Бегляров Денис Андреевич

Поиск работы для топ-менеджеров: директоров и руководителей

Сочетание персонального бренда топ-менеджера и HR-бренда компании-работодателя

Как топ-менеджеру найти работу

Обеспечение устойчивости развития карьеры топ-менеджеров

Как выбрать: Предложения о работе для топ-менеджеров

12+

Денис Андреевич Бегляров

Поиск работы для топ-менеджеров: директоров и руководителей

http://www.litres.ru/pages/biblio_book/?art=43652274
SelfPub; 2019

Аннотация

Поиск работы для топ-менеджеров напрямую связан с наличием вакансий для них в коммерческих компаниях. Для соискателей на руководящие вакансии оптимально, когда такие управленческие вакансии связаны с расширением и развитием бизнеса компаний – прямых работодателей (коммерческих компаний). При разных должностных обязанностях, например, вакансии для коммерческих директоров и вакансии для директоров по маркетингу, цель данных вакансий – успешное развитие бизнеса; и именно топ-менеджеры, соответствующие ключевым критериям эффективности, успешно получают предложения о работе.

Поиск работы для топ-менеджеров: директоров и руководителей Сочетание персонального бренда топ-менеджера и HR-бренда компании-работодателя Как топ-менеджеру найти работу Обеспечение устойчивости развития карьеры топ-менеджеров Эффективность поиска работы для топ-менеджеров

Введение

Книга “Поиск работы для топ-менеджеров: директоров и руководителей. Сочетание персонального бренда топ-менеджера и HR-бренда компании-работодателя. Как топ-менеджеру найти работу. Обеспечение устойчивости разви-

тия карьеры топ-менеджеров. Эффективность поиска работы для топ-менеджеров” – 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.

Целевая аудитория: топ-менеджеры.

Консалтинговые услуги предоставляются в соответствии

с Пакетом услуг: Поиск работы “под ключ”/все включено.

Эффективный поиск работы для топ-менеджеров определяется правильным выбором Консультанта по поиску работы для топ-менеджеров / Консультанта по карьере для топ-менеджеров.

Поиск работы для топ-менеджеров: директоров и руководителей

Кандидатам (топ-менеджерам) необходимо осваивать новую (и дополнительную) информацию по современному эффективному и успешному построению карьеры и современному эффективному и успешному поиску работы. Осваивать новую (и дополнительную) информацию необходимо постепенно и последовательно.

Современное эффективное и успешное построение карьеры и современный эффективный и успешный поиск работы для кандидата возможен именно с помощью Консультанта по карьере.

Задачи кандидата (топ-менеджера) в контексте успешного построения карьеры и поиска работы

Кандидат (топ-менеджер), должен сначала (перед обращением к Консультанту по карьере) определиться со своей (кандидата: топ-менеджера) ситуацией в контексте построения карьеры и поиска работы.

Это можно, например, сделать, просто прочитав далее перечисленные словосочетания, посредством которых кандидаты (топ-менеджеры) пытаются найти эффективные решения в контексте своей ситуации с построением карьеры и поиском работы.

Эффективное решение – это обращение к Консультанту по карьере. Однако, мы также приводим, для общего кругозора кандидатов (топ-менеджеров), примеры некоторых словосочетаний:

- что нужно писать в резюме о себе;
- что написать в личных качествах в резюме;
- сильные стороны кандидата в резюме;

- что писать в опыте работы в резюме;
- как успешно пройти собеседование на работу;
- достижения в работе для резюме;
- названия резюме;
- как составить отличное резюме;
- личные и профессиональные качества кандидата для резюме;
- что писать в ключевых навыках в резюме.

Кандидаты: топ-менеджеры

Одним из самых важных факторов успешности кандидатов (топ-менеджеров) на рынке труда является способность и готовность кандидатов принимать и воспринимать новую информацию (в контексте поиска новой работы и построения карьеры).

Важной задачей – является помощь в развитии карьеры кандидатов (топ-менеджеров), целенаправленно и эффективно работающих над собственным карьерным и профессиональным ростом.

Имеет важное значение готовность кандидатов меняться в соответствии с реальностями рынка труда, расширять свои бизнес-компетенции, умение быстро реагировать на изменения рынка труда и стремление к профессиональным и карьерным достижениям.

Позитивный настрой кандидатов быстро и эффективно реализовать свои карьерные проекты – очень важен.

Кандидат должен быть готов воспринимать информацию и должен быть готов меняться; кандидат (топ-менеджер) дол-

жен быть готов слушать, слышать, правильно и эффективно воспринимать информацию, и должен быть готов меняться в соответствии с рекомендациями Консультанта по карьере. Именно это обеспечивает успешное решение задач кандидата в контексте его (кандидата) профессионального и карьерного роста и получения кандидатом Предложений о работе.

Особенности поиска работы для топ-менеджеров

Для многих кандидатов (топ-менеджеров) сфера карьерного консультирования, карьерного коучинга и консалтинговых услуг по профессиональному поиску работы для кандидатов (топ-менеджеров) является новым направлением консалтинга.

Важно, чтобы кандидаты (топ-менеджеры) всегда были бы в курсе новых консалтинговых решений (в контексте успешного построения карьеры и успешного поиска работы для топ-менеджеров), знали бы о значении и пользе консалтинговых услуг для их (топ-менеджеров) карьеры и для решения их карьерных задач.

Создание резюме. Важность резюме кандидата (топ-менеджера) для эффективного поиска работы

Резюме кандидата (топ-менеджера) должно быть уникальным.

В соответствии с поиском работы для кандидата (топ-менеджера), сначала, создается резюме кандидата (топ-менеджера).

Изучаются потребности кандидата (топ-менеджера) в контексте построения карьеры и поиска новой работы, его карьерные цели, и, с учетом всех вышеуказанных факторов, создается новая редакция резюме кандидата. При этом уделяется внимание и содержанию, и форме – формат резюме соответствует самым современным стандартам, принятым на текущий момент на рынке труда.

Новое резюме кандидата (топ-менеджера) может быть использовано кандидатом (топ-менеджеров) для успешного поиска новой работы.

Сочетание персонального бренда топ-менеджера и

HR-бренда компании-работодателя

Обе стороны трудовых отношений (топ-менеджер и компания-работодатель) имеют свой отдельный бренд: персональный бренд кандидата (топ-менеджера) и бренд работодателя (HR-бренд компании-работодателя).

Поэтому важно, чтобы оба вида бренда имели бы эффективное восприятие.

Персональный бренд топ-менеджера на рынке труда – в определенной степени важен для успешного трудоустройства кандидата (топ-менеджера), и является одним из составляющих успешного поиска работы для кандидата (топ-менеджера).

Относительно компании-работодателя, кадровые решения (найм персонала, сокращение персонала и т.д.) напрямую влияют на бренд работодателя (HR-бренд компании-работодателя).

Аутплейсмент

В соответствии с программой “Аутплейсмент” проводятся:

- Оценка бренда работодателя (HR-бренда компании-работодателя);
- Анализ текущего положения бренда работодателя (HR-бренда компании-работодателя);
- Целевая аудитория (работающие руководители, руководители – кандидаты на вакансии и др.) бренда работодателя (HR-бренда компании-работодателя);
- Взаимосвязь бренда работодателя (HR-бренда компании-работодателя) и эффективности подбора персонала;
- и др.

Программа “Аутплейсмент” – это профессиональная помощь для кандидатов в вопросах дальнейшего успешного построения карьеры и успешного поиска новой работы.

Важно – предоставить кандидатам (топ-менеджерам) значимую перспективу в контексте успешного построения дальнейшей карьеры и успешного поиска новой работы, дать верное направление для того, чтобы кандидаты (топ-менедже-

ры) могли бы успешно решить данную задачу, предложить правильные действия для успешного поиска новой работы и построения карьеры.

Аутплейсмент позволят предоставить кандидатам (топ-менеджерам) правильные ориентиры, как дальше искать работу и эффективно управлять карьерой.

Задача – обеспечить кандидатам (топ-менеджерам) необходимые знания в контексте дальнейшего профессионального и карьерного роста и поиска новой работы.

Компании-прямые работодатели, проявляют заботу о кандидатах (топ-менеджерах) и, таким образом, кроме помощи в дальнейшем трудоустройстве кандидатам (топ-менеджерам), компании-прямые работодатели создают и сохраняют позитивный имидж компаний-прямых работодателей и сильный бренд работодателей (HR-бренд компаний-прямых работодателей).

Позитивный имидж и бренд работодателей (HR-бренд компаний-прямых работодателей) оказывают влияние и на тех сотрудников, кто работает в компаниях-прямых работодателях.

В соответствии с Программой “Аутплейсмент” в инте-

ресах работающих сотрудников (топ-менеджеров) и др., а также компаний-прямых работодателей, успешно реализуются Проекты “Аутплейсмент” с целью предоставления возможностей дальнейшего успешного построения карьеры и успешного поиска работы для сотрудников в новых компаниях-прямых работодателях.

Топ-менеджеры и сайты по поиску работы

Отдельные кандидаты (топ-менеджеры) считают, что не в их случаях размещать свои резюме на сайтах по поиску работы и подбору персонала. В реальности же, такие подходы кандидатов (не размещать свои резюме на сайтах по поиску работы и подбору персонала) сужают их возможности на рынке труда.

Большинство рекрутеров кадровых агентств и рекрутеров компаний-прямых работодателей просматривают резюме кандидатов, в том числе, на сайтах по поиску работы и подбору персонала. Дело не в том, где (на каком сайте по поиску работы и подбору персонала) кандидат размещает свое резюме, а дело в качестве самого резюме.

Управленческие вакансии также размещаются и на сайтах по поиску работы и подбору персонала.

Многие компании-прямые работодатели размещают топовые вакансии (коммерческие компании) на сайтах по поиску работы и подбору персонала; и если там размещены такие управленческие вакансии, то кандидатам, чтобы от-

кликнуться на такие управленческие вакансии – необходимо иметь свои (кандидатов) резюме на сайтах по поиску работы и подбору персонала. При этом, сайты по поиску работы и подбору персонала – только одна из возможностей продвижения кандидатов на управленческие вакансии (коммерческие компании).

Также, можно посмотреть топовые вакансии, размещаемые на сайтах по поиску работы и подбору персонала, и дополнительный раз убедиться, что управленческие вакансии, как правило, есть в наличии.

При этом, что конкуренция за эти вакансии – очень значительная, и успешно пройти все этапы отбора на вакансии и получить Предложения о работе на топовые вакансии, как правило, могут именно кандидаты (топ-менеджеры), обладающие и высокой востребованностью на рынке труда, и еще больше повышающие свою востребованность на рынке труда с помощью Консультанта по карьере.

Собеседования и Предложения о работе

Значительное количество собеседований кандидатов (топ-менеджеров) на руководящие вакансии обусловлено тем, что компания-прямой работодатель хочет быть уверена в том, что принимает на работу по-настоящему эффективного руководителя. Поэтому задача кандидата (топ-менеджера) сразу, настолько эффективно презентовать свою кандидатуру на управленческую вакансию, чтобы сразу убедить представителя компании-прямого работодателя.

Обеспечение устойчивости развития карьеры топ-менеджеров

Важный момент в обеспечении устойчивости развития карьеры топ-менеджеров – это стабильности востребованности кандидатов (топ-менеджеров) на рынке труда. Это обеспечивается с помощью Консультанта по карьере для топ-менеджеров / Консультанта по поиску работы для топ-менеджеров.

Кандидаты (топ-менеджеры), обращающиеся за Консалтинговыми услугами Консультанта по карьере / Консультанта по поиску работы для топ-менеджеров

Это кандидаты, заинтересованные в эффективном продвижение себя как кандидатов на рынке труда и развитии собственной карьеры, предпочитающие пользоваться рекомендациями профессионала (Консультанта по карьере / Консультанта по поиску работы для топ-менеджеров) при принятии решений в контексте поиска работы и построения карьеры, в том числе, при смене работы, переговорах о занятии новой управленческой вакансии в коммерции, смене профессии.

Группы кандидатов (соискателей) на руководящие вакансии в коммерческих компаниях:

- Топ-менеджеры: директоры;
- Топ-менеджеры: руководители;
- и др.;

Суть Консалтинговых услуг, оказываемых в интересах кандидатов (топ-менеджеров):

- В контексте направленности реализации Проекта, центром консалтинговых услуг является кандидат (топ-менеджер), который повышает квалификацию (и дополнительно получает дополнительную бизнес-квалификацию, необходимую для современных руководителей), и получает возможность (в контексте успешного построения карьеры и поиска работы) точно ставить профессиональные, карьерные и другие личные цели и эффективно реализовывать их;

- В основе эффективного взаимодействия – взаимоуважение; Консультант по карьере для кандидатов (топ-менеджеров) стремится обеспечить максимально быстрое и эффективное достижение их самых амбициозных карьерных целей;

- Консультант по карьере взаимодействует с кандидатами, изучая их задачи и вопросы, разбирается с их сложностями и / или препятствиями, с которыми им приходится сталкиваться при поиске работы и / или в развитии карьеры.

Кандидаты (топ-менеджеры) на момент обращения к Консультанту по карьере для топ-менеджеров / Консультанту по

поиску работы для топ-менеджеров являются (кандидаты):

- работающими; или
- не работающими.

Работающие кандидаты. Несмотря на то, что кандидаты продолжают работать они понимают неустойчивость своего положения и риски того, что ситуация может измениться. Поэтому такие кандидаты предпочитают воспользоваться консалтинговыми услугами заранее, чтобы быть готовыми к различным вариантам развития событий профессионального и карьерного развития. Такие кандидаты предпочитают строить свою карьеру на основе профессионального подхода, анализа и мнения Консультанта по карьере, для таких кандидатов присуще наличие планов стратегического развития карьеры.

Неработающие кандидаты. Такие кандидаты столкнулись с ситуацией безработицы и им необходимо быстро восстановить свой статус работающих. Задача Консультанта по карьере восстановить статус кандидатов на рынке труда, то есть сделать таких кандидатов снова работающими. Именно на данном этапе, кандидаты находятся в такой ситуации, когда консалтинговая помощь особенно важна. Кандидат обращается за консалтинговыми услугами, когда у кандидата воз-

никают сложности с самостоятельным поиском работы и построением карьеры, самостоятельные действия не приносят желаемого результата, кандидат понимает, что надо предпринять какие-то действия, понимает и осознает необходимость профессиональной экспертной помощи и обращается к Консультанту по карьере.

Кандидаты принимают решение обратиться за профессиональной помощью к Консультанту по карьере потому что:

- Сначала кандидат (топ-менеджер) пытается найти работу сам. Однако данный период быстро проходит, потому что самостоятельный поиск работы кандидатом не дает кандидату желаемого результата. Результатом таких самостоятельных попыток кандидата становится понимание того, что решение задачи с поиском работы требует профессиональных бизнес-знаний и бизнес-компетенций, потому что проекты по успешному построению карьеры и успешному поиску работы сложны и многогранны, поэтому кандидат принимает решение обратиться к Консультанту по карьере, владеющему уникальными, профессиональными, эффективными знаниями, значительным опытом в поиске работы для кандидатов (топ-менеджеров);

- Кандидат при самостоятельном поиске работы, ищет работу в состоянии неопределенности, потому что не знает

и всех особенностей поиска работы, поэтому помощь Консультанта по карьере в вопросах поиска работы и построения карьеры для кандидата актуальна и важна;

- Объективность оценки кандидата на рынке труда. С Консультантом по карьере кандидат может быть абсолютно открытым, обсуждать важные вопросы (в контексте построения карьеры и поиска работы), получать объективную оценку своей (кандидата) востребованности на рынке труда;

- Консультант по карьере проводит объективный анализ и предоставит объективную оценку востребованности образования, опыта, знаний и навыков кандидата на рынке труда, предоставляет объективную оценку ситуации кандидата с поиском работы, помогает определиться с правильным и наиболее эффективным бизнес-позиционированием кандидата на рынке труда.

Консалтинговые услуги обеспечивают значительное повышение эффективности поиска работы для кандидатов и продвижения кандидатов на желаемые управленческие вакансии (в коммерции) за счет эффективных бизнес-моделей и бизнес-методологий, которыми обладает Консультант по карьере.

С ростом скорости изменения рынка труда растет потреб-

ность в новых бизнес-идеях. Между тем, каждодневная работа не дает возможности кандидатам заниматься их (новых идей) поиском, потому они обращаются за профессиональной помощью к Консультанту по карьере.

Кандидаты, обращающиеся за Консалтинговыми услугами, понимают, что Консалтинговые услуги помогают им (кандидатам) повысить собственную эффективность (в контексте поиска работы и построения карьеры).

Как понять, что надо обращаться к Консультанту по карьере

Когда кандидат понимает, что самостоятельно не может решить какую-либо проблему в контексте построения карьеры и поиска работы, то лучше не тянуть; чем дольше кандидат откладывает решение проблемы в контексте построения карьеры и поиска работы, тем сложнее становится ее решить. Когда предыдущий опыт кандидата не может дать ему подсказки. В этом случае необходим свежий взгляд со стороны, обратная связь, диалог.

Если у кандидата есть ситуация (в контексте профессионального и карьерного роста, поиска новой работы), которую кандидат обдумывает более 1месяца, и никак не может принять решение и разработать стратегию действий (или те шаги, которые кандидат самостоятельно предпринимает, не дают того эффекта, на который кандидат рассчитывал), или у кандидата есть очень актуальная ситуация (в контексте профессионального и карьерного роста, поиска новой работы), которую кандидату необходимо срочно решить, значит, кандидату необходимо обращаться к Консультанту по карьере.

Консалтинговые услуги настолько эффективны за счет

действительно действенных бизнес-подходах и бизнес-инструментов.

Кандидаты (топ-менеджеры основных профессиональных специализаций; топ-менеджеры основных профессиональных отраслей): за счет принципа универсальности и всесторонности – удается сочетать используемые бизнес-подходы из различных профессиональных специализаций и отраслевых (индустриальных) принадлежностей.

Уникальность ситуации каждого кандидата (топ-менеджера): ситуация (в контексте поиска работы и построения карьеры) каждого кандидата индивидуальна и уникальна. При этом, также много зависит от индивидуальных особенностей и способностей кандидата (топ-менеджера) (в контексте успешного построения карьеры и успешного поиска работы).

Качество консалтинговых услуг

Качество консалтинговых услуг – во всем; на примере резюме – резюме кандидата необходимо создать таким образом, чтобы резюме в полной мере отражало и сохраняло индивидуальность кандидата (топ-менеджера), при этом презентуя информацию о кандидате (топ-менеджере) в самом выигрышном для кандидата формате.

Задача – чтобы кандидат (топ-менеджер) мог максимально эффективно презентовать компании-прямому работодателю все свои профессиональные преимущества.

Самовосприятие кандидата (топ-менеджера) на рынке труда

Кандидат (топ-менеджер), даже работая, постоянно оценивает свою востребованность на рынке труда и задается следующим вопросом: я – кандидат, в настоящее время работаю и вполне доволен своей работой; нужно ли мне обращаться за консалтинговыми услугами. Задача карьерного консультирования, карьерного коучинга и консалтинговых услуг по профессиональному поиску работы для кандидатов (топ-менеджеров) – обеспечить кандидатам карьерный рост. Когда текущая работа доставляет кандидатам удовлетворение, радость и позитивные эмоции, это некая данность; но, как правило, всегда есть еще более интересные должности, которые принесут еще больше удовлетворенности и работой, и уровнем дохода.

Кандидат (топ-менеджер), столкнувшийся с безработицей, задается следующим вопросом: я – кандидат (топ-менеджер) и я без работы. Нужно ли за консалтинговыми услугами обращаться сразу после увольнения. Ответ: да. После увольнения нельзя терять времени. Для наибольшей эффективности поиска работы для кандидата для кандидата эффективно и правильно обращаться за профессиональной по-

мощью в поиске работы сразу, в том числе, уже при возникновении риска безработицы. Тем более, после того, как кандидат уже перестал работать, нельзя откладывать обращение к Консультанту по карьере.

Как топ-менеджеру найти работу

Переход от состояния занятости к состоянию безработицы часто происходит неожиданно. Поэтому безработному кандидату необходимо найти работу как можно быстрее.

Сам кандидат (топ-менеджер) должен обладать опытом, знаниями, навыками и деловыми качествами, востребованными на рынка труда.

Уникальные возможности в профессиональном и карьерном росте для кандидатов (топ-менеджеров) и консалтинговые услуги по профессиональному поиску работы для кандидатов (топ-менеджеров), могут быть предоставлены кандидатам (топ-менеджерам), обратившимся за Консалтинговой помощью к Консультанту по карьере.

Кандидатами являются топ-менеджеры, заинтересованные в эффективном продвижении себя как кандидатов на рынке труда и предпочитающие пользоваться рекомендациями профессионалов при принятии карьерных решений (в том числе, при смене работы, переговорах о занятии новой должности, смене профессии и т.д.).

Кандидаты (топ-менеджеры), заинтересованные в смене работы, ускорении собственного карьерного роста, наиболее полном применении своих знаний, опыта и навыков, могут обратиться к Консультанту по карьере для топ-менеджеров / Консультанту по поиску работы для топ-менеджеров.

Как выбрать: Предложения о работе для топ-менеджеров

Кандидат (топ-менеджер) должен понимать, что не обязательно, чтобы было бы несколько Предложений о работе, из которых надо выбирать. Достаточно, чтобы было бы одно Предложение о работе, полностью устраивающее топ-менеджера, или если топ-менеджер принимает Предложение о работе (коммерческие компании), ориентируясь на дальнейшие значительные и успешные перспективы (в контексте успешного построения карьеры и поиска работы), обусловленные эффективным развитием бизнеса компании-прямого работодателя.

Собеседование топ-менеджера, как оценка топ-менеджера

Проводя ознакомительную встречу с кандидатом (топ-менеджером), Консультант по карьере для топ-менеджеров, по сути, проводит собеседование топ-менеджера в контексте оценки кандидатуры кандидата (топ-менеджера).

В результате Ознакомительной встречи кандидат получит:

- Представление о том, что такое карьерное консультирование, карьерный коучинг и консалтинговые услуги по профессиональному поиску работы для кандидатов (топ-менеджеров) и как это может помочь кандидатам (топ-менеджерам) в решении их задач по поиску работы и достижению карьерных целей;

- Объективную оценку востребованности кандидата (топ-менеджера) на рынке труда;

- Объективную информацию о том, какие возможности предоставляет современный рынок труда кандидатам (топ-менеджерам);

- Информацию о консалтинговых услугах и возможностях для решения задач кандидатов (топ-менеджеров) (в контексте построения карьеры и поиска работы).

Оценивается, насколько Проект для кандидата (топ-менеджера) – реальный, реалистичный и реализуемый; поэтому ситуация (в контексте построения карьеры и поиска работы) каждого кандидата (топ-менеджера) оценивается – индивидуально.

Эффективность

У кандидата (топ-менеджера) должна быть конкретная цель: успешный поиск новой работы; желание профессионального и карьерного роста.

Трудоемкость реализации Проекта по продвижению кандидата на рынке труда не находится в прямой зависимости от зарплатных ожиданий кандидата (найти работу для кандидата с меньшими зарплатными ожиданиями, бывает сложнее, чем найти работу для кандидата с большими зарплатными ожиданиями; однако и бывает прямая зависимость – чем выше зарплатные ожидания кандидата, тем сложнее найти работу для кандидата).

Реальность сегодняшнего рынка труда такова, что длительность самостоятельного поиска работы кандидатом, с момента увольнения с предыдущего места работы, может составлять длительный период. Поэтому задача – восстановить востребованность кандидата на рынке труда.

Опыт работы кандидата (топ-менеджера), как правило, не является аргументацией востребованности кандидата на рынке труда; необходимо оценивать, что из опыта работы

кандидата (топ-менеджера) соответствует и востребовано на текущем рынке труда.

Чем дольше кандидат работает на той работе, которая его не устраивает (уровень должности, функционал и т.д.), тем сильнее сужаются возможности такого кандидата на рынке труда.

Для исключения такой ситуации, кандидату нельзя допускать стагнации в профессии и карьере; а если кандидат уже столкнулся со стагнацией – необходимо найти новую работу (соответствующую всем ожиданиям и амбициям кандидата) так срочно, насколько это только возможно.

Консультант по карьере для топ-менеджеров / Консультант по поиску работы для топ-менеджеров взаимодействует как с кандидатами (топ-менеджерами), для которых работа является источником дохода, так и с кандидатами (топ-менеджерами), для которых важен сам статус работающего человека.

Многие кандидаты (топ-менеджеры) ищут работу не для зарабатывания денег, а для чувства удовлетворенности своей ролью – кандидат хочет чувствовать свою значимость, свой вклад во что-то в профессиональном плане стоящее, личное созвучие выполняемой работе; и также для чувства

востребованности.

Востребованность кандидата на рынке труда имеет волнообразную динамику; при этом, на определенном этапе, если кандидат довольствуется предыдущими достижениями, не обновляя свою ценность, как кандидата на рынке труда, востребованность такого кандидата на рынке труда снижается.

Чтобы кандидат мог снова восстановить свой статус и уровень дохода, такому кандидату необходимо перестроиться на рынке труда.

В условиях высокой конкуренции между кандидатами (топ-менеджерами), компании-работодатели выдвигают все более и более высокие (а часто завышенные) требования к кандидатам на вакансии.

Поэтому чем заранее кандидат (топ-менеджер) обращается к Консультанту по карьере для топ-менеджеров / Консультанту по поиску работы для топ-менеджеров, тем лучше; потому что значительное количество времени потребуется на то, чтобы осуществить эффективное бизнес-позиционирование кандидата на рынке труда; также необходимо синхронизировать поиск работы кандидатом (топ-менеджером) и реальность рынка труда, чтобы стремление кандидата (топ-

менеджера) найти новую работу и стремление рынка труда в лице компании-работодателя нанять кандидата (топ-менеджера)– совпали по времени. Это можно сделать именно с помощью Консультанта по карьере

Для кандидата важно объективно оценивать свою востребованность на рынке труда.

Вне зависимости от того, как сам кандидат определяет и позиционирует свой опыт работы, важно, насколько сейчас кандидат трактуется, как успешный / стремящийся к успеху руководитель на рынке труда, и сколько профессиональной экспертизы, времени и консалтинга потребуется, чтобы улучшить ситуацию кандидата, чтобы восприятие кандидатом своей кандидатуры на рынке труда совпало с восприятием кандидатуры кандидата на рынке труда компаниями-прямыми работодателями; чтобы кандидат (топ-менеджер) мог получить Предложение о работе.

Правильный выбор Консультанта по карьере для топ-менеджеров / Консультанта по поиску работы для топ-менеджеров

Правильный выбор Консультанта по карьере для топ-менеджеров / Консультанта по поиску работы для топ-менеджеров – основа эффективной реализации Проектов по поиску работы для кандидатов (топ-менеджеров).

Консалтинговые услуги – ориентированы на успешных, целеустремленных кандидатов (топ-менеджеров), которые целенаправленно интересуются лучшими бизнес-решениями для развития собственной карьеры.

Консультант по карьере обладает значительным профессиональным опытом, навыками и знаниями в сфере: трудоустройство топ-менеджеров: директоров и руководителей (коммерческие компании).

Задача – чтобы у кандидатов (топ-менеджеров) сформировалось правильное восприятие ситуации с вопросами поиска работы, эффективный подход к решению задач поиска

работы.

Кандидаты (топ-менеджеры), с помощью Консультанта по карьере, начинают делать эффективные шаги вперед по направлению к эффективным результатам (в контексте успешного построения карьеры и поиска работы) и, как результат начинают добиваться большего в работе, успешно решать задачи в контексте профессионального и карьерного роста.

Поиск работы “под ключ / все включено”

Каждый кандидат (топ-менеджер) может пройти ознакомительную встречу по оценке своей (кандидата) ситуации с поиском работы и построением карьеры, предварительно направив свое резюме на адрес электронной почты: resume@people-promotion.com

Для кандидата ознакомительная встреча – возможность понять, что представляют из себя консалтинговые услуги, как осуществляется взаимодействие с кандидатом (топ-менеджером), а также оценить эффективность дальнейшего бизнес-взаимодействия. С другой стороны, такая встреча необходима Консультанту по карьере для того, чтобы познакомиться с кандидатом (топ-менеджером), оценить его востребованность на рынке труда и понять, насколько и как именно можно помочь кандидату (топ-менеджеру) в поиске работы и достижении его карьерных целей.

Кандидат, при общении с Консультантом по карьере на ознакомительной встрече и в дальнейшем, на консалтинговых сессиях может рассчитывать, что Консультант по карьере будет с кандидатом объективен и предоставит кандидату

объективную обратную связь по ситуации кандидата, и скажет, что необходимо делать, чтобы успешно решить задачи кандидата в контексте успешной карьеры и успешного поиска работы для кандидата.

Информацию по использованному изображению в обложке книги:

Сайт: canva.com

Ссылка на изображение: https://media-public.canva.com/MADAY3DEUXA/1/thumbnail_large.jpg