

## **КОММЕРЧЕСКИЕ КОМПАНИИ: ТОП-МЕНЕДЖЕРЫ:**

поиск работы / резюме / вакансии /  
предложения о работе

## **УПРАВЛЕНЧЕСКИЕ ВАКАНСИИ:**

ГЕНЕРАЛЬНЫЙ ДИРЕКТОР / вакансии  
КОММЕРЧЕСКИЙ ДИРЕКТОР / вакансии  
ДИРЕКТОР ПО МАРКЕТИНГУ / вакансии  
и другие вакансии для топ-менеджеров

**Денис Андреевич Бегляров**  
**Топ-менеджеры: поиск**  
**работы, резюме, вакансии,**  
**предложения о работе.**  
**Управленческие вакансии:**  
**генеральный директор,**  
**коммерческий директор и др.**

*[http://www.litres.ru/pages/biblio\\_book/?art=50286893](http://www.litres.ru/pages/biblio_book/?art=50286893)*  
*SelfPub; 2020*

### **Аннотация**

Поиск работы включает стандартные (но, как правило, обязательные) составляющие: стремление соискателя найти новую работу, формулирование названия желаемой вакансии, создание резюме, продвижение резюме, собеседования, согласование условий работы, получение и принятие предложения о работе. Однако, при общности самих бизнес-инструментов (и общности названий), эффективность и результативность напрямую зависит от качества и профессионализма реализации; в этом принципиальная

значимость профессионального поиска работы для топ-менеджеров (трудоустройство топ-менеджеров).

# Содержание

Введение	6
Поиск работы для топ-менеджеров / Вакансии для топ-менеджеров	8
Востребованность и идеальность топ-менеджера на рынке труда	9
Профессиональный и карьерный рост кандидатов (топ-менеджеров)	10
Объективное восприятие ситуации кандидата (топ-менеджера) с поиском работы на рынке труда	12
Поиск работы для топ-менеджеров: директоров / руководителей	15
Задачи кандидата (топ-менеджера) в контексте успешного построения карьеры и поиска работы	20
Поиск работы для топ-менеджеров: директоров/руководителей	22
Собеседование: собеседование на руководящую должность (коммерческие компании) / как пройти собеседование на вакансию успешно	25
Психологическая составляющая поиска работы	28
Управленческие вакансии: Генеральный директор/вакансия; Коммерческий директор/вакансия; Директор по маркетингу/вакансия;	30

и другие вакансии для топ-менеджеров

Ознакомительная встреча для кандидатов (топ-менеджеров). Аудит бизнес-востребованности кандидата: топ-менеджера

# Введение

Книга “Коммерческие компании: топ-менеджеры: поиск работы / резюме / вакансии / предложения о работе. Управленческие вакансии: генеральный директор/вакансии; коммерческий директор/вакансии; директор по маркетингу/вакансии; и другие вакансии 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. За-

пись в Реестре за №14476 от 06 ноября 2008 года имеется.  
Копия произведения хранится в архиве Российского Автор-  
ского 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.



# **Востребованность и идеальность топ-менеджера на рынке труда**

Кандидаты должны понимать, что вне зависимости от их образования, вне зависимости от опыта работы, вне зависимости от опыта работы в известных компаниях-прямых работодателях, вне зависимости от успешно реализованных проектов – востребованность кандидатов (топ-менеджеров) на рынке труда может меняться.

Решением для кандидатов – является обращение к Консультанту по карьере. С помощью Консультанта по карьере кандидаты (топ-менеджеры) могут усовершенствовать свое восприятие в качестве руководителей (работающих по корпоративному найму в коммерческих компаниях) на рынке труда, за счет нового (и объективного) формата презентации информации об опыте работы кандидатов, их профессиональной квалификации и эффективности в качестве наемных руководителей, что позволит таким кандидатам получить новый импульс востребованности на новые периоды работы в качестве наемных руководителей в компаниях-прямых работодателях.

# **Профессиональный и карьерный рост кандидатов (топ-менеджеров)**

Бывает, что у кандидата возникает ощущение, что нужно менять работу, но конкретные причины остаются вне внимания. А значит, и какие-то необходимые действия обычно откладываются на потом. Но в тоже время, неудовлетворенность текущим положением (в контексте профессии и карьеры) присутствует.

И в ситуации, когда кандидатом (топ-менеджером) достигнут определенный уровень (в контексте построения карьеры в текущей компании-работодателя), для того чтобы ускорить свое профессиональное и карьерное развитие, у кандидата есть два варианта: или (в текущей компании-работодателе) формировать новые профессиональные задачи, или искать новые профессиональные задачи в новой компании-работодателе.

Вне зависимости от уровня занимаемых должностей в коммерческом сегменте, вне зависимости от масштабности бизнесов, на определенном этапе, все кандидаты (топ-менеджеры) и все компании (в том числе, крупные компании)

желающие сохранять свои высокие ценность и востребованность – обращаются за консалтинговыми услугами. Именно консалтинговые услуги – это те инновации, которые позволяют клиентам (кандидатам и компаниям) сохранять свою востребованность и ценность на рынке на неизменно высоком уровне.

# **Объективное восприятие ситуации кандидата (топ-менеджера) с поиском работы на рынке труда**

Решение о найме кандидата (топ-менеджера) компанией-прямым работодателем принимается с учетом многочисленных факторов, в числе которых образование и опыт кандидата (топ-менеджера) играют важную роль (но не всегда играют основной роли), а определяющим является полезность найма кандидата (топ-менеджера) для компании-прямого работодателя.

Восприятие кандидата в качестве топ-менеджера на топ-вакансии находится, в том числе, в зависимости от длительности безработицы. Чем длительнее безработица, тем, как правило, менее востребован профессиональный опыт работы кандидата (топ-менеджера) и тем более простые вакансии (при самостоятельном поиске работы) ему (кандидату: топ-менеджеру) предлагают.

Таким образом, прямая связь между образованием, квалификацией и опытом кандидата (топ-менеджера) и положительным решением о его (топ-менеджере) найме на работу

(коммерческие компании), как правило, выражена не в полной мере. Решение компании-прямого работодателя о найме кандидата (топ-менеджера) принимается в соответствии с влиянием значительного количества факторов.

Однако, с помощью Консультанта по карьере для топ-менеджеров / Консультанта по поиску работы для топ-менеджеров, возможно выстроить взаимодействие между кандидатом (топ-менеджером) и рекрутерами кадровых агентств и / или компаний-прямых работодателей таким образом, чтобы основные факторы, которые позитивно влияют на решение о найме кандидата (топ-менеджера), в пользу кандидата (топ-менеджера) и кандидат (топ-менеджер) был бы принят на работу.

Особенность: когда кандидат (топ-менеджер) претендует на руководящую должность в новой компании с открытого рынка труда – ситуация отличается от ситуации, когда работая в одной компании, начиная со стартовой позиции, в течение многих лет, кандидат добивается руководящей должности.

Найм кандидата (топ-менеджера), сразу на руководящую должность, в компании-прямом работодателе, в которой кандидат (топ-менеджер) не работал ранее, при рассмотрении кандидата (топ-менеджера) с открытого рынка труда, яв-

ляется, как правило, возможным и успешным именно при реализации такого проекта с помощью Консультанта по карьере; именно в таком случае, кандидат (топ-менеджер) может рассчитывать получить Предложение о работе, полностью соответствующее (его) кандидата (топ-менеджера) профессиональным, карьерным и финансовым ожиданиям.

# **Поиск работы для топ-менеджеров: директоров / руководителей**

Поиск работы для топ-менеджеров предполагает отличное знание рынка труда (коммерческие компании) для директоров и руководителей. Ключевой подход полезности консалтинговых услуг (поиск работы “под ключ”/все включено) для топ-менеджеров в том, что кандидаты (топ-менеджеры) обеспечиваются уникальными практическими знаниями и навыками, важными и полезными для топ-соискателей на управленческие вакансии в коммерции. Глубокие знания и практика на рынке труда, используемые Консультантом по карьере для топ-менеджеров, обеспечивают возможность помочь топ-соискателям найти руководящую работу (коммерческие компании), которая будет соответствовать их интересам и карьерным ожиданиям.

Используется новый подход: кандидаты (топ-менеджеры) обучаются активному подходу к поиску и выбору работы, в соответствии с реальностью рынка труда, рассказывается о том, как нужно действовать, чтобы добиться целей (в контексте успешного построения карьеры и поиска работы), ко-

которые ставит перед собой топ-соискатель. Задача – чтобы будущая работа открывала топ-соискателям – будущим сотрудникам компаний новые возможности и перспективы (в контексте успешного профессионального роста и построения карьеры).

На современном рынке труда опыт работы кандидатов (топ-менеджеров) является важным и необходимым (но не является гарантией востребованности на рынке труда): в случае отсутствия обновления опыта работы и знаний кандидата, ценность знаний и опыта работы такого кандидата, постепенно меняется; поэтому кандидаты (топ-менеджеры), для того, чтобы сохранить свою востребованность на рынке труда, должны постоянно обновлять свои знания, профессиональный опыт и профессиональную квалификацию. Поэтому кандидатам (топ-менеджерам) необходима постоянная консалтинговая поддержка со стороны Консультанта по карьере.

Отдельные кандидаты (топ-менеджеры) хотят сначала попробовать найти работу самостоятельно; переубедит кандидатов рынок труда.

Успешный поиск работы для топ-менеджеров, как правило, возможен именно с помощью Консультанта по карьере. Получению Предложений о работе на руководящие ва-



кансии (в коммерческих компаниях), соответствующих профессиональным и карьерным ожиданиям кандидатов (топ-менеджеров), предшествует значительная предварительная работа, которую осуществляет Консультант по карьере для топ-менеджеров/Консультант по поиску работы для топ-менеджеров.

Кандидаты, на момент обращения к Консультанту по карьере, бывают – как работающими, так и не работающими.

У кандидатов (топ-менеджера) есть выбор: не работать вообще; работать в пол силы (стагнация) (поскольку работа на нелюбимой работе, как правило, по восприятию приравнивается к безработице) или работать полноценно.

Понимая, какое влияние оказывает на самовосприятие кандидатов (топ-менеджеров) сам факт безработицы (или стагнации в своем профессиональном и карьерном развитии) – для исключения таких ситуаций – надо обращаться к Консультанту по карьере сразу же, как только кандидаты на своей текущей работе почувствовали риски своего (кандидатов) возможного увольнения (или есть стремление кандидатов сделать новый значимый успех в построении карьеры и поиске работы).

При первом же возникновении рисков увольнения, бо-

лее того – даже при их отсутствии, кандидаты (топ-менеджеры) должны быть всегда готовы к переменам в собственной карьере и должны вовремя обращаться за карьерным консультированием, карьерным коучингом и консалтинговыми услугами по профессиональному поиску работы для кандидатов (топ-менеджеров).

Именно таким образом, кандидаты (топ-менеджеры) могут минимизировать риски своего увольнения или сделать так, чтобы перерыв по времени между увольнением и выходом на новую работу был бы исключен. С помощью Консультанта по карьере возможно заранее найти новые вакансии для топ-менеджеров (коммерческие компании), соответственно, чтобы можно было бы успешно выйти на новую работу в случае наступления изменений на текущем месте работы.

Кандидаты (топ-менеджеры), своевременно обратившись к Консультанту по карьере, могут предотвратить период своего бездействия (в контексте профессии и карьеры) (безработица). Однако, если кандидаты на момент обращения уже являются безработными и им требуется вернуть эффективное развитие карьеры, данным кандидатам также можно помочь успешно найти новую работу, даже если сначала они предприняли самостоятельные безуспешные попытки по поиску работы. Ситуацию можно исправить. Сделать это мож-

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

- как успешно пройти собеседование;
- операционный директор вакансии;
- как получить приглашение на собеседование;

- поиск работы для директоров;
- фотография для резюме;
- вакансии для топ-менеджеров;
- как создать резюме директора;
- директор по продажам вакансии;
- профессиональные достижения в резюме;
- как правильно составить резюме директора.

# **Поиск работы для топ-менеджеров: директоров/руководителей**

К определенному этапу (в контексте профессионального и карьерного роста) кандидат (топ-менеджер) добивается максимума того, что можно было получить в результате использования ресурсов, имеющихся в начале карьеры – хорошего образования, карьерных достижений на старте и т.п. То есть к определенному этапу – все, что можно было достигнуть за счет собственных, и полученных (предоставленных) ресурсов – достигнуто.

Чтобы двигаться дальше, необходимо либо постоянное обновление за счет получения дополнительных ресурсов, или пересмотр стратегии и максимально эффективное использование тех ресурсов, которые уже есть. Как именно можно наилучшим образом использовать имеющиеся ресурсы, как правило, к определенному этапу (в контексте профессионального и карьерного роста), кандидаты (топ-менеджеры) знают и умеют (однако, не в полной мере), тем более, на современном меняющемся рынке труда. Такие кандидаты (топ-менеджеры) обучаются в соответствии с современными

реалиями рынка труда.

Отдельным кандидатам (топ-менеджерам), бывает сложно воспринимать новую информацию и перестраиваться. Однако, если такие кандидаты (топ-менеджеры) сравнят, например, используемые мобильные телефоны (аппараты) определенное количество лет назад и сейчас; а потом спроецируют масштаб изменений и усовершенствований на стратегии построения карьеры и поиска работы, кандидаты (топ-менеджеры) поймут, насколько все глобально и кардинально поменялось.

Отдельные кандидаты (топ-менеджеры) не сразу воспринимают изменившуюся ситуацию на рынке труда; также такие кандидаты (топ-менеджеры) часто очень аккуратно относятся к инновациям, даже если такие инновации несут им значительную объективную пользу (в контексте успешного построения карьеры и поиска работы; трудоустройство).

Вне зависимости от того, как кандидаты (топ-менеджеры) воспринимают самих себя, рынок труда является объективным показателем их (кандидатов) востребованности на рынке труда.

Сегодня, когда конкуренция на рынке труда высока, а требования компаний-прямых работодателей к соискателям на

топ-менеджерские вакансии постоянно растут, кандидатам (топ-менеджерам), как правило, самостоятельно найти новую работу сложно. И хотя некоторые кандидаты думают иначе, это является фактом; в настоящее время количество кандидатов, откликающихся на одну по-настоящему интересную вакансию на рынке труда, составляет очень значительное количество топ-соискателей (топ-менеджеров).

И затрудняют этот процесс (поиск работы) и сами особенности современного рынка труда, и определенные привычки кандидатов, которые привыкли искать работы самостоятельно. Сейчас кандидатам (топ-менеджерам) самостоятельно искать новую работу сложно.

Как только статистика кандидата (приглашения на собеседования / приглашения на работу) при самостоятельном поиске работы кандидатом показывает, что самостоятельный поиск работы кандидатом неэффективен, кандидату необходимо сразу же обращаться за консалтинговыми услугами.

Консалтинговые услуги (поиск работы “под ключ”/все включено) способны значительно улучшить успешность кандидатов (топ-менеджеров) на рынке труда.



# **Собеседование: собеседование на руководящую должность (коммерческие компании) / как пройти собеседование на вакансию успешно**

Успешная самопрезентация кандидата (топ-менеджера) на собеседовании – является важным условием того, чтобы кандидат был принят на управленческую вакансию (коммерческие компании).

Самопрезентация на собеседовании – это ответное действие кандидата на просьбу рекрутера кадрового агентства и/или рекрутера компании-прямого работодателя – “Расскажите немного о себе”. Это не вопрос на собеседовании, а просьба рекрутера, чтобы кандидат рассказал о себе (самопрезентация).

Самопрезентация на собеседовании настолько важна, потому что самопрезентация на собеседовании – это умение построения благоприятного впечатления, которое кандидат производит, умение продемонстрировать собеседнику необ-

ходимые качества и квалификацию, включая образование, профессиональные навыки, опыт работы, эффективно презентовать себя в обществе, демонстрируя правильный стиль общения, который нравится и самому кандидату и окружающим.

Правильная самопрезентация формирует правильное восприятие кандидата на рынке труда, позволяет кандидату установить эффективные бизнес-коммуникации.

В рамках тренировки “Самопрезентация на собеседовании” кандидат обучается:

- Как разработать стратегию самопрезентации на собеседовании;
- Как подготовиться к самопрезентации на собеседовании;
- Как добиваться того, чтобы эффективная самопрезентация позитивно влияла на восприятие кандидата на собеседовании и напрямую влияла на получение кандидатом Предложения о работе.

В рамках тренировки “Самопрезентация на собеседовании”, Консультант по карьере обучает кандидата (топ-менеджера), как кандидату создать объективное, правильное, позитивное и эффективное впечатление о нем (кандидате), ка-

кие приоритеты уместно расставлять в самопрезентации на собеседовании, как оценивать впечатление, которое кандидат производит на рекрутера кадрового агентства и/или рекрутера компании-прямого работодателя на собеседовании.

Тренировка “Самопрезентация на собеседовании” предполагает обучение кандидата тому как:

- Создавать объективное, правильное и позитивное восприятие его (кандидата) на собеседовании;
- Эффективно презентовать свое (кандидата) образование, опыт работы, профессиональные знания и навыки;
- И, соответственно, быть максимально востребованным кандидатом на рынке труда.

Это способствует получению кандидатом Предложения о работе, полностью соответствующего профессиональным, карьерным и финансовым амбициям кандидата.

# **Психологическая составляющая поиска работы**

Эффективный поиск работы кандидатом наиболее эффективен, когда кандидата не беспокоит безработица. В соответствии с формированием позитивного мышления кандидата (топ-менеджера) важно помочь кандидатам (топ-менеджером) создать позитивный психологический фон и позитивное психологическое восприятие.

Формирование позитивного настроения кандидатов и уверенности кандидатов в контексте построения карьеры и поиска работы – очень важно для эффективного поиска работы для кандидатов (топ-менеджеров).

Важно понять причины, по которым кандидат (топ-менеджер) испытывает трудности в поиске подходящей работы, а также имеющиеся психологические (восприятие), личностные и профессиональные особенности, препятствующие карьерному росту кандидата (топ-менеджера) и успешному поиску новой работы. Важно помочь кандидату (топ-менеджеру) сформировать позитивное мышление, чтобы сделать поиск работы для кандидата (топ-менеджера) максимально

успешным.

Основная цель формирования позитивного мышления кандидатов, столкнувшихся с вопросами безработицы, – формирование активной жизненной позиции в условиях современного рынка труда.

С помощью Консультанта по карьере кандидаты (топ-менеджеры) могут эффективно скорректировать свои бизнес-подходы (в контексте успешного построения карьеры и поиска работы), настроиться на новые достижения в контексте построения карьеры и поиска работы.

# **Управленческие вакансии: Генеральный директор/ вакансия; Коммерческий директор/вакансия; Директор по маркетингу/вакансия; и другие вакансии для топ-менеджеров**

Кандидат (топ-менеджер), имеющий (на момент обращения к Консультанту по карьере) Предложение о работе, не может быть полностью уверен, что это лучшее из возможных Предложений о работе.

Такой кандидат (топ-менеджер) может принять Предложение о работе, и одновременно обратиться к Консультанту по карьере, за консалтинговыми услугами по профессиональному поиску работы.

Чтобы кандидат (топ-менеджер) мог бы или исключить (избыточные размышления) о правильности принятого решения о принятии Предложения о работе, или, например, получить значительно лучшее Предложение о работе.

# **Ознакомительная встреча для кандидатов (топ-менеджеров). Аудит бизнес-востребованности кандидата: топ-менеджера**

Задача ознакомительной встречи в том, чтобы Консультант по карьере мог оценить: кандидатуру кандидата (топ-менеджера) и принципы успешной реализации проекта (по поиску работы для кандидата: топ-менеджера).

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) ситуа-

ции с поиском работы и построением карьеры, предварительно направив свое резюме на адрес электронной почты: [resume@people-promotion.com](mailto:resume@people-promotion.com)

Встреча проводится с Консультантом по карьере для топ-менеджеров.

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