, привлекательное и ценное именно в глазах данного ответственного лица, оставляя без внимания прочие моменты, ориентированные на других лиц. При этом ключевая информация о кандидате в резюме остается неизменной и проходит “красной нитью” через всё резюме кандидата, преследуя цель именно информационной составляющей, которая в равной степени интересует всех заинтересованных лиц (стороны).

Имея отличное представление о потребностях различных бизнесов, зная, как и по каким принципам будет производиться отбор кандидатов на управленческую вакансию, мы создаем такое резюме для кандидата, которое сразу обратит на себя внимание, будет выделено из множества других резюме и привлечет позитивное внимание лица, которое будет принимать решение о найме кандидата. Только Консультант по карьере, со своим огромным опытом и прекрасным пониманием того, что из себя в реальности представляет рынок труда и как принимаются решения о найме кандидатов, может максимально обеспечить достижение кандидатом его самых амбициозных целей в контексте профессии и карьеры.

Консультант по карьере работает с каждым кандидатом (топ-менеджером), изучает и раскрывает самое важное в кандидате (топ-менеджере) в контексте профессии, карьеры и востребованности кандидата на рынке труда, и с помо-

щью Таргетированного резюме позитивно транслирует эту информацию до тех лиц, которые находятся в поиске соответствующих кандидатов на управленческие вакансии.

Задача Таргетированного резюме – довести до конкретного вышестоящего руководителя компании-прямого работодателя информацию о кандидате, обозначить его ценность, вклад, который он сможет привнести в развитие бизнеса, его ценность для компании-прямого работодателя, и сделать это именно так, чтобы данная информация была бы позитивно воспринята конкретным вышестоящим руководителем компании-прямого работодателя.

Зная, кто именно нужен компании-прямого работодателя на интересующей топовой вакансии, какие деловые качества наиболее востребованы, на что конкретно обращает внимание лицо, принимающее решение о найме кандидата, Консультант по карьере создает Таргетированное резюме кандидата, наилучшим образом раскрывающее опыт кандидата, его соответствующие знания и навыки, и деловые качества кандидата.

Таргетированное резюме – мощное средство налаживания качественного взаимодействия между кандидатом и компанией-прямым работодателем, которое может обеспечить своего рода счастливое стечение обстоятельств и помочь

кандидату сделать значительный позитивный шаг в карьере.

Таргетированное резюме ориентировано на то, чтобы продемонстрировать соответствующим представителям компании-прямого работодателя, принимающим решение о найме кандидата, образование, опыт работы и уровень владения кандидатом именно теми вопросами в контексте профессии, в решении которых лица, принимающие решение о найме кандидата, больше всего заинтересованы.

Прекрасно, когда кандидат обладает всеми необходимыми образованием, опытом, знаниями и личными и деловыми качествами, чтобы занять желаемую вакантную руководящую должность. Однако, помимо этого необходимо довести информацию о ценности кандидата до сведения лиц, принимающих решение о найме кандидата, создав у данных лиц правильное впечатление о кандидате. Чтобы, в результате, кандидат получил Предложение о работе.

Создание и тестирование Пилотного резюме

Создание и тестирование Пилотного резюме – это создание тестового, пробного резюме; оценка того, как такое резюме воспринимается на рынке труда; пилотный запуск и продвижение резюме; и только тогда, когда пилотное резюме подтверждает свою эффективность и позитивное восприятие на рынке труда, только после этого – активное продвижение резюме кандидата на рынке труда.

Задача Консультанта по карьере – одновременно помочь кандидату сделать правильные шаги при поиске работы и построении карьеры, и, одновременно, удержать от неправильных шагов. Однако многие кандидаты, прежде чем осознают необходимость обращения к Консультанту по карьере, зачастую пытаются решить задачу по поиску работы своими силами и активно продвигают свое резюме самостоятельно.

Поиск работы кандидатом – самостоятельно – это значительная ошибка. Самостоятельный вывод кандидатом на рынок труда своего резюме и самостоятельное продвижение кандидатом самостоятельно созданного резюме является ошибочным решением, которое несет значительные рис-

ки и может нанести карьеру кандидата значительный ущерб.

Активно продвигаемое самостоятельно созданное кандидатом резюме кандидата мгновенно распространяется на рынке труда и, не принося нужного кандидату эффекта (при самостоятельном поиске работы кандидатом) – Приглашений на собеседования и Предложений о работе, тем не менее, сохраняется в кадровых агентствах и компаниях-прямых работодателях.

Часто кандидат (топ-менеджер) самостоятельно развивает бурную и бессистемную самостоятельную активность по продвижению написанного им самим резюме. Часто, не видя результата при самостоятельном поиске работы, кандидат начинает время от времени вносить в такое резюме изменения, и каждый раз все больше и больше, в надежде его улучшить. Результат этой неэффективной для кандидата и его карьерного будущего самостоятельной деятельности кандидата в виде попыток самостоятельного создания и продвижения резюме, является то, что резюме кандидата сохраняется в кадровых агентствах и компаниях-прямых работодателях.

При этом сохраняется не та редакция резюме, которая нужно. При этом, при самостоятельном поиске работы кандидатом все новые версии резюме кандидата рекрутеры кадровых агентств и рекрутеры компаний-прямых работода-

телей будут сравнивать с первоначальной редакцией резюме кандидата, и при выявлении несоответствия прежней и вновь внесенной информации, при самостоятельном поиске работы кандидатом, обновленное резюме кандидата может быть отклонено рынком труда исключительно по причине несоответствия информации и расхождения данных о кандидате, которые он сам о себе предоставлял. Именно поэтому следует быть чрезвычайно внимательным к той информации, которую кандидат предоставляет о себе на рынке труда.

Единственно правильным для карьеры кандидата решением является продвижение только такого резюме кандидата, которое (резюме) создано с помощью Консультанта по карьере по итогам карьерного консультирования и карьерного коучинга кандидата, и которое резюме кандидата, в течение всей последующей карьеры кандидата в своей существенной части резюме останется неизменным, пополняясь только новой информацией о новых местах работы, дополнительно полученном образовании и новых приобретенных навыках кандидата.

Консультант по карьере тщательно, всесторонне выверяет информацию, которая включается в создаваемое резюме кандидата, чтобы впоследствии у кандидата не возникло необходимости что-либо переделывать.

При необходимости, после того, как новое резюме кандидата создано, резюме тестируется в целевой фокус-группе (HR и, в ряде случаев, компании-прямые работодатели). Принимая во внимание, что в настоящее время востребованность бизнесов, направлений деятельности и, как результат, целых профессий, постоянно меняется, в настоящее время необходимо перед выводом резюме на рынок труда предварительно изучить спрос на него и, в случае необходимости, внести корректировки в резюме, акцентировав внимание компаний-прямых работодателей именно на тех аспектах опыта работы и навыков кандидата, которые необходимы бизнесу в настоящий момент.

Только в случае, если объектом продвижения является профессионально созданное, по итогам карьерного консультирования и карьерного коучинга кандидата, с помощью консультанта по карьере резюме кандидата, выверенное и отточенное до всех деталей, продвижение резюме кандидата принесет огромный позитивный результат.

Несмотря на то, что созданное в результате работы консультанта по карьере резюме кандидата готово к продвижению в адрес кадровых агентств и компаний-прямых работодателей непосредственно после окончания работы над резюме, в ряде случаев рекомендуется провести ряд дополнительных активностей для того, чтобы кандидат получил макси-

мум эффекта от правильного позиционирования кандидата на рынке труда, формализованного в документе в виде резюме, и в максимально короткий срок получил Предложение о работе.

В качестве дополнительной меры, направленной на максимальную оптимизацию и правильную подачу вносимой в резюме информации, проводится оценка и тестирование “пилотного” (пробного) варианта созданного резюме кандидата в целевой фокус-группе (HR и, в ряде случаев, компании-прямые работодатели).

Для оценки пилотной версии резюме устраивается закрытый (конфиденциальный) просмотр резюме, в результате которого мы можем абсолютно точно спрогнозировать реакцию на созданное резюме со стороны рынка труда. В ходе тестирования фиксируются все моменты, которые нравятся представителям фокус-группы и все моменты, которые представителям фокусной группы хотелось бы изменить или отразить в большем объеме. Все полученные данные объединяются в единый график для получения «общего настроения».

В результате проведения указанных активностей определяется восприятие фокус-группой созданной редакцией резюме кандидата, получается обратная связь, после чего, при

необходимости, в созданное резюме кандидата вносятся соответствующие корректировки. Впечатление фокус-группы позволяет внести дополнительные корректировки и идеализировать резюме.

Пилотный выпуск резюме – применяемый нами в отдельных случаях пробный выпуск резюме для демонстрации резюме HR и, в ряде случаев, компаниям-прямым работодателям. Пилотный выпуск резюме позволяет создать окончательную редакцию успешного резюме, предварительно поняв и приняв во внимание реакцию потенциальных «потребителей» (кадровых агентств и компаний-прямых работодателей) и их ожидания. Огромное преимущество применяемой нами стратегии – возможность управлять реакцией кадровых агентств и компаний-прямых работодателей в интересах кандидатов, чтобы успешно реализовать Проекты по поиску работы для кандидатов.

Такое экспериментальное тестирование позволяет сделать резюме кандидата максимально привлекательным для целевой аудитории и заранее получить понимание того, каким будет восприятие кандидата кадровыми агентствами и компаниями-прямыми работодателями, и до момента начала продвижения резюме кандидата внести необходимые изменения, корректировки и дополнения в создаваемый текст резюме кандидата.

После проведения всех вышеуказанных активностей в рамках тестирования «пилотного» резюме кандидата, мы продвигаем резюме кандидата на рынке труда, имея абсолютную уверенность в том, что резюме кандидата будет встречено с интересом и его поиск работы будет максимально эффективным и успешным.

Создание Мини-резюме

Мини-резюме является важным инструментом поиска работы для кандидатов. Мини-резюме кандидатов публикуется в печатных деловых СМИ и, одновременно, на Интернет-сайтах этих печатных деловых СМИ, что является дополнительным преимуществом.

Эффективность Мини-резюме кандидатов высока, потому что такие мини-резюме сразу читаются акционерами компаний-прямых работодателей, которые ищут руководителей в свои команды. В отличие от сайтов по поиску работу, резюме на которых, как правило, просматриваются только рекрутерами кадровых агентств и рекрутерами компаний-прямых работодателей.

Таким образом, если Мини-резюме кандидата было прочитано акционером компании-прямого работодателя, то кандидат, как правило, уже сразу преодолел барьер в виде Службы управления персоналом.

Однако создание Мини-резюме зачастую представляет для кандидата значительную сложность. Ведь необходимо уместить в Мини-резюме, в 25-30 словах, всю информацию о кандидате, необходимую компании-прямоу работодателю:

желаемая вакансия, опыт работы и предыдущие места работы, профессиональная специализация, контактная информация.

В рамках Услуги “Создание Мини-резюме” осуществляется создание мини-резюме кандидата, которое (Мини-резюме) максимально емко и точно отражают профессиональный опыт, знания и специализацию кандидата. Также разрабатывается график публикаций Мини-резюме в печатных деловых СМИ, ведь Мини-резюме это рекламная кампания кандидата и для ее (рекламной кампании) максимальной эффективности должен быть выбран наиболее эффективный график ее проведения.

Преимущество Мини-резюме кандидата в исключительно быстром отклике компании-прямого работодателя на резюме кандидата. Увидев в печатном деловом СМИ или в Интернет-версии делового СМИ интересное Мини-резюме кандидата, представитель компании прямого-работодателя звонит сразу, что делает поиск работы кандидатом значительно более быстрым и эффективным.

Создание резюме для смены профессии

Очень часто за Услугой “Создание резюме для смены профессии” обращаются кандидаты, которые хотят сменить профессиональную специализацию. Многих от решительного шага к своей мечте останавливает страх, как увязать в резюме многолетний опыт работы по одной профессии и желание работать в совершенно другой профессии.

В интересах кандидатов эти задачи успешно решаются в соответствии с Консалтинговыми Услугами (Пакет услуг: Поиск работы “Под Ключ”/Все включено).

Профессиональный опыт работы кандидата может быть востребован в новой профессии и даже может предоставить кандидату преимущества перед профессионалами в новой области.

Главное правильно и максимально эффективно презентовать информацию о кандидате, о знаниях и навыках кандидата в новом резюме кандидата (резюме для смены профессии кандидатом) на новую должность, «перекинуть мостик» с нынешнего выполняемого функционала кандидата на ра-

боте к желаемому функционалу в новой профессии, убедить компанию-прямого работодателя, что кандидат будет успешен в новой желаемой профессии.

Этого можно успешно добиться посредством Создания резюме для смены профессии.

Создание резюме топ-менеджера без участия топ-менеджера (для топ-менеджеров с высокой степенью занятости)

В современном мире первым и обязательным шагом для поиска работы является создание резюме.

Очень часто кандидаты вообще не имеют резюме, потому что всегда искали работу по рекомендациям. Также часто, вообще, нет резюме у владельцев своего бизнеса, но которые на определенном этапе приняли решение вернуться к работе наемными руководителями или ищут дополнительную работу в качестве наемных руководителей параллельно с развитием своего собственного бизнеса.

Сейчас ситуация на рынке труда такова, что если кандидат ищет работу наемным руководителем (вне зависимости от уровня должности, вплоть до Генерального директора транснациональной компании), то у данного кандидата должно быть резюме.

Резюме – это документ, качество которого определит про-

фессиональное будущее и уровень жизни кандидата. Резюме – это первая и уникальная возможность для кандидатов заявить о себе в компаниях-прямых работодателях, на управленческие вакансии которых претендуют кандидаты.

Задача резюме – привлечь внимание к кандидатуре кандидата, помочь кандидату запомниться компаниям-прямым работодателям, вызвать доверие и уважение, потому что от этого будет зависеть решение представителей компаний-прямых работодателей о дальнейших контактах с кандидатом, о приглашении его (кандидата) на собеседования, и, в конечном итоге, то, насколько быстро и успешно будет решена задача кандидата по поиску новой работы.

Сильное резюме оказывает мощное позитивное влияние на всю дальнейшую карьеру кандидата.

Услуга “Создание резюме кандидата без участия кандидата (для кандидатов с высокой степенью занятости)” специально разработана для кандидатов с высокой степенью занятости.

Формат Услуги разработан специально для кандидатов с высокой степенью занятости, заинтересованных в поиске работы. Услуга “Создание резюме кандидата без участия кандидата (для кандидатов с высокой степенью занятости)”

обеспечивает возможность кандидатам эффективным образом решить вопрос поиска работы путем передачи реализации данной задачи Консультанту по карьере.

В рамках Услуги “Создание резюме кандидата без участия кандидата (для кандидатов с высокой степенью занятости)” абсолютно всю работу по созданию резюме кандидата выполняет Консультант по карьере.

Передав Консультанту по карьере весь объем данной работы, кандидат получает возможность сосредоточиться на текущей работе без необходимости выделять время и самостоятельно погружаться во все детали поиска работы.

В результате взаимодействия Консультанта по карьере и кандидата, кандидат будет получать приглашения на собеседования на вакансии высокого уровня и кандидат получит возможность выбрать самое лучшее Предложение о работе на условиях, соответствующих его (кандидата) профессиональным, карьерным и финансовым амбициям.

Создание резюме в виде Презентации

Компания-прямой работодатель, как правило, запрашивает у кандидата Резюме в виде Презентации, после успешного прохождения кандидатом первого собеседования, для прохождения кандидатом второго и последующих собеседований на управленческую вакансию. Однако Резюме в виде Презентации всегда необходимо подготовить заранее.

В рамках Услуги «Создание Резюме в виде Презентации», на основании представленной кандидатом информации, мы создаем для кандидата (клиента) его Резюме в виде Презентации, содержащей мультимедийные объекты: текст, числа, графику и т.д.

Компания-прямой работодатель запрашивает у кандидата Резюме в виде Презентации, потому что:

Использует запрос к кандидату на создание его (кандидата) Резюме в виде Презентации, как дополнительный элемент отбора кандидатов на топовые вакансии;

При запросе к кандидату на создание Резюме в виде Пре-

зентации, компания-прямой работодатель, как правило, просит сделать акцент на проекты, реализованные кандидатом. Поэтому в Резюме в виде Презентации в основном аккумулируется информация о реализованных кандидатом Проектах;

Резюме кандидата в виде Презентации, зачастую, необходимо рекрутеру компании-прямого работодателя для того, чтобы наиболее эффективно презентовать кандидатуру кандидата потенциальному вышестоящему руководству кандидата или акционерам компании-прямого работодателя.

В рамках Услуги «Создание Резюме в виде Презентации» осуществляется оптимизация текста презентуемой информации именно для Резюме в формате Презентации, осуществляется структурирование данных, осуществляется выделение ключевых и смысловых факторов, чтобы информация, представленная в Резюме в виде Презентации, была максимально понятной и убедительной для компании-прямого работодателя.

При создании Резюме кандидата в виде Презентации используются следующие составные элементы и источники информации:

Текст резюме кандидата;

Диаграммы, графики и схемы – дополнительные доказательства убедительности резюме кандидата;

Иллюстрации (например, фотографии реализованных строительных объектов, выставочных стендов на выставках и т.д.).

На основании этих данных, для кандидата создается интересное, практичное, емкое, эмоциональное Резюме в виде Презентации.

Резюме в виде Презентации – это средство визуального представления данных и инструмент убеждения кандидатом компании-прямого работодателя о соответствии кандидата требованиям интересующей его (кандидата) топовой вакансии в компании-прямого работодателя.

Создание Резюме для Профессиональных соцсетей

Создание резюме для размещения в профессиональной соцсети для делового общения, поиска работы и подбора персонала – является важным этапом поиска работы кандидатом.

В резюме для профессиональной соцсети основной акцент делается на ключевые навыки кандидата, описанные краткими словосочетаниями.

Резюме для будущих инновационных областей и профессий в соответствии с тенденциями и трендами рынка труда

Резюме для будущих инновационных областей и профессий в соответствии с тенденциями и трендами рынка труда – документ, которым должен располагать каждый кандидат, для которого важно всегда быть востребованным на рынке труда. Реальность рынка труда такова, что многие традиционные профессии видоизменяются, а иногда полностью меняются и трансформируются. При этом появляется много новых профессий и сфер деятельности, которые раньше невозможно было даже представить. Соответственно, кандидат, который хочет быть востребованным на рынке труда, вне зависимости от любых изменений на рынке труда, должен заранее готовиться к тому, чтобы быть востребованным в инновационных областях и профессиях в соответствии с тенденциями и трендами рынка труда.

Умение опередить время и заглянуть в будущее профессий, областей деятельности очень важно для современного

кандидата. Чтобы быть и всегда оставаться востребованным профессионалом на рынке труда, кандидату важно понимать текущие запросы рынка труда, уметь своевременно и эффективно осваивать новые знания и навыки. Необходимо уметь оказаться в нужное время в нужной компании и быть именно тем кандидатом, который нужен компании-прямому работодателю.

Стать кандидатом, который подходит под все параметры будущих инновационных областей и профессий в соответствии с тенденциями и трендами рынка труда, многим кажется невозможным, однако это реально. Реально это сделать именно с помощью Консультанта по карьере.

Понимая тренды и тенденции развития рынка труда, мы большое внимание уделяем формированию четкого представления у кандидата, куда и как ему (кандидату) следует направить свои усилия, каким образом развивать свою экспертизу для того, чтобы не просто быть востребованным профессионалом сейчас, но и остаться таковым в будущем. Результатом такой работы с кандидатом является создаваемое для кандидата Резюме для будущих инновационных областей и профессий в соответствии с тенденциями и трендами рынка труда, которые (инновационные области и профессии) сейчас только зарождаются.

Кандидаты, строящие карьеру, опираясь только на имеющийся у них опыт работы – ориентированы именно и только на настоящее. В современной действительности – этого уже не достаточно. Важно мыслить с учетом ближайших и отдаленных перспектив развития будущих инновационных областей и профессий в соответствии с тенденциями и трендами рынка труда. Роботозамещение, разработка самоуправляемых автомобилей (беспилотных автомобилей), кассы самообслуживания и т.д. – это уже современная реальность.

Поэтому проактивное мышление дает огромное преимущество тем кандидатам, кто планирует свою карьеру и рассчитывает на успех и в настоящем, и в будущем. Кандидаты, которые находятся в поисках новых перспектив, хотят открыть для себя новые возможности, найти новые сферы для приложения своих знаний, навыков и умений, могут реализовать поставленные задачи, только обратившись к Консультанту по карьере.

Сейчас, в период интенсивного развития технологий, когда новые знания появляются и внедряются в жизнь с невероятной быстротой, рождаются и стремительно развиваются совершенно новые области деятельности, вполне закономерно возникновение принципиально новых профессий, которые не имели аналогов в прошлом. Новые профессиональные вызовы и потребности жизни требуют появления соот-

ветствующих профессионалов, востребованных в будущих инновационных областях и профессиях, умеющих решать новые задачи и владеющих новыми технологиями и подходами.

Ряд будущих инновационных областей и профессий уже существуют, ряд будущих инновационных областей и профессий – только зарождаются. Для тех кандидатов, кто имеет обширные и разносторонние знания, имеет какие-либо уникальные знания или навыки, или делает что-то, что представляет уникальную ценность на рынке труда, есть возможность проявить себя как уникального профессионала.

Сегодня можно и менять профессию, тогда, когда этого захочется, и осваивать сразу несколько областей, исходя из личных предпочтений и внешнего спроса на рынке труда. Сегодня все больше кандидатов находят в себе новые творческие силы, профессиональные и карьерные возможности для самореализации и воплощения в реальность собственных представлений о том, что они ждут от собственной профессии и карьеры. И Консультант по карьере помогает им в этом.

Кандидаты уже сейчас часто имеют возможность в зависимости от собственного желания по несколько раз менять и работу, и профессию, а, зачастую, и локацию работы, а, со-

ответственно, и образ жизни. И все это в лучшую сторону. Это открывает великолепные возможности для самореализации кандидатов, которые любят здоровый риск и новизну, не боятся перемен и стремятся быть на пике спроса в качестве кандидатов.

Консультант по карьере, профессионально занимаясь рынком труда и хорошо зная его новейшие тенденции и тренды, наблюдает растущий спрос компаний-прямых работодателей на найм сотрудников для будущих инновационных областей и профессий, многие из которых пока даже не имеют названий и четких границ. Наиболее передовые компании-прямые работодатели уже сейчас находятся в поисках сотрудников, которые помогут в будущем компаниям-прямым работодателям оставаться в числе лидеров отрасли, сотрудников, которые смогут придать бизнесу компаний-прямых работодателей новый импульс развития и инновационный дух.

Чтобы успевать за меняющейся реальностью, современному кандидату необходимо постоянно осваивать новые знания. При этом осваивая новую, инновационную профессию, кандидату следует иметь в виду, что в реальности будут востребованы только конкретные навыки и умения решать бизнес-задачи, принося пользу бизнесу компаний-прямых работодателей. Чтобы кандидатам понимать, в каком направле-

нии двигаться, чтобы быть в курсе развития тех профессиональных областей, кандидаты в которых будут востребованы в ближайшем и отдаленном будущем, для таких кандидатов важно обращаться за помощью к Консультанту по карьере.

Важнейшим инструментом для кандидата, принявшего решение попробовать себя в новой, инновационной области или профессии в соответствии с тенденциями и трендами развития рынка труда, является созданное, продуманное, привлекающее внимание и вызывающее интерес резюме (Резюме для будущих инновационных областей и профессий в соответствии с тенденциями и трендами рынка труда).

Именно Резюме для будущих инновационных областей и профессий является тем документом, который увидит рекрутер кадрового агентства и рекрутер компании-прямого работодателя, у которых (рекрутеров) должно возникнуть стремление встретиться с таким уникальным кандидатом, и когда и если все успешно складывается, пригласить такого кандидата на работу в компанию-прямого работодателя. Такое благоприятное стечение обстоятельств возможно с помощью Консультанта по карьере. Создание Резюме для будущих инновационных областей и профессий в соответствии с тенденциями и трендами рынка труда требует применения особых подходов и особых технологий, которыми владеет только Консультант по карьере.

Мы создаем для кандидатов Резюме для будущих инновационных областей и профессий, которые (резюме) презентуют кандидатов наилучшим образом, отразят сильные стороны, уникальность и эффективность (кандидатов), а также покажут (резюме) ту пользу, которую кандидаты смогут принести бизнесу компаний-прямых работодателей. Как бы ни были необычны и редки увлечения, умения и навыки кандидатов, мы создадим для кандидатов яркие, сбалансированные, выверенные и информационно-наполненные резюме, которые будут вызывать позитивный интерес у рекрутеров кадровых агентств и компаний-прямых работодателей.

Создание резюме в Корпоративном формате

Многие компании-прямые работодатели обязывают своих сотрудников (а также кандидатов на вакансии) создавать свои резюме в корпоративных форматах компаний-прямых работодателей.

С одной стороны это создает единую корпоративную форму оформления резюме сотрудников, с другой стороны компании-прямые работодатели используют резюме сотрудников в чисто практических целях:

Приложение резюме сотрудников в качестве пакета документов, подаваемых на получение лицензий на какие-либо виды деятельности, потому что, как правило, одним из обязательных условий для получения лицензий, является наличие в штате компании-компания прямого работодателя руководителей необходимого образования, опыта и квалификации;

Приложение резюме кандидатов в качестве пакета документов, подаваемых на участие в тендерах. Потому что положительное решение о выборе той или иной компании-прямо-

го работодателя в рамках тендера, принимается, в том числе, на основании наличия в штате компании-прямого работодателя руководителей необходимого образования, квалификации и опыта работы.

Поэтому, работая с резюме сотрудников, оформленными только в корпоративном формате резюме компании-прямого работодателя, многие компании-прямые работодатели рассматривают и резюме кандидатов на руководящие вакансии только в принятом в компании-прямом работодателе корпоративном формате. Кандидату на управленческую вакансию отправляется пустая корпоративная форма резюме, в которую кандидат должен внести информацию из своего резюме.

Корпоративные форматы резюме сильно отличаются визуально, по структуре наполнения и т.д., поэтому кандидату приходится каждый раз вносить информацию из своего резюме в корпоративный формат резюме компании-прямого работодателя в соответствии с корпоративным форматом резюме каждой из компаний-прямых работодателей.

Консультант по карьере помогает создать резюме кандидата в корпоративном формате резюме компании-прямого работодателя, в которой открыта заинтересовавшая кандидата управленческая вакансия.

Создание Сопроводительного письма к резюме

Сопроводительное письмо к резюме пишется, когда надо обозначить информацию, которая не вписывается в резюме.

Например, когда кандидат заинтересован в смене профессиональной деятельности, хочет найти работу с определенным территориальным месторасположением, заинтересован в частичной занятости и т.д.

Сопроводительное письмо к резюме также пишется, когда кандидат, по рекомендации, направляет свое резюме напрямую, например, Директору по персоналу или Начальнику отдела по подбору персонала, или Руководителю структурного подразделения, где кандидат хочет работать.

Резюме кандидата имеет значительные преимущества, потому что компании-прямые работодатели заинтересованы в найме высококвалифицированных руководителей и резюме кандидата с Сопроводительным письмом позволяет подчеркнуть заинтересованность кандидата в управленческой вакансии и его (кандидата) мотивацию на работу именно в данной компании-прямом работодателе.

Создание письма после собеседования

Письмо после собеседования является дополнительным подтверждением рекрутеру о заинтересованности кандидата в предлагаемой топовой вакансии. Ключевой момент в написании Письма после собеседования заключается с одной стороны, в том, чтобы подтвердить интерес кандидата к управленческой вакансии, а с другой стороны, чтобы не показать излишней заинтересованности кандидата в управленческой вакансии.

В поиске работы – главное это соблюдение баланса. Некоторое форсирование принятия решения о найме кандидата на управленческую вакансию допустимо, но оно должно быть очень сбалансировано и аргументированно.

Компания-прямой работодатель, принимая решение о найме кандидата, руководствуется не столько и не только настойчивостью кандидата, сколько руководствуется представлением кандидатом дополнительных аргументов, почему именно его (кандидата) найм на открытую управленческую вакансию будет оптимальным.

Одним из таких аргументов является Письмо после собеседования, которое направляется кандидатом рекрутеру кадрового агентства или рекрутеру компании-прямого работодателю с акцентированием внимания в Письме после собеседования на те критерии, важные для компании-прямого работодателя, которые являются определяющими при найме кандидата именно на заинтересовавшую кандидата управленческую вакансию.

Процесс поиска работы это целая система формальностей и ожиданий. Письмо после собеседования – один из важнейших элементов, влияющих на принятие компанией-прямым работодателем положительного решения о найме кандидата на управленческую вакансию.

Рекомендательные письма

Рекомендательное письмо – письменный отзыв о кандидате со стороны его бывшей компании-прямого работодателя либо бизнес-партнера с профессиональной точки зрения. С помощью рекомендаций будущая компания-прямой работодатель может увидеть более четкую картину профессиональной деятельности кандидата, узнать мнение о нем как о кандидате со стороны бывших коллег (вышестоящих руководителей, команды в подчинении, акционеров компании-прямого работодателя), которые с ним (кандидатом) работали. Наличие рекомендательных писем говорит об основательности кандидата и является показателем статуса.

Каждый кандидат должен подготовить список рекомендателей, которые смогут дать ему (кандидату) рекомендации и подписать Рекомендательные письма, в случае смены им (кандидатом) работы и поиска им (кандидатом) новой работы. Поэтому подготавливать Рекомендательные письма надо заранее, даже, когда и если кандидат продолжает работать.

В том числе, необходимо получить Рекомендательные письма из компаний-прямых работодателей, из которых кандидат уже уволился, даже давно, несколько лет назад. Необходимо найти контакты бывших вышестоящих руководи-

лей (возможно, они до сих пор работают в компании-прямом работодателе) и получить у них (бывших вышестоящих руководителей) Рекомендательные письма. Иногда контакты устаревают или теряются, в этом случае только наличие Рекомендательных писем может подтвердить успешный опыт работы кандидата.

Необходимо иметь по 3 Рекомендательных письма (при необходимости с каждого места работы):

От непосредственного вышестоящего руководителя (плюс от второго непосредственного вышестоящего руководителя при матричной структуре компании);

От клиента;

От коллеги.

Данные Рекомендательные письма нужно иметь для того, чтобы, при необходимости, иметь выбор, чтобы выбрать 2-3 наиболее подходящих Рекомендательных писем в зависимости от компании-прямого работодателя и управленческой вакансии.

Однако написание Рекомендательных писем вызывает у кандидата трудности, с чего начать и что писать, чтобы Реко-

мендательные письма были не похожи друг на друга и максимально точно отражали профессиональные достижения кандидата.

Когда и если кандидат продолжает работать, перед началом поиска работы, необходимо заранее подготовить проекты Рекомендательных писем, которые останется только подписать у вышестоящего руководителя, если кандидат примет решение об увольнении из компании-прямого работодателя.

Потому что если компания-прямой работодатель будет сокращать должность кандидата или компания-прямой работодатель захочет уволить кандидата, или кандидат захочет уволиться сам, чтобы найти более интересную и высокооплачиваемую работу, то у кандидата элементарно может не быть времени на составление Рекомендательных писем, поэтому важно быть предусмотрительными и проактивными и подготовить проекты Рекомендательных писем заранее.

Рекомендательное письмо – действенный инструмент продвижения кандидатуры кандидата на рынке труда. Кандидат с хорошим отзывом с предыдущего места работы имеет гораздо больше преимуществ перед другими кандидатами на топовые вакансии и более привлекателен для компании-прямого работодателя с профессиональной точки зрения.

Наличие Рекомендательных писем позволяет показать успешность кандидата и значительно повысить его (кандидата) конкурентоспособность на рынке труда.

Вакансии

На многих сайтах по поиску работы и подбору персонала очень много топовых (управленческих) вакансий без указания компаний прямых-работодателей (то есть идет просто общее описание, например, крупный российский банк, международная FMCG-компания и т.д.).

Компании-прямые работодатели не указывают свои названия, потому, что такие компании прямые-работодатели ищут замену работающим руководителям. Однако поскольку такие руководители продолжают в компаниях-прямых работодателях работать, для исключения ситуации их демотивации, а также того, чтобы такие руководители в коммерческом сегменте не препятствовали своему увольнению/сокращению, компании-прямые работодатели предпочитают осуществлять поиск кандидатов на данные должности конфиденциально.

Поэтому, вне зависимости от того, насколько должность кандидата в текущей компании-прямом работодателе является высокой, стабильной, вне зависимости от того, насколько акционеры бизнесов подчеркивают значимость кандидата для их бизнеса, всегда есть вероятность того, что одновременно, конфиденциально, кандидату ищут замену. Этим

и продиктовано значительно количество топовых вакансий без указания названий компаний-прямых работодателей.

Поэтому, если кандидат не хочет оказаться в ситуации неожиданного увольнения/сокращения, заранее, вне зависимости, от его самой высокой и самой стабильной должности, кандидату необходимо обращаться за Карьерным Консалтингом (Поиск работы “Под Ключ”/Все включено), чтобы иметь, по сути, своего рода “запасной аэродром”, План Б, образно говоря, страховку от безработицы, и Гарантии того, что вне зависимости от того, как поведет себя с кандидатом его (кандидата) нынешняя компания-прямой работодатель, с помощью Консультанта по карьере, кандидат сможет получить, Предложение о работе от другой компании-прямого работодателя.

Ряд вакансий, например, Генеральный директор, Операционный директор, Коммерческий директор по продажам и маркетингу, Председатель Правления банка и т.д., почти никогда не объявляются на открытом рынке труда.

Это связано с тем, что информация об открытии вакансии такого уровня, если бы таковая была размещена, означала бы, что в соответствующем бизнесе свободны ключевые позиции, что означает наличие серьезных внутренних проблем в руководстве компании-прямого работодателя.

Более того, например, открытое объявление о подборе кандидатуры кандидата на должность, предполагающую вывод компании из кризиса, означает, что бизнес компании, открывшей такую вакансию, находится в критическом положении. Делать такие заявления для компании – значит, в дополнение к существующим у них сложностям, создавать дополнительные риски, снижать рыночную цену собственных акций и нарушать нормальное взаимодействие с контрагентами и деловыми партнерами. Именно поэтому позиции такого уровня публично не объявляются вакантными.

Только Консультант по карьере владеет самой актуальной информацией о том, какие именно, в каких компаниях-прямых работодателях в настоящее время открыты вакансии такого высокого уровня или могут открыться в ближайшее время. При этом в действительности сам факт открытия таких вакансий абсолютно не означает, что в данных компаниях-прямых работодателях имеются серьезные проблемы. Напротив, это показатель активного поиска решения имеющихся кадровых и бизнес-задач и показатель усилий акционеров, прикладываемых в направлении всестороннего улучшения качества работы компаний.

Имея значительный круг общения среди акционеров бизнесов Консультант по карьере получает из первых рук самую

свежую соответствующую информацию, которая, как правило, сопровождается запросом о подборе подходящего кандидата на вакансию. И хотя поиск кандидатов на позиции, открывающиеся в бизнесе, не является основной сферой деятельности Консультанта по карьере, когда и если у Консультанта по карьере есть возможность оказать содействие акционерам компаний-прямых работодателей в подборе подходящих кандидатов, то такое содействие оказывается. Акционеры часто предпочитают обращаться по таким вопросам именно к Консультанту по карьере, мнению которого доверяют.

Консультант по карьере имеет возможность изучить кандидата (соискателя на вакансию) внимательно, детально и досконально, и понять его потенциал и возможности. В случае, если такого кандидата можно рекомендовать к встрече с акционером компании-прямого работодателя, то Консультант по карьере направляет такого кандидата на рассмотрение акционеру компании-прямого работодателя.

Акционеры компаний-прямых работодателей высоко ценят и многократно больше доверяют мнению именно Консультанта по карьере.

Именно кандидаты, прошедшие карьерное консультирование и карьерный коучинг имеют возможность быть ре-

комендованными на соответствующие топовые вакансии в крупнейших компаниях-прямых работодателях.

Предзаказ на вакансии

Это опция ориентирована на топ-менеджеров, направляющих свое резюме Консультанту по карьере со следующей просьбой: Имейте мое резюме ввиду/Направляю Вам свое резюме на будущее/Направляю Вам свое резюме на всякий случай/Направляю Вам свое резюме на случай появления вакансий и т.д.

Такие кандидаты могут воспользоваться опцией “Предзаказ на вакансии”; проактивный подход; уникальная опция откликнуться на вакансии еще до того, как они (вакансии) будут заявлены на открытом рынке труда. Возможность сделать Предзаказ на вакансии предоставляется только после полноценной подготовки кандидата в рамках консалтинговых услуг (Поиск работы “Под ключ”/Все включено).

Вакансии на современном рынке труда

В настоящее время все больше и больше говорят о новой технической эволюции; все более активное внедрение продуктов робототехники, робототехнических решений и технологий в традиционные офисные бизнес-процессы.

То, как это скажется на количестве вакансий, будет зависеть от компаний-прямых работодателей; насколько активно они будут внедрять продукты робототехники, робототехнические решения и технологии; однако, если действительно все будет происходить так, как предполагают (активное использование технологий), вакансий станет меньше. Яркий тому пример: кассы самообслуживания и беспилотные автомобили. Постепенно все новые технологии будут все более активно использоваться в традиционных офисных бизнес-сферах деятельности.

Отклики на вакансии могут просмотреть через 3-4 недели после отклика на вакансию. Это притом, что компания-прямой работодатель вроде как заинтересована в том, чтобы закрыть вакансию побыстрее. Это (просмотр откликов на вакансию через 3-4 недели с момента откликов на вакансию)

связано с огромным количеством откликов (присланных резюме) на вакансию.

Количество откликов на новую вакансию часто исчисляется десятками уже в первые 15 минут после размещения вакансии. В дальнейшем, суммарное количество откликов на 1 вакансию может составлять несколько тысяч откликов (присланных резюме) на вакансию.

Управленческих вакансий стало мало. Это связано с тем, что собственники вернулись к управлению своим бизнесом и заменили нанимаемых руководителей. Соответственно количество управленческих вакансий сократилось. Успешный поиск работы для кандидатов возможен только с помощью Консультанта по карьере. В ситуации дефицита управленческих вакансий, это утверждение верно вдвойне.

Актуальность топовых вакансий в коммерческом бизнесе

В интересах соискателя (топ-менеджера), оценивается, насколько та или иная вакансия актуальна и действительно предполагается к закрытию.

Это позволяет продвигать кандидатуру соискателя (топ-менеджера) на вакансии наиболее оптимальным способом; по возможности, не тратя время на вакансии, которые изначально не предполагались к закрытию, а продвигая кандидатуру соискателя (топ-менеджера) на реальные вакансии.

Именно Консультант по карьере владеет информацией, какие вакансии являются реальными, а какие вакансии являются формальными (рекламными).

Также Консультант по карьере таким образом выстраивает позиционирование кандидата на рынке труда, чтобы вакансии открывались конкретно для кандидатуры соискателя; даже, если вакансии отсутствуют, чтобы резюме соискателя (топ-менеджера) было бы настолько убедительным, чтобы компании-прямые работодатели были бы готовы открывать новые вакансии, только, чтобы вакансия была бы инте-

ресна кандидату и чтобы в случае поступления Предложения о работе – соискатель (топ-менеджер) принял бы данное Предложение о работе.

Внутрикорпоративный конкурс на вакансию

Появление внутрикорпоративной вакансии высокого уровня в крупной компании-прямом работодателе всегда является событием, которое дает надежду многим сотрудникам, желающим сделать следующий шаг в карьере. У такой надежды есть основания – компания-прямой работодатель часто предпочитает закрывать внутрикорпоративные вакансии, прежде всего, своими сотрудниками, которые успели показать себя в работе, стали частью команды, смогут тут же приступить к работе и которым не будет требоваться длительный период адаптации на новом месте работы. С точки зрения компании-прямого работодателя есть и иные причины (не определяющие, но значимые) найти кандидата на открывшуюся новую управленческую вакансию внутри компании.

Зачастую компании-прямые работодатели, прежде чем искать кандидата на открытом рынке труда, чаще всего, вначале объявляют внутрикорпоративный конкурс на руководящую вакансию. Конкурс может иметь как публичный (когда объявление об открытии вакансии делается на корпоративном портале компании-прямого работодателя и/или рас-

сылается по электронной почте всем сотрудникам компании-прямого работодателя), так и закрытый характер (когда рассматриваются всего несколько заранее намеченных кандидатов). В любом случае, руководитель, стремящийся к дальнейшему карьерному росту, должен быть в любое время готов к открытию новых управленческих вакансий и принять меры к тому, чтобы использовать удачный случай для собственного продвижения по карьерной лестнице.

Если конкурс на внутрикорпоративную вакансию уже объявлен, или в компании-прямом работодателе идут активные разговоры о возможности кадровых перестановок, то это – сигнал для тех руководителей, кто желает карьерного развития внутри компании-прямого работодателя. При этом перед кандидатом встает много важнейших вопросов:

Объявлять ли о своем желании принять участие во внутрикорпоративном конкурсе на вакансию немедленно или дождаться приглашения от компании-прямого работодателя;

Какие шаги предпринять и от каких шагов лучше воздержаться при отклике на внутрикорпоративную вакансию;

Как обосновать свое (кандидата) соответствие требованиям топовой вакансии и объяснить мотивацию на занятие вакантной руководящей должности;

Какие документы и/или рекомендации кандидату необходимо предоставить при отклике на внутрикорпоративную вакансию;

Как вести себя в период конкурса на внутрикорпоративную вакансию;

Как кандидату увеличить свои шансы на получение Предложения о работе на внутрикорпоративную вакансию;

Как выиграть во внутрикорпоративном конкурсе на вакансию.

В отношении всех этих вопросов кандидат на внутрикорпоративную вакансию должен иметь четкое видение. При этом, при самостоятельном отклике кандидата на внутрикорпоративную вакансию, существует много ошибок, которые совершает кандидат, который хочет самостоятельно занять открывшуюся внутрикорпоративную вакансию.

В результате, когда руководитель самостоятельно, без должной подготовки, откликается на внутрикорпоративную вакансию, в большинстве случаев, такого руководителя отклоняют, и проигрывают все – и руководитель, который самостоятельно стремился занять данную внутрикорпоратив-

ную вакансию, но которого (кандидата), при самостоятельном отклике на внутрикорпоративную вакансию – отклонили, и компания-прямой работодатель, которого руководитель, при самостоятельном отклике на внутрикорпоративную вакансию не смог убедить, что подходит на соответствующую вакансию, и соответственно, компания-прямой работодатель вынуждена притормаживать развитие бизнеса в отсутствие подходящего кандидата, а также тратить время, силы и деньги на поиск кандидатов вне компании-прямого работодателя.

Такой поиск не потребовался бы, а компания-прямой работодатель получила бы в лице своего сотрудника, который претендовал на открывшуюся внутрикорпоративную вакансию, прекрасного кандидата, который в итоге был бы принят на внутрикорпоративную вакансию, если бы данный кандидат обратился к Консультанту по карьере.

Именно и только Консультант по карьере, правильно определяя действия кандидата, помогая кандидату действовать своевременно, эффективно и последовательно, и не делать неверных шагов, уводящих его от цели, помогает кандидату занять кандидату желаемую вакансию в компании-прямом работодателе кандидата.

Консультант по карьере обладает необходимыми знания-

ми и навыками, способен дать точные, работающие рекомендации по всем шагам для тех руководителей, кто не просто работает в компаниях-прямых работодателях в течение рабочего дня, но и желает добиться большего в плане должности, вознаграждения, бонусной программы, а также получить возможность расширить свою экспертизу, выйти на новый уровень работы.

Потому что компания-прямой работодатель настолько привыкает видеть кандидата, выполняющего одну и ту же работу, что надо приложить экстраординарные усилия, чтобы кандидат в глазах работодателя воспринимался по-новому.

Именно и только Консультант по карьере может представить кандидата его (кандидата) текущей компании-прямо-му работодателю, с самой лучшей стороны, поможет раскрыть новые положительные стороны и новизну кандидата, даже если кандидат работает в компании-прямом работодателе давно.

Наша задача – чтобы компания-прямой работодатель рассматривала данного кандидата как самого первого, приоритетного и самого перспективного претендента на вакансию, и, в итоге, приняла (компания-прямой работодатель) решение о назначении кандидата на открывшуюся внутрикорпоративную вакансию.

Консультант по карьере поможет кандидату успешно пройти период вхождения в должность, наладить отношения с вышестоящим руководством и коллегами, в его (кандидата) новом качестве на более высокой внутрикорпоративной должности, справиться с текущими задачами, расставить приоритеты и принять первые и дальнейшие правильные решения.

Чтобы занять интересующую внутрикорпоративную вакансию и сделать следующий шаг в карьере, кандидату нужно готовиться и быть к этому готовым заранее. Консультант по карьере обучает кандидатов, как действовать для того, чтобы успешно сделать следующий шаг в карьере в контексте успешного дальнейшего профессионального и карьерного развития.

Собеседование для топ-менеджера

Собеседование кандидата (топ-менеджера) с компанией-прямым работодателем – очень важно.

Резюме – это способ быть приглашенным на собеседование, но не способ его пройти. Поэтому успешное прохождение собеседования имеет важнейшее значение для успешного поиска работы. От кого работодатель узнает первую информацию о кандидате – от самого кандидата.

В процессе собеседования для кандидата важно учиться; успешно учиться можно только по итогам получения обратной связи от рекрутера; рекрутер кадрового агентства или компании-прямого работодателя никогда не предоставляет кандидату объективной обратной связи после собеседования; поэтому, при самостоятельном поиске работы, вне зависимости от того, сколько собеседований прошел кандидат, кандидат научиться прохождению собеседования не может, потому что нет объективной обратной связи от рекрутера кадрового агентства или компании-прямого работодателя.

Предусмотреть такую ситуацию можно только посредством прохождения тестового собеседования (тренировки собеседования). Многие кандидаты не воспринимают все-

рьёз собеседование с рекрутером. И с явным пренебрежением отвечают на вопросы с психологической подоплекой или вообще считают такие вопросы своеобразными. Да, вопросы на собеседовании – своеобразные. Мало того, их задают всем подряд, никакой уникальности, никакого индивидуального подхода. Задача таких вопросов – спровоцировать. Так или иначе, ответы на них формируют впечатление о соискателе (топ-менеджере) в глазах работодателя.

Работодателю важно знать, как поведет себя потенциальный сотрудник в различных ситуациях, и именно это во многом определяет выбор, а не только профессиональные навыки кандидата. Собеседование – это самое главное, всё решается именно на нем, в реальном времени.

Консультант по карьере обучает, как правильно отвечать на вопросы на собеседовании, и какие подводные камни скрыты в них, и также меняет подходы кандидата к прохождению собеседования. Таким образом, у кандидата на собеседовании есть запас прочности, свобода маневра. Кандидат, в переговорах с кадровым агентством и/или компанией-прямым работодателем сможет выбирать, быть на равных условиях в переговорах. Кто справится с этой задачей в жестких условиях, приобретет бесценный опыт и сможет выйти на новый уровень успешности прохождения собеседования.

Рекрутеры (к тому, чтобы проводить собеседования с кандидатами) и кандидаты (при самостоятельном поиске работы; к тому, чтобы проходить собеседования с рекрутерами) – подготовлены не одинаково.

Рекрутеры получают специализированное образование для того, чтобы всесторонне и полно оценивать кандидатов на собеседованиях, а в процессе работы – рекрутеры постоянно пополняют свои знания и методики.

Кандидаты (при самостоятельном поиске работы) не подготовлены к прохождению собеседований (хотя зачастую им самим может казаться, что они готовы к прохождению собеседований).

Успешный поиск работы кандидатами осуществляется под руководством, при непосредственном участии и с помощью Консультантов по карьере.

Тренировка эффективных (правильных) ответов на интервью (собеседовании) на вопросы рекрутера

Тренировка эффективных (правильных) ответов на интервью (собеседовании) на вопросы рекрутера является эффективным способом подготовки кандидата к прохождению собеседования с рекрутером кадрового агентства или компании-прямого работодателя, значительно увеличивающим шанс кандидата на управленческую вакансию успешно пройти все этапы собеседования на управленческую вакансию и получить Предложение о работе.

Отличное впечатление о кандидате со стороны рекрутера кадрового агентства или компании-прямого работодателя, которое было создано превосходным резюме – созданным под руководством и с помощью Консультанта по карьере, – потребует (впечатление) дальнейшего подтверждения во время собеседования кандидата с рекрутером кадрового агентства или рекрутером компании-прямого работодателя.

Приглашение на собеседование означает, что перед кан-

дидатом стоит ответственная задача продемонстрировать свои опыт, знания и навыки, отраженные в резюме и имеющие значение для успешной работы на соответствующей руководящей вакансии, произвести позитивное впечатление на лиц, принимающих решение о найме кандидата на вакансию, выгодно запомниться на фоне других кандидатов и, в итоге, получить Предложение о работе.

Рекрутеру кадрового агентства или компании-прямого работодателя необходимо убедиться, что кандидат обладает профессиональными и личностными качествами, отраженными в резюме, соответственно, со стороны кандидата должны быть приложены все усилия, чтобы показать себя с наилучшей стороны и не допустить ошибок, отвечая на возможные неожиданные вопросы на собеседовании. Такая подготовка кандидата возможна только под руководством Консультанта по карьере.

Собеседование – это экзамен, который невозможно сдать на «отлично» без хорошей предварительной подготовки. И чем выше вакансия, на которую претендует кандидат, тем более тщательному изучению будет подвергаться личность кандидата, и, соответственно, тем более глубокой должна быть подготовительная проработка тем, которые могут быть затронуты на собеседовании.

Название формата встречи – собеседование – предполагает диалог между сторонами. Целью собеседования для рекрутера кадрового агентства или компании-прямого работодателя является сбор интересующей в рамках собеседования информации о кандидате, его профессиональных и личных качествах. Время собеседования ограничено, поэтому рекрутер будет настроен на получение максимума сведений, как с помощью прямых вопросов на собеседовании, так и с использованием специальных приемов сбора информации, применяемых в устной беседе на собеседовании.

Кандидат должен быть готов эффектно, эффективно и ярко рассказать о себе, ответить на вопросы на собеседовании, в том числе, на неожиданные вопросы на собеседовании, эффективно отреагировать на возможные провокационные заявления, которые могут быть осознанно сделаны рекрутером на собеседовании с целью увидеть реакцию кандидата. Любые, даже, на первый взгляд, самые обычные вопросы на собеседовании, задаваемые рекрутером, направлены на то, чтобы получить о кандидате максимум информации на собеседовании. Опытный рекрутер обладает накопленным годами умением добывать любые сведения путем сопоставления незначительных фактов, оговорок, зацепившись за случайное слово кандидата, опираясь на детали, которые лежат на поверхности, и, на первый взгляд, не имеют значения.

Консультант по карьере обрабатывает с кандидатом варианты правильных ответов на многочисленные возможные вопросы во время собеседования и учит тому, как правильно обходить «подводные камни» в виде вопросов с подтекстом на собеседовании. Ведь личный опыт кандидата о прохождении собеседования очень часто представляет из себя набор стереотипов о прохождении собеседования, которые сформировались за период самостоятельных попыток кандидата самостоятельно найти работу. Многие кандидаты убеждены в своем умении проходить собеседование, делая выводы об успешности собеседования на основании того, в какой атмосфере прошло собеседование и насколько дружелюбен был рекрутер.

Однако успешность прохождения собеседования оценивается исключительно по его результату, а именно – сделали ли кандидату в итоге Предложение о работе. Советы друзей и коллег для кандидата практически бесполезны, поскольку их познания в данном вопросе ограничены исключительно их личным опытом и суждениями. Кроме того, реальность рынка труда постоянно меняется, возникают новые требования к кандидатам на вакансии, новые представления об идеальном кандидате на руководящую вакансию, новые методы ведения собеседования.

Успешность прохождения собеседования оценивается ис-

ключительно по его результату, а именно – по факту приглашения кандидата на следующее собеседование и получения им (кандидатом) Предложения о работе. Первое собеседование кандидата с рекрутером кадрового агентства или компании-прямого работодателя крайне важно в контексте дальнейшего развития профессионального взаимодействия кандидата с рекрутером кадрового агентства или компании-прямого работодателя, поскольку именно оно (первое собеседование) формирует впечатление, которое будет сложно изменить впоследствии. Современное многообразие методов ведения собеседования и уникальность ситуации каждого собеседования не позволяет кандидату предвидеть то, что ждет его на собеседовании и самостоятельно подготовиться к возможным поворотам диалога на собеседовании с рекрутером кадрового агентства или рекрутером компании-прямого работодателя.

Однако воспользовавшись помощью Консультанта по карьере, имеющего уникальный многолетний опыт во всех областях связанных с поиском работы для кандидатов (топ-менеджеров), и находящегося в курсе всех современных методик и особенностей проведения собеседований в компаниях-прямых работодателях, вполне реально существенно снизить степень непредсказуемости собеседования и заранее подготовиться к любым вопросам на собеседовании и ситуациям на собеседовании.

Тренировка эффективных (правильных) ответов на вопросы рекрутера на собеседовании – это всесторонняя подготовка кандидата, проводимая Консультантом по карьере, и позволяющая кандидату успешно пройти собеседование на вакансию и получить желаемое Предложение о работе.

В рамках услуги “Тренировка эффективных (правильных) ответов на интервью (собеседовании) на вопросы рекрутера” проговариваются вопросы на собеседовании и ответы на них, которые включают информацию о том, о чем кандидата в том или ином формате могут спросить на собеседовании. Консультанту по карьере известны технологии ведения беседы на собеседовании, методы сбора информации о кандидате на собеседовании, применяемые рекрутерами кадровых агентств и рекрутерами компаний-прямых работодателей. Поэтому большинство ситуаций, с которыми кандидат может столкнуться во время собеседования, заранее отрабатываются и тренируются в контексте Услуги “Тренировка эффективных (правильных) ответов на собеседовании на вопросы рекрутера”.

Такой подход со стороны Консультанта по карьере к подготовке кандидата к собеседованию, позволяет подготовить кандидата к собеседованию с максимальным качеством, чтобы кандидат сумел показать себя на собеседовании уверен-

ным в себе профессионалом, зрелой личностью, кандидатом, достойным ответственной должности и соответствующего вознаграждения.

Собеседование, к которому кандидат готовится Консультантом по карьере, – замечательная возможность для кандидата продемонстрировать свои лучшие качества, произвести позитивное впечатление и запомниться рекрутерам кадровых агентств и компаний-прямых работодателей, проводящим собеседование. После тренировки “Тренировка эффективных (правильных) ответов на собеседовании на вопросы рекрутера” кандидат может уверенно и спокойно проходить собеседование с рекрутерами кадровых агентств и компаний-прямых работодателей, которое, возможно, станет решающим этапом в дальнейшей карьере кандидата.

Всесторонняя предварительная подготовка кандидата в рамках тренировки “Тренировка эффективных (правильных) ответов на интервью (собеседовании) на вопросы рекрутера” обеспечивает кандидату то, что он сможет успешно пройти любое, самое сложное собеседование, получить несколько Предложений о работе и выбрать Предложение о работе.

Тренировка уверенности и убедительности на собеседовании

Уверенность и убедительность являются важнейшими факторами для успешного прохождения собеседования кандидатом. Уверенность и убедительность напрямую связаны с умением кандидата использовать шанс. Уверенность и убедительность – это внутреннее убеждение кандидата в том, что он (кандидат) достоин самого лучшего. В большинстве случаев уверенность и убедительность кандидатов позволяет им добиваться своего. Уверенные и убедительные кандидаты практически всегда добиваются поставленных целей, что, в свою очередь, демонстрирует, что они (кандидаты) действительно ставят цели в своей жизни. Еще одно преимущество уверенности – уверенность позволяет всегда быть впереди.

В современном мире маркетинг, реклама, PR в значительной степени определяют успешность кандидата, поэтому, по сути, стратегия продвижения кандидата ничем не отличается от стратегии продвижения крупных корпораций, кандидату также необходимы маркетинг, реклама и PR.

Уверенность и убедительность – важнейшие факторы для эффективного поиска работы. Все должны знать, что именно

данный кандидат в своей сфере профессиональной деятельности все умеет и все знает. Для соискателей (топ-менеджеров) важно стремиться к лучшему и дерзать в желании улучшить себя, закалить характер, приобрести нужные качества, проявить свою индивидуальность.

Активность, уверенность, реклама и PR кандидата должны быть добрыми, человечными и адекватными. Здесь важен момент «рассказать всем о себе», чтобы другие знали и в нужный момент обратились именно к кандидату именно за тем, что кандидат умеет и знает в рамках своей профессии. Поэтому для кандидата очень важны такие качества, как уверенность и убедительность.

Консультант по карьере обучает кандидатов использовать каждую возможность, чтобы приблизиться к выполнению задач кандидатов, а именно к эффективному поиску работы и получению Предложений о работе, полностью соответствующих профессиональным, карьерным и финансовым амбициям кандидатов.

Консультант по карьере обучает кандидатов настраиваться решительно и действовать решительно, чтобы успешно пройти конкурсы на управленческие вакансии, получить Предложения о работе на соответствующие управленческие вакансии, которые кандидаты заслуживают своим образова-

нием, опытом работы, квалификацией, профессиональными знаниями и навыками, умением и трудом.

Консультант по карьере помогает соискателям (топ-менеджерам) повышать свою самооценку, чтобы, в том числе, успешно противостоять давлению со стороны рекрутеров кадровых агентств и рекрутеров компаний-прямых работодателей на собеседованиях. Высокая самооценка помогает кандидатам защитить свои интересы в те моменты, когда на их (кандидатов) интересы кто-то претендует.

Уверенность и убедительность выражается, в том числе, в способности кандидата заявить о себе как о лучшем кандидате на управленческую вакансию, запрашивать те условия работы (зарплата, бонусная программа, социальный пакет и т.д.), которых (условий работы) кандидат достоин, и соблюдать, прежде всего, свои (кандидата) собственные интересы при рассмотрении на управленческие вакансии.

Консультант по карьере обучает соискателей (топ-менеджеров) на собеседованиях прямо говорить о своих профессиональных достоинствах, если кандидатов о них (профессиональных достоинствах) спрашивают (и даже если не спрашивают) на собеседованиях. Если кандидат прямо говорит о своих сильных качествах, это говорит об уверенности и убедительности кандидата в этих своих (кандидата) сильных ка-

чествах.

Когда рекрутеры кадровых агентств и/или рекрутеры компаний-прямых работодателей видят, что кандидат уверен в себе, они становятся уверенными в кандидате. Они (рекрутеры кадровых агентств) и/или рекрутеры компаний-прямых работодателей) думают: «я вижу, что этот кандидат в себе уверен и в себе не сомневается, а раз он (кандидат) в себе уверен и в себе не сомневается, то, скорее всего, ему (кандидату) не в чем сомневаться, и мне (рекрутеру) тоже можно быть в нем (кандидате) уверенным».

В рамках опции “Тренировка уверенности и убедительности на собеседовании” кандидат тренируется, с одной стороны, вырабатывать уверенность в себе, с другой стороны, тренируется умению демонстрировать на собеседовании уверенность в себе.

Для кандидатов быть уверенными в себе выгодно – по той причине, что рекрутеры и представители компаний-прямых работодателей становятся сами уверенней в кандидатах. Фактом является то, что неуверенных в себе кандидатов меньше воспринимают, как успешных. Однако очень часто чувства неуверенности, сомнений не имеют отношения к действительным качествам кандидатов. Это просто эмоции. И когда кандидаты вместо того, чтобы идти на поводу у

своих (кандидатов) эмоций, берут свои (кандидатов) эмоции под контроль, такие кандидаты воспринимаются, как по-настоящему успешные кандидаты на рынке труда.

Восприятие себя, эмоциональный настрой – очень важные составляющие уверенности и убедительности. Мы обучаем кандидатов перестать умялять свои достоинства и учиться справляться с сомнениями, и повышать свою уверенность и убедительность. Мы обучаем кандидатов, как повышать свою (кандидатов) самооценку, убеждаем их (кандидатов), что они лучше, чем они сами о себе думают. И это действительно так, потому что большинство кандидатов склонны недооценивать себя, при этом их истинная ценность как личностей и кандидатов очень высока, и мы обучаем кандидатов демонстрировать это на собеседованиях.

Уверенность кандидата в себе напрямую влияет на успешность прохождения кандидатом всех этапов собеседования на интересную для кандидата управленческую вакансию. И в дальнейшем на успешное получение кандидатом Предложения о работе на интересующую топовую вакансию.

Сегодня, чтобы кандидат мог успешно подать себя на фоне других кандидатов и, преодолев высочайшую конкуренцию на топовую вакансию, получить Предложение о работе на руководящую вакансию в одну из компаний-прямых ра-

ботодателей, от кандидата требуется тщательная подготовка и мобилизация внутренних ресурсов. И все это делается с помощью Консультанта по карьере.

Тренировка телефонного собеседования

Телефонное собеседование – метод предварительной оценки кандидата по телефону. По итогам телефонного собеседования рекрутер принимает решение о приглашении кандидата на личное собеседование, поэтому успешное прохождение телефонного собеседования является обязательным условием для прохождения кандидата на следующий этап рассмотрения на управленческую вакансию.

Существуют два вида телефонных собеседований:

Краткое телефонное собеседование – используется, когда рекрутер и кандидат находятся в одном городе.

Длительное телефонное собеседование – используется, когда рекрутер и кандидат находятся в разных городах. Проводится в случае поиска кандидатов на высокооплачиваемые вакансии, когда рекрутеры кадровых агентств и рекрутеры компаний-прямых работодателей значительно расширяют географию поиска кандидатов. Решение о приглашении кандидата на личное собеседование принимается компанией-прямым работодателем по итогам телефонного собеседования.

вания, поэтому кандидат должен произвести максимально положительное впечатление во время телефонного собеседования.

Для большинства кандидатов прохождение телефонного собеседования представляет определенную сложность, потому что произвести правильное впечатление по телефону значительно сложнее, чем при личной встрече на собеседовании. Ведь при телефонном собеседовании единственным каналом информации, как для рекрутера, так и для кандидата, остается слух без визуальной поддержки (она, как известно, играет важную роль в передаче и восприятии информации). Также, как правило, звонок рекрутера приходится на очень неудобное время (кандидат в кабинете у вышестоящего руководителя или акционера, обедает на бизнес-ланче и т.д.), что также мешает сконцентрироваться на прохождении телефонного собеседования.

В рамках Услуги «Тренировка телефонного собеседования» Консультант по карьере проводит с кандидатом тренировочное телефонное собеседование. В процессе тренировки телефонного собеседования, кандидат получает необходимый навык прохождения телефонного собеседования, а также детальную обратную связь от Консультанта по карьере, что позволяет кандидату исключить ошибки при прохождении телефонных собеседований с рекрутерами кадровых

агентств и с рекрутерами компаний-прямых работодателей. Ведь задача кандидата – успешно пройти телефонное собеседование и получить Приглашение на личное собеседование.

В процессе тренировки телефонного собеседования также проговариваются:

Этапы телефонного собеседования;

Как кандидату понравиться рекрутеру кадрового агентства или рекрутеру компании-прямого работодателя во время телефонного собеседования;

Как правильно перенести время телефонного собеседования;

Вопросы рекрутера во время телефонного собеседования. Как правильно отвечать на вопросы рекрутера во время телефонного собеседования;

Как кандидату придать голосу правильное звучание во время телефонного собеседования;

Стиль поведения и общения кандидата во время телефонного собеседования.

Кандидат обучается, как преодолевать барьер в виде телефонного собеседования. Итогом успешно пройденного кандидатом телефонного собеседования – является Приглашение кандидата на личное собеседование в кадровое агентство или в компанию-прямого работодателя.

Тренировка Видео-Собеседования

Современные Интернет-технологии внедрили возможность видео-общения в большинство коммуникационных Интернет ресурсов (социальные сети и т.д.) и большинство коммуникационных мобильных приложений.

Возможности видео-общения привели к тому, что значительное количество собеседований на управленческие вакансии с кандидатами стали проводить дистанционно через различные Интернет-возможности (в том числе, встроенные в смартфоны), позволяющие видеть собеседника на экране ноутбука или смартфона.

Видео-собеседование – имеет свои особенности, потому что собеседование проходит дистанционно и это определяет структуру собеседования и восприятие кандидатов на собеседованиях.

Для того, чтобы успешно пройти видео-собеседование, кандидат должен знать, как правильно выстраивать диалог и эффективно коммуницировать с рекрутером рекрутинговой компании или компании-прямого работодателя, если собеседование проводится дистанционно с использованием Интернет-возможностей. Предоставление возможности переда-

чи видео-изображения в режиме он-лайн позволяет проводить собеседование дистанционно, в режиме он-лайн также, как если бы это было собеседование при личной встрече.

Отдельным нюансом является то, что приверженность ряда кандидатов только к каким-либо определенным брендам производителей компьютерной и мобильной техники, а также использование только конкретной техники из всей линейки компьютерных и мобильных устройств, приводит к тому, что кандидаты зачастую теряются, когда им приходится проходить собеседования через неиспользуемые ими ранее электронные устройства или мобильные приложения. Важно уметь пользоваться любым современным пользовательским компьютерным оборудованием и мобильными приложениями, и уметь, при необходимости, быстро освоиться с новой электронной техникой и мобильными приложениями; это необходимо для успешного прохождения видео-собеседования.

Видео-собеседование – обычно используется после проведенного телефонного собеседования, когда рекрутер хочет составить наиболее полное впечатление о кандидате, поэтому организывает видео-собеседование. Видео-собеседование – не альтернатива собеседованию при личной встрече, а дополнение к резюме, дающее возможность визуально оценить кандидата, составить более полное представление о

кандидате и его (кандидата) личных качествах. И на основании данного впечатления на видео-собеседовании – принять решение, стоит ли приглашать кандидата на собеседование при личной встрече.

Видео-собеседование активно используется:

При подборе кандидатов компаниями (прямыми работодателями) с развитой филиальной сетью;

Рекрутерами компаний-прямых работодателей и рекрутерами рекрутинговых компаний, которые ведут поиск кандидатов на управленческие вакансии за пределами своего региона;

Управляющими Компаниями (Главными Компаниями), которые активно участвуют в региональном подборе кандидатов и утверждают кандидатов, подобранных руководителями местных (региональных) филиалов и местных (региональных) офисов;

Когда кандидат не может прийти на собеседование при личной встрече (продолжает работать и не может отпроситься на собеседование во время рабочего времени или находится в командировке и т.д.);

Когда рекрутер (кадрового агентства или компании-прямого работодателя) и кандидат находятся в городах со значительной разницей во времени. При необходимости проведения собеседования рано утром или поздно вечером (возможность организовать видео-собеседование, например, из дома);

При необходимости организовать собеседование кандидата с кем-либо из вышестоящих руководителей или акционеров компании-прямого работодателя (при этом вышестоящий руководитель или акционер компании-прямого работодателя может находиться на выездной встрече (конференции, выставке и т.д.), переговорах, в командировке, в отпуске и т.д.), а для найма кандидата необходимо одобрение со стороны вышестоящего руководителя или акционера компании-прямого работодателя;

Если управленческая вакансия предполагает двойное (матричная система управления) или даже тройное (например, напрямую собственнику / акционеру компании-прямого работодателя, административное и функциональное) подчинение, поэтому все вышестоящие руководители хотят одновременно участвовать в процессе отбора кандидатов на управленческую вакансию. Поскольку очень сложно найти одновременно устраивающее всех время в графиках всех вышестоящих руководителей и акционера компании-прямого

работодателя (учитывая их загруженность и количестве командировок), чтобы они могли одновременно принять участие в собеседовании с соискателем (топ-менеджером), организуется видео-собеседование с соискателем (топ-менеджером).

Прохождение видео-собеседования представляет для кандидата значительную сложность, потому что вызывает у него вполне понятное ощущение психологического дискомфорта.

Кандидату приходится проходить собеседование в непривычных условиях, поэтому зачастую кандидаты демонстрирует большую зажатость, чем на обычном собеседовании. Ведь внутренне, эмоционально, кандидат не готов общаться с интервьюером дистанционно. В том числе, это связано с тем, что для кандидатов характерно придавать слишком большое значение возможности пообщаться с рекрутером компании-прямого работодателя или рекрутером рекрутинговой компании лично, при личной встрече на собеседовании.

Личная встреча кандидата на собеседовании с рекрутером компании-прямого работодателя или рекрутером рекрутинговой компании важна, однако не стоит придавать этому избыточного значения. Более того, если и когда рекрутер предлагает кандидату пройти именно видео-собеседование, ре-

крутер руководствуется какими-либо своими соображениями, и если кандидат действительно хочет рассмотреться на управленческую вакансию, то кандидату необходимо прислушиваться и следовать порядку взаимодействия, задаваемому рекрутером кадрового агентства или рекрутером компании-прямого работодателя.

Во время Тренировки видео-собеседования с кандидатом проводится тренировочное видео-собеседование, по итогам которого кандидат получает развернутую обратную связь, что помогает ему (кандидату) максимально усовершенствовать прохождение видео-собеседования.

В рамках тренировки видео-собеседования оценивается, как кандидат выглядит на экране, как кандидат ведет и чувствует себя при прохождении видео-собеседования. В процессе тренировки видео-собеседования проговаривается:

Как успешно пройти видео-собеседование;

Как организовать рабочее пространство для прохождения видео-собеседования;

Как исключить шумовые (звуковые помехи) во время прохождения видео-собеседования;

Как кандидату вести себя перед камерой во время видео-собеседования.

Кандидат получает неоценимый опыт и навык прохождения видео-собеседования, необходимые для того, чтобы успешно проходить видео-собеседования.

Тренировка видео-собеседования – это тренировочное собеседование, чтобы максимально усовершенствовать навык кандидата прохождения такого собеседования перед реальным видео-собеседованием с компанией-прямым работодателем, чтобы кандидат мог бы успешно пройти реальное видео-собеседование, а, соответственно, пройти один из отборочных этапов на управленческую вакансию, получить приглашение на следующее собеседование и максимально ускорить процесс поиска работы, и получить Предложение о работе.

Тренировка собеседования по компетенциям

Собеседование по компетенциям – это метод оценки кандидата, посредством вопросов на собеседовании, предназначенных для получения информации по конкретным действиям кандидата в той или иной жизненной ситуации.

Компетенции – это индивидуально-личностные характеристики кандидата, набор поведенческих реакций, способностей, ценностей и мотивов кандидата, с помощью которых кандидат достигает результатов в работе. Понять, что проводится собеседование по компетенциям можно сразу, если задаваемые вопросы начинаются следующим образом: расскажите случай, опишите ситуацию, приведите пример, расскажите о том, как вы и т.д., то есть это вопросы, побуждающие ответить примером из жизни.

В отличие от компетенции, компетентность – это профессиональные знания, умения, навыки и опыт в каком-либо вопросе.

Компетенции могут быть развиты на различном уровне и задача рекрутера, проводящего собеседование с кандидатом,

определить их (компетенций) степень развития. В рамках собеседования по компетенциям сравниваются компетенции кандидата с компетенциями, необходимыми на управленческой вакансии, на которую кандидат рассматривается, и, определив степень совпадения и развития компетенций, делается вывод о соответствии кандидата желаемой управленческой вакансии.

Зачастую у кандидата хорошо развиты требуемые компетенции, но кандидат не знает, как это продемонстрировать на собеседовании или выбирает неяркие примеры из жизненного опыта, в итоге, у рекрутера складывается впечатление, что данные компетенции у кандидата развиты не очень сильно. В действительности, требуемые компетенции могут быть развиты у кандидата очень хорошо. Поэтому очень важно правильно понимать вопросы рекрутера на собеседовании, потому что вопросы могут быть в несколько уровней, вопросы на собеседовании могут быть с подтекстом.

В рамках Услуги “Тренировка собеседования по компетенциям” кандидат обучается, как рассказывать о себе, чтобы лучше продемонстрировать необходимые для управленческой вакансии компетенции, как правильно отвечать на вопросы рекрутера на собеседовании по компетенциям и подтверждать свои (кандидата) компетенции яркими примерами из жизни.

Компетенции определяются и оцениваются посредством ответов (примеры из личного опыта) кандидата на вопросы на собеседовании по компетенциям.

В рамках Услуги “Тренировки собеседования по компетенциям” проговариваются вопросы на собеседовании по компетенциям и ответы на них (примеры из личного опыта кандидата), которые позволяют подтверждать яркими примерами оцениваемые компетенции на самом высоком уровне. Навыки аргументации – очень важны для прохождения кандидатами собеседований по компетенциям.

В рамках Услуги “Тренировка собеседования по компетенциям”, кандидат также обучается, как развивать свои компетенции, необходимые для управленческой вакансии.

Репетиция пробного собеседования (моделирование собеседования с рекрутером)

Репетиция пробного собеседования (моделирование собеседования с рекрутером) – один из важных этапов подготовки прохождения собеседования кандидатом с рекрутером.

Сам факт приглашения кандидата на собеседование – это успех. Значит, кадровому агентству или компании-прямо-му работодателю понравилось резюме кандидата, кандидат произвел эффективное впечатление во время телефонного собеседования и рекрутер кадрового агентства или компании-прямого работодателя решил встретиться с кандидатом лично на собеседовании.

Однако приглашение на собеседование – это именно приглашение на собеседование, и чтобы кандидат мог бы пройти собеседование успешно, к собеседованию надо готовиться. Подготовка кандидата к собеседованию осуществляется под руководством и при непосредственном участии Консультанта по карьере.

Подготовка кандидата к собеседованию – должна быть и очень информационно насыщенной, и абсолютно реалистичной и идентичной реальному собеседованию с рекрутером. Такая подготовка осуществляется в формате: репетиция пробного собеседования (моделирование собеседования с рекрутером).

Цель кандидата на собеседовании – презентовать себя, произвести положительное впечатление на рекрутера, получить подробную информацию об управленческой вакансии, и все это делается для того, чтобы кандидата пропустили на следующий этап собеседования и чтобы в дальнейшем кандидат получил Предложение о работе.

Во время репетиции пробного собеседования (моделирования собеседования с рекрутером) Консультант по карьере проводит с кандидатом собеседование, как если бы кандидат был бы на собеседовании в кадровом агентстве или в компании-прямом работодателе.

Репетиция пробного собеседования (моделирование собеседования с рекрутером) является абсолютно реальным примером того, как с кандидатом, в большинстве случаев, будут проводить собеседование: стиль собеседования, вопросы рекрутера на собеседовании и т. д. Во время репетиции пробного собеседования Консультант по карьере выступит

пает в качестве независимого эксперта и наблюдателя и оценивает, насколько успешно кандидат проходит собеседование на вакансию.

Рекрутер кадрового агентства и компании-прямого работодателя почти никогда не дает обратную связь, почему кандидатура того или иного кандидата была отклонена, ограничиваясь общими фразами: “Спасибо за интерес к нашей вакансии. На данный момент мы приостановили поиск кандидатов на данную вакансию”, а кандидат задается вопросом, почему же его (кандидата) кандидатура была отклонена. Для исключения такой ситуации – кандидат заранее тренируется в формате: репетиция пробного собеседования для прохождения собеседований с рекрутерами кадровых агентств и рекрутерами компаний-прямых работодателей. По итогам тренировки: репетиция пробного собеседования кандидат получает от Консультанта по карьере развернутую обратную связь по своей (кандидата) кандидатуре.

Консультант по карьере предоставляет кандидату развернутую обратную связь по тому, как кандидат проходит собеседование, как кандидата воспринимают на собеседовании, что нравится и что не нравится, что и как исправить. Обратная связь по итогам репетиции пробного собеседования – это ценнейшая информация, которая позволяет кандидату скорректировать поведение на собеседовании, ответы на во-

просы на собеседовании и т.д., чтобы понравиться рекрутеру рекрутинговой компании и рекрутеру компании-прямого работодателя.

По итогам репетиции пробного собеседования кандидат получает понимание, как эффективно вести себя на собеседовании, как правильно отвечать на вопросы рекрутера на собеседовании, как обходить «подводные камни» в вопросах рекрутера на собеседовании.

Во время репетиции пробного собеседования проговариваются следующие вопросы и решаются следующие задачи:

Правила эффективного прохождения кандидатом собеседования;

Различия собеседований в рекрутинговых компаниях и в компаниях-прямых работодателях;

На какие аспекты профессионального опыта и навыки необходимо сделать акцент кандидату на собеседовании;

Что рекрутер видит между в резюме кандидата;

Структура собеседования;

Как кандидату повысить свой (кандидата) статус в глазах рекрутера;

Стиль поведения и личные качества, которые кандидату необходимо продемонстрировать на собеседовании для успешного его (собеседования) прохождения;

Неожиданные ситуации на собеседовании и их решение;

Вербальное и невербальное общение на собеседовании;

Как кандидату исключить во время собеседования признаки необходимости работы;

Как на один шаг опережать конкурентов (таких же, как и кандидат, других кандидатов на управленческую вакансию).

По итогам репетиции пробного собеседования, кандидат чувствует себя на собеседовании в рекрутинговой компании или в компании-прямом работодателе подготовленным к собеседованию, уверенным и спокойным, потому что, в большинстве случаев, знает, как будет проходить собеседование, что ожидать от рекрутера на собеседовании и какие вопросы будут заданы на собеседовании.

Успешно пройденное первое собеседование многократно

увеличивают шансы кандидата получить Предложение о работе.

Тренировка стрессового собеседования

Стрессовое собеседование – вид собеседования кандидата при приеме на работу, на котором рекрутер кадрового агентства и/или рекрутер компании-прямого работодателя намеренно выводит кандидата из состояния равновесия, ставя его в некомфортные условия, оказывая на кандидата давление на собеседовании и задавая вопросы на собеседовании, к которым, при самостоятельном поиске работы, кандидат заведомо не готов.

Стрессовое собеседование кандидата, проводимое рекрутером кадрового агентства и/или рекрутером компании-прямого работодателя, преследует следующие цели:

Добиться согласия кандидата на снижение уровня зарплатных ожиданий и уровня ожидаемой управленческой вакансии путем применения приемов психологического воздействия, направленных на выведение кандидата из состояния эмоционального спокойствия, влияние на самооценку кандидата;

Проверить кандидата и его коммуникативные навыки в

нестандартной, стрессовой ситуации, получить ценную информацию о том, как будет вести себя кандидат в случае, если на него будет оказываться давление, увидеть его поведение в нестандартной ситуации и оценить степень его самообладания;

Подобрать на управленческую вакансию кандидата для деятельности, предполагающей высокий уровень стресса и значительную долю личной ответственности за результат.

В рамках Услуги “Тренировка стрессового собеседования” Консультант по карьере проводит тренировку кандидата, направленную на успешное прохождение стрессового собеседования.

Стрессовое собеседование часто проводится с кандидатами на управленческие вакансии. Также, если в описании требований к кандидату на управленческую вакансию в числе необходимых или желательных качеств фигурирует «стрессоустойчивость», то вероятность того, что кандидату устроят такого рода проверку, высока.

Очень часто стрессовое собеседование проводят с кандидатами на руководящие вакансии. Помимо того, что любое собеседование является для кандидата стрессом само по себе, рекрутеры кадровых агентств и/или рекрутеры ком-

паний-прямых работодателей владеют обширным набором психологических подходов для выведения кандидата из состояния покоя и уверенности.

Наиболее распространенными являются следующие сценарии стрессового собеседования:

Испытание ожиданием начала собеседования;

Собеседование кандидата одновременно в 2-3 рекрутерами кадрового агентства или с 2-3 представителями компании прямого работодателя;

Звонки и разговоры рекрутера по телефону во время собеседования кандидата;

Выражение сомнения в ценности образования, опыта работы, профессиональных навыков, достижений, личных характеристик кандидата, их обесценивание. «Невинные» замечания в адрес кандидата с постепенным, шаг за шагом, выведением его из себя;

Использование подчеркнуто строгого тона, проявление недружелюбности, отстраненность, либо проявление фамильярности, переход на «ты», игнорирование правил поведения в обществе, давление негативными эмоциями (демонстрация раздражения, пренебрежения при сохранении

внешне спокойного формата), перебивание, разговор на повышенных тонах;

Монолог рекрутера кадрового агентства или рекрутера компании-прямого работодателя вместо диалога с кандидатом на топовую вакансию. Рекрутер засыпает кандидата вопросами, не давая возможности отвечать на них, постоянно меняя тему и делая ничем не обоснованные выводы в отношении кандидата;

Многократное повторение одного и того же вопроса; часто используемый подход в стрессовом собеседовании;

Игнорирование кандидата на стрессовом собеседовании. Отсутствие обратной связи – один из частых методов прессинга на стрессовом собеседовании.

Стрессовое собеседование – всегда подразумевает сложные вопросы кандидату. Элементы стрессового собеседования могут быть включены в обычное собеседование, чтобы, например, увидеть эмоциональную и интеллектуальную реакцию кандидата в ситуации, типичной для тех условий, в которых ему предстоит работать.

Стрессовое собеседование и элементы стрессового собеседования, при всей неоднозначности данного метода под-

бора кандидатов на управленческие вакансии, используются рекрутерами кадровых агентств и рекрутерами компаний-прямых работодателей. И кандидатам необходимо быть готовыми к такому виду собеседования, чтобы успешно пройти стрессовое собеседование при рассмотрении на управленческие вакансии.

Консультант по карьере обучает кандидатов, как успешно проходить стрессовые собеседования.

Навык прохождения стрессового собеседования может быть отработан. Тренировка стрессового собеседования позволяет отработать сценарии возможного поведения в нестандартных ситуациях на стрессовом собеседовании.

Прохождение “Тренировки стрессового собеседования” – это готовность кандидата к стрессовому собеседованию, а также – прекрасный способ для кандидата повысить стрессоустойчивость, научиться преодолевать стресс на собеседовании и научиться эффективно реагировать на сложные вопросы рекрутера на собеседовании.

Успешное прохождение стрессового собеседования – это важнейшее условие успешного рассмотрения кандидатов на управленческие вакансии.

Тренировка ответов на необычные вопросы на собеседовании

Тренировка ответов на необычные вопросы на собеседовании – рекрутеры кадровых агентств и рекрутеры компаний-прямых работодателей включают в вопросы на собеседованиях, так называемые, необычные вопросы; то есть вопросы, находящиеся за рамками привычных вопросов, принятых в бизнес-среде.

Тренировка ответов на необычные вопросы на собеседовании – подготовка кандидатов к определенному типу собеседования, на котором рекрутер кадрового агентства или рекрутер компании-прямого работодателя намеренно выводит кандидата из состояния равновесия, ставя его в некомфортные условия, оказывая на него давление и / или задавая вопросы, к которым он (кандидат) заведомо не готов, при самостоятельном поиске работы.

Необычные вопросы на собеседовании могут включать, как абстрактные, отвлеченные вопросы, так и вопросы на быстроту мышления и сообразительность. Тренировка включает в себя разъяснение кандидату необычных вопросов, наиболее часто задаваемых при таком типе собеседо-

вания, подготовку (отработку) ответов/реакций на такие вопросы/ситуации на собеседовании, с учетом особенностей образования, опыта работы и личности кандидата.

Тренировка ответов на необычные вопросы на собеседовании включает в себя «репетицию» собеседования в кадровом агентстве или компании-прямом работодателе с предоставлением кандидату обратной связи по итогам “репетиции” такого собеседования, с последующим анализом удачного поведения, повышающего вероятность успешного прохождения кандидатом данного вида собеседования, и «точек роста» навыков прохождения кандидатом данного вида собеседования.

Тренировка ответов на необычные вопросы на собеседовании включает отработку сложных моментов и вопросов с целью наилучшего прохождения собеседования кандидатом.

Тренировка правильной реакции кандидата (топ-менеджера) на комментарии рекрутера на собеседовании

Услуга “Тренировка правильной реакции кандидата на комментарии рекрутера на собеседовании” – это подготовка кандидата к собеседованиям, направленная на выработку у кандидата правильных навыков реагирования (правильной реакции) на комментарии рекрутера на собеседовании и на вопросы-комментарии рекрутера (специальный прием, применяемый рекрутерами на собеседованиях с целью получения дополнительной информации о кандидате, его (кандидата) личностных особенностях и деловых качествах).

Тренировка собеседования после прохождения Испытательного срока (Испытательного периода)

Тренировка собеседования после прохождения Испытательного срока – несмотря на успешное прохождение Испытательного срока кандидатом, после прохождения Испытательного срока с кандидатом также проводится собеседование рекрутером и/или другим представителем компании-прямого работодателя.

Цель такого собеседования – уточнить восприятие управленческой вакансии и компании-прямого работодателя со стороны кандидата, с целью еще более эффективной адаптации кандидата в бизнес-процессы и корпоративную культуру компании-прямого работодателя.

Тренировка собеседования после прохождения Испытательного срока также включает в себя оценку и корректировку навыков кандидата по демонстрации своих деловых и личностных качеств в процессе общения на таком собеседовании, и еще большего повышения ценности и востребованности кандидата компанией-прямым работодателем.

Тренировка выходного собеседования (сохранение возможности повторного найма)

Тренировка выходного собеседования – когда кандидат получает и принимает Предложение о работе от новой компании-прямого работодателя, кандидат, как правило, должен пройти выходное собеседование в текущей компании-прямом работодателе.

Это является очень важным фактором, потому что то, насколько в позитивном ключе кандидат прекратит взаимодействие с текущей компанией-прямым работодателем, будет в дальнейшем влиять на восприятие кандидата на рынке труда.

Услуга “Тренировка выходного собеседования (сохранение возможности повторного найма)”, направленная на подготовку кандидата к вопросам рекрутера и/или представителя текущей компании-прямого работодателя, касающихся принятого кандидатом решения о смене текущей компании-прямого работодателя, причинах такого решения и общего впечатления от работы в текущей компании-прямом работодателе, и подготовку ответов на вопросы на таком со-

беседовании.

Тренировка вопросов к рекрутеру на собеседовании

Очень часто, приходя на собеседования, кандидаты думают только о том, как наиболее удачно ответить на вопросы рекрутера на собеседовании. Но в рамках прохождения собеседования, кандидат также имеет возможность задать свои вопросы рекрутеру на собеседовании, что очень важно, потому что предполагается, что у кандидата, искренне заинтересованного в управленческой вакансии, будут вопросы к компании-прямому работодателю.

Возможность задать вопросы рекрутеру на собеседовании очень важна и полезна, потому что:

Во время собеседования от самого кандидата ждут вопросов к рекрутеру, так как это помогает рекрутеру понять, насколько кандидат заинтересован в компании-прямом работодателе и топовой вакансии, что ему (кандидату) важно на самом деле, насколько глубоко он (кандидат) владеет профессиональными знаниями и информацией о компании-прямом работодателе;

По тому, как и какие вопросы будут заданы кандидатом

рекрутеру на собеседовании, рекрутер будет судить о кандидате, его (кандидата) мотивации и его (кандидата) профессионализме;

Задаваемые кандидатом вопросы рекрутеру на собеседовании – проявление кандидатом интереса к компании-прямому работодателю, в которой он (кандидат) хочет работать, и управленческой вакансии. От инициативы кандидата, от его (кандидата) заинтересованности зависит мнение о кандидате представителя компании-прямого работодателя, который проводит собеседование. И в интересах кандидата произвести на собеседовании максимально хорошее впечатление;

Дает возможность кандидату продемонстрировать рекрутеру на собеседовании, что кандидат хорошо знает свои зарплатные ожидания и настроен на поиск работы, максимально удовлетворяющей его (кандидата) требованиям;

От того, насколько полной будет полученная кандидатом информация о компании-прямом работодателе и топовой вакансии, по итогам заданных вопросов рекрутеру на собеседовании, зависит, в том числе, правильный выбор кандидатом будущей компании-прямого работодателя;

Активно задавая вопросы на собеседовании, кандидат,

тем самым, повышает свои шансы получить желаемую руководящую вакансию в компании-прямом работодателе.

В рамках Услуги «Тренировка вопросов к рекрутеру на собеседовании»:

Осуществляется формулировка и подготовка вопросов кандидата к компании-прямому работодателю, ответы на которые дадут кандидату максимум дополнительной важной информации о компании-прямом работодателе и управленческой вакансии.

Пакет Услуг: Поиск работы “Под ключ” / Все включено – это успешный поиск работы для клиентов: топ-менеджеров.

Сайт: www.people-promotion.com