

БЕГЛЯРОВ ДЕНИС АНДРЕЕВИЧ



12+

**ТРУДОУСТРОЙСТВО
ТОП-МЕНЕДЖЕРОВ**

**АУТПЛЕЙСМЕНТ
(ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ И
КОРПОРАТИВНЫЙ)**

**ПОИСК РАБОТЫ ДЛЯ
ТОП-МЕНЕДЖЕРОВ**

**ЛИЧНЫЙ БРЕНД
СОИСКАТЕЛЯ**

**ТАЙМ-МЕНЕДЖМЕНТ
ПРИ ПОИСКЕ РАБОТЫ**

Денис Андреевич Бегляров
Трудоустройство топ-
менеджеров. Аутплейсмент
(индивидуальный и
корпоративный). Поиск работы
для топ-менеджеров. Личный
бренд соискателя. Тайм-
менеджмент при поиске работы

http://www.litres.ru/pages/biblio_book/?art=40093372

SelfPub; 2019

Аннотация

В книге затрагиваются темы: трудоустройство топ-менеджеров; аутплейсмент (индивидуальный и корпоративный); поиск работы для топ-менеджеров; личный бренд соискателя; тайм-менеджмент при поиске работы. Эффективное представление о рынке труда создает предпосылки для успешного поиска работы для кандидатов. Рекламные и коммуникационные кампании для топ-соискателей на управленческие вакансии (коммерческие компании)

обеспечивают успешный персональный маркетинг на рынке труда, разработку эффективных предложений топ-соискателей для работодателей, успешное сопоставление опыта кандидатов и профилей вакансий, предложения о работе для топ-менеджеров.

Содержание

Введение	7
Трудоустройство топ-менеджеров.	9
Преимущества, принципы, эффективность	
Индивидуальный бренд соискателя	11
Тайм-менеджмент при поиске работы	12
Время: как часто менять работу (топ-менеджерские позиции в коммерческих компаниях)	13
Время: работа в одной компании-прямом работодателе	15
Время: безработица. Как исключить риск безработицы	16
Время: ежедневный поиск работы кандидатом	17
Время: создание резюме	18
Время: сколько одновременно рассматривается резюме кандидатов	20
Время: просмотр резюме кандидата рекрутером	22
Время: сколько от работодателя ждать ответ	23
Время: через сколько перезванивать рекрутеру после отправки резюме	24
Время: длительность собеседования	25
Время: прохождение тестов на собеседовании	26
Время: прохождение нескольких собеседований	27

в течение дня	
Время: рекрутер говорит, что перезвонит.	28
Сколько ждать	
Время: несколько этапов собеседований	29
Время: смена профессии и/или профессиональной бизнес-индустрии	30
Время: концентрация знаний по построению карьеры и поиску работы	32
Время: управление временем (построение карьеры и поиск работы)	34
Время, карьера и поиск работы	37
Обновление восприятия кандидатов (топ-менеджеров) на рынке труда	38
Востребованность кандидата (топ-менеджера) на рынке труда	41
Индивидуальный бренд соискателя (топ-менеджера)	43
Максимизация конкурентоспособности кандидата на рынке труда	44
Максимизация кросс-профессиональности кандидата на рынке труда	47
Максимизация уникальности кандидата на рынке труда	50
Современный рынок труда для кандидатов (топ-менеджеров)	54
Риски увольнения/сокращения кандидатов (топ-	55

менеджеров) в коммерческих компаниях	
Мотивационная поддержка кандидатов (топ-менеджеров) в ситуации увольнения/сокращения	56
Эффективность поиска работы для кандидатов (топ-менеджеров)	58
Формат проведения Индивидуальных консалтинговых сессий	62
Поиск руководящих вакансий для топ-менеджеров в коммерции	64
Аутплейсмент (индивидуальный и корпоративный)	65
Трудоустройство и мотивация (в контексте поиска новой работы)	69
Поиск новых вакансий (коммерческие компании)	70
Поиск работы для кандидатов (топ-менеджеров):	71
Поиск работы “Под Ключ”/Все включено	
Эффективное трудоустройство топ-менеджеров	73

Введение

Книга “Трудоустройство топ-менеджеров. Поиск работы для топ-менеджеров. Аутплейсмент (индивидуальный и корпоративный). Индивидуальный бренд соискателя. Тайм-менеджмент при поиске работы” – 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 группа: топ-менеджеры.

People Promotion: www.people-promotion.com

Трудоустройство топ-менеджеров. Преимущества, принципы, эффективность

Трудоустройство топ-менеджеров. Преимущества, принципы, эффективность:

Совершенствование поиска работы кандидатами (топ-менеджерами) на современном рынке труда; совершенствование процесса подбора кандидатов (топ-менеджеров) компаниями;

Общие бизнес-подходы кандидатов (топ-менеджеров) и компаний; сочетание интересов (в контексте успешного построения карьеры и поиска работы) кандидатов (топ-менеджеров) и компаний-прямых работодателей для наиболее эффективного взаимодействия;

Значительный опыт работы с кандидатами (топ-менеджерами) с разнообразным опытом работы в коммерческих компаниях, уникальных по сочетанию образования, опыта работы и знаний, которые (кандидаты: топ-менеджеры) рассматривают новые, управленческие вакансии в коммерче-

ских компаниях;

Кандидат (топ-менеджер), обращаясь к Консультанту по карьере, делает эффективные действия в контексте успешного построения карьеры и поиска работы;

Кандидат (топ-менеджер), обращаясь к Консультанту по карьере, может придать своей (топ-менеджера) карьере и поиску работы новый импульс на рынке труда;

Консультант по карьере работает с топовыми вакансиями: от классических офисных топ-менеджерских вакансий до универсальных офисных линейных руководящих вакансий, востребованных в любых коммерческих компаниях;

Формирование у кандидатов (топ-менеджеров) стремления к профессиональному совершенствованию, благодаря чему повышается общий профессиональный уровень топ-менеджеров, как конкурентное преимущество компаний-прямых работодателей кандидатов (топ-менеджеров).

Индивидуальный бренд соискателя

Ключевым фактором успешности бизнеса компаний-прямых работодателей являются кандидаты (топ-менеджеры), умеющие обеспечивать прибыль, обладающие высоким профессиональным уровнем руководителя, высоким уровнем внутренней организованности и мотивации.

Подбор кандидатов (топ-менеджеров) на управленческие вакансии в компании-прямые работодатели (коммерческие компании) всегда является одной из важных задач. Кандидаты, которые способны эффективно управлять бизнесом и обеспечивать прибыль, всегда являются важной ценностью для компаний-прямых работодателей.

Важно, чтобы успешный найм топ-менеджера способствовал успешному развитию бизнеса компании-прямого работодателя, и чтобы топ-менеджер работал на должности, полностью соответствующей его профессиональным и карьерным амбициям.

Тайм-менеджмент при поиске работы

Эффективный тайм-менеджмент при поиске работы – важен для успешного поиска работы для кандидатов (топ-менеджеров).

Время: как часто менять работу (топ-менеджерские позиции в коммерческих компаниях)

Кандидат должен понимать, что для успешного построения карьеры – как правило, необходимо с определенной периодичностью менять работу.

Реальность такова, что при поиске работы время летит быстро. Особенно это ощущается, когда рабочая неделя прерывается двумя выходными, а поскольку в дополнение к двум выходным, есть еще и праздничные дни, то есть имеют место быть пики активности и спады активности поиска работы.

Все это приводит к тому, что рассмотрение кандидата на управленческие вакансии растягивается на несколько месяцев и более. Рассмотрение кандидата на управленческую вакансию и принятие решения о найме кандидата является сложным процессом и занимает намного больше времени, чем кандидату может показаться.

Кандидат может получить приглашение на собеседование

или результаты его рассмотрения на управленческую вакансию через несколько недель, а иногда даже через несколько месяцев от начала общения с компанией-прямым работодателем.

Недооценка кандидатом того, сколько времени есть у кандидата на поиск работы, приводит к снижению востребованности кандидата (топ-менеджера) на рынке труда.

Только быстрое обращение кандидата за консалтинговыми услугами (Поиск работы “Под Ключ”/Все включено) позволяет кандидату не допустить ситуацию со снижением востребованности кандидата (топ-менеджера) на рынке труда, а если кандидат затянул по времени и ситуация произошла, в кратчайшие сроки с помощью Консультанта по карьере исправить эту ситуацию, чтобы кандидат получил Предложение о работе.

Время: работа в одной компании-прямом работодателе

Реальность современного рынка труда такова, что решение, как часто менять места работы и сколько работать в одной компании-прямом работодателе принимается индивидуально, в зависимости от каждой конкретной ситуации кандидата.

Время: безработица. Как исключить риск безработицы

Время безработицы кандидата (топ-менеджера), при самостоятельном поиске работы составляет, как правило, длительный период.

Однако, обратившись к Консультанту по карьере кандидаты (топ-менеджеры) могут успешно (с помощью Консультанта по карьере) найти (кандидаты) новую работу быстро.

Время: ежедневный поиск работы кандидатом

Проактивные кандидаты, работающие на перспективу и заранее думающие над своей карьерой, понимают, что решение начать поиск новой работы требует значительной предварительной подготовки совместно с Консультантом по карьере.

Как любой значительный проект, поиск новой работы для кандидатов требует значительных затрат времени. Поиск работы сам по себе является работой.

Кандидаты, которые действительно хотят найти работу, прикладывают усилия и проходят консалтинговые услуги (карьерное консультирование, карьерный коучинг и консалтинговые услуги по поиску работы для кандидатов) в каждый удобный день.

Поиск работы начинается задолго до первого собеседования и предполагает значительную предварительную работу.

Время: создание резюме

Создание профессионального резюме идет одновременно с индивидуальными консалтинговыми сессиями и занимает (время на создание резюме) до нескольких месяцев.

Очень важно сразу создать отличное резюме. Потому что, когда кандидаты самостоятельно пытаются искать работу, одновременно корректируя, исправляя и дополняя свои (кандидатов) резюме, в итоге это приводит к тому, что у кандидата, при самостоятельном поиске работы, может быть несколько разных резюме. Притом, что изначально кандидаты руководствуются исключительно позитивными намерениями, пытаясь, при самостоятельном поиске работы, в разных версиях своих резюме по-разному подать информацию, по-разному расставить акценты подачи информации, по-разному подчеркнуть достижения.

В отличие от вышеописанной ситуации, кандидаты, обратившиеся за консалтинговыми услугами, могут рассчитывать на то, что Консультант по карьере сразу создаст их (кандидатов) резюме в идеальной и совершенной форме. Вся информация в резюме кандидатов будет презентована идеальным образом, с учетом всех деталей.

Именно поэтому создание резюме кандидатов идет одновременно с индивидуальными консалтинговыми сессиями кандидатов.

Таким образом, сразу создается оптимальное резюме, которое не требует дополнительных корректировок и исправлений. Потому что в профессионально созданных (Консультантом по карьере) резюме кандидатов – вся информация оптимально презентована (по итогам индивидуального консалтинга).

Профессионально созданное (Консультантом по карьере) резюме кандидата заменяет несколько самостоятельно сделанных кандидатом своих версий резюме (отличающихся подачей информации, а соответственно, отличающихся слишком большим разнообразием).

Именно профессиональные резюме кандидатов вызывают успешное восприятие у рекрутеров кадровых агентств и/или рекрутеров компаний-прямых работодателей.

Время: сколько одновременно рассматривается резюме кандидатов

Время – сколько одновременно рассматривается резюме кандидатов – это зависит от этапа собеседований.

Можно выделить:

1-ый этап: когда рекрутер кадрового агентства и/или рекрутер компании-прямого работодателя рассматривает одновременно значительное количество резюме кандидатов на управленческую вакансию (в коммерции). И здесь важно успешно выделиться среди значительного количества других кандидатов (топ-менеджеров) (коммерческие компании);

2-ой этап: включающий ряд собеседований и отборочных этапов (тестирование, подготовка презентации и т.д.) для кандидатов. Итогом 2-ого этапа, является выбор, как правило, только двух кандидатов, которые выходят на 3-ий этап конкурирования за управленческую вакансию, где одновременно рассматриваются два кандидата;

3-ий этап: на данном этапе делается выбор между двумя кандидатами. Именно один кандидат будет приглашен на управленческую вакансию в коммерции.

Вне зависимости от того, сколько одновременно резюме кандидатов рассматривает рекрутер кадрового агентства и/или рекрутер компании-прямого работодателя, задача кандидата (топ-менеджера) быть лучшим.

Время: просмотр резюме кандидата рекрутером

Резюме, самостоятельно сделанное кандидатом – рекрутер просматривает несколько секунд. Заинтересовать рекрутера самостоятельно сделанным резюме – почти невозможно. Длительность просмотра самостоятельно сделанного кандидатом резюме – это, в том числе, причина того, что резюме такого кандидата – отклоняется.

Резюме кандидата, сделанное Консультантом по карьере – рекрутер кадрового агентства и/или рекрутер компании-прямого работодателя – просматривает несколько минут. Это, в том числе, причина, почему именно кандидата с резюме, сделанным Консультантом по карьере, выбирают из всех кандидатов, приславших свои резюме на управленческую вакансию в коммерции. Почему именно данного кандидата приглашают на собеседования, и почему именно данный кандидат получает Предложение о работе.

Время: сколько от работодателя ждать ответ

Когда компании-прямые работодатели рекомендуют кандидатам свои (компаний-прямых работодателей) графики времени рассмотрения кандидатов на управленческие вакансии, кандидаты оказываются в неэффективной ситуации, потому что (кандидаты) не в полной мере влияют на ситуацию.

Кандидаты, желающие осуществлять успешный поиск новой работы успешно, делают это с помощью Консультанта по карьере.

Именно Консультант по карьере помогает так выстроить стратегию продвижения кандидатов на управленческие вакансии, чтобы не кандидаты ждали ответов от компаний-прямых работодателей, а компании-прямые работодатели ждали ответов от кандидатов на направленные кандидатам Предложения о работе.

Время: через сколько перезванивать рекрутеру после отправки резюме

Рекрутеру перезванивать не надо. Если рекрутер заинтересуется резюме кандидата, то рекрутер перезвонит сам.

Время: длительность собеседования

В зависимости от того, насколько кандидатура кандидата интересна рекрутеру кадрового агентства и/или рекрутеру компании-прямого работодателя.

Время: прохождение тестов на собеседовании

Тесты на собеседовании – это либо тесты (как отдельный этап отбора на управленческие вакансии), либо тесты (как часть оценки кандидатов).

В зависимости от этого, время прохождения тестов на собеседовании составляет от одного до нескольких часов (в ряде случаев предусмотрены перерывы между различными видами тестов).

Время: прохождение нескольких собеседований в течение дня

В процессе реализации проектов по поиску работы для кандидатов (топ-менеджеров) Консультант по карьере настолько эффективно выстраивает графики поиска работы для кандидатов, что кандидаты получают возможность, например, в течение дня пройти максимально возможное количество собеседований с рекрутерами кадровых агентств и представителями (рекрутеры и т.д.) компаний-прямых работодателей.

Время: рекрутер говорит, что перезвонит. Сколько ждать

Как правило, это значит, что рекрутер не в полной мере заинтересован в кандидатуре кандидата.

Для исключения таких ситуаций, для того, чтобы иметь объективные представления о своей востребованности на рынке труда и ситуации на рынке труда, и успешно осуществлять поиск новой работы, кандидатам необходимо обращаться к Консультанту по карьере.

Время: несколько этапов собеседований

Даже если кандидат заинтересовал в качестве кандидата на управленческую вакансию (в коммерческой компании) рекрутера кадрового агентства и/или рекрутера компании-прямого работодателя, то рекрутер, как правило, будет увеличивать время между несколькими этапами собеседований.

Только кандидаты, осуществляющие поиск работы с помощью Консультанта по карьере, получают возможность, чтобы между несколькими этапами собеседований на управленческие вакансии были минимальные паузы и перерывы. Это важный фактор для того, чтобы кандидаты могли получить Предложения о работе.

Время: смена профессии и/или профессиональной бизнес-индустрии

Время, необходимое для смены профессии и/или смены профессиональной бизнес-индустрии – зависит индивидуально, от каждой конкретной ситуации кандидата.

Кандидат, при самостоятельном поиске работы, может ждать Предложений о работе от компаний-прямых работодателей достаточно долгое время, обосновывая (ожидание) различными причинами:

Временем года;

Отсутствием подходящих управленческих вакансий;

Или иными обстоятельствами.

Однако, подходящая управленческая вакансия не находится, а время идет.

И кандидат, начинающий понимать, что при его самосто-

ятельном поиске работы, компании-прямые работодатели не торопятся сделать ему (кандидату) Предложения о работе, начинает сомневаться в своей востребованности, отказывается от амбициозных карьерных планов, в то время как ему (кандидату) следовало раньше, но можно и сейчас, просто не теряя времени обратиться к Консультанту по карьере.

Время: концентрация знаний по построению карьеры и поиску работы

Кандидаты, которые пытаются самостоятельно сконцентрировать знания по построению карьеры и поиску работы – поступают неэффективным образом.

В отличие от вышеописанной ситуации, индивидуальные консалтинговые сессии – эффективны. В рамках индивидуальных консалтинговых сессий кандидат получает решение своих (кандидата) вопросов от Консультанта по карьере.

Индивидуальная форма индивидуальных консалтинговых сессий эффективна потому и тогда, когда необходимо достигнуть успешных целей в контексте построения карьеры и поиска работы, причем за довольно короткий промежуток времени.

Если кандидат действительно хочет расти профессионально, строить свою карьеру, достигать результатов в работе – то тогда такому кандидату необходима помощь Консультанта по карьере.

Консультант по карьере эффективно собирает знания, которые могут быть полезны и эффективны для решения задач кандидатов в контексте построения карьеры и поиска работы для кандидатов.

Время: управление временем (построение карьеры и поиск работы)

Стратегическое и эффективное управление временем – напрямую связано с успешным построением карьеры и успешным поиском работы.

Кандидаты (топ-менеджеры), только вышедшие на рынок труда, – это соискатели, чей опыт поиска работы включает только их собственный опыт работы. Имея свою собственную точку зрения на вопросы карьеры и на то, как правильно искать работу – такие кандидаты должны потратить самостоятельно много времени на рынке труда, чтобы понять, что их тактика не работает.

Рынок труда ориентирует кандидатов на то, что то, что они когда-то смогли сделать успешные карьерные шаги, не значит, что их подходы действуют сейчас; методы, которые действовали в прошлом, могут не работать в новых условиях и т.д. Кандидатам необходимо время, чтобы это понять, в плане профессии и карьеры, поэтому часто им приходится сначала самостоятельно получить неэффективные результа-

ты, чтобы поменять бизнес-подходы.

Далее кандидаты (топ-менеджеры) обращаются к Консультанту по карьере. И тогда работа с такими кандидатами становится эффективной и успешной.

Такие кандидаты максимально внимательно воспринимают информацию, которую Консультант по карьере предоставляет им в процессе работы с ними, и эффективно выполняют все рекомендации Консультанта по карьере.

Именно к Консультанту по карьере они (кандидаты) обращаются за тем, чтобы Консультант по карьере помог им (кандидатам) в контексте успешного построения карьеры и успешного поиска новой работы.

Консультант по карьере обучает кандидатов (топ-менеджеров) совершать правильные действия и осуществлять эффективные шаги, делать все необходимое и именно таким образом, как того требует современный рынок труда, чтобы кандидаты были максимально успешны в контексте профессионального и карьерного роста и эффективного поиска работы для кандидатов.

Перерыв в опыте работы кандидата (топ-менеджера)

У кандидатов (успешно прошедших карьерное консультирование, карьерный коучинг и консалтинговые услуги по поиску работы для кандидатов (топ-менеджеров)) в дальнейшем, как правило, на рынке труда не будет перерывов в опыте работы, а соответственно, данные кандидаты будут иметь более сбалансированное восприятие на рынке труда.

В результате данные кандидаты сохраняют непрерывный и постоянный опыт работы, что очень важно для их дальнейшей карьеры.

Как правило, именно первая новая работа – полностью устраивает кандидатов, и по факту успешного прохождения Испытательного срока, они (кандидаты) успешно продолжают работать в новых компаниях-прямых работодателях.

В целях обеспечения такого успешного подхода кандидаты должны сразу (по факту увольнения/сокращения) обращаться за консалтинговыми услугами.

Успешная карьера стала одной из обязательных составляющих современной жизни и оказывает значительное влияние на удовлетворенность кандидата (топ-менеджера) своим трудом и успешным профессиональным статусом в контексте успешного построения карьеры и успешного поиска новой работы.

Время, карьера и поиск работы

Кандидат может самостоятельно искать новую работу долго; это влияет на востребованность кандидата на рынке труда.

Кандидат должен объективно оценивать свои (кандидата) шансы на рынке труда. Для успеха в контексте построения карьеры и поиска работы кандидату необходимо обращаться к Консультанту по карьере.

Кандидат понимает, что если кандидат действительно хочет найти работу, то кандидату необходимо обратиться к Консультанту по карьере.

И тогда взаимодействие с такими кандидатами (топ-менеджерами) идет успешно и эффективно, потому что это кандидаты с правильным восприятием рынка труда; которые поняли, что современные и эффективные кандидаты успешно находят новую работу именно с помощью Консультанта по карьере.

Обновление восприятия кандидатов (топ- менеджеров) на рынке труда

Кандидаты (топ-менеджеры) должны постоянно обновлять свое восприятие на рынке труда.

Чем дольше кандидат работает на той работе, которая его (кандидата) не устраивает (уровень должности, функционал и т.д.), тем в большей степени изменяются профессиональные и карьерные возможности такого кандидата на рынке труда.

Для исключения такой ситуации, кандидату, желающему сохранить свою востребованность на рынке труда, необходимо осуществлять построение карьеры и поиск работы именно с помощью Консультанта по карьере.

Проекты по поиску работы для кандидатов (топ-менеджеров), как правило, сложные, потому что их (топ-менеджеров) необходимо обучать новым бизнес-стратегиям и бизнес-подходам (в контексте успешного построения карьеры и успешного поиска новой работы).

Обновление восприятия кандидатов (топ-менеджеров) на рынке труда включает следующие направления:

Формулировка стратегии позиционирования кандидата на рынке труда;

Формулировка стратегии успешных отличий кандидата от других кандидатов на рынке труда;

Успешное взаимодействие с рекрутерами кадровых агентств и рекрутерами компаний-прямых работодателей, заинтересованных в подборе на управленческие вакансии в коммерции кандидатов (топ-менеджеров), имеющих одновременно и значительный опыт работы, и восприятие как новых кандидатов на рынке труда, что возможно именно по итогам обновления восприятия кандидатов (топ-менеджеров) на рынке труда;

Успешные переговоры кандидатов (топ-менеджеров) с компаниями-прямыми работодателями об условиях корпоративного найма на управленческие вакансии в компаниях-прямых работодателях (коммерческие компании);

Интересные Предложения о работе.

Успешные кандидаты (топ-менеджеры) обращаются за консалтинговыми услугами (Поиск работы “Под Ключ”/Все включено) и успешно выстраивают свою карьеру и успешно осуществляют поиск новой работы.

Востребованность кандидата (топ-менеджера) на рынке труда

Когда и если кандидат хочет быть постоянно востребован на рынке труда, кандидат должен на постоянной основе обновлять свою востребованность на рынке труда посредством индивидуального консалтинга.

Кандидату (топ-менеджеру) необходимо обращаться за консалтинговыми услугами, чтобы:

Кандидат мог бы исключить стагнацию в собственной (кандидата) карьере, которая может привести к снижению не только уровня профессионализма, но и к безработице. Как правило, самостоятельные попытки кандидата (топ-менеджера) поиска новой работы не принесут желаемого результата, поскольку сам кандидат не знает, что необходимо сделать для того, чтобы его (кандидата) карьера вновь начала движение вперед;

Кандидат ориентирован на профессиональное развитие и карьерный рост. Это касается как тех, кто хочет найти новую работу, которая будет в большей степени соответство-

вать их профессиональным ожиданиям, так и тех, кто хочет получить карьерный рост путем перехода на более высокую позицию в новых компаниях-прямых работодателях.

Кандидат должен объективно оценивать свою ситуацию с самостоятельным поиском работы и, если самостоятельный поиск работы кандидатом не дал результатов, кандидату необходимо обращаться за профессиональной помощью к Консультанту по карьере.

Индивидуальный бренд соискателя (топ-менеджера)

Создание и управление карьерным брендом – важный и часто определяющий элемент стратегии позиционирования кандидата на рынке труда, непосредственно влияющий на принятие решения компанией-прямым работодателем о найме кандидата на управленческую вакансию.

Индивидуальный бренд соискателя повышает конкурентоспособность кандидата на рынке труда и является эффективным инструментом реализации карьерных целей кандидата.

Максимизация конкурентоспособности кандидата на рынке труда

Новые бизнес-подходы, новые технологии, высокая конкуренция на рынке труда, увеличение числа требований компаний-прямых работодателей к кандидатам на управленческие вакансии в коммерции делает максимизацию конкурентных преимуществ кандидата (топ-менеджера) важным фактором успешного поиска работы.

В рамках разработки стратегии позиционирования кандидата на рынке труда осуществляется “Максимизация конкурентоспособности кандидата на рынке труда”.

Максимизация конкурентоспособности кандидата на рынке труда основывается, в том числе, на оценке изменений на рынке труда, потому что изменения на рынке труда определяют возможности.

Тенденции на рынке труда напрямую влияют на тенденции восприятия компаниями-прямыми работодателями (коммерческие компании) кандидатов соответствующего об-

разования, квалификации и опыта работы, поэтому максимально четкое определение актуальных требований к кандидатам на управленческие вакансии и правильное позиционирование кандидатов на рынке труда в соответствии с этими требованиями максимизируют конкурентные преимущества кандидатов на рынке труда.

Консультант по карьере помогает создавать максимально эффективную стратегию позиционирования кандидата на рынке труда, сопоставляя преимущества кандидата (образование, опыт работы, квалификация, навыки и т.д.) с тем, что нужно на рынке труда, позиционируя кандидата на рынке труда максимально эффективным для кандидата образом, чтобы максимизировать конкурентные преимущества кандидата на рынке труда.

Консалтинговая услуга “Максимизация конкурентоспособности кандидата на рынке труда” позволяет:

Принимать эффективные решения по позиционированию кандидата на рынке труда;

Принимать эффективные решения по презентации его (кандидата) кандидатуры компаниям-прямым работодателям;

Презентовать кандидатуру кандидата, с учетом его сильных сторон, именно на те управленческие вакансии в коммерции, где кандидат сможет максимально эффективно использовать свои профессиональные качества;

Разрабатывать новые стратегии поиска работы для кандидатов;

Выбирать наиболее эффективные решения презентации кандидатов на топовые вакансии в коммерции;

Добиваться максимальной эффективности стратегий по презентации кандидатов на управленческие вакансии в коммерции.

Консалтинговая услуга “Максимизация конкурентоспособности кандидата на рынке труда” предоставляется в рамках Пакета услуг: Поиск работы “Под Ключ”/Все включено.

Максимизация кросс-профессиональности кандидата на рынке труда

В ситуации быстро меняющихся условий и ситуации на рынке труда кандидат (топ-менеджер) может владеть сразу несколькими профессиями.

Зачастую, в процессе своего профессионального и карьерного роста кандидат (топ-менеджер) сменяет несколько профессий и несколько сфер профессиональной деятельности, зачастую даже не меняя компанию-прямого работодателя, потому что во многих компаниях-прямых работодателях активно используется ротация кадров.

Сам факт наличия кросс-профессиональности усиливает позиции кандидата на рынке труда, однако кросс-профессиональность кандидата должна быть эффективно и гармонично включена в стратегию позиционирования кандидата на рынке труда.

Кросс-профессиональность – это владение кандидатом несколькими профессиями одновременно. На рынке труда

появляются новые профессии, потому что меняются бизнес-подходы, меняются технологии, соответственно, компании-прямые работодатели меняют приоритеты в поиске кандидатов, часто выбирая кандидатов, умеющих одновременно работать по нескольким направлениям и выполнять функционал сразу нескольких вакансий.

Большинство самых востребованных профессий находится на стыке профессиональных областей (зачастую, сразу нескольких профессиональных областей). Поэтому кросс-профессиональность обеспечивает кандидату значительные преимущества на рынке труда.

Одновременное владение профессиональными знаниями и навыками, присущими сразу нескольким профессиям, дает кандидату значительные преимущества на рынке труда. Ведь современный бизнес определяет требования определенной взаимодополняемости знаний кандидата.

Кандидат, владеющий таким профессиональным сочетанием, как кросс-профессиональность, а именно кросс-профессиональность кандидата часто востребована компаниями-прямыми работодателями (коммерческие компании), и, если кандидат владеет кросс-профессиональностью, это профессионально отражено в резюме кандидата и кандидат умеет презентовать это на собеседовании, то кандидат значи-

тельно увеличивает свои шансы и возможности найти управленческую вакансию в коммерции, полностью соответствующую его профессиональным амбициям.

Для кандидата важен опыт работы сразу в нескольких смежных бизнес-областях. Потому что компаниям-прямым работодателям зачастую эффективно нанимать одного кандидата, обладающего высоким уровнем кросс-профессиональности.

В рамках консалтинговой услуги “Максимизация кросс-профессиональности кандидата на рынке труда” кандидат (топ-менеджер) оценивается (в контексте построения карьеры и поиска новой работы) и, исходя из полученной оценки, по возможности, максимизируется кросс-профессиональность кандидата (топ-менеджера). Что делает кандидата (топ-менеджера) максимально востребованным на рынке труда, и что, соответственно, помогает кандидату эффективно и результативно рассматриваться на управленческие вакансии в коммерции, соответствующие его профессиональным амбициям.

Консалтинговая услуга “Максимизация кросс-профессиональности кандидата на рынке труда” предоставляется в рамках Пакета услуг: Поиск работы “Под Ключ”/Все включено.

Максимизация уникальности кандидата на рынке труда

Уникальность кандидата (топ-менеджера) на рынке труда в значительной степени определяет, насколько интересное Предложение о работе на управленческую вакансию в коммерческой компании, может получить кандидат (топ-менеджер). Каждый кандидат уникален, по сочетанию личных качеств, образования, опыта работы и профессиональных знаний и навыков.

В ситуации, когда конкурс на управленческие вакансии в коммерческих компаниях значительный, уникальность кандидата является одним из определяющих факторов, помогающих кандидату успешно пройти все этапы отбора на управленческую вакансию в коммерции и получить Предложение о работе.

Рекрутер кадрового агентства и/или рекрутер компании-прямого работодателя, рассматривая любого кандидата на топовую вакансию, оценивает кандидата комплексно.

Каждое сочетание (образование, опыт работы и т.д.) явля-

ется уникальным и задача кандидата убедить рекрутера кадрового агентства и/или рекрутера компании-прямого работодателя в своей уникальности; для рекрутера – основой впечатления о кандидате является информация о том, из каких составляющих (образование, опыт работы и т.д.) складывается профессиональная востребованность кандидата.

Конкуренция между кандидатами на управленческие вакансии в коммерческих компаниях привела к тому, что в большинстве случаев на управленческие вакансии резюме кандидатов приходят в таком количестве, что рекрутеры кадровых агентств и/или рекрутеры компаний-прямых работодателей могут посмотреть резюме кандидатов через длительное время. Для того, чтобы рекрутер кадрового агентства и/или рекрутер компании-прямого работодателя посмотрел резюме кандидата сразу, кандидатура кандидата (топ-менеджера) должна быть интересной рекрутеру.

Максимизация уникальности кандидата строится на оценке самого кандидата с целью формирования и максимизации уникальности кандидата.

Результаты оценки кандидата рассматриваются в двух аспектах:

Изучение факторов успеха кандидата;

Определение направлений развития кандидата.

Исходя из этого, разрабатывается стратегия максимизации уникальности кандидата.

Максимизация уникальности кандидата помогает кандидату занять управленческую вакансию в компании-прямом работодателе в коммерции.

Максимизация уникальности кандидата основывается, в том числе, на правильной презентации, с правильно расставленными преимуществами, в максимально эффективном формате, накопленных профессионального опыта и знаний кандидата, что напрямую влияет на эффективность поиска для кандидата работы, соответствующей его профессиональным амбициям.

Максимизация уникальности кандидата влияет на повышение востребованности кандидата на рынке труда, и для кандидата важно, чтобы его опыт и знания были максимально востребованы на рынке труда, максимально оценены на собеседовании, максимально способствовали принятию положительного решения о найме данного кандидата (коммерческие компании).

Максимизация уникальности кандидата напрямую влияет на успешное прохождение кандидатом всех этапов отбора на управленческие вакансии в коммерции и получение Предложений о работе

Современный рынок труда для кандидатов (топ-менеджеров)

Понимание современного рынка труда для кандидатов (топ-менеджеров) – важно для успешного поиска работы для кандидатов (топ-менеджеров).

Риски увольнения/сокращения кандидатов (топ-менеджеров) в коммерческих компаниях

Кандидат (топ-менеджер), работающий по найму (в коммерческих компаниях), должен учитывать, что в силу меняющегося рынка труда, есть вероятность увольнения; как правило, в том числе, и вне зависимости от того, насколько для него самого (кандидата) его позиция в рамках компании-прямого работодателя кажется стабильной.

Поэтому, вне зависимости от наличия работы, кандидаты должны обращаться к Консультанту по карьере вне зависимости от того, насколько стабильными им кажется их (кандидатов) текущие положения в рамках их текущих компаний-прямых работодателей (коммерческие компании).

Если кандидат проявил предусмотрительность и проактивность и обратился к Консультанту по карьере заранее, то к моменту увольнения (в случае увольнения) кандидата, такой кандидат, с помощью Консультанта по карьере, будет уже иметь, как правило, несколько новых Предложений о работе.

Мотивационная поддержка кандидатов (топ-менеджеров) в ситуации увольнения/сокращения

Позитивное мышление – мотивационная поддержка и восстановление мотивации кандидата, столкнувшегося с увольнением/сокращением.

Улучшение в позитивном контексте эмоционального состояния кандидата (топ-менеджера), преодоление сложностей, связанных с периодом безработицы; формирование позитивного настроения и мотивации к достижению цели. Создание мотивации на достижение им (кандидатом) поставленных им перед самими собой новых карьерных целей; формирование позитивного настроения и мотивации к достижению цели – к успешному поиску новой работы.

Увольнение/сокращение – как возможность для начала нового построения карьеры и нового поиска работы:

Возможность профессионального и карьерного роста;

Возможность занять новую должность в новой компании;

Возможность изменить профессиональные обязанности в новой компании-прямом работодателе;

Возможность получить новый и дополнительный управленческий опыт работы (возможность возглавить новое бизнес-направление, новый проект и т.д.);

Возможность изменить (в сторону повышения) свой уровень дохода (зарплата, бонусы и т.д.) в новой компании-прямом работодателе;

Возможность изменить сферу профессиональной деятельности.

Эффективность поиска работы для кандидатов (топ-менеджеров)

Эффективная и успешная стратегия, которую кандидаты могут реализовать с помощью Консультанта по карьере и могут (кандидаты) использовать для того, чтобы в период предполагаемого или фактического увольнения оставаться востребованными кандидатами.

Для кандидатов важно своевременно начать искать работу заранее, чтобы обеспечить себя дополнительным запасом времени для поиска работы. Активность по поиску работы для кандидатов должна быть начата до момента их (кандидатов) (возможного) увольнения/сокращения.

Данный вариант для кандидатов – начать искать работу заранее, с помощью Консультанта по карьере – самый лучший и кандидаты, принявшие решение использовать данную стратегию, проявляют значительную предусмотрительность, что предоставляет им значительные преимущества во время поиска новой работы.

В случае безработицы, задачей кандидатов (топ-менедже-

ров) – является максимально быстро найти новые руководящие должности в коммерции. И для кандидатов (топ-менеджеров) – очень важно сделать это быстро. Поэтому кандидаты (топ-менеджеры) ориентируются на консалтинговые услуги (карьерное консультирование, карьерный коучинг и услуги по профессиональному поиску работы для кандидатов (топ-менеджеров)).

Реализация данных проектов для кандидатов (топ-менеджеров) осуществляется Консультантом по карьере. Это позволяет кандидатам максимально быстро с помощью Консультанта по карьере найти для себя новую работу. Важно максимально быстро восстановить статус работающих и востребованных на рынке труда кандидатов (топ-менеджеров).

Наиболее дальновидные кандидаты сразу же (а в идеале значительно заранее) обращаются к Консультанту по карьере. Кандидаты делают это для того, чтобы получить для себя максимум пользы и ориентироваться на долгосрочную успешную перспективу в контексте успешного построения карьеры и успешного поиска работы.

Консалтинговые услуги (карьерное консультирование, карьерный коучинг и услуги по профессиональному поиску работы для кандидатов (топ-менеджеров)) в интересах кандидатов (топ-менеджеров) позволяют кандидатам быстро най-

ти новую работу, и выйти на новую работу; чтобы сохранить статус работающих кандидатов (топ-менеджеров). Успешная реализация данных консалтинговых проектов осуществляется с помощью Консультанта по карьере.

Ориентирование на консалтинговые услуги позволяет кандидатам (топ-менеджерам) быстро решить вопрос с поиском работы и успешно преодолеть временные трудности безработицы.

Консалтинговые услуги, реализуемые в интересах кандидатов (топ-менеджеров) предоставляют возможность кандидатам (топ-менеджерам) найти новое бизнес-применение своим образованиям, опыту работы, квалификациям, знаниям и навыкам, и, соответственно, найти новые руководящие вакансии в коммерции.

Именно с помощью Консультанта по карьере кандидаты имеют возможность сделать новый и успешный шаг в карьере. Открыть для себя новые уникальные возможности в контексте профессии и карьеры.

Это предоставляет кандидатам (топ-менеджерам) реальные преимущества на рынке труда, что особенно важно, когда конкуренция на рынке труда высока, и позволяет кандидатам получить новые бизнес-знания и бизнес-навыки, кото-

рые кандидаты смогут эффективно использовать в контексте успешного построения карьеры и успешного поиска новой работы.

Формат проведения Индивидуальных консалтинговых сессий

Индивидуальные консалтинговые сессии – это уникальная методика (ряд параметров), включающая все этапы поиска работы для кандидатов (топ-менеджеров), включающая новый качественный подход к построению карьеры и поиску новой работы для кандидатов (топ-менеджеров).

Индивидуальные консалтинговые сессии – обеспечивают кандидатам (топ-менеджерам) эффективное представление о том, как правильно, эффективно и успешно искать новую работу в коммерческих компаниях.

Соответствующие консалтинговые бизнес-решения значительно увеличивают шансы соискателей успешно найти новую работу.

Поиск новой работы – это возможность для соискателей ускорить свой профессиональный и карьерный рост и развитие.

Поиск новой работы – это возможность по-новому взглянуть на свой профессиональный опыт, проанализировать свои профессиональные и карьерные ожидания, принять решение о путях их реализации, добиться быстрых успешных изменений.

Поиск руководящих вакансий для топ-менеджеров в коммерции

Востребованный топ-менеджер – это кандидат, имеющий успешное бизнес-позиционирование на современном рынке труда, что обеспечивает востребованность такого кандидата на управленческие вакансии в коммерции.

Создать эффективное позиционирование топ-менеджера на рынке труда возможно именно с помощью Консультанта по карьере.

Аутплейсмент (индивидуальный и корпоративный)

Консультант по карьере предоставляет консалтинговые услуги аутплейсмента (трудоустройство персонала) в следующих форматах:

Индивидуальный аутплейсмент (когда компания-работодатель сокращает одного или нескольких топ-менеджеров; и необходимо реализовать индивидуальные проекты по трудоустройству топ-менеджеров);

Корпоративный аутплейсмент (когда компания-работодатель осуществляет сокращения персонала; и необходимо помочь в трудоустройстве сразу нескольким сотрудникам компании).

Консультант по карьере обладает значительным профессиональным опытом, навыками и знаниями в сфере: трудоустройство персонала. И располагает необходимыми консалтинговыми знаниями для оказания соответствующих консалтинговых услуг.

В рамках программы “Аутплейсмент” сотрудникам компании предоставляется полная информация обо всех шагах, которые необходимо предпринять каждому, кто хочет быстро найти новую работу.

Задача – обеспечить сотрудникам компании необходимые знания в контексте дальнейшего профессионального и карьерного роста и поиска новой работы.

В рамках программы “Аутплейсмент” сотрудникам компании предоставляются бизнес-ориентеры, как им действовать в дальнейшем, чтобы успешно найти новую работу.

Консультант по карьере обеспечивает помощь в трудоустройстве сотрудникам компании.

Располагая профессиональными знаниями в сфере “Аутплейсмент”, возможно успешно реализовывать проекты по мотивационной поддержке и консультированию по вопросам трудоустройства персонала.

В результате у соискателей формируется правильное восприятие ситуации с вопросами поиска работы, эффективный подход к решению задач в области поиска работы.

Программа “Аутплейсмент” (корпоративный аутплей-

смент) включает в себя следующие направления:

Консультирование (бизнес-ориентиры для успешного поиска новой работы и т.д.);

Мотивационная поддержка сотрудников компании, включающая в себя: создание мотивации соискателей на достижение поставленных своих карьерных целей; формирование позитивного настроения и т.д.;

Навигация на рынке труда;

Адаптация к рынку труда;

Эффективное позиционирование;

Карьерное консультирование;

Максимизация преимуществ и конкурентоспособности на рынке труда;

Консультации по созданию резюме;

Консультации по прохождению собеседований;

и др.

Программа “Аутплейсмент” (индивидуальный аутплейсмент) включает следующие направления:

Индивидуальное консультирование по ситуации (в контексте поиска новой работы и построения карьеры) сотрудника компании;

Индивидуальное консультирование (по составлению резюме и прохождению собеседований) сотрудника компании.

Консалтинговые услуги по аутплейсменту (содействие в трудоустройстве) сотрудников компании также включают:

Поиск и предложение вакансий;

Дополнительная консалтинговая поддержка в вопросах поиска новой работы и построения карьеры.

Программа “Аутплейсмент” – это предоставление сотрудникам компаний профессиональной поддержки в вопросах дальнейшего успешного построения карьеры и успешного поиска новой работы.

Трудоустройство и мотивация (в контексте поиска новой работы)

Для кандидата (топ-менеджера) очень важно (с помощью Консультанта по карьере) сохранять мотивацию при построении карьеры и поиске работы.

Поиск новых вакансий (коммерческие компании)

Вакансия для кандидата (топ-менеджера) может относиться к одной из следующих групп:

Вакансия, имеющаяся в наличии (как правило, имеет длительный период размещения на рынке труда; соответственно, кандидат должен представлять реальную востребованность в качестве кандидата для компании-прямого работодателя);

Вакансия, которую компания-прямой работодатель только (вакансию) собирается разместить. Как правило, компания-прямой работодатель хочет оценить всех подходящих кандидатов (топ-менеджеров); потом еще несколько месяцев длится период собеседований кандидатов (топ-менеджеров) и согласований кандидатур кандидатов (топ-менеджеров) (коммерческие компании).

Поиск работы для кандидатов (топ-менеджеров): Поиск работы “Под Ключ”/Все включено

Проекты по поиску работы для кандидатов (топ-менеджеров) в коммерческих компаниях реализуются в формате: Поиск работы “Под ключ”/Все включено.

Пакет услуг: Поиск работы “Под Ключ”/Все включено – совокупность консалтинговых услуг, объединенных в группу с целью максимально быстрого и эффективного достижения карьерной цели, поставленной кандидатами (топ-менеджером), а именно получения кандидатом (топ-менеджером) Предложения о работе (коммерческая компания), соответствующего профессиональным амбициям кандидата (топ-менеджера), которое (Предложение о работе) кандидат (топ-менеджер) принимает.

Сформировать эффективное позиционирование кандидата (топ-менеджера) на рынке труда возможно именно с помощью Консультанта по карьере. Задача Консультанта по карьере эффективно презентовать весь опыт работы кандидата (топ-менеджера) так, чтобы кандидат (топ-менеджер)

стал востребованным на рынке труда. Консультант по карьере максимизирует преимущества кандидата (топ-менеджера) на рынке труда.

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 бесплатную 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.