

**ПСИХОЛОГИЯ
ТОП-МЕНЕДЖЕРА
И ТОП-МЕНЕДЖЕРСКИЙ
ПОИСК РАБОТЫ**

**МОТИВАЦИЯ КАНДИДАТА
/топ-менеджера/
НА ПОИСК НОВОЙ РАБОТЫ**

КАКИМ ДОЛЖНО БЫТЬ
РЕЗЮМЕ ТОП-МЕНЕДЖЕРА:
должностные обязанности и
профессиональные достижения
в резюме

КАК ТОП-МЕНЕДЖЕРУ
УСПЕШНО ПОЛУЧИТЬ
ПРЕДЛОЖЕНИЕ О РАБОТЕ

Денис Андреевич Бегляров
Психология/мотивация
топ-менеджера на поиск
новой работы. Как топ-
менеджеру успешно получить
предложение о работе

*http://www.litres.ru/pages/biblio_book/?art=50282327
SelfPub; 2020*

Аннотация

Психология топ-менеджера и мотивация топ-менеджера на поиск работы – важные факторы успешного трудоустройства руководителя/директора. Поиск работы для топ-менеджеров – это менеджмент поиска работы: менеджмент как наука и как действие (управление). Уделяя внимание образованию (в дополнение к высшему образованию – MBA, повышение квалификации, курсы и тренинги и др.), топ-менеджеру важно оценивать действительно необходимый объем знаний. Деловая карьера, карьерный рост, карьера менеджера – это то, к чему стремится топ-менеджер, потому что это отражение успешности его как руководителя.

Содержание

Введение	5
Поиск работы для топ-менеджеров / Вакансии для топ-менеджеров	7
Задачи кандидата (топ-менеджера) в контексте успешного построения карьеры и поиска работы	8
Психология топ-менеджера и топ-менеджерский поиск работы	10
Самоконтроль безработицы	11
Мотивация кандидата (топ-менеджера) на поиск новой работы	13
Поиск работы для топ-менеджеров и рынок труда	17
Поиск работы для топ-менеджеров: директоров / руководителей	20
Вакансии для топ-менеджеров (коммерческие компании)	21
Каким должно быть резюме топ-менеджера: должностные обязанности и профессиональные достижения в резюме	22
Успешная карьера	23
Как правильно выбрать Предложение о работе	25
Адаптация в корпоративную культуру компаний-прямых работодателей	26

Как топ-менеджеру успешно получить	30
Предложение о работе	
Эффективное трудоустройство топ-менеджеров	31

Введение

Книга “Психология топ-менеджера и топ-менеджерский поиск работы. Мотивация кандидата (топ-менеджера) на поиск новой работы. Каким должно быть резюме топ-менеджера: должностные обязанности и профессиональные достижения в резюме. Как топ-менеджеру успешно получить Предложение о работе” – 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.

Поиск работы для топ-менеджеров / Вакансии для топ-менеджеров

Прочтение данной книги не предполагает, что топ-менеджер может научиться самостоятельно искать работу; цель данной книги – правильные ориентиры для топ-менеджера по поиску работы.

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, также приводится, для общего кругозора кандидатов (топ-менеджеров), примеры некоторых словосочетаний:

- как найти работу;
- как написать резюме топ-менеджера;
- директор по закупкам вакансии;

- директор по логистике вакансии;
- сколько страниц должно быть в резюме;
- как объяснить частую смену работы;
- почему не приглашают на собеседования;
- вакансии для топ-менеджеров;
- как успешно пройти собеседование;
- как правильно выбрать Предложение о работе.

Психология топ-менеджера и топ-менеджерский поиск работы

Психология топ-менеджера и топ-менеджерский поиск работы – взаимосвязаны.

Важный момент формирования мотивации на поиск работы – создание мотивации на достижение поставленных им (кандидатом) перед самим собой целей в контексте профессии и карьеры; формирование позитивного настроя и мотивации к достижению цели.

Только тогда, когда кандидаты объективно оценивают свои текущие ситуации с построением карьеры и поиском работы, только в таком случае, возможно решение текущих сложностей кандидатов (в контексте построения карьеры и поиска работы), и дальнейшее успешное построение карьеры кандидатами и успешный поиск работы кандидатами.

Самоконтроль безработицы

Попытки самостоятельного поиска работы кандидатом представляют значительные риски для кандидата.

Кандидату только кажется, что поиск работы это просто. Профессиональный поиск работы – это сложная и многогранная сфера консалтинга.

Соответственно, самостоятельный поиск работы кандидатом приведет не к решению задачи с поиском работы, а только к усложнению ситуации с самостоятельным поиском работы кандидатом.

Кандидату надо сразу обращаться к Консультанту по карьере за профессиональной помощью в поиске работы. Откладывание (подождать, попробовать самостоятельно поискать работу и т.д.) не приводит ни к чему эффективному.

Консультант по карьере знает именно значимые факторы, влияющие на эффективный поиск работы для кандидата.

Самостоятельный поиск работы кандидатом идет не эффективно; потому что кандидат ищет работу самостоятельно

но, не имея конкретных ориентиров, прилагая разнонаправленные усилия и, соответственно, самостоятельно не добиваясь целей с поиском работы.

Кандидату кажется, что если он идеально подходит на управленческую вакансию по образованию, опыту работы, профессиональным знаниям и навыкам, то данного кандидата обязательно примут на данную управленческую вакансию. Это не так, есть значительное количество дополнительных факторов, которые влияют на то, какого кандидата в итоге пригласят на управленческую вакансию и сделают Предложение о работе.

Мотивация кандидата (топ-менеджера) на поиск новой работы

Отдельные кандидаты (топ-менеджеры) думают, что рассматриваясь на вакансии в новых компаниях-прямых работодателях, они смогут рассчитывать на зарплату (максимальную), которую им удалось достичь на предыдущем месте работы. В реальности, как правило, не смогут претендовать. Потому что к уровню зарплаты в текущих компаниях-прямых работодателях они шли годами, а теперь они хотят сразу претендовать тот же самый уровень зарплаты в новых компаниях-прямых работодателях, (рассматриваясь с открытого рынка труда на вакансии), не имея опыта работы в новых компаниях-прямых работодателях.

Кандидат может сохранять свою постоянную востребованность на рынке труда именно с помощью Консультанта по карьере, при этом кандидат должен быть готов к постоянному корректированию и обновлению своего позиционирования на рынке труда в соответствии с меняющимися требованиями рынка труда.

Отдельные кандидаты (топ-менеджеры) считают, что ры-

нок труда такой же, как и раньше. В реальности, рынок труда изменился и стратегии поиска работы для кандидатов в настоящее время абсолютно иные, чем раньше.

Компании-прямые работодатели повышают требования к кандидатам. Кандидаты, который претендуют на управленческие вакансии, должны представлять для бизнеса реальную ценность и уметь это продемонстрировать на каждом этапе отбора на управленческую вакансию.

Именно поэтому кандидаты могут найти работу именно с помощью Консультанта по карьере, который поможет кандидатам успешно пройти все этапы отбора на управленческие вакансии и получить Предложения о работе на управленческие вакансии даже при наличии очень высоких требований к кандидатам и в условиях высокой конкуренции.

Вопросы развития карьеры и поиска работы являются направлением управленческого консалтинга (трудоустройство топ-менеджеров), требующем постоянного пополнения и обновления знаний, вложения усилий и значительных временных затрат.

Для топ-менеджера важно и сохранить свое положение, и не упустить возможности сделать новый шаг в построении карьеры.

При этом наличие опыта работы кандидата (топ-менеджера) не означает глубоких знаний кандидата (топ-менеджера) в вопросах, связанных с развитием карьеры и поиском работы. Именно поэтому кандидаты, предпочитающие уделять внимание и время непосредственно собственной работе, делегируют вопросы своего карьерного развития Консультанту по карьере.

Топ-менеджеры должны понимать, что успешный профессиональный опыт работы и профессиональные достижения не являются неизменными гарантиями постоянной востребованности и найма кандидатов на рынке труда. Только будучи постоянно в движении, постоянно перестраиваясь, меняя бизнес-подходы, применяя новинки в бизнесе, учитывая бизнес-тенденции и бизнес-тренды, только в таком случае кандидаты могут сохранять свою постоянную востребованность и ценность в качестве наемных руководителей на рынке труда.

Отдельные кандидаты предпочитают оставаться на месте (достигнув желаемой должности и уровня дохода), однако правильно стратегия – это, чтобы кандидаты (достигнув желаемой должности и уровня дохода) продолжали движение вперед.

Когда кандидаты вне зависимости от достижения желаемой

мых должностей, продолжают движение вперед – продолжают развивать себя (в контексте постоянного совершенствования своих знаний и профессионализма), только в таком случае – кандидаты поддерживают свою ценность и востребованность на рынке труда на постоянном уровне, и постоянно увеличивают их.

Только тогда такие кандидаты могут вести переговоры с компаниями-прямыми работодателями эффективно. Однако и этого не достаточно; поскольку топ-менеджерский поиск работы – это направление профессионального консалтинга; то и успешный поиск работы для топ-менеджеров осуществляется с помощью Консультанта по карьере.

Кандидаты выстраивают свои профессиональные карьеры и осуществляют поиск новой работы, консультируясь с Консультантом по карьере. Именно такие кандидаты становятся по-настоящему успешными профессионалами и успешными кандидатами на рынке труда; и успешными топ-менеджерами.

Поиск работы для топ-менеджеров и рынок труда

На современном рынке труда успешно найдут работу те кандидаты (топ-менеджеры), кто сумеет проявить гибкость, по максимуму использовать свои знания и навыки.

Имеет смысл начинать заранее искать новую работу также тем кандидатам, кто работает. Причем стоит это делать также тем кандидатам (топ-менеджерам), кто чувствует себя уверенно на работе.

В настоящее время различные образования и опыт работы кандидатов (топ-менеджеров) являются, как правило, обязательными, и, в определенной степени, преимуществами, но не гарантиями. Что действительно интересует акционеров компаний-прямых работодателей, так это то, насколько эффективно кандидат (топ-менеджер) способен работать и показывать успешные результаты.

Если кандидаты (топ-менеджеры) столкнулись с такой ситуацией (безработица), то главное – понимать, что причина, как правило, не профессиональные качества кандидата,

а в сочетании обстоятельств. Кандидаты (топ-менеджеры) должны понимать, что ситуация изменилась, и еще многие кандидаты (топ-менеджеры) ищут управленческие вакансии в коммерческих компаниях.

Ранее кандидат (топ-менеджер), мог позволить себе искать новую работу не торопясь и потратить больше времени на поиск новой работы, но сейчас лучше не затягивать.

Среди перечисленных ситуаций кандидаты (топ-менеджеры), как правило, найдут ситуацию, похожую на их ситуацию:

- Кандидат (топ-менеджер) должен учитывать, что должность, на которой он работает в компании-прямом работодателе (коммерческие компании), не является константой и гарантией занятости. Должность может быть сокращена, и, соответственно, в таком случае будет уволен кандидат, работавший на данной должности;

- У кандидата (топ-менеджера), вообще, нет работы;
- Кандидат (топ-менеджер) предполагает, что его Трудовой договор может быть завершен;

- Кандидат (топ-менеджер) хочет поменять работу. И, в ряде случаев, это обоснованное решение, потому что ряд компаний-прямых работодателей, с определенной периодичностью, ориентируются на то, чтобы набрать новых кандидатов (топ-менеджеров) с отличным опытом работы, укреп-

пить команду для дальнейшего успешного движения вперед. Однако самостоятельно, как правило, кандидаты (топ-менеджеры) такими кандидатами не станут. Им нужна консалтинговая поддержка Консультанта по карьере.

Бездействие (а к бездействию, как правило, можно приравнять и самостоятельные попытки кандидатов по поиску работы) кандидатов (топ-менеджеров) по поиску работы несет значительные риски для кандидатов (топ-менеджеров), потому что: увольнения, безработица – это неопределенность, а бездействие из-за неопределенности несет в себе значительные риски.

Поиск работы – занятие сложное, а поиск работы, когда кандидат (топ-менеджер) уже фактически является безработным – занятие сложное вдвойне. Поэтому кандидатам надо прикладывать многократно большие усилия по поиску руководящих вакансий в коммерческих компаниях. И делать это с помощью Консультанта по карьере.

Поиск работы для топ-менеджеров: директоров / руководителей

Поиск работы для топ-менеджеров (директоров и руководителей) – это многофакторный поиск работы.

Трудоустроенный топ-менеджер, работая, как правило, обеспечивает новые трудовые места для специалистов; соответственно, трудоустройство топ-менеджеров имеет дополнительный позитивный эффект.

Вакансии для топ-менеджеров (коммерческие компании)

Вакансии для топ-менеджеров бывают различные (например: Генеральный директор вакансии; Операционный директор вакансии; Коммерческий директор вакансии; Директор по маркетингу вакансии; Финансовый директор вакансии и т.д.), однако, для успешного трудоустройства топ-менеджеров у них должны быть правильные ориентиры на рынке труда.

Каким должно быть резюме топ-менеджера: должностные обязанности и профессиональные достижения в резюме

Резюме топ-менеджера должно быть идеальным.

Успешная карьера

Успешная карьера – стратегический подход, позволяющий кандидату (топ-менеджеру) максимально продлить период работы в компании-прямом работодателе и, в случае увольнения, увольняться, уже имея новое Предложение о работе от новой компании-прямого работодателя.

Увольнение с работы, если оно не является запланированным, подготовленным и происходит не по собственной (кандидата) инициативе, всегда является не эффективным событием, как для самого сотрудника, так и для членов его (сотрудника) семьи.

Стресс, связанный с необходимостью искать новую работу, неопределенность в отношении перспектив и сроков нахождения новой работы – все это делает увольнение/сокращение фактором, который, по возможности, необходимо предотвратить.

Именно поэтому любой фактор (который имеет место быть в контексте работы кандидата и в контексте построения карьеры), который прямо или косвенно указывает на вероятность увольнения/сокращения кандидата (топ-менедже-

ра), должно становиться поводом для быстрого обращения кандидата (топ-менеджера) к Консультанту по карьере.

Консультант по карьере для топ-менеджеров / Консультант по поиску работы для топ-менеджеров, по возможности, помогает кандидатам не только найти новую работу, но и сделать так, чтобы, при возможности, кандидаты могли бы сохранить текущие места работы.

В случае же увольнения сотрудника, сотруднику увольняться нужно только уже имея Предложение о новой работе от новой компании-прямого работодателя. Правильный расчет времени, подготовка и реализация всех необходимых предварительных активностей возможны именно с помощью Консультанта по карьере.

У каждого работающего сотрудника, до момента факта увольнения/сокращения, всегда есть возможность совместить увольнение из нынешней компании-прямого работодателя с получением Предложения о работе от новой компании-прямого работодателя. Это возможно сделать именно с помощью Консультанта по карьере.

Опция “Успешная карьера ” предоставляется в соответствии с Пакетом услуг: Поиск работы “под ключ” / все включено.

Как правильно выбрать Предложение о работе

Кандидат (топ-менеджер) должен понимать, что топ-менеджерская работа не предполагает частых смен мест работы, поэтому выбирая Предложение о работе, кандидат (топ-менеджер) должен ориентироваться на длительную работу в компании-прямом работодателе.

Адаптация в корпоративную культуру компаний-прямых работодателей

Корпоративная культура компании – прямого работодателя – это сочетание бизнес-убеждений, взглядов, моделей поведения, правил, бизнес-подходов к работе, принятых и соблюдаемых большинством сотрудников компании-прямого работодателя.

Положительное решение о найме кандидата (топ-менеджера) принимается, в значительной степени, исходя из того, насколько соответствует кандидат корпоративной культуре компании-прямого работодателя. Под соответствием кандидата корпоративной культуре компании-прямого работодателя имеется в виду, насколько, образно говоря, похож (по бизнес-подходам и т.д.) кандидат на сотрудников, которые уже работают в компании-прямом работодателе. Логика компаний-прямых работодателей понятна – нанимать следует именно тех кандидатов, которые похожи (по бизнес-подходам и т.д.) на сотрудников, уже работающих в данной компании-прямом работодателе.

Наличие корпоративной культуры в компании-прямом работодателе – это перечень корпоративных правил и подходов, которые кандидат должен соблюдать; в том числе, чтобы получить работу в такой компании-прямом работодателе.

Рекрутеры, как правило, оценивают в кандидате – соответствие кандидата корпоративной культуре компании-прямого работодателя. Факт несоответствия (а точнее не всегда умение это убедительно показать и доказать на собеседовании) приводит к тому, что кандидата могут отклонить при рассмотрении на вакансию.

Поскольку компании-прямые работодатели стали более требовательны к соискателям на руководящие вакансии, кандидатам (топ-менеджерам) необходима объективная информация относительно того, как компании-прямые работодатели (коммерческие компании) выбирают кандидатов; соответствующая информация должна быть точной, надежной, обоснованной и современной.

Важно знать и понимать потребности и предпочтения компаний-прямых работодателей при подборе кандидатов (топ-менеджеров) на руководящие вакансии. Все это обеспечивает необходимую информационную составляющую для формирования стратегии позиционирования кандидата на рынке труда и стратегии продвижения кандидата на рынке

труда.

В соответствии с консалтинговой услугой “Адаптация в корпоративную культуру компаний-прямых работодателей” важно помочь кандидату (топ-менеджеру) в том, чтобы кандидат (топ-менеджер) мог бы так успешно выстроить свое бизнес-позиционирование на собеседовании, чтобы у компании-прямого работодателя сложилось объективное впечатление полного соответствия (и важно, чтобы это было бы действительно так) кандидата корпоративной культуре, принятой в компании-прямого работодателя. При этом, чтобы и сам кандидат чувствовал себя комфортно в такой корпоративной культуре.

Задача компании-прямого работодателя успешно объединить работающих сотрудников, создать общую для всех сотрудников систему ценностей, на основе которой и будет выстраиваться управление компаний. А для этого важно успешно сформировать корпоративную культуру компании-прямого работодателя.

Важно таким образом подготовить кандидата (топ-менеджера) (точнее, научить кандидата (топ-менеджера) успешно презентовать то, что есть действительно на самом деле, то есть объективную информацию), чтобы кандидат смог успешно презентовать свои бизнес-подходы (совпадающие

с бизнес-подходами компании-прямого работодателя), так, чтобы и кандидат (топ-менеджер), и компания-работодатель, поняли бы, что их бизнес-подходы совпадают; и, соответственно, чтобы кандидату (топ-менеджеру) было бы сделано Предложение о работе и кандидат (топ-менеджер) успешно принял бы Предложение о работе.

Консалтинговая услуга “Адаптация в корпоративную культуру компаний-прямых работодателей” оказывается в соответствии с Пакетом услуг: Поиск работы “под ключ”/все включено.

Как топ-менеджеру успешно получить Предложение о работе

Успешное получение кандидатом (топ-менеджером) Предложения о работе и успешное трудоустройство кандидата (топ-менеджера), как правило, возможно именно при расширении возможностей кандидата (топ-менеджера) по поиску работы, что возможно именно с помощью Консультанта по карьере для топ-менеджеров / Консультанта по поиску работы для топ-менеджеров.

Эффективное трудоустройство топ-менеджеров

Кандидаты (топ-менеджеры) могут узнать подробно о том, что может быть предложено каждому из них в соответствии с индивидуальной ситуацией каждого кандидата (топ-менеджера), чтобы повысить востребованность кандидатуры кандидата (топ-менеджера) в качестве наемного руководителя (коммерческие компании) на рынке труда. И чтобы в дальнейшем кандидат (топ-менеджер) мог получить Предложение о работе, полностью соответствующее его профессиональным амбициям.

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

Встреча проводится с Консультантом по карьере для топ-менеджеров / Консультантом по поиску работы для топ-менеджеров.

People Promotion, <https://people-promotion.com>