

Е.А.РЫКОВА, И.А.ВОЛОШИНА, Л.Н.ПРОЖЕРИНА

ТЕХНОЛОГИЯ ПОИСКА РАБОТЫ

Под общей редакцией канд. пед. наук Е. А. Рыковой

*Допущено
Экспертным советом по начальному профессиональному
образованию Минобразования России в качестве учебного пособия
для профессионального обучения учащихся средних образовательных
школ и учреждений НПО*

Москва
ПрофОбрИздат
2001

БЙРЛ» С :. 'Л

УДК 331.96
ББК 65.9(2)218
Р94

Рецензент —

канд. психол. наук ст. научный сотрудник Всероссийского центра профориентации и психологической поддержки населения Минтруда России *Г. А. Суворова*

Рыкова Е.А. и др.

Р 94 Технология поиска работы: Учеб. пособие для учащихся учреждений НПО и общеобразовательных школ / Е. А. Рыкова, И. А. Волошина, Л. Н. Прожерина; Под общей ред. Е. А. Рыковой. — М.: ПрофОбрИздат, 2001. — 96 с.

ISBN 5-94231-061-0

В учебном пособии освещаются проблемы молодежной безработицы, рассказывается о новых профессиях и специальностях, пользующихся спросом на современном рынке труда, требованиях работодателей, предъявляемых к работникам. Раскрываются методы поиска работы и трудоустройства, показаны функции органов труда и занятости в содействии занятости выпускников учреждений профессионального образования.

В пособии содержатся рекомендации по составлению деловых писем, резюме, автобиографии, ведению деловых переговоров с работодателями по телефону, при личной встрече на собеседовании и т. п.

Оно будет полезно подросткам — юношам и девушкам, которые заняты проблемой трудоустройства, а также профконсультантам и преподавателям образовательных учреждений для обучения учащейся молодежи приемам поиска работы.

УДК 331.96
ББК 65.9(2) 218

Учебное издание

**Рыкова Елена Анатольевна, Волошина Ирина Александровна,
Прожерина Людмила Николаевна**

Технология поиска работы

Под общей редакцией канд. пед. наук Е. А. Рыковой

Учебное пособие

Редактор *Т. П. Топчий*. Технический редактор *Е. Ф. Коржуева*.
Компьютерная верстка: *Н. В. Протасова*. Корректор *А. П. Сизова*

Подписано в печать 26.03.2001. Формат 60x90/16. Гарнитура Тайме. Бумага тип. № 2. Печать офсетная. Усл. печ. л. 6,0. Тираж 30000 экз. (1-й завод 1-10000 экз.).
Заказ № 329.

Лицензия ИД № 02038 от 13.06.2000. Издательство «ПрофОбрИздат».
125319, Москва, ул. Черняховского, д. 9, стр. 1.

Лицензия ИД № 02025 от 13.06.2000. Издательский центр «Академия».
105043, Москва, ул. 8-я Парковая, 25. Тел./факс (095) 165-4666, 367-0798, 330-1092.
Отпечатано на Саратовском полиграфическом комбинате.
410004, г. Саратов, ул. Чернышевского, 59.

© Рыкова Е. А., Волошина И. А., Прожерина Л. Н., 2001
© ПрофОбрИздат, 2001

ISBN 5-94231-061-0

ОТ АВТОРОВ

Эта книга адресована молодежи, которая заканчивает различные учреждения профессионального образования или среднюю общеобразовательную школу и задумывается, куда пойти работать, где найти достойное рабочее место.

Кажется, еще недавно эти вопросы волновали многих. Ведь выпускникам профессиональных учебных заведений было гарантировано трудоустройство, так как рабочие кадры готовились в соответствии с государственным заказом для конкретных предприятий, организаций и учреждений. Сегодня ситуация кардинально изменилась: молодые люди, получив диплом о профессиональном образовании, вынуждены самостоятельно искать работу. Легко ли это?

В последнем десятилетии XX столетия Россия вплотную столкнулась с давно забытой в нашей стране проблемой безработицы. Многие россияне различных уровней образования — инженеры, служащие, военные, рабочие, молодые люди, начинающие трудовой путь, — получили статус безработных. Для многих это оказалось трагедией, приведшей к психологическому стрессу. Другие стали активно искать «себя» в новой социально-экономической ситуации. Социологи отмечают, что наибольший процент безработных — среди молодежи: выпускников общеобразовательных школ, учреждений начального и среднего профессионального образования, а наименьший — среди работников с высшим образованием, т.е. молодые люди оказались неконкурентоспособными на рынке труда. Мало того, плохо ориентируясь в спросе и предложениях рабочей силы, не владея навыками поиска работы и больше полагаясь на помощь родителей, друзей или знакомых, а нередко имея и завышенную самооценку, юноши и девушки стали устойчиво пополнять ряды безработных.

Авторы надеются, что эта книга поможет читателям овладеть технологиями поиска работы и таким образом более успешно адаптироваться на рынке квалифицированной рабочей силы.

Читатели узнают:

какие тенденции наблюдаются на рынке труда, какова его динамика;

как пользоваться информацией о вакантных рабочих местах;

как вести деловые переговоры с работодателями (по телефону, с помощью переписки, на собеседовании);

как оформлять документы при трудоустройстве;

что поможет закрепиться на новом рабочем месте;

какие профессии пользуются спросом на рынке труда и что требует работодатель;

чем может помочь служба занятости молодым безработным.

Поиск работы — это тоже работа. И ее необходимо выполнять ответственно, грамотно, умело, результативно.

ГЛАВА 1. РЫНОК ТРУДА - ПРЕДЛАГАЕТ. РАБОТОДАТЕЛЬ - ТРЕБУЕТ

РОССИЙСКИЙ РЫНОК ТРУДА: ЕГО ДИНАМИКА, ХАРАКТЕРИСТИКА

Российский рынок труда, если сравнивать с прошедшим десятилетием, значительно изменился: исчезла потребность в рабочих одних профессий, возникла — в других, вырос спрос — на третьих, появились безработные. Рынок труда стал действительно рынком. Он приобрел динамику и постоянную тенденцию к изменениям, а колебания спроса и предложений рабочей силы стали его неотъемлемой характеристикой,

В целом по России к началу 2000 г. численность официально зарегистрированных безработных составила примерно 1,7 % экономически активного населения. Однако во многих регионах Российской Федерации эта цифра значительно выше.

Среди заявляемых вакансий преобладают рабочие профессии. Они составляют около 80 % общей потребности в рабочих.

Среди граждан, обращающихся в органы труда и занятости, постоянно возрастает доля лиц, ранее не работающих и ищущих работу впервые.

Около 22,6 % численности безработных молодых людей теряют работу в связи с конверсией производства.

В общей численности безработных граждан (примерно 8 %), которым в соответствии с российским законодательством не может быть присвоен статус безработного при их обращении в органы государственной службы занятости, около 2 % — это студенты, учащиеся дневных общеобразовательных учреждений.

На динамику безработицы сильное влияние оказывают отраслевые факторы. Например, до недавнего времени основными «поставщиками» безработных были оборонный комплекс, текстильная, лесная и ряд других отраслей. Именно в тех районах, в которых сосредоточены соответствующие предприятия, отмечается высокий уровень безработицы: Ивановская область (текстильное производство), Удмуртия (оборонное производство) и др.

Какие же изменения происходят на рынке труда?

Прежде всего ухудшается положение на рынке труда малоквалифицированных рабочих и лиц, не имеющих профессий и спе-

циальностей, так как спрос на них снижается. Имеет место рост не востребовавшихся инженерно-технических работников со средним специальным и высшим образованием.

До сих пор сокращается численность работников на металлообрабатывающих и машиностроительных предприятиях, в легкой и текстильной промышленности, швейном и обувном производстве, хотя наметившееся оживление российской экономики открывает перспективы для высококвалифицированных рабочих и специалистов в этих отраслях народного хозяйства.

Наибольшее число вакантных рабочих мест обычно имеют организации кредитования и страхования, здравоохранения, культуры и спорта, социального обеспечения, жилищно-коммунального хозяйства, культуры и искусства, науки и научного обслуживания. Наименьшее — предприятия сельского хозяйства и заготовок, торговли и общественного питания.

На рынке труда сегодня пользуются спросом:

руководители и специалисты в области управления и административно-производственного обеспечения (специалисты по экономике, финансам, коммерции и маркетингу, праву, кадровому обеспечению);

специалисты, работающие непосредственно в области менеджмента и анализа хозяйственной деятельности предприятий сферы материального производства — промышленности, транспорта, строительства, связи;

квалифицированные специалисты, владеющие компьютерными технологиями;

работники организаций инфраструктуры, жилищно-коммунального хозяйства, бытового и сервисного обслуживания населения, образования (прежде всего школьного), здравоохранения.

В перспективе значительная часть вакансий будет открываться в тех новых сферах профессиональной деятельности, в которых работа требует длительной специальной подготовки. Так, прогнозируется повышенный спрос на инженеров и технологов наукоемких отраслей промышленности.

Особой популярностью у работодателей будут пользоваться высококвалифицированные специалисты в области компьютерных технологий. Предполагается, что новые рабочие места будут создаваться в основном в негосударственных организациях, особенно мелких и средних.

Тем не менее следует обратить внимание на следующую информацию Министерства труда и социального развития Российской Федерации. Эксперты министерства отмечают, что за последнее время число россиян, получивших «модные» специальности, значительно больше, чем вакансий. Поэтому в 2000—2002 гг. впервые в число безработных могут попасть руководители и специалисты в области управления и административно-производствен-

ного обеспечения, директора малых и средних предприятий, банковские служащие, секретари-референты, работники охранных агентств.

Несмотря на некоторое оживление российской экономики в последнее время, для многих россиян проблемы трудоустройства остаются достаточно острыми. Причин здесь несколько, но главными из них являются:

наличие несоответствия предложения рабочей силы и спроса на нее (по профессиям и квалификации);

низкая квалификация работников, ищущих новое рабочее место, несоответствие ее требованиям рынка труда;

потеря гражданами профессиональных навыков из-за длительной безработицы;

завышенные требования работодателей к претендентам на вакантные рабочие места, причем с невысокой заработной платой (возрастные ограничения, наличие опыта работы, знание современных технологий работы и др.).

По статистике Института труда Минтруда РФ, в поисках работы находятся граждане разных возрастных категорий. Среди безработных около 20 % — это молодежь до 22 лет и примерно 40 % — лица более старшего возраста. Средний возраст безработных — примерно 34 года.

Трудности, связанные с поиском новой работы, приводят к тому, что у зарегистрированных в органах по труду и занятости увеличивается период вынужденной безработицы. А психологи утверждают: лица, не работающие более 6 месяцев, постепенно адаптируются к своему статусу безработного, теряют интерес к трудоустройству.

КТО КОМУ ТРЕБУЕТСЯ

На сегодняшний день: самые массовые профессии — парикмахер, портной; самая престижная — государственный чиновник; самая опасная — военный; существуют и редкие профессии — например, космонавт.

Наиболее востребованы учителя, медицинские и социальные работники, бухгалтеры, юристы, менеджеры, специалисты в области вычислительной техники, маркетингологи, логистики, биологи, химики, генетики.

Рынку труда требуются квалифицированные строители, ремонтники, сантехники, печники, изготовители посуды, швейники, обувщики, работники сферы обслуживания, специалисты в области возрождения народных ремесел и промыслов.

Например, на московском рынке труда по таким специальностям, как учитель, спрос превышает предложение в 4 раза, меди-

цинская сестра — в 6 раз, архитекторы и товароведы — в 8 раз, бухгалтеры — в 9 раз, корректоры — в 10 раз, врач и провизор — в 11 раз, экономисты — в 13 раз, секретарь-референт — в 14 раз. На коммерческих агентов спрос превышает предложение в 35 раз!

В молодежной среде на первом месте по популярности стоят профессии менеджера и юриста. В качестве наиболее предпочтительных их называют соответственно 96 и 80 % учащихся старших классов общеобразовательных школ.

На втором месте — профессии: экономист, программист, радиотехник, врач, психолог, торговый работник, бармен.

Самые непопулярные у молодежи, несмотря на их достаточную востребованность на рынке труда: педагог, строитель, токарь, милиционер.

Если просмотреть различные информационные источники, в которых публикуются объявления о вакантных рабочих местах, то можно увидеть огромное количество предложений работы. Однако одни — предполагают низкий уровень оплаты труда, даже таким нужным специалистам, как учитель или врач. Другие — имеют туманные перспективы или вообще вызывают сомнения (например, «Гербалайф» и его многочисленные последователи). Третьи — адресованы профессионалам высокого уровня квалификации.

Наиболее высокооплачиваемая работа предлагается бухгалтерам и аудиторам. Менее оплачиваемая — менеджерам (по продажам, рекламе и т.д.). Причем потребность в работе менеджера любых масштабов — от агента по продажам, курирующего 2—3 магазина, до коммерческого представителя крупных, в том числе и иностранных, компаний — постоянно растет.

Высок спрос (и соответственно зарплата) на всех специалистов, занимающихся продвижением товаров на российский рынок, особенно на тех, кто работает с таможней — логистиков. Хорошо оплачивается работа квалифицированных секретарей-референтов. Однако и требования работодателя к соискателям на это рабочее место достаточно жесткие: высшее образование, знание иностранного языка, возраст не старше 25—30 лет, хорошее знание компьютера (знание различных программ, электронной почты, Интернета и др.).

В последнее время почти вдвое возросла потребность на программистов и инженеров-компьютерщиков. Сегодня каждой без исключения фирме нужны компьютерное оснащение и современная оргтехника, которую необходимо разрабатывать, продавать, налаживать, обслуживать, ремонтировать и поддерживать в рабочем состоянии. И спрос на соответствующих специалистов будет продолжаться расти.

Такая же тенденция наблюдается и по отношению к специалистам в сфере телекоммуникаций — качественная связь, особенно с регионами, нужна большинству крупных предприятий, компа-

ний и банков. Соответствующие работники требуются и фирмам — операторам сотовой связи.

Со стороны новых компаний наметился особый вид спроса — на менеджеров, которые могут полностью оснастить фирму компьютерным оборудованием и программным обеспечением, наладить системы охраны и различные виды теле- и радиосвязи. Но для того чтобы получить соответствующую работу, необходим как минимум пятилетний опыт разработки программного обеспечения и совершенные профессиональные знания в области современных программно-аппаратных средств.

Итак, на рынке труда пользуются повышенным спросом:

квалифицированные рабочие различных профессий и специальностей: слесарь-монтажник, машинист экскаватора, слесарь-сантехник, монтажник технологического оборудования, автослесарь, машинист холодильных установок, слесарь-инструментальщик, закройщик, швея, портной, кондитер, слесарь-ремонтник, парикмахер и др.;

брокеры, секретари-референты, предприниматели, аудиторы, банковские работники, специалисты по маркетингу, социальные работники, преподаватели;

специалисты по рекламе, маркетингу, менеджменту, в области упаковки и хранения продукции, в сфере агросервиса и экологии;

организаторы фермерского хозяйства со знанием основ менеджмента и маркетинга, механизаторы широкого профиля, печники, профессионалы в области народных ремесел и промыслов и др.;

специалисты, связанные с информационными технологиями, биотехнологиями, энергоснабжением, аудиторским контролем, управлением финансами и деятельностью в области налогообложения.

Как мы видим, рынку труда нужны работники различных профессий и специальностей. Но требования, предъявляемые к ним со стороны работодателей, во многом сходные: знание иностранного языка (лучше — двух-трех), умение пользоваться компьютером, наличие водительских прав.

Практически все работодатели хотят иметь специалистов с высшим образованием. Но главное условие — опыт работы на аналогичной должности не менее трех лет.

МОЛОДЫМ ТРУДОУСТРОИТЬСЯ - ТРУДНО

На российском рынке труда молодежь 14—29 лет стала самой многочисленной группой среди официально зарегистрированных безработных. В основном это подростки и молодые люди, получившие за время учебы определенные теоретические знания по избранной профессии, но не имеющие практических навыков и

опыта работы. Поэтому многие из них не могут выдержать конкуренции на рынке труда.

Среди основных причин низкой конкурентоспособности молодежи на рынке труда следующие:

недостаток профессиональных знаний;

отсутствие необходимой квалификации и трудовых навыков;

несформированность привычки к работе в соответствии с правилами, установленными работодателем.

Около 60 % отказов со стороны работодателей в приеме выпускников на работу связано с отсутствием опыта работы и необходимой профессиональной квалификации. Кадровые службы предприятий отдают предпочтение квалифицированным работникам, которые имеют профессиональный опыт. Это снижает возможность трудоустройства молодежи, находящейся в самом начале трудового пути, и поэтому значительная часть молодых людей остается в рядах безработных.

Ученые Академии труда и социальных отношений проводили анализ занятости выпускников московских вузов. Обнаружилось: около 53 % опрошенных трудоустроивается по специальности.

Выпускники учреждений профессионального образования испытывают особые трудности при поиске работы на рынке труда, так как они вынуждены конкурировать и со взрослыми людьми, имеющими необходимый опыт, и между собой.

Молодому человеку не только сложнее трудоустроиться, но и легче потерять работу. Ведь недавно пришедший на предприятие работник обладает меньшей ценностью для руководства и скорее попадет под сокращение штатов, чем тот, который имеет достаточный стаж работы в данной отрасли.

Меньше всего шансов на трудоустройство у юношей и девушек от 14 до 18 лет, так как работодатели в целом предпочитают опытных и профессионально-компетентных работников. Кроме того, несовершеннолетних обычно не принимают на работу, связанную с материальной ответственностью, например торговым агентом или продавцом. А подобная работа — единственная, которую не надо в настоящее время искать: ее предложение значительно превышает число желающих заниматься соответствующей деятельностью.

Существуют и другие причины отказа молодым людям в вакантном рабочем месте. Во-первых, работодатель должен предоставлять работающей молодежи, в том числе несовершеннолетней, целый ряд предусмотренных законодательством льгот, позволяющих совмещать учебу и труд. Во-вторых, работодатель заинтересован в стабильном работнике, а юношей призывают на военную службу, молодые женщины могут уйти в декретный отпуск.

В журналах и газетах появилась отдельная рубрика «Работа для молодых», но требуется в основном молодежь в возрасте от 18 лет

и старше. Просмотрев сотни объявлений, можно найти только десяток вакансий, на которые приглашают молодых людей от 16 лет. Среди них, например, можно встретить и такие:

Торговая компания приглашает мужчин от 16 до 30 лет на постоянную работу на складе компании: всех специальностей, не имеющих специальностей, отслуживших в армии. Бесплатная подготовка к работе — 1 день, и ваш реальный заработок — от 4 тыс. руб./мес. (не «Гербалайф»). Запись в отделе кадров с 9 до 19 ч. Ленивым не звонить!

Работа для мужчин и милых дам. Возраст от 16 до 32 лет. Гарантируются высокие заработки.

Однако подобные объявления вызывают сомнения. Из их содержания видно, что потенциальные работодатели гарантируют большие заработки, но не раскрывают характер работы, не указывают требования к кандидатам.

Тем не менее, многие работодатели, разрабатывая планы развития своих предприятий, делают ставку на молодежь. Прежде всего, они считают, что:

молодые работники отличаются высокой трудовой мобильностью (частой сменяемостью работы);

у молодежи отсутствуют внутренние психологические барьеры, препятствующие смене занятий, что позволяет ей довольно легко откликаться на соответствующие предложения работодателя;

молодежь обладает большим потенциалом для профессионального обучения, переподготовки и повышения квалификации;

современные юноши и девушки отличаются энергией и способностью более быстро приспосабливаться к новым условиям работы.

Иными словами, молодой человек — это перспективный работник, в чем и заключается основное преимущество молодежи на современном рынке труда.

Но зависит ли успех трудоустройства молодежи только от работодателя?

К препятствиям успешных действий молодых людей на рынке труда можно отнести низкий уровень личной активности, ответственности и самостоятельности при трудоустройстве, отсутствие у юношей и девушек необходимых навыков целенаправленного поиска работы. Одни, не владея достоверной информацией о положении дел на региональном рынке труда, не могут реально оценить возможности своего трудоустройства. Другие, имея завы-

шенную самооценку, не в состоянии вести объективный диалог с работодателем, претендуя на вакантное рабочее место.

Молодые люди, отказываясь от вакансий, обычно ссылаются на низкую заработную плату, нарушение сроков ее выплаты, неподходящие условия труда. Причем наибольшее число подобных отказов наблюдается среди выпускников высших учебных заведений.

Основными объективными причинами, затрудняющими поиск работы и трудоустройство молодежи, являются:

общая социально-экономическая ситуация и спад производства;

несоответствие содержания и уровня профессионального образования требованиям региональных рынков труда;

неправильная оценка молодым человеком реальной ситуации на рынке труда;

ошибочный выбор профессии;

невладение правилами и методами самостоятельного поиска работы, ведения деловых бесед и самопрезентации.

Бывший директор службы трудоустройства Северо-западного университета (Бостон, США) Ф. С. Эндикот подготовил перечень причин, по которым обычно работодатели отказывают людям, претендующим на вакантные рабочие места. Познакомьтесь с ними и задумайтесь.

**50 причин,
по которым не получают работу**
(по порядку значимости)

1. Жалкий внешний вид.
2. Манеры всезнайки.
3. Неумение изъясняться: слабый голос, плохая дикция, лексические ошибки.
4. Отсутствие плана карьеры — четких целей и задач.
5. Недостаток искренности и уравновешенности.
6. Отсутствие интереса и энтузиазма.
7. Невозможность работать сверхурочно.
8. Чрезмерная концентрация на деньгах: заинтересованность только в более высокой оплате.
9. Низкая успеваемость во время учебы.
10. Нежелание начать снизу: ожидание слишком многого и слишком быстро.
11. Стремление к самооправданию, уклончивость, ссылки на неблагоприятные факторы.
12. Недостаток такта.
13. Недостаточная зрелость.
14. Недостаточная вежливость.

15. Презрительные отзывы о предыдущих работодателях.
16. Недостаточное умение ориентироваться в обществе.
17. Выраженное нежелание учиться.
18. Недостаточная живость.
19. Нежелание смотреть в глаза интервьюеру.
20. Вялое, «рыбье» рукопожатие.
21. Нерешительность.
22. Бездельничанье во время отпуска, приоритет пляжных удовольствий.
23. Неудачная семейная жизнь.
24. Трения с родителями.
25. Невежливое обращение.
26. Отсутствие целеустремленности (просто поиск местечка).
27. Желание получить работу на короткое время.
28. Отсутствие чувства юмора.
29. Недостаточность знаний по специальности.
30. Несамостоятельность (решения принимают родители).
31. Отсутствие интереса к компании или отрасли.
32. Подчеркивание своих знакомств.
33. Нежелание отправляться туда, куда потребуется.
34. Цинизм.
35. Низкий моральный уровень.
36. Лень.
37. Нетерпимость при сильно развитых предубеждениях.
38. Узость интересов.
39. Неумение ценить время.
40. Плохое ведение собственных финансовых дел.
41. Отсутствие интереса к общественной деятельности.
42. Неспособность воспринимать критику.
43. Отсутствие понимания ценности опыта.
44. Радикальность идей.
45. Опоздание на интервью без уважительной причины.
46. Отсутствие каких бы то ни было сведений о компании.
47. Невоспитанность (не благодарит интервьюера за уделенное время).
48. Отсутствие вопросов о работе со стороны интервьюируемого.
49. Сильно давящий тип.
50. Неопределенность ответов на вопросы.

Вопросы и задания

1. Назовите основные отрасли экономики, в которых наблюдается спад производства и сокращается потребность в рабочих кадрах и специалистах.
2. Какие категории работников слабо востребованы рынком труда?
3. Назовите профессии и специальности, перспективные для трудоустройства. Сравните их с вакансиями вашего региона,

4. Назовите основные причины молодежной безработицы.
5. В чем заключаются трудности поиска работы молодежью и подростками?
6. В чем работодатель видит преимущества молодых людей как потенциальных работников?
7. Почему работодатель отказывает молодым людям в вакантном рабочем месте?
8. Сформулируйте причины отказа молодых людей от предлагаемого рабочего места.
9. Перечислите основные причины, которые мешают трудоустройству.
10. Назовите профессии и специальности, которые пользуются спросом на молодежном рынке труда. Проанализируйте возможности трудоустройства по этим профессиям в вашем регионе.

ГЛАВА 2. ПОИСК РАБОТЫ

ТРУДНОСТИ ПОИСКА РАБОТЫ

Несколько правил поиска работы

1. Никто вам ничего не должен, за получение работы нужно бороться.
2. Различие между везунчиком и неудачником определяется тем, как они сами ведут свои дела.
3. Чем больше времени вы потратите на определение своих возможностей, тем выше ваши шансы.
4. Не принимайте решений, исходя из того, что доступно. Стремитесь к той работе, которую вы больше всего хотите.
5. Чем больше людей знают, какую вы хотите работу, тем лучше.
6. Работодатель стремится нанимать победителя — преподнесите себя как подарок судьбы.
7. Занимайтесь поиском нового места работы 40 и более часов в неделю.
8. Вы можете получить сотни отказов. Очередной отказ не должен выбивать вас из колеи, рано или поздно вы добьетесь успеха.

Но чтобы научиться правильно и грамотно искать работу, недостаточно запомнить эти правила. Необходимо последовательно выполнить ряд следующих условий:

1. Сформулируйте свои личные требования к работе, которую вы желаете получить.
2. Реально оцените свои возможности.
3. Выделите основные направления поиска вакантных рабочих мест.
4. Научитесь грамотно составлять письма, резюме, объявления. Освойте технику телефонных разговоров.
5. Подготовьте себя к посещению организаций и собеседованию с работодателем.
6. Усвойте основные правила поведения на новом рабочем месте, чтобы сохранить его.

Вспомним, что наибольшим препятствием к успешному поиску подходящего места работы является ограниченность представлений молодого человека о возможных вариантах ее получения. И прежде всего это связано с неправильной оценкой ситуации на рынке труда. Последние исследования в этой области показывают, что в наиболее неблагоприятном положении на рынке рабочей силы оказываются те молодые люди, которые или слишком точно представляют себе, какую работу они хотят получить, или, наоборот, не имеют сколько-нибудь четкого представления о том, где они хотят работать. Первые — сосредотачиваются на поиске одного, строго определенного, места работы и неосознанно игнорируют другие, может быть не менее привлекательные, варианты трудоустройства. Вторые — не могут действовать с необходимой для успешного поиска работы целеустремленностью, решительностью и настойчивостью.

Если вы хотите увидеть область поиска подходящей для себя работы, расширить представление о возможном трудоустройстве и уточнить свои цели, выполните следующие задания.

Задания для самостоятельной работы

Возьмите чистый лист бумаги, разделите его на четыре колонки и озаглавьте каждую, как список: 1; 2; 3; 4.

Задание 1

В списке 1 перечислите виды рабочих мест, которые вас принципиально устраивают.

В списке 2 перечислите все виды работ (рабочие места), которые вам доводилось выполнять (занимать) на протяжении своей трудовой деятельности.

В списке 3 перечислите все свои навыки и умения, не имеющие непосредственного отношения к той работе, которой вам приходилось ранее заниматься.

В списке 4 перечислите все места работы, которые вам когда-то раньше хотелось занимать, но не было такой возможности.

Задание 2

В списке 2 пометьте литерой «А» места работы, которыми вы были удовлетворены, а литерой «Б» — те, которые вам не нравились.

В списке 4 пометьте литерой «А» места работы, которые остались для вас привлекательными и в настоящее время, литерой «Б» — те, которые утратили свою привлекательность.

Выпишите из списка 2 и списка 4 места работы, помеченные литерой «А», и выделите 3—5 наиболее привлекательных. Назовем последний полученный перечень списком 5.

Задание 3

В списке 3 пометьте литерой «А» те свои навыки и умения, которыегодились бы для осуществления работы из списка 5.

Для оставшихся навыков и умений (пометим их литерой «Б») придумайте возможные места работы, для осуществления которой они могли бы пригодиться. Выделите из них 2—3 наиболее привлекательных (назовем последний полученный перечень списком 6).

Задание 4

Перечитайте еще раз список 1 и подумайте, нельзя ли его дополнить; если такое желание появилось, то непременно сделайте это.

Соотнесите списки 1, 5, 6. Найдите места работы, которые оказались и в том, и в другом, и в третьем списках. Выпишите их в иерархической последовательности относительно своего желания иметь соответствующее место работы — иными словами, установите рейтинг желательных мест работы.

Выберите и обозначьте звездочками наиболее предпочтительные для вас варианты выбора работы.

Выполнив данное задание полностью, вы получили шанс более внимательно обдумать возможные варианты своего трудоустройства.

Ограничением успешного поиска работы является неопределенность в отношении того, что вы лично можете предложить работодателю, чем конкретно вы его можете заинтересовать. Это следующий вопрос, на который должен ответить себе ищущий работу молодой человек. Для его решения попробуйте осуществить «инвентаризацию» своих сильных сторон и качеств.

Задание 5

Итак, что вы умеете делать? Какими навыками и личными качествами обладаете? Существует очень широкий круг полезных умений, навыков и способностей, которые могут привлечь к вам внимание потенциального работодателя. Таковыми являются, например: способность быстро осваивать новые знания и умения; способность находить общий язык с людьми; аккуратность; пунктуальность и т. п. Психологи предлагают следующий их список:

Способность к конструированию и изобретательству.

Исполнительность.

Умение работать в команде.

Способность руководить командой.

Умение работать самостоятельно.

Способность находить общий язык с другими людьми.

Готовность идти на риск.

Умение «подавать товар лицом», убеждать других.

Расчетливость.
 Хорошая память.
 Умение аккуратно и с толком обращаться с деньгами.
 «Золотые руки».
 Готовность менять привычную рутину.
 Быстрая реакция.
 Доброжелательность.
 Умение собирать и систематизировать информацию.
 Умение решать проблемы.
 «Твердый характер».
 Организаторские способности.
 Математические способности.
 Умение красноречиво говорить.
 Умение излагать свои мысли письменно.
 Способность находить ответы на поставленные вопросы.
 Умение планировать.
 Умение вводить в курс дела и сообщать необходимые сведения.
 Умение формулировать проблему.
 Умение принимать решения.
 Умение помогать другим.
 Умение контролировать.
 Умение управлять работой других.
 Умение чинить, ремонтировать вещи.
 Умение пользоваться инструментами.
 Умение пользоваться машинами, оборудованием.
 Умение четко выполнять полученные инструкции.
 Умение чертить и читать чертежи.
 Умение слушать.
 Умение налаживать контакты с людьми.
 По мере возможности расширьте указанный список другими полезными для работы качествами.
 Выберите пять—семь качеств, которыми вы в наибольшей степени обладаете. Выпишите эти качества (это будет список 1). Попробуйте вспомнить, когда и каким образом вы наиболее успешно использовали их на практике?
 Выберите пять—семь качеств, которые являются, с вашей точки зрения, наиболее ценными для работодателя. Есть ли у вас подобные качества, в какой степени они для вас характерны? Выпишите из наиболее ценных для работодателя качеств те, которыми вы в какой-либо мере обладаете (это будет список 2).
 Выберите пять—семь качеств, которые пригодились бы для работы, варианты которой оказались для вас наиболее предпочтительными. Выпишите эти качества (это будет список 3).
 Соотнесите списки 1, 2, 3 и распределите перечисленные в них качества по категориям «А», «Б», «В», «Г», как это показано в табл. 2.1.

Качества, которыми я обладаю	Качества, наиболее ценные для работодателя	
	По наиболее предпочтительному месту работы	Для любого работодателя
В наибольшей степени	Категория «А»	Категория «Б»
В достаточной степени	Категория «В»	Категория «Г»

Для успешного трудоустройства необходимо убедить потенциального работодателя, что вы будете для него полезны.

Пользуясь результатами последнего теста, можно выстроить различные стратегии создания своего положительного имиджа в глазах работодателя. Например, указывая на то, чем вы можете быть для него полезны, начать с категории «Г», потом перейти к «А» (если это соответствующее место работы), затем — к «В» и закончить «Б».

Знание своих сильных сторон, т.е. тех качеств характера, которыми вы обладаете, которые востребованы и ценятся на рынке рабочей силы, позволит вам не только укрепить уверенность в себе, но и умело (с наиболее выгодной стороны) «подать себя» работодателю, произвести на него благоприятное впечатление.

Осознавая свои сильные стороны, молодой человек снимает психологические ограничения к поиску вариантов трудоустройства, преодолевает неуверенность в себе.

Трудоустройство — это предложение своих услуг, продажа своей рабочей силы, т.е. своей способности трудиться. И любой «продавец» (в том числе и на рынке труда) должен знать наиболее выигрышные качества своего «товара». Он должен знать, где и кому его продавать, предопределяя тем самым успешность «сделки».

Обычно тем, кто долгое время безуспешно ищет работу, рекомендуют проанализировать главные причины, мешающие ее получить, и принять для себя решение: устранить их или обойти.

/. Отсутствие вакансий. В этом случае полезно задать себе вопрос: «Все ли сделано, чтобы найти свое рабочее место?». Например, если вакансии отсутствуют, то можно попытаться найти временную работу или работу на неполный рабочий день, продолжая поиски более подходящего места работы. Но и на временном

рабочем месте, проявляя себя добросовестным работником, есть шанс получить предложение постоянной работы со стороны данной организации или ее деловых партнеров и клиентов.

2. Недостаточный уровень профессиональной квалификации. Устаревшие знания можно восполнить обучением на дополнительных курсах, переподготовкой на рабочем месте, получить второе образование.

Не следует отказываться и от самообразования. Сегодня работодателям нужны не столько «корочки», сколько реальные профессиональные знания и умения.

3. Отсутствие достаточного опыта производственной деятельности по специальности. Возможно стоит пойти на работу, которая не столь высоко оплачивается, как хотелось бы, но позволит приобрести необходимый профессиональный опыт.

4. Возраст. Сначала необходимо выяснить, каковы и насколько жесткие возрастные ограничения по привлекательным для соискателя вакансиям. Если возраст соискателя не вполне удовлетворяет возрастным требованиям, но он чувствует, что может выполнять работу по данной специальности, то всегда существует возможность убедить в этом работодателя.

Заметим, что у любой возрастной категории есть свои преимущества: у работников старших возрастов — опыт, профессионализм, привычка к каждодневному напряженному труд; у молодых людей — инициатива, энергичность, более высокая обучаемость, коммуникабельность.

5. Здоровье. Этот фактор обязательно нужно учитывать, определяя для себя сферу профессиональной деятельности.

6. Пониженная самооценка и недостаточная уверенность в себе. Несомненно, это серьезный психологический барьер. Но он не мешает успешному трудоустройству. Людей с пониженной самооценкой или неуверенных в себе так же берут на работу, как и тех, у кого она завышена, т. е. излишне самоуверенных, амбициозных. Эти психологические барьеры осложняют жизнь человеку, ищущему работу, но не являются объективным препятствием к успешному трудоустройству. Надо только научиться необходимым приемам самопрезентации.

7. Психологическая замкнутость. Пассивность, нерешительность, отсутствие гибкости и широты взглядов, погруженность в свое эмоциональное состояние не позволяют ищущему работу рассмотреть достаточное число вариантов трудоустройства, найти подходящее место работы.

Уверенность, оптимизм, целеустремленность и настойчивость, а также интерес к самому процессу поиска работы, как к возможности попробовать себя в разной роли, познакомиться со многими людьми и разными ситуациями, значительно расширяют возможный горизонт вариантов трудоустройства.

Еще одним серьезным препятствием успешного поиска места работы является неправильная организация, спонтанность самого поиска.

Приступая к целенаправленному поиску вакансий, во-первых, распределите, спланируйте для этого свое время и постарайтесь придерживаться заранее намеченного плана.

Во-вторых, подготовьте список адресов местных органов труда и занятости. Найдите справочник негосударственных агентств по трудоустройству. Если город небольшой, то можно воспользоваться телефонным справочником вашего города последнего издания. Узнайте день и время сообщений информации биржи труда по радио и телевидению.

В-третьих, действуйте одновременно по нескольким направлениям: обратитесь в службы занятости, используйте личные контакты, работайте с печатными публикациями, поместите объявление о себе в газетных рубриках «Ищу работу».

В-четвертых, заведите специальный журнал (можно картотеку) учета вариантов трудоустройства. Это ваш собственный банк данных о вакансиях, с одной стороны, и полезнейший материал для анализа, оценки и корректировки своих действий — с другой. Возможная форма ведения учета предложена в табл. 2.2.

Поиск работы должен быть последовательным, планомерным и как можно более полномасштабным и обширным. Целесообразно ориентироваться на нахождение десяти возможных вариантов трудоустройства в день — это вполне реально.

Таблица 2.2

Искомая работа	Организация, должность	Телефон, адрес	К кому обратиться Ф.И.О.	Дата	Проделанная работа	Результаты и их анализ
					1. Как вы узнали о вакансии? 2. Как вы обратились к работодателю? 3. Были ли вы приглашены на собеседование? , -	Полезность источника по плану информации Реальная эффективность данного способа обращения Оценка возможности трудоустройства

МЕТОДЫ ЦОИСКА РАБОТЫ

Поиск работы непосредственно связан с выбором направления и методов поиска работы и выбором варианта трудоустройства.

Под «вариантом трудоустройства» подразумевается любое лицо или организация, которые могут предложить работу. Иногда подобные предложения (предложения работы) поступают лично от конкретного работодателя персонально некоему работнику. Это случается, как правило, тогда, когда потенциальный работодатель и потенциальный работник были знакомы по предшествующей деятельности либо когда последний был лично рекомендован руководителю предприятия ныне работающим и завоевавшим его доверие сотрудником. Понятно, что получают такого рода предложения работы обычно высококвалифицированные работники с достаточным производственным стажем. Молодому человеку чаще всего приходится самому искать возможные варианты трудоустройства.

Комитет труда и занятости правительства Москвы совместно с Институтом проблем занятости РАН провели расширенный опрос москвичей о ситуации на рынке труда столицы. Для этого 2 500 работникам, а также 500 работодателям было предложено заполнить специально разработанные анкеты. Одним из основных был вопрос: «Откуда москвичи черпают информацию о вакантных рабочих местах?». Результаты опроса весьма любопытны и могут быть полезны тем, кто ищет работу (табл. 2.3).

Родственники и знакомые — это излюбленный источник информации бизнесменов (82 % общего числа опрошенных предпринимателей) и работников торговли и сферы услуг (79 %).

Самостоятельно находят вакансии в основном военные (73 %), инженерно-технические работники (57 %) и государственные служащие (54 %).

Таблица 2.3

Откуда вы получаете информацию о вакансиях?	Процент опрошенных
От родственников и знакомых	53,5
Нахожу сам	47,9
В городской службе занятости	39,6
Из публикаций в газетах и журналах	25,1
В коммерческих службах трудоустройства	7,0
Из уличной рекламы	6,8
Из телепередач	5,0
От распространителей	4,8
Из радиопередач	1,7

Городскую службу занятости предпочитают инженеры, безработные (60 %) и студенты (41 %).

Услугами коммерческих служб занятости пользуются бизнесмены, инженерно-технические работники (13 %) и наемные служащие (12 %).

Газеты и журналы использует каждый четвертый и больше всего молодежь в возрасте до 24 лет (32 %), домохозяйки (34 %) и студенты (26 %).

Остальные источники (радио, телевидение, уличная реклама) популярности не имеют — их отметили менее 10 % опрошенных.

Итак, основными методами поиска вакантных рабочих мест являются:

личные контакты (информация знакомых, друзей, сослуживцев, коллег по прежней работе и т.д.);

посещение органов труда и занятости;

посещение ярмарок вакансий;

изучение объявлений в газетах, журналах, анализ специальных бюллетеней и справочников;

обращения к рекламам радио и телевидения;

размещение собственных объявлений с предложением своих услуг в специальных разделах газет и журналов под рубрикой «Ищу работу»;

самостоятельное обращение непосредственно в отделы кадров предприятий и организаций как лично, так и в письменной форме.

Личные контакты — самый простой и не требующий особенных усилий метод поиска места работы. От друзей, родственников, знакомых и даже случайно встреченных людей можно получить сведения о наличии свободных вакансий, узнать о конкретных фирмах и организациях, в которые стоит обратиться с предложением своих услуг, услышать о расширении производства на предприятиях, о создании новых фирм.

Знакомые могут рассказать о вас работодателю, передать ваше профессионально-трудовое резюме и автобиографию ответственному за решение кадровых вопросов должностному лицу, лично рекомендовать вас в качестве ценного сотрудника непосредственно руководителю организации.

Для того чтобы использовать личные контакты в целях поиска места работы наиболее эффективно, необходимо:

во-первых, общаться и беседовать с максимально возможным числом людей (в магазинах, у друзей и соседей, с коллегами по старой работе и с бывшими товарищами по учебе и т.д.);

во-вторых, предварительно обдумать и спланировать, о чем вы собираетесь просить данного человека: рассказать, какого рода работа вам нужна, какова ваша квалификация, и объяснить, чем он конкретно может помочь, если у него появится такая возможность.

Если вам сообщают о вакансиях, не забудьте узнать точное название, адрес и телефон организации, должность и фамилию, имя, отчество лица, ответственного за прием персонала. Обязательно поинтересуйтесь, нельзя ли в разговоре с потенциальным работодателем сослаться на вашего знакомого — того, кто посоветовал вам обратиться в данную организацию. Последнее обычно производит благоприятное впечатление на руководителя, который не хочет брать на работу человека «с улицы».

Государственная служба занятости — важный источник поиска места работы. Информационный банк службы занятости содержит сведения о сотнях предприятий и организаций, предоставляющих вакансии, в том числе и для молодежи, которые легко получить, обратившись непосредственно в отделение городской службы занятости.

Ярмарка вакансий — одна из наиболее эффективно действующих форм трудоустройства населения. Например, в Москве такие ярмарки проводятся Комитетом труда и занятости уже в течение нескольких лет. Только за один год было проведено 34 ярмарки вакансий, из них 26 — окружных и 8 — городских, в том числе для молодежи. Как правило, в них принимают участие и работодатели, и соискатели работы, среди которых многие подбирают подходящие варианты трудоустройства, получают направления на работу.

На ярмарке вакансий можно лично встретиться и поговорить с несколькими работодателями, ознакомиться с вакансиями предприятий, узнать условия работы и требования к персоналу. Здесь предлагают специализированные газеты и журналы, а также, если необходимо, практическую помощь юристов, профконсультантов, психологов.

Наиболее результативными являются мини-ярмарки, которые организуются в интересах конкретного работодателя или группы организаций, заявивших о наличии свободных рабочих мест.

Информацию о планируемых ярмарках вакансий получают в местных органах по труду и занятости, узнают из специализированных печатных изданий, из рекламы по радио и телевидению, в том числе по кабельному.

По статистике Минтруда России, каждый пятый гражданин, посетивший ярмарку вакансий, трудоустраивается.

Советы тем, кто решил посетить ярмарку вакансий

1. При входе получите анкету и заполните ее (по желанию). Соответствующие сведения о вас могут быть занесены в автоматизированную картотеку потенциальных работников, что пригодится, когда в дальнейшем будут поступать предложения работы.

2. Не пренебрегайте газетами и журналами по трудоустройству и учебе, которое бесплатно предлагаются всем посетителям яр-

марки. Дома в спокойной обстановке можно подробно изучить содержащуюся в них информацию.

3. Внимательно прислушайтесь к сообщениям распорядителя ярмарки по радио: о размещении участников ярмарки; о представленных предприятиях и предлагаемых вакансиях; о том, где и как получить консультацию по правовым и другим вопросам труда и занятости. Распорядитель сообщит о проведении ближайших ярмарок и о компьютерных вариантах городского банка вакансий.

4. Познакомьтесь с работодателями. Обдумайте предложенные вакансии. Если нашли заинтересовавшие вас предприятия или вакансии (даже если есть какие-то ограничения либо требования, которые вас не устраивают), оставьте работодателю свои данные: профессионально-трудовое резюме, анкету и т.п.

Знакомство с работодателями дает возможность получить конкретную информацию о рынке труда в вашем округе, городе, узнать условия и требования к работе по выбранной профессии, а самое главное — это реальная возможность трудоустройства.

5. На ярмарке, воспользовавшись помощью специалистов, можно подобрать 2—3 заинтересовавших вакансии и получить направление на работу.

6. Подросткам и молодежи необходимо обратить особое внимание на банк вакансий для молодежи, познакомиться с информационной системой обеспечения занятости подростков и молодежи, поинтересоваться условиями труда и требованиями работодателей, внести свои данные в автоматизированную картотеку центра.

7. Для тех, кто планирует стать предпринимателем, мечтает открыть свое дело, специалисты ярмарки "вакансий" окажут соответствующую консультативную и методическую помощь.

8. На ярмарке вакансий можно получить информацию о способах и формах профессиональной подготовки и переподготовки рабочих кадров, познакомиться с учебными заведениями, в которых можно получить качественное профессиональное образование.

9. Тот, кто испытывает затруднения с подбором постоянного места работы, может ознакомиться с вакансиями временных и общественных работ.

10. На ярмарках вакансий можно получить бесплатную консультацию у юриста по проблемам безработицы, а психологи и профконсультанты с помощью современных методов тестирования помогут желающим разобраться в особенностях своего характера, подтвердить или отвергнуть профессиональные намерения.

Средства массовой информации. В специализированных печатных изданиях, газетах, журналах достаточно широко представлен современный мир вакансий.

Сегодня практически в каждой газете можно встретить информацию о вакантных рабочих местах, объявления с предложением работы и услуг по трудоустройству. Существуют И специализиро-

ванные издания, среди которых по объему и разнообразию предлагаемых вакансий лидируют: «Приглашаем на работу», «Работа сегодня», «Работа для Вас». Ежедневно в них публикуются объявления более чем о 6 тыс. самых разнообразных вакансий: от элитных (вакансий для высшего руководящего состава) до работы для любой категории граждан (грузчика, швей-мотористки, няни). Здесь вы можете ознакомиться с заявками на специалистов из разных регионов России, информацией о работе за рубежом, предоставленной государственной службой занятости и международными фирмами по трудоустройству, имеющими представительство в Москве.

Второе место по популярности занимают такие газеты, как «Биржа труда», «Работа и образование», «Работа и учеба в Москве», «Мир вакансий», «Отдел кадров», «Есть работа», «Где учиться и работать».

Для молодых людей издается ставший уже популярным красочно оформленный журнал «Образование и карьера».

Газеты и журналы являются наиболее доступным и массовым источником поиска потенциальных вакансий.

Несколько правил работы с газетами и журналами

1. Изучайте их регулярно, так как в них публикуется оперативная информация.

2. Ознакомьтесь с алфавитным указателем всех вакансий номера (если такой имеется) и выделите рубрики, которые могут иметь к вам отношение.

3. Объявления читайте целиком, а не только название профессии (из них можно почерпнуть полезную информацию о фирме, требованиях, предъявляемых к кандидатам, условиях труда и заработной плате и т.п.). При чтении отмечайте каждую более-менее подходящую вакансию и затем обдумывайте их содержание, сравнивая между собой.

4. Просматривайте рекламы и статьи соответствующей тематики: так можно узнать о создании новых фирм и предприятий, их расширении, открытии новых отделов и т.д.

5. Когда вам встретится объявление о подходящей для вас вакансии, попробуйте ответить на следующие вопросы:

что именно ищет работодатель (т. е. каковы его конкретные специфические требования);

что работодатель хочет получить дополнительно (если в этом объявлении чувствуются некие скрытые требования).

И последний совет: учитеесь в информационном потоке распознавать рекламу прожектеров или мошенников. Характерные особенности таких объявлений: обещание легкой удачи, просьба выслать деньги вперед, отсутствие точного адреса и телефона,

мелочная просьба выслать конверт с обратным адресом. Не оставляйте свой телефон и адрес лицам и фирмам, которые не дают своих координат.

Радио и телевидение. Состояние рынка труда, спрос и предложение по отдельным профессиям и специальностям, порядок регистрации граждан в службе занятости и выплат пособий по безработице, способы получения профессионального образования освещают специальные радио- и телевизионные программы. Они знакомят население с новыми профессиями на рынке труда, вакансиями рабочих мест, средней заработной платой востребованных специалистов.

Достаточно оперативная информация содержится в рекламных объявлениях и передачах кабельного телевидения. Внимательно просматривая их, можно увидеть представителей предприятий, предлагающих работу, организацию рабочих мест и оборудование, узнать об условиях приема на работу и формах оплаты труда.

Однако следует помнить, что большинство вакансий никогда не рекламируются и значительная часть рынка рабочей силы не находит своего отражения в средствах массовой информации, в банках данных органов труда и занятости. Это так называемый «скрытый» рынок рабочей силы. Его отличительной особенностью является то, что спрос на работников тех или иных специальностей формируется у руководителей организаций под влиянием предложения. Сотрудники отделов по работе с персоналом не столько публикуют объявления о вакансиях, сколько рассматривают предложения потенциальных работников. Они считают, что люди, самостоятельно ищущие работу как посредством газетных объявлений о себе, так и (даже в большей степени) обращением непосредственно в данную организацию, более активны, инициативны, коммуникабельны, а главное, наиболее заинтересованы в работе.

Эффективны следующие методы самостоятельного поиска работы:

объявления с предложением своих услуг в качестве работника той или иной специальности в периодической печати;

рассылка соответствующих писем и профессионально-трудовых резюме непосредственно на предприятия;

заполнение анкет различных кадровых информационных банков; личное обращение в кадровые отделы организаций.

Объявление о поиске работы. Такие объявления принимаются большинством массовых и всеми специализированными изданиями. Для того чтобы опубликовать такого рода объявление, например в еженедельнике «Приглашаем на работу», необходимо заполнить анкету «Ищу работу», которая печатается в журнале, лично принести ее в редакцию и оплатить услуги. В некоторых газетах и журналах предлагается купон бесплатного частного объявления. На нем отмечены условия заполнения купона: число слов (знаков),

необходимый шрифт написания (как правило, от руки, но печатными буквами) и др.

Заполнив купон, отправьте его по указанному адресу и в течение недели ваше объявление появится в газете. Каждый купон предоставляет право на одно объявление.

Объявление может быть кратким, буквально строчным, например:

Ищу работу, водитель категории В, С, тел. ...;
Бухгалтер начинающий, спец. образование, торговля, тел. ...;
Верстка, дизайн на ПК, имею необходимое оборудование, тел.;
Менеджер по рекламе, стаж 2 года, тел. ...;
Студент-медик, 5 к., тел. ... Алексей (18.00—22.00).

Но чтобы на объявление о поиске работы откликнулись, оно должно отвечать ряду требований: точность, конкретность, краткость, направленность на раскрытие профессиональных качеств. Это объявление должно быть составлено таким образом, чтобы потенциальный работодатель увидел вас в наиболее выгодном свете. Для правильного написания объявлений можно использовать следующую схему, представленную в табл. 2.4.

Таблица 2.4

Позиции, которые необходимо отразить	Примерная схема составления объявления
Квалификация	Выпускник... (учебного заведения), имею профессию (специальность)...
Опыт работы	Имею опыт работы в ..., владею ..., знаком с ...
Способности	Способен самостоятельно работать и принимать решения, инициативен, выдержан
Черты характера	Гибкий, могу работать с большой нагрузкой
Цель	Ищу работу (должность) ... с окладом ...

Вы можете составить объявление и в нестандартной форме. Но избегайте перегибов, типа:

«Суперпродавец ищет суперфирму. Поговорите со мной, и вы меня возьмете на работу».

Естественно, такое объявление выглядит несерьезно и не вызывает доверия к соискателю работы.

Рассылка деловых писем с предложением услуг в качестве работника данной организации — тоже весьма эффективный способ поиска места работы. Ее цель заключается в том, чтобы получить приглашение на собеседование, поэтому письмо должно произвести хорошее впечатление и вызвать у возможного работодателя желание познакомиться с автором — соискателем работы.

Деловые письма пишутся в определенном стиле. Письмо, соответствующее принятым правилам, читается быстро и легко. Послания, которые трудно разобрать, никто читать не будет.

Правила составления делового письма

1. Необходимо точно знать адрес организации и (желательно) имя руководителя кадровой службы, которое можно предварительно выяснить по телефону.

2. Письмо должно быть кратким, но интересным (помните, что привлечь к себе интерес адресата — одна из основных задач обращения к нему): расскажите в письме, почему вы хотите работать именно здесь и почему именно вы наиболее подходите для данной работы.

3. Эмоциональный тон делового письма должен быть позитивным: никогда не извиняйтесь и не используйте таких слов, как «жалко», «всего лишь» (например, «я занимался этим всего лишь несколько месяцев»).

4. Письмо должно быть грамотным и аккуратно оформленным.

5. Содержание письма может быть составлено по схеме объявления о поиске работы и включать в себя элементы профессионально-трудового резюме или автобиографии.

Многие кадровые службы предприятий, информируя население о своих вакансиях, сами предлагают потенциальным соискателям на рабочее место прислать резюме или автобиографию (по почте или факсу).

Правила составления резюме

В резюме необходимо указать:

полностью фамилию, имя, отчество, возраст; образование; специальность, квалификацию; семейное положение (есть ли дети, возраст детей); трудовую деятельность (указать два последних места работы и должность); владение иностранными языками; владение компьютером; дополнительную краткую информацию: какой график работы вас устраивает, на какую зарплату вы претендуете, что бы вы хотели еще сообщить о себе.

Как составить автобиографию

Автобиография — это не просто листок с изложением фактов, составленный вами, это способ вашей самопрезентации. Постарай-

тесь составить автобиографшр таким образом, чтобы сведения о вас были достаточно полными и представляли профессиональный интерес именно для того работодателя, к которому вы ее направляете.

Ниже представлена наиболее распространенная схема написания автобиографии.

Автобиография

Фамилия, имя, отчество

Дата и место рождения

Семейное положение

Образование (укажите, какие учебные заведения, где и когда вы окончили, а также и те, в которых вы с такого-то по такое-то время учились, хотя и не окончили; можно отметить успешность результатов своего профессионального обучения, если это соответствует истине)

Специальность по образованию (укажите все дипломы и свидетельства, которые вы имеете)

Опыт работы (укажите, какого рода работой вам приходилось заниматься, в каких организациях, на каких должностях и в течение какого времени)

Награды, отличия, рекомендации, грамоты, дипломы победителей конкурсов и т.п.

Дополнительная информация (можно указать любые сведения, которые представят вас в выгодном свете, например, о своих увлечениях, связанных с ними умениях и навыках, об участии в общественной жизни и пр.), здесь же можно перечислить свои «сильные стороны» в качестве работника

Обращения по телефону. Помимо письменных обращений к потенциальному работодателю практикуются обращения по телефону.

Телефонный разговор — самый простой и быстрый способ связи с работодателем. Поскольку рекламируемые вакансии могут быстро заполниться, необходимо заявить о себе как можно раньше.

Телефон — это эффективное средство: позвонив по телефону, соискатель немедленно получает ответ.

Главная задача переговоров — договориться о личной встрече, чтобы обсудить возможности получения работы.

Умело пользуясь телефоном, даже если вакансия уже занята, можно получить другую полезную информацию, например узнать, где могут быть аналогичные вакансии. Обращаясь по телефону в организации, не публиковавшие объявлений о вакансиях, можно найти значительное (даже большее, чем при рассылке писем) число вариантов трудоустройства. При активном по-

иске работы переговоры по телефону становятся для вас регулярным занятием.

Конечно, в связи с предстоящим звонком работодателю вы можете испытывать естественное волнение и беспокойство, но не стоит думать, что этот разговор окажется для вас моральной катастрофой. К нему просто нужно подготовиться.

Для того чтобы он был результативным, вам необходимо овладеть некоторой техникой ведения переговоров по телефону. В телефонном разговоре нужно создать о себе хорошее впечатление.

Как начинать и вести телефонные переговоры

Шаг 1. Подготовка к звонку

Во время телефонного разговора необходимо иметь перед собой ручку и бумагу, если потребуется что-то записать, и держать перед собой экземпляр автобиографии, чтобы быть готовым ответить на любые вопросы работодателя.

Если вы звоните по объявлению о вакансии, то лучше всего иметь его перед глазами. Подчеркните в нем: номер телефона, название организации и название вакансии, которой вы заинтересовались. Пометьте (запишите) для себя все вопросы, которые вы хотите задать, зафиксируйте краткие сведения о себе и своей предыдущей профессиональной деятельности, которые вы считаете нужным сообщить.

Шаг 2. Начало разговора

Прежде чем звонить на предприятие, постарайтесь, если это возможно, заранее узнать, кто конкретно отвечает на фирме за набор новых сотрудников по вашей специальности, его должность, имя и отчество.

Лучше всего разговаривать с руководителем предприятия или начальником отдела кадров. Если информацию о том, кто занимается на данном предприятии приемом на работу и как его зовут, заранее получить было невозможно, то следует спросить об этом у сотрудника, который поднял трубку. Например:

Приемная: Малое предприятие «Заря».

Соискатель: Здравствуйте. Скажите, кто на вашем предприятии занимается приемом на работу?

Приемная: Директор.

Соискатель: Будьте добры, подскажите, как его зовут?

Приемная: Иван Петрович Васильев.

Если вы знаете имя человека, с которым разговариваете, это дает вам целый ряд преимуществ: сокращает психологическую дистанцию между вами и вашим собеседником. Например:

Приемная: Малое предприятие «Заря».

Соискатель: Здравствуйте. Мое имя ... Могу я поговорить с Иваном Петровичем Васильевым?

Шаг 3. Преодоление «заслона»

Важно не только знать, к кому обратиться, но и проявить настойчивость в том, чтобы разговор состоялся именно с этим человеком.

В случае когда адресат звонка занят или его нет на месте, не стоит раскрывать суть проблемы секретарю или другому сотруднику, не занимающемуся непосредственно приемом на работу. Секретарь чаще всего не обладает полномочиями приема на работу, но может воспрепятствовать вашему разговору с руководством.

Если секретарь спросит о цели звонка, лучше ответить, что звонок — по вопросу, связанному с приемом на работу, или по вопросу, который можно обсудить только с адресатом звонка. Не следует говорить, что это личный звонок.

Необходимо спросить, когда нужный сотрудник вернется, и перезвонить в указанное время. Например:

Приемная: Малое предприятие «Заря».

Соискатель: Здравствуйте. Мое имя ... Могу я поговорить с Иваном Петровичем Васильевым?

Приемная: Его нет на месте. Могу я что-то передать?

Соискатель: Спасибо. Мне надо поговорить с Иваном Петровичем. Вы не подскажете, когда мне лучше перезвонить, чтобы застать его?

Приемная: Позвоните после 15 ч.

Соискатель: Спасибо. Я обязательно позвоню. До свидания.

Помните, когда звонят работодателю по его рекламному объявлению, то он контролирует ситуацию, так как ожидает звонков от соискателей и у него заготовлены вопросы, которые он собирается задать. Поисковый звонок является для работодателя неожиданным, и, скорее всего, он не имеет под рукой заранее подготовленных вопросов. Вначале он даже не знает, кто звонит и почему звонят именно ему, что дает вам шанс завладеть инициативой. Но чтобы этого добиться, вы должны заблаговременно составить сценарий желательного хода телефонных переговоров и потренироваться в ведении разговора, сделав 2—3 тренировочных звонка кому-нибудь из знакомых или друзей.

Шаг 4. Предложение услуг

Вы должны сразу представиться и объяснить собеседнику причину своего звонка, кратко изложить, какого рода услуги вы хотите предложить. Предлагайте услуги, формулируйте их конкретно, коротко и четко; Не следует говорить, что вы «хотите узнать, нет

ли какой-нибудь работы». Сообщите о своем производственном опыте, квалификации, интересах, навыках и способностях. Держитесь спокойно и с достоинством: не забывайте, что вы предлагаете работу специалиста. Но не стоит и преувеличивать свою ценность на рынке труда.

Например, звонок по рекомендации показывает, что вы звоните не на удачу, а обладаете какой-то первичной информацией:

Соискатель: Здравствуйте... (имя собеседника). Меня зовут ... (имя соискателя). Сергей Петрович Смирнов сказал, что вы ищете водителя.

Или другой пример — вы звоните «наудачу»: *«Здравствуйте... (имя собеседника). Меня зовут ... Из телепередачи я узнала, что ваша фирма является одной из ведущих по производству косметических препаратов и вы собираетесь расширять производство. Возможно, вам понадобятся новые сотрудники. У меня фармацевтическое образование, владею компьютером, коммуникабельна. Ищу работу по специальности. Я хотела бы встретиться с вами, чтобы обсудить возможность трудоустройства в вашу организацию».*

Коротко рассказав о своем образовании и опыте работы, надо постараться договориться о личной встрече.

О тех характеристиках, которые могут быть негативно восприняты работодателем (отсутствие образования по профилю возможной будущей работы, опыта трудовой деятельности, возраст и т. п.), ничего не следует говорить, пока об этом не спросят.

Однако, ответ на непосредственно поставленный вопрос не должен быть односложным, как, например, в этом случае:

Работодатель: Имеете ли вы опыт данной работы?

Соискатель: Нет.

Надо постараться показать работодателю, что у вас есть основания получить данную работу (а они у вас есть, ведь вы претендуете только на ту работу, которой соответствуете): *«К сожалению, у меня нет профессионального опыта данной работы. Но мне очень нравится моя профессия. Я всегда отлично проходила практику и хотела бы совершенствоваться именно в этой области».*

Шаг 5. Проявите настойчивость

Продолжайте и поддерживайте разговор. Расспросите, например, о специфике деятельности организации. Пока вы говорите, работодатель думает. Предложите прислать в организацию ваше профессионально-трудовое резюме и автобиографию. Например: *«...если позволите, я пришлю вам свое профессионально-трудовое резюме».*

Если вы интересный собеседник, то работодатель может заинтересоваться вами и сам закончит разговор, назначив вам встречу.

Однако не злоупотребляйте, излишняя словоохотливость раздражает, а, кроме того, большинство деловых людей не любит долгих телефонных разговоров.

Шаг 6. Вам отказали в вакансии

Беседуя с работодателем, будьте внимательны и как только почувствуете, что собеседник хочет закончить разговор, сделайте это сами. Этим вы предотвратите окончательное решение в случае, когда работодатель склоняется вам отказать. Нужно быть готовым и к получению отрицательного ответа. Однако не стоит сразу класть трубку, а можно:

спросить, можно ли перезвонить через 3—4 недели, возможно, вакансия появится;

несмотря на отказ, предложить встретиться, чтобы обсудить такую возможность в будущем.

Можно попытаться оставить свою автобиографию. Если она заинтересует работодателя, он будет иметь вас в виду, если появится подходящая вакансия.

Следует поинтересоваться, есть ли на предприятии список претендентов на работу и можно ли в него попасть.

Если вы готовы на временную работу, скажите об этом работодателю.

В том случае, когда получен отрицательный ответ и нет никаких перспектив на будущее, надо постараться извлечь другую полезную информацию из общения с работодателем. Он хорошо знает работу своей отрасли, поэтому спросите, нет ли у него сведений о других предприятиях, которым требуется сотрудник.

Если работодатель назовет какое-либо предприятие, надо спросить его адрес и телефон, а также с кем следует там разговаривать на тему трудоустройства и можно ли сослаться на него, когда будете звонить на предприятие.

Шаг 7. Закончите разговор в позитивном ключе и вежливо

Заканчивая разговор, непременно поблагодарите собеседника за время и внимание, которое вам оказали.

С Интернетом в поиске работы. Мы рассмотрели множество способов, как найти работу: друзья, специализированные газеты и журналы, рекламки, подкинутые в почтовый ящик, общение по телефону с работодателем и, наконец, самый современный и модный вариант — с помощью Интернета. Как ищут работу через Интернет, можно узнать, прочитав ниже текст из газеты «Работа для Вас».

Быстро и незаметно «компьютерная паутина» опутала Землю, сделалась лучшим другом, незаменимым инструментом на работе и любимой игрушкой дома. Еще бы, ведь тут есть все, о чем только

может подумать человеческий мозг и, конечно, найти работу здесь тоже возможно.

Недавно, заполучив некоторое свободное и в какой-то степени ненужное для меня время, я решил проверить последнее утверждение и найти работу через Интернет, конечно, не зная никаких адресов.

Для начала я связался с самой популярной русской поисковой службой RAMBLER (www.rambler.ru). Для русского человека, пользующегося Интернетом, RAMBLER значит многое, так как через систему очень легко попасть куда угодно, в особенности по серверам России и стран СНГ, причем все осуществляется на родном языке, что для многих, безусловно, большой плюс.

Далее я выбрал пункт «работа», предлагаемый по умолчанию работчиками системы, нажал на кнопку и через несколько секунд моему взору открылся обширнейший раздел со всякими предложениями, адресами, рекламками... Глядя на это великолепие, я испытал чувство, сходное со страхом, — еще бы, 100 страниц информации с более чем 20 000 ссылок на серверы, в каждом из которых имеются объявления фирм, предприятий, организаций с вакансиями. Но программисты из RAMBLER настолько ловко составили систему, что запутаться в ней невозможно: все объявления сортируются по времени и популярности, то есть самые посещаемые адреса сегодня, неделю назад, месяц назад... К тому же тут часто отдельно вынесены лишь обобщающие ссылки типа «работа для молодежи», «Московская биржа труда», «Санкт-Петербургская служба занятости».

Предлагаемые вакансии, в принципе, не ограничиваются Москвой и Санкт-Петербургом, хотя их абсолютное большинство, так что для желающих узнать о свободных местах в этих городах достаточно просто нажать на ссылку «работа в двух столицах». Появится длинный список профессий, львиная доля которых не требует какой-либо специальной подготовки.

Среди результатов поиска есть адреса серверов популярных специализированных газет (в том числе и «Работы сегодня»). Интересующиеся легко могут ознакомиться с последними номерами этих изданий. Еще имеются ссылки на занятые серверы частных объявлений, опять же, с приглашениями потрудиться, содержащие фантастическое число объявлений самого разного характера, среди которых попадаются просто-таки курьезные. Намой взгляд, через частные объявления сложно найти хорошую работу, хотя кто знает...

Интернет предоставляет такой вариант поиска работы, как анкетирование. Вы заполняете анкету на сервере какой-нибудь биржи занятости, указываете свой адрес, телефон, пейджер, а главное e-mail (через него работодателям будет легче всего связаться с вами), в принципе, не мешает еще ваш ICQ (нужный инструмент для любителей пообщаться в Сети), но это уже для тех, кто не совсем новичок в паутине. Разумеется, если вы безработный, то можете оформить все документы по получению пособий через Интернет на

серверах бирж труда, что гораздо удобней, чем ехать на биржу, стоять в очереди.

Если же вы все-таки не смогли найти интересные предложения о работе по адресам, предложенным RAMBLER, вы всегда можете поискать самостоятельно. Просто заново звоните в RAMBLER или какую-нибудь другую поисковую систему, необязательно русскую (есть, например, прекрасная зарубежная система YAHOO), и в строке «найти» пишете что-нибудь типа «работа» и смотрите на результат. В этом случае можно встретить самые разные вещи, начиная от стандартных приглашений торговать где-нибудь на улице, кончая криминалом, ведь никто не следит, вернее, не может проследить за содержанием Сети.

Кстати, я нашел множество заманчивых предложений именно таким способом и считаю, что он гораздо более выгоден, чем первый.

Итак, найти работу через Интернет возможно. Для этого необходимо: иметь желание; компьютер с модемом, соответствующим программным обеспечением; оплатить услуги за подключение к Интернету и право пользоваться Сетью. Ну, а если у вас компьютера еще нет, для поиска работы с помощью Интернета можно воспользоваться услугами «Интернет-клуба».

Самопрезентация

Успешность трудоустройства зависит не только от вашего умения найти подходящие вакансии, но и от вашей способности убедить работодателя в том, что именно вы являетесь наилучшим кандидатом на данное рабочее место. Для этого прежде всего необходимо владение технологией самопрезентации.

Специалисты утверждают, что первоначальное впечатление о человеке, которое если не определяет, то откладывает значительный отпечаток на его последующее восприятие, формируется буквально в первые 10—15 мин общения с ним. Это время, отведенное кандидату, для создания своего положительного имиджа. Здесь важно все: мимика, жесты, осанка, умение держать дистанцию, грамотная и уважительная речь, аккуратная и соответствующая ситуации одежда.

Самопрезентация начинается с посещения организации, где вы планируете найти вакантное рабочее место.

Посещение организации — это достаточно оперативный способ трудоустройства, особенно на малых предприятиях, где директор или владелец может без лишних формальностей принять оперативное решение о приеме на работу.

Входя в организацию, прежде всего представьтесь по имени и назовите свою профессию. Затем объясните, что вы хотели бы предложить свои услуги в качестве работника таких-то специаль-

ностей, так как обладаете соответствующей профессиональной подготовкой и опытом работы.

Если вами заинтересовались, расскажите о себе подробнее.

Если вам скажут, что вакансий нет, спросите: не появятся ли они в ближайшем будущем?

не знает ли ваш собеседник о вакансиях на других фирмах?

можно ли оставить свои документы и позвонить через одну-две недели?

Заканчивайте беседу вежливо и доброжелательно, поблагодарите за уделенное время и внимание. Вслед за визитом можно послать письмо или позвонить.

Посещая организации, настаивайте на встрече с сотрудником, отвечающим за набор кадров. Узнайте его имя. Если вам скажут, что необходимо назначить встречу заранее, попросите, чтобы ее назначили.

Имейте при себе все необходимые документы: паспорт, водительские права, профессионально-трудовое резюме и автобиографию. Даже если вакансии на данный момент не найдется, оставьте резюме или автобиографию в расчете на будущее предложение работы. Не забудьте ручку, бумагу, так как вас могут попросить заполнить анкету или написать заявление на работу. Кандидат, озадаченный поисками письменных принадлежностей, конечно, теряет свой положительный имидж.

Правильное заполнение анкеты может стать решающим фактором в получении приглашения на собеседование.

Несколько советов

1. Если вам предложили анкету, то прежде всего прочтите ее до конца. Это сэкономит время, так как сразу можно задать вопросы, если что-то неясно.

2. Следите за тем, чтобы писать разборчиво, лучше печатными буквами. Обязательно убедитесь, что вы не сделали ошибок и опечаток.

3. Отвечая на вопросы, постарайтесь показать себя в наиболее выигрышном свете. Если вы вынуждены указать неприятные для себя факты, то представьте их как те, из которых вы вынесли уроки и сделали выводы.

4. На вопросы о состоянии вашего здоровья отвечайте: «отлично» и «хорошо».

5. На вопрос об окладе в анкете можете не отвечать или написать «по договоренности». Если вы впишете конкретную сумму, может оказаться, что вам будут платить ниже среднего уровня или откажут по причине высоких запросов.

Собеседование — это диалог потенциального работодателя и потенциального работника. К встрече с потенциальным работодателем обязательно необходимо подготовиться, в том числе и мо-

рально. Ведение собеседования — не обязательно задача работодателя. Многие из них, особенно сейчас, ожидают и предлагают проявить инициативу работнику. Предоставьте выбор технологии проведения встречи работодателю. Но обязательно подготовьте заранее свой план собеседования. Он включает в себя вопросы, которые вы хотите задать, и информацию о себе, которую вы считаете должным сообщить. Обдумайте их и расположите в логической последовательности.

Вы можете сначала рассказать о себе, а потом задать вопросы или наоборот. Можно и совместить это: сообщить информацию о себе, задать связанный с этим вопрос, обдумать ответ и в дополнение к нему (в качестве реакции на полученный ответ) предоставить новую информацию и задать следующий вопрос.

Главное, не отвечать вопросом на вопрос и последовательно удерживать предмет разговора: не отвлекаться от основной линии, не перескакивать с темы на тему. Например, лишь обговорив все требования к работнику, так, чтобы к этому уже не возвращаться, переходите к обсуждению условий труда или изложению своей трудовой биографии.

Не смешивайте информацию, которая относится к различным аспектам трудоустройства, особенно когда собеседование ведет работодатель. Ничто так не настроит его против вас, как если в ответ на какое-либо его сообщение вы зададите вопрос на другую тему. Тем самым вы продемонстрируете ему свое невнимание.

Рекомендации для встречи с работодателем

1. К встрече с работодателем надо тщательно готовиться внутренне и внешне.

2. Очень важно прибыть на собеседование вовремя. Необходимо подумать, каким транспортом ехать, сколько на это потребуются времени (с учетом времени суток и возможных перерывов в движении транспорта). Лучше приехать чуть раньше и погулять на свежем воздухе — это поможет сосредоточиться и окончательно подготовиться к разговору. Но входить в кабинет раньше назначенного времени не стоит. Работодатель может быть занят — не стоит мешать ему.

В дверь кабинета нужно постучать точно в назначенное время. Возможно, для этого придется предпринять пробную поездку, чтобы оценить время, которое надо затратить на дорогу.

При встрече надо иметь документы: паспорт, аттестат, диплом, трудовую книжку, а также ручку, записную книжку.

Не стоит приходить на собеседование в состоянии усталости или стресса. Заранее невозможно предугадать, с каким человеком придется разговаривать. Ориентироваться следует на благожелательного работника, заинтересованного в подборе хорошего спе-

циалиста. Ваша задача — убедить своим поведением, что вы являетесь именно таким хорошим специалистом.

3. Поздоровавшись, не стоит без приглашения торопливо садиться на стул. Желательно составить первое впечатление о собеседнике. Если был предварительный разговор с работодателем по телефону, то необходимо напомнить ему об этом. Держаться нужно свободно, но не развязно. Не позволяйте себе курить, сидеть развалившись на стуле и т. п.

Лучше подождать, пока вас будут готовы выслушать или начнут разговор. Всегда внимательно выслушивайте собеседника, не стоит прерывать его ни под каким предлогом.

4. Взгляд на собеседника должен быть открытым, доброжелательным, выражающим интерес и понимание. Упорный, пристальный взгляд смущает его, мешает сосредоточиться. Такая манера смотреть часто воспринимается как вмешательство в личные переживания, бесцеремонность, желание соперничать. Если же собеседник не смотрит в глаза партнеру, избегает его взгляда, это тоже производит неблагоприятное впечатление. Но такой взгляд может выражать и застенчивость, неуверенность в себе. Оптимальным в большинстве случаев оказывается такой «режим», при котором беседующие то смотрят друг на друга, то отводят взгляд. Как показывают исследования, лучше не задерживать взгляд дольше 10 с. Правильный зрительный контакт позволяет выразить и почувствовать внимание, одобрение, произвести благоприятное впечатление. Собеседники смотрят друг на друга, как правило, в важных для каждого «местах» разговора.

5. Говорить нужно ясно, кратко, избегая длинных объяснений. Важно избегать вопросов, на которые собеседник может ответить «нет». Желательно повторять в ходе беседы основные мысли собеседника: «Если я правильно вас поняла, то...». Не стоит повторять свои собственные слова и мысли, навязывать собеседнику свое мнение, неуместные или непродуманные предложения. Это не поможет созданию у собеседника хорошего впечатления о соискателе работы. Желательно выражаться оптимистично, уверенно. И вообще, надо быть уверенным в себе (хотя бы внешне). Ответы на вопросы работодателя — убедительные, правдивые, уверенные — помогут ему понять, что перед ним именно тот человек, которого он ищет.

6. Необходимо позаботиться о внешнем виде. Все знают пословицу: «Встречают по одежке, а провожают по уму». Однако: внешний вид должен соответствовать той работе, на которую соискатель претендует;

необходимо избегать сверхмодных вещей, особенно если они не гармонируют с другими элементами туалета;

девушкам не стоит надевать очень короткую юбку или приходить в спортивном костюме;

Примерный план собеседования

косметику или макияж лучше использовать умеренно, чтобы не выглядеть вульгарно;

обувь должна быть начищенной, не стоптанной, не стоит надевать туфли, которые тесны, даже если они новые;
девушкам лучше выбрать туфли на среднем каблуке;
следует обратить внимание на прическу.

Предпочтительно использовать деловой или классический стиль. Это может быть скромный, но сшитый со вкусом, чистый и отглаженный повседневный костюм, позволяющий чувствовать себя естественно и непринужденно.

7. Важно занять правильную позицию во время деловых разговоров. В современной психологии выделены три позиции поведения, которые могут занимать собеседники во время переговоров: позиция одного из собеседников является приниженной и просительной. Она названа «подставка снизу» и означает, что он ставит себя ниже своего партнера;

позиция в беседе может быть надменной, покровительственной, когда партнер по беседе осуществляет нажим на собеседника, т.е. занимает позицию силы, навязывая ему свое мнение, принижая его. Такая позиция получила название «подставка сверху»;

собеседники не впадают ни в позицию униженного просителя, ни в другую крайность. Эта позиция получила название «подставка рядом» и она помогает достигнуть взаимопонимания собеседниками.

Необходимо помнить: чем короче предстоящая деловая беседа, тем тщательнее стоит к ней готовиться. Нужно заранее отработать ответы на наиболее вероятные вопросы, продумать аргументы и даже формулировки. Желательно изучить организацию, в которую соискатель обращается по поводу трудоустройства: виды производимой продукции, климат в коллективе и т. п. Эту информацию можно получить и в органах труда и занятости, и в самой организации.

8. Надо быть готовым к анкетированию или тестированию. Цель анкетирования — получить достаточно полную информацию об образовании, квалификации, семейном положении соискателя для осуществления предварительного отбора кандидатов. Цель тестирования — выявить профессиональную пригодность, деловые и личностные качества, психологические особенности соискателя и т. п. Тестирование надо рассматривать как нормальное явление, которое помогает руководству подобрать на вакантное место нужного работника из числа претендентов, а соискателю — избежать работы, с которой он не справится, принеся неприятности и себе, и делу.

Собеседование — это запланированный разговор, который имеет определенную цель, и поэтому его ход можно спрогнозировать.

1. Работодатель начинает беседу с краткой характеристики деятельности своей организации, рассказа о функциональных обязанностях работников той должности, на которую вы претендуете, ее значении и роли на предприятии. Он интересуется, почему вы хотите работать именно здесь и что дает вам основание претендовать на данную должность.

2. Работодатель проводит проверку ваших профессиональных знаний, опыта и отношения к работе, а также личных деловых качеств. Это своего рода экзамен, на котором работодатель, беседуя с вами, определяет для себя уровень вашей профессиональной компетенции.

3. Работодатель оценивает ваши возможности: здоровье, готовность выполнять соответствующую работу, транспортную доступность к рабочему месту, семейное положение, выясняет ваши требования к условиям труда и заработной плате.

4. Некоторые работодатели останавливаются на том, что подробно излагают будущие функциональные обязанности работника. Если работодатель останавливается особо на содержании труда, правилах распорядка, требованиях и нормах поведения в организации, то это может свидетельствовать о том, что он склоняется принять решение в вашу пользу. Если же он не рассказывает об этом — это еще ни о чем не говорит.

5. Работодатель может завершить беседу как предложением написать заявление о приеме на работу, так и тем, что предложит вам подождать известия о своем решении в течение какого-то времени либо сразу откажет в приеме на работу.

Главная задача — ответить на вопросы работодателя убедительно и аргументированно. Вы успешнее пройдете собеседование, если заранее подготовите развернутые ответы на следующие вопросы:

Почему вы хотите работать именно на этом предприятии? Почему вы считаете, что будете соответствовать именно этой должности?

Какова ваша профессиональная подготовка?

Какую пользу вы можете принести предприятию?

Что вы ожидаете от работы?

Что является для вас главным в работе — деньги, возможность выразить себя, стремление руководить людьми, желание сделать карьеру, стремление работать с современной техникой и т.д.?

Каковы ваши профессиональные планы на ближайшие 3 года, 5 лет, 10 лет?

Каковы ваши основные сильные стороны?

Есть ли у вас как специалиста и человека слабости?

Каковы ваши интересы вне производства?

Как вы ладите с людьми?

Как вы относитесь к общественной деятельности?

На какую зарплату вы рассчитываете?

Способны ли вы работать абсолютно самостоятельно?

Способны ли вы руководить группой людей?

Почему, на ваш взгляд, должны взять на эту должность именно вас?

Заранее продумав и представив себе возможные варианты и примерный план собеседования, вы будете чувствовать себя более уверенно и спокойно, что всегда производит на работодателя благоприятное впечатление.

В случае отказа в приеме на работу используйте собеседование как способ получения дополнительной информации: может быть, ваш собеседник располагает данными о подходящих вакансиях в других организациях.

Если же в ходе встречи вы поняли, что данное место вас не устраивает, не стесняйтесь сказать об этом работодателю, поблагодарив его за внимание.

Психологический настрой на получение работы формируется в процессе поиска работы, когда каждая неудача расценивается в качестве урока на будущее.

После каждого собеседования спокойно анализируйте свои действия:

выделите удачные моменты и ошибки;

подумайте, чем были вызваны ваши ошибки;

каким образом вам удалось продемонстрировать свои наиболее сильные стороны;

мысленно представьте прошедшее собеседование еще раз, но устранив свои ошибки и усилив правильные моменты.

Таким образом, вы психологически подготовитесь к следующему собеседованию.

Настройте себя на приобретение опыта трудоустройства. Каждое последующее собеседование должно быть удачнее предшествующего.

Чтобы создать у работодателя благоприятное впечатление о себе во время собеседования, необходимо выполнить следующие правила:

1. Не забудьте поприветствовать собеседника и назвать свое имя. Ответьте на рукопожатие (пожмите собеседнику руку, но лишь если он протянет ее первый). Не проявляйте нетерпения, если вас попросят подождать в приемной.

2. Подождите предложения присесть. Если собеседник приглашает вас к своему рабочему столу, то держите свои бумаги и документы в руке, не кладите на стол. Многие люди к этому весьма чувствительны.

3. Во время разговора смотрите на собеседника, а не куда-либо в сторону. Но это не значит, что вы должны уставиться на него во все

глаза, не отрывая взгляда. Попытайтесь не дрожать, например коленями, не класть ногу на ногу, не теревить что-либо руками и не скрещивать их на груди. Большинство людей это раздражает.

4. Покажите собеседнику, что слушаете его с интересом. Задавайте уточняющие вопросы, кивайте головой: «да-да», «понимаю». Не отвечайте односложно, а тем более междометиями: «угу», «ага». Старайтесь давать развернутые ответы и предупреждать вопросы.

5. Не будьте многословны и не перебивайте собеседника. Если вы будете предупреждать своим ответом чужой вопрос, вы можете ошибиться, т.е. ответить не на тот вопрос, который хотел задать руководитель. Тогда у собеседника возникнет впечатление, что вы его не понимаете.

6. Тщательно продумайте свой внешний облик: одежду, причёску и т. п. Оденьтесь таким образом, чтобы соответствовать общему представлению о типичном работнике данной профессии, специальности, должности и организации.

Итак, для того чтобы получить не поверхностное, а наиболее полное и верное представление о кандидате на рабочее место, т.е. оценить прежде всего его деловые качества, работодатель проводит с ним собеседование. Правильное и грамотное ведение деловых переговоров с работодателем определяет во многом успех самопрезентации соискателя на рабочее место. Ведь основные психологические трудности устройства на работу связаны с тем, что потенциальный работник ощущает себя крайне неуверенно.

Неуверенность в себе производит отрицательное впечатление на работодателя, и он расценивает ее как некомпетентность будущего работника. А кто будет брать на работу некомпетентного специалиста?

Неуверенность часто проявляется в том, что, пытаясь произвести благоприятное впечатление, кандидат ведет себя униженно и подобострастно. Подобное поведение нередко вызывает психологическое отторжение у собеседника: ему становится неловко, неудобно, неприятно, у него создается ощущение лицемерия и обмана. Естественно, он не захочет взять на работу человека, биография которого вызывает у него сомнения.

Другая форма проявления собственной неуверенности выражается в том, что кандидат храбрится, ведет себя излишне самоуверенно. Такое поведение тоже производит негативное впечатление на работодателя и расценивается им как отсутствие у работника критического отношения к себе или даже наглость.

Тестирование. При приеме на работу оно используется довольно часто. Психологическое тестирование, с научной точки зрения, всегда достаточно условно, используется в исследовательских целях и не позволяет с абсолютной точностью судить о личности и профессиональной предрасположенности человека. Его применение на практике в целях отбора кандидатов обусловлено

экономичностью получения и обработки данных, что имеет значение, если кандидатов много, отчасти модой, а иногда и собственной неуверенностью работодателя в своей способности определить профессиональный потенциал будущего работника.

Тесты, используемые для отбора персонала, можно разделить на две группы:

тесты, направленные на выявление основных личностных качеств;

тесты для определения интеллектуальных способностей, способности выдерживать нагрузки, концентрировать внимание и т.п.

Для успешного прохождения тестирования надо просто набить руку. Приступая к поиску работы, самостоятельно протестируйте себя как можно по большему варианту тестов, опубликованных в профессионально-психологической и научно-популярной литературе. Разберитесь в их содержании и особенно в принципах обработки данных. Обратите внимание на дублирующие вопросы. Нужно, не покрывив душой, получить максимально высокие баллы. Слабость любого теста как раз и заключается в том, что это всегда возможно. Используйте это в свою пользу и не придавайте тестированию особого значения.

Не готовьтесь к предстоящему тестированию специально. Разные психологи используют разные тесты. Даже самый популярный, американский, тест, проявляющий полтора десятка черт характера, существует у нас, как минимум, в трех вариантах. Выучить ответы на все вопросы невозможно, а запутаться в них вполне реально.

Должны ли вы отвечать на вопросы теста? Тестирование — дело добровольное, вы имеете право от него отказаться. Однако это может стать для нанимателя достаточным основанием отказать вам в работе.

Несколько советов по тестированию

1. Подвергайтесь тестированию только тогда, когда вы здоровы, выспались и способны сконцентрироваться. Накануне тестирования организуйте себе отдых. Постарайтесь заранее решить насущные проблемы, чтобы они не мешали вам сосредоточиться и ваше тревожное состояние не отразилось на результатах теста.

2. Постарайтесь выполнить все задания. Не огорчайтесь, если это не удалось. Иногда тесты бывают составлены так, что все задания выполнить просто невозможно. Обратите внимание, что, как правило, сложность вопросов возрастает от начала теста к концу, поэтому лучше выполнять их последовательно, начиная с первого задания.

3. На вопросы тестов надо отвечать искренне, не взвешивая варианты ответа — понравится или не понравится он работодате-

лю. Последний не будет их ни читать, ни оценивать. Обработка данных теста почти всегда формализована. Ваши ответы по формальным признакам сравниваются с ключом теста и оцениваются по соответствующим шкалам.

Если вы отвечали неискренне, а это (в соответствии со «шкалой лжи») легко и быстро устанавливается, то ваш тест просто не станут обрабатывать.

Задание для самостоятельной работы

Вам предлагается упрощенный вариант достаточно серьезного теста «Знаете ли вы себя?». Выполнив его, вы сможете узнать новое о своем характере и проанализировать те свои качества, которые будут помогать или мешать вам при поиске работы или трудоустройстве.

1. Нарисуйте человечка, пользуясь только такими элементами, как треугольник, прямоугольник, круг.

2. В рисунке таких элементов должно быть ровно десять.

3. Посчитайте в рисунке сначала число треугольников, затем — прямоугольников и потом — кругов.

4. Теперь запишите все три цифры. Получилось трехзначное число.

5. Найдите это число в списке и вы увидите, к какому из семи типов вы относитесь.

Пример. В вашем рисунке три треугольника (3), два прямоугольника (2) и пять кружков (5). Записываем 325. Находим это число в списке:

1-й тип: 811, 712, 613, 622, 631, 721.

2-й тип: 541, 532, 523, 514.

3-й тип: 451, 442, 433, 352, 271, 361.

4-й тип: 424, 343, 262, 181.

5-й тип: 334, 244, 154, 163, 172, 253.

6-й тип: 415, 325, 235, 145.

7-й тип: 316, 226, 136, 127, 217.

Редко встречающиеся сочетания: 712, 622, 532, 424, 262, 253, 172, 163.

1-й тип. Вы стремитесь достичь в жизни многого. У вас властный характер. Вы знаете себе цену и, если надо, умеете постоять за себя. Вы легко знакомитесь с людьми, умеете и любите поговорить. Однако в глубине души страдаете от недостатка внимания окружающих, хотя стараетесь не показывать свою уязвимость.

2-й тип. Вы очень ответственно относитесь у порученному делу, скрупулезно, до мелочей продумываете все возможные вариан-

ты решений. Вы дипломатичны и стараетесь избегать открытых конфликтов с окружающими. Цените себя несколько ниже, чем этого на самом деле заслуживаете. В коллективе порой можете играть роль посредника. Внешне кажется, что в своих поступках вы следуете логике. Хотя гораздо чаще вами руководит интуиция.

3-й тип. Вы «правдолюбец», упорный в поисках истины. Порой это является источником ваших жизненных проблем. Легко включаетесь в процесс работы, упорно доводите дело до конца. Склонны к индивидуальной работе.

4-й тип. Вы противоречивы — чем больше проблем возникает, тем более изобретательным и энергичным вы становитесь. Вы хотите многого в самых разных сферах жизни. Для того чтобы вам работать продуктивно, нужно иметь определенную цель. Склад вашего ума скорее аналитический.

5-й тип. Вы чувствительны и эмоциональны. Умеете выполнять тонкую ручную работу. Вы любите красоту и красивые предметы, в частности, немного педантичны. Иногда вам бывает трудно найти контакт с новыми людьми, если ситуация, в которой вы оказались, для вас непонятна. Когда же вы знаете, что вам нужно делать, чувствуете себя в обществе легко и просто.

6-й тип. Вы очень общительный человек и вам не свойственно смущаться в присутствии большого числа людей. Вы не очень озабочены мнением окружающих, однако хотели бы владеть их вниманием. Вы любите и умеете общаться, хотя вам порой приходится ошибаться в людях. Это может происходить потому, что часто вы можете действовать под влиянием первого впечатления.

7-й тип. Вы ярко выраженный индивидуалист, склонны всегда самостоятельно организовывать свою деятельность. Довольно медленно включаетесь в работу, потому что тщательно отслеживаете как процесс, так и результат своей деятельности. Быть может, вам не очень везет в семейной жизни, вы «эмоционально непроницаемы», что мешает установить с вами близкие отношения. Тип мышления скорее конкретно-образный.

И последнее. В кадровом агентстве вы — гость. Поэтому проявите уважение к тем, кто проводит с вами тестирование: будьте сдержанны, не задавайте посторонних вопросов, не возмущайтесь ошибками хозяев, если вы таковые заметите. Корректное поведение часто засчитывается как еще один «плюс» кандидату на вакансию. Нередко менеджеры по персоналу или психологи даже делают об этом специальные пометки на его анкете или тесте.

И еще один совет для успешной самопрезентации. Устраиваясь на работу, держитесь спокойно и уверенно, с чувством собственного достоинства и с уважением к собеседнику. Рассмотрим несколько примеров из жизни.

Пример 1. Лена П. получила информацию о вакансии в совместном предприятии (СП) по ее специальности. Она квалифицированный специалист, и предварительные переговоры по телефону показали, что ее профессиональная подготовка и деловые качества устраивают фирму. Получив приглашение на собеседование, она явилась в СП с прической «панка», в шортах и футболке. В строгом офисе менеджера по кадрам претендентка выглядела нелепо. Ее облик совсем не соответствовал принятому в организации стилю. Девушки в фирме носили элегантную одежду, а мужчины были в костюмах и при галстуках. В результате разговора не получилось и Лене было отказано.

Пример 2. Эта история была рассказана в Москве на конференции «Женщина и рынок». В свое время молодая женщина Анита решила заняться собственным бизнесом и ей понадобился банковский кредит. «Я надела джинсы, майку, кроссовки, взяла детей и пошла в банк», — рассказала Анита. В банке ее выслушали, посмотрели на нее и детей и решили, что это несерьезный клиент. В кредите ей отказали. Огорченная отказом, она рассказала обо всем мужу, описав, как это все выглядело. Через несколько дней он повел ее в банк сам. Но на этот раз она выглядела иначе: прическа, туфли на каблуках, костюм, папка для деловых бумаг — все это было «на уровне». Она выглядела вполне деловой женщиной. Кредит был получен.

Пример 3. Несколько лет тому назад в Центральной префектуре Москвы шел набор служащих, которым предстояло заниматься приватизацией. Желающих заниматься этой работой оказалось довольно много. По рассказам участниц конкурса, многие соискательницы были слишком нарядно одеты и не в меру накрашены. Создавалось впечатление, что они пришли на дискотеку. Юбки некоторых девушек были неуместно коротки и походили скорее на пояса. Еще более тяжкое впечатление оставалось от манеры ведения переговоров. Вместо того чтобы с достоинством представлять свои деловые качества, необходимые для выполнения предлагаемой работы, они жаловались на несправедливость увольнения с прежней работы и униженно просили о помощи. Претендентки были излишне многословны, говорили не по существу и, естественно, не получили приглашения на работу.

Вопросы и задания

1. Перечислите основные правила успешного поиска работы.
2. Как вы думаете, какие качества личности кандидата на вакантное рабочее место могут привлечь работодателя?
3. С какими трудностями поиска работы можете столкнуться вы?
4. Назовите основные методы поиска работы и дайте их характеристику.

5. Перечислите основные этапы ведения телефонного разговора при поиске работы.

6. Каковы будут ваши действия на «Ярмарке вакансий»?

7. Представьте свою встречу с работодателем. Как вы будете вести самопрезентацию?

8. Составьте свое резюме. Проанализируйте, может ли оно заинтересовать кадровую службу предприятия (организации), где бы вам хотелось работать.

9. Какие требования предъявляются к составлению делового письма? Подготовьте несколько вариантов делового письма. Какой из них, по вашему мнению, может привлечь внимание потенциального работодателя?

10. Какие требования предъявляются к составлению автобиографии? Подготовьте несколько вариантов автобиографии. Какой из них, по вашему мнению, может привлечь внимание кадровой службы предприятия (организации)?

ГЛАВА 3. МОЛОДЫМ ПОМОГАЕТ ГОСУДАРСТВЕННАЯ СЛУЖБА ЗАНЯТОСТИ

ФУНКЦИИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ ЗАНЯТОСТИ

В апреле 1996 г. в России был принят Федеральный Закон «О занятости населения в Российской Федерации», в котором сформулированы основы государственной политики в области содействия занятости населения.

Законом определено понятие «занятость» и указаны категории граждан, которые считаются занятыми, т.е. обеспеченными подходящей работой (доходным занятием), приносящей заработок.

Подходящей работой считается работа, в том числе временного характера, которая соответствует профессиональной пригодности работника с учетом уровня его профессиональной подготовки, условиям последнего места работы (за исключением оплачиваемых общественных работ), состоянию здоровья, транспортной доступности рабочего места.

Законом установлен порядок и зафиксированы условия признания граждан безработными.

Безработными признаются трудоспособные граждане, которые не имеют работы и заработка, зарегистрированы в органах труда и занятости в целях поиска подходящей работы, ищут работу и готовы приступить к ней (гл. 1, ст. 3, п. 1).

Закон разъясняет гражданские права населения и их социальные гарантии со стороны государства. В нем предусмотрены меры по регулированию и организации занятости населения, закреплены правовые, экономические и организационные способы социальной защиты населения от безработицы, определены компенсации и др.

В соответствии с Законом «О занятости населения в Российской Федерации» каждый гражданин России имеет право:

на выбор места работы и трудоустройство (путем непосредственного обращения к работодателю, в государственные органы труда и занятости, а также в другие организации, оказывающие содействие в трудоустройстве);

на бесплатное получение информации, необходимой в целях поиска работы, и соответствующие консультации в органах труда и занятости;

на бесплатные услуги органов труда и занятости, направленные на оказание помощи в Профессиональной ориентации;

на бесплатную профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации по направлению органов труда и занятости.

Государство гарантирует социальную поддержку безработных граждан, которая обеспечивается:

содействием в трудоустройстве;

выплатой пособий по безработице;

оказанием иных видов материальной помощи;

предоставлением возможности принимать участие в оплачиваемых общественных работах;

возмещением затрат в связи с добровольным переездом в другую местность для трудоустройства по предложению органов труда и занятости.

В дополнение к Закону «О занятости населения в Российской Федерации» разрабатывается и принимается к исполнению, как правило на два года, «Федеральная программа содействия занятости населения», в которой фиксируются конкретные совместные действия министерств и ведомств РФ, направленные на реальное и как можно более полное воплощение в жизнь государственной политики в области занятости населения.

Например, «Федеральной программой содействия занятости населения» прогнозируется развитие или сокращение производств в различных отраслях экономики, указываются мероприятия по сохранению рабочих мест или созданию новых путем прямого инвестирования и кредитования, обозначаются направления (способы) поддержки различных социально незащищенных граждан — молодежи, инвалидов, женщин и др.

Федеральная программа содействия занятости населения является основой для разработки аналогичных программ в различных регионах Российской Федерации и определения политики занятости населения, в том числе молодежи, на местах.

Реализация государственной политики в области содействия занятости населения осуществляется через государственные органы труда и занятости — *Государственную службу занятости*, которая начала функционировать в России с 1991 г.

В своей структуре Государственная служба занятости имеет: региональные, городские, районные (окружные), сельские и межрайонные органы труда и занятости населения;

учебные и учебно-методические центры;

центры профориентации и психологической поддержки.

Региональные, городские (сельские), районные органы труда и занятости, прежде всего:

1. Ведут учет свободных рабочих мест и граждан, нуждающихся в трудоустройстве.

2. Информировать граждан о возможностях трудоустройства, содействуют населению в трудоустройстве и работодателям в подборе рабочих кадров.

3. Регистрируют безработных граждан, выплачивают пособия по безработице, а также другие виды материальной помощи.

4. Направляют безработных граждан на обучение профессиям, которые пользуются спросом на рынке труда.

5. Оплачивают обучение, включая аренду помещений и выплаты стипендий.

6. Организуют общественные работы.

7. Оформляют досрочный выход на пенсию.

8. Поддерживают предпринимательскую инициативу и содействуют samozанятости населения.

9. Оказывают услуги незанятым и безработным гражданам в области профконсультации и психологической поддержки.

Учебные и учебно-методические центры создаются для того, чтобы безработные и незанятые граждане, а также лица, оказавшиеся под угрозой увольнения, могли обучиться профессиям, специальностям, видам деятельности, которые пользуются спросом на рынке труда.

Центры профориентации и психологической поддержки оказывают услуги психологического и профориентационного консультирования всем социальным группам населения:

учащимся общеобразовательных школ по выбору будущей профессии, учебного заведения для продолжения образования;

выпускникам учреждений профессионального образования по трудоустройству, повышению квалификации в соответствии с потребностями рынка труда, работодателей;

женщинам, которые возвращаются на рынок труда после длительного перерыва;

гражданам, находящимся под угрозой высвобождения, и безработным по подбору подходящего места работы в соответствии с их индивидуальными потребностями, возможностями и психологическим состоянием;

длительно безработным гражданам по психологической поддержке и трудовой реабилитации.

Итак:

1. В государственных органах труда и занятости на федеральном уровне создается информационное поле о профессиях и специальностях, востребованных рынком труда; на региональном (территориальном) уровне формируется банк вакансий, о которых сообщают кадровые службы местных предприятий (организаций).

2. Обратившись в местные органы труда и занятости, вы можете ознакомиться с потребностями работодателей в рабочих кадрах и специалистах, получить достаточно полную и достоверную информацию о ситуации на местном рынке труда.

3. Посетив местные органы труда и занятости, получите представление о возможностях трудоустройства в районе, сможете адекватно (реально) оценить свое положение и шансы в качестве соискателя на вакантное рабочее место.

4. Если вы будете испытывать затруднения или сомнения при выборе рабочего места для трудоустройства, консультанты органов труда и занятости помогут подобрать наиболее подходящий для вас вариант.

ЧТО НУЖНО ЗНАТЬ ОБ УСЛУГАХ ОРГАНОВ ТРУДА И ЗАНЯТОСТИ

Молодые люди, впервые попадающие на рынок труда, прежде всего должны иметь достаточно полное представление о таких услугах специалистов органов труда и занятости, предоставляемых населению, как:

- профконсультирование и психологическая поддержка;
- профессиональное обучение;
- временные общественные работы;
- содействие предпринимательству;
- занятость подростков и несовершеннолетних граждан, выпускников учреждений профессионального образования.

Услуги психологического и профориентационного консультирования. Консультирование носит добровольный и сугубо конфиденциальный характер, никакие сведения о клиенте (кроме как по его желанию) не подлежат разглашению. Профконсультант может предложить клиенту тестирование, чтобы оценить его профпригодность на вакантное рабочее место. С этой целью, как правило, он использует различные диагностические методики, позволяющие определить профессиональную готовность, склонности, интересы, интеллектуальный потенциал и психофизиологические характеристики человека. Кроме того, работа с психологом (индивидуальная или в группе психологической поддержки) помогает потерявшему работу восстановить свое морально-психологическое и эмоциональное состояние, обрести душевное равновесие. Психолог-профконсультант поможет вам:

- выявить круг ваших склонностей, уровень притязаний и профессионально-трудовые интересы;

- определить свои трудности и сформулировать реальный конкретный план действий в отношении поиска удовлетворительного места работы;

- получить довольно полное и точное представление об интересующих вас профессиях и специальностях, о содержании будущей профессиональной деятельности, об условиях труда, о требованиях, предъявляемых к работникам.

У профконсультанта можно познакомиться со специальными профкартами, которые разрабатываются для большинства массовых профессий и специальностей. В них содержится информация о профессиях и специальностях, пользующихся спросом на рынке труда, об учебных заведениях, в которых можно получить необходимую профессиональную подготовку или переподготовку, а также сведения о предприятиях (организациях), имеющих соответствующие вакансии.

Гражданам, длительное время не имеющим работы (шесть и более месяцев), предлагаются занятия по программам социальной адаптации («Клубы ищущих работу», «Новый старт»).

В «Клуб ищущих работу» в первую очередь направляются лица, особо нуждающиеся в социальной защите. Там слушатели овладевают приемами поиска работы и трудоустройства. Учебный курс обычно состоит из 9 занятий и длится около одного месяца. Опытные психологи и консультанты службы занятости, юристы, предприниматели учат людей, потерявших надежду найти достойное рабочее место, технике поиска работы:

- анализу газетных объявлений о вакансиях;
- ведению телефонных переговоров и личных встреч с работодателем;

- навыкам составления делового письма, объявления с предложением работы, трудового резюме, автобиографии;

- умению правильно оформлять трудовые отношения, закрепить ся на новом рабочем месте.

Занятия в «Клубе ищущих работу» помогают будущему кандидату на вакантное рабочее место овладеть приемами самопрезентации, важными как для создания своего положительного имиджа, так и для успешного трудоустройства. На заключительном этапе обучения слушатели клуба получают задание — найти не менее десяти вакансий в день и попробовать устроиться на одну из них. В итоге оказывается, что это задание становится по силам слушателям и выполняется весьма успешно.

Курсы «Новый старт» особенно полезны тем, кто будучи безработным длительное время, потерял уверенность в себе, испытывает чувство тревоги и растерянности. Занятия на курсах «Новый старт» помогают по-новому взглянуть на себя и на свою жизненную ситуацию, определить трудности поиска работы, оценить свои сильные стороны, составить конкретный план действий, который приведет к успешному трудоустройству. Слушатели этих курсов также овладевают навыками самопрезентации и ведения переговоров с работодателями.

Профессиональное обучение безработных граждан, незанятого населения — важная услуга государственных органов труда и занятости. Как показывает практика, каждому второму-третьему безработному в целях успешного трудоустройства необходима про-

щ
Mi
фессиональная переподготовка. И государственная служба занятости фактически стала дополнительной обучающей системой, которая восполняет упущения начального, среднего и высшего профессионального образования, повышает профессиональную мобильность кадров в условиях рыночной экономики. Граждане, направляемые органами труда и занятости на профессиональное обучение, могут:

- повысить квалификацию по своей профессии;
- пройти переподготовку по новой специальности или освоить вторую (смежную) профессию;
- приобрести профессию (специальность), наиболее востребованную на рынке труда;
- получить подготовку, необходимую для предпринимательской и индивидуально-трудовой деятельности.

Подготовка рабочих кадров специально под новые рабочие места, для самозанятости и предпринимательства — приоритетные направления профессионального обучения безработных граждан.

Органы труда и занятости направляют на профессиональное обучение своих клиентов из числа безработных в том случае, если: работником утрачена способность к выполнению работы по своей специальности;

- на местном рынке труда отсутствует работа по имеющейся у безработного профессии;
- работнику невозможно подобрать подходящую вакансию по причине низкого уровня его профессиональной квалификации.

Первоочередным правом на профессиональное обучение пользуются те, у кого истек срок получения пособия по безработице, а также те, кто трудоустроился на общественные работы в связи с временным отсутствием свободных учебных мест.

Направление на профессиональное обучение оформляется путем заключения договора между желающим получить новую профессию и органами труда и занятости. Договор регламентирует условия профобучения, его стоимость и взаимные обязательства сторон, в том числе и уровень профессиональной квалификации.

Профессиональное обучение клиентов службы занятости осуществляется на базе предприятий (организаций), в учреждениях начального, среднего и высшего профессионального образования, в учебных центрах службы занятости, в учебно-курсовых комбинатах. Такое обучение носит интенсивный и краткосрочный характер, причем включиться в образовательный процесс возможно в любое время года.

Клиенты органов труда и занятости могут заниматься по различным формам обучения. Учреждения профессионального образования предлагают: дневное, вечернее (сменное), очно-заочное обучение; групповые и индивидуальные занятия, а для тех граж-

дан, которые имеют сильную мотивацию к учебной деятельности — дистанционное обучение (обучение на расстоянии). Причем, преподаватели совместно с психологом могут проконсультировать вновь поступившего на обучение слушателя, какую лучше выбрать учебную программу, какая форма организации учебной деятельности для него более подходящая.

В период обучения слушателям начисляется стипендия. Она выплачивается либо местными органами труда и занятости, либо образовательным учреждением, которому для этих целей перечисляются необходимые средства. Обучающиеся, постоянное местожительство которых находится далеко от образовательного учреждения, обеспечиваются местом для проживания и проездными документами.

Профессиональное обучение клиентов органов труда и занятости осуществляют высококвалифицированные специалисты, которые помимо профессиональных знаний, умений и навыков обладают большим опытом педагогической деятельности.

Статистика органов труда и занятости показывает, что граждане, получившие соответствующие услуги в области профессиональной подготовки и переподготовки, практически все трудоустраиваются на новые рабочие места.

Временные и общественные работы — это оказание прежде всего оперативной поддержки и помощи нуждающимся безработным гражданам. Конечно, такие предложения не решают проблему безработицы, но снижают психологическую напряженность у длительно неработающих граждан, дают им возможность подзаработать, в том числе и молодым людям. Кроме того, человек, принимая участие в общественных работах, временно выполняя определенные трудовые обязанности, имеет право и должен продолжать активный поиск постоянного места работы.

Общественные работы — это общедоступные виды трудовой деятельности, не требующие, как правило, предварительной профессиональной подготовки и выполняемые по направлению органов труда и занятости.

Участие в общественных работах допускается только с добровольного согласия граждан и в соответствии с нормами трудового законодательства. Отказ от участия в общественных работах не может рассматриваться как отказ от услуг специалистов органов труда и занятости от поиска и предложения наиболее подходящей постоянной работы. Общественными считаются следующие виды работ:

- благоустройство, уборка и озеленение территории города, дорожные работы;
- погрузочно-разгрузочные, подсобные и другие неквалифицированные работы;
- мелкорозничная торговля, бытовое обслуживание, переборка и фасовка плодоовощной продукции;

уход за больными, престарелыми и инвалидами, работы по перерасчету пенсий и пособий;

распространение газет, лотерейных билетов, технические работы на предприятиях культуры, работа торговых агентов, интервьюеров;

уборка помещений, прилегающих территорий, мелкие ремонтные и подсобные работы и др.

Преимущественным правом на участие в общественных работах пользуются:

безработные, получающие пособие и утратившие право на его получение;

работники, имеющие длительный перерыв в профессиональной деятельности;

молодежь трудоспособного возраста, не имеющая профессии.

Граждане, участвующие в общественных работах, получают оплату за фактически выполненный объем работ в соответствии с действующими на предприятии (в организации) условиями оплаты труда или на договорной основе, но не ниже минимального уровня, установленного законодательством. Предприятия вправе устанавливать доплаты к заработной плате и предоставлять лицам, участвующим в общественных работах, социальные гарантии и льготы наравне с кадровыми работниками. По согласованию с администрацией предприятия для подростков, учащейся молодежи может быть установлен сокращенный рабочий день с оплатой, пропорциональной отработанному времени, а также предоставлена возможность поиска постоянного места работы в рабочее время (без сохранения оплаты труда).

Если вы решите принять участие в общественных работах, специализацию органов труда и занятости предоставят вам полную информацию об условиях работы, зарплате, возможности дополнительных льгот и выплат. Они несут ответственность за полноту и достоверность этих сведений.

При направлении на определенные виды общественных работ клиенты должны пройти медицинский осмотр в соответствии с установленным порядком.

Основным документом, определяющим условия найма на общественные работы, является договор между клиентом и работодателем. Он определяет:

права и обязанности сторон, типы и объемы работ, период работы, предоставление необходимого для работы оборудования;

условия труда, рабочее время, выходные дни, условия оплаты, дополнительные льготы и премии;

штрафные санкции за невыполнение трудовых обязательств, условия прекращения контракта.

Договор может быть продлен по согласию с работодателем. Но в случае если безработный трудоустраивается на постоянное ме-

сто работы, этот договор подлежит расторжению. Вопрос о сроках расторжения решается с учетом интересов всех сторон (работника, работодателя) и, при необходимости, с участием представителей органов труда и занятости.

В случае трудоустройства на предприятие, осуществляющее общественные работы без заключения письменного договора, зарплата поденного работника выплачивается сразу после выполнения работы, а его наем и увольнение — это прерогатива администрации.

Предприятия и организации не вправе отказывать лицам в приеме на общественные работы, которые финансируются за счет бюджетных средств или средств органов труда и занятости.

Для тех, кто занят на общественных работах, распространяются нормы законодательства о труде и социальном страховании, право на пенсионное обеспечение, а также сохраняется право на получение пособия по безработице. Период участия в общественных работах зачисляется в трудовой стаж с соответствующей записью в трудовой книжке.

Содействие предпринимательству. Государственные органы труда и занятости придают большое значение привлечению безработных и незанятых граждан к предпринимательской деятельности и прежде всего тех, кто выбрал для себя способ трудовой самореализации в области бизнеса. С этой целью для клиентов службы занятости организуется специальное обучение, например в «Инкубаторе малого бизнеса», проводятся консультации специалистов по вопросам предоставления кредитов, аренды помещения, приобретения сырья и оборудования для создания своего дела.

Бизнес-инкубатор — это эффективная форма обучения и обмена опытом для начинающих предпринимателей. Граждане, которые успешно завершают курс обучения, представляют в экспертную комиссию бизнес-план, в котором представляют экономическое обоснование своей предпринимательской деятельности. Победителям конкурса выдается субсидия на открытие собственного дела, оказывается помощь в приобретении в аренду помещений, оборудования и др.

Поскольку начальный капитал у большинства начинающих предпринимателей отсутствует, они выбирают, как правило, индивидуальную предпринимательскую деятельность без образования юридического лица. Это такие виды деятельности, как производство товаров широкого потребления, народные промыслы, оказание различного вида услуг (посреднические, транспортные, парикмахерские), строительные работы и др. Многие пытаются организовать индивидуальную предпринимательскую деятельность на селе по наиболее эффективным направлениям сельскохозяйственного производства.

Занятость подростков и несовершеннолетних граждан, выпускников учреждений профессионального образования. Молодые люди до 16 лет (подростки 14—15 лет) в соответствии с Законом РФ «О занятости населения в Российской Федерации» не могут быть зарегистрированы в качестве безработного, поэтому объем услуг, предоставляемых им службой занятости, ограничен. Однако они могут рассчитывать на информационные, профориентационные и консультативные услуги, а также и на целый ряд образовательных услуг, направленных на приобретение ими конкурентоспособной на рынке труда профессии.

В соответствии с Законом РФ «Об образовании» подростки имеют право на профессиональную подготовку и получение начального профессионального образования. Профессиональную подготовку можно получить в специализированных учебных центрах, непосредственно на предприятиях, а также в учреждениях профессионального образования, имеющих соответствующую лицензию.

Профессиональная подготовка — это ускоренное приобретение трудовых навыков, необходимых для выполнения определенной работы или группы работ, которое не сопровождается повышением образовательного уровня обучающихся.

Начальное профессиональное образование предоставляют учреждения начального профессионального образования — профессиональные училища, лицеи, колледжи. Начальное профессиональное образование — полноценная подготовка квалифицированных работников конкретных профессий и специальностей на базе основного общего образования.

Выпускники профессиональных образовательных учреждений, которые не смогли трудоустроиться, попадают в категорию безработной молодежи, становятся клиентами службы занятости и на них распространяется весь объем услуг органов труда и занятости. Молодым людям могут предложить:

квотируемое рабочее место, которое по рекомендации службы занятости выделяет работодатель (за счет чего имеет определенные налоговые и финансовые льготы);

переподготовку по профессии, пользующейся повышенным спросом на региональном рынке труда;

стать участником курсов и обучающих семинаров, направленных на освоение основ предпринимательской деятельности и самозанятости;

стать участником программы временной занятости молодежи «Молодежная практика».

Программа «Молодежная практика» организуется при содействии и финансовой поддержке органов труда и занятости с целью создания на предприятиях временных ученических рабочих мест для трудовой адаптации молодежи. Эта программа дает возможность молодым людям, вступающим в трудовую жизнь, при-

обрести необходимый производственный опыт, а положительно зарекомендовавшим себя практикантам — реальный шанс получить предложение постоянного места работы.

Специально для молодежи органами труда и занятости проводятся ярмарки вакансий рабочих мест и ярмарки вакансий ученических рабочих мест. Здесь можно узнать о существующих на данный момент вариантах трудоустройства, получить различного рода консультации, профрекомендации, познакомиться с видами временной работы, а также взять (по желанию) направление на работу.

Весь объем основных услуг, связанных с трудоустройством граждан, органы труда и занятости предоставляют бесплатно.

На платной основе по договорам специалисты органов труда и занятости предоставляют дополнительные услуги:

обеспечивают различные категории населения (в том числе учащуюся молодежь) специализированной информацией профессионально-ориентационного характера и о ситуации на региональном рынке труда;

оказывают психологическую помощь занятым гражданам, находящимся под угрозой высвобождения;

проводят профессиональный подбор кадров для работодателей из кандидатов на рабочее место и др.

Плата за дополнительные услуги взимается либо с работодателей, либо с клиента.

МОЖНО ЛИ МОЛОДЫМ ПОДЗАРАБОТАТЬ?

Чтобы получить ответ на этот вопрос, попытайтесь проанализировать очень интересный и поучительный материал, который был представлен корреспондентом газеты «Московский комсомолец» Катей Машкиной под заголовком «Я — деловой»:

«...Сегодня мы предлагаем наш хит-парад профессий. В нем перечислены все основные способы приработка, доступные для москвичей тинэйджеров. Каждый из них помечен звездочками. Внимательно сосчитайте их! А потом посмотрите, что они обозначают:

****** беги скорее, а то место будет занято!**

***** служба — не сахар**

**** только от голода**

*** не работа, а издевательство!**

*** Мойщик машин. Не вздумай! Это на заре капитализма новый русский автолюбитель мог отваливать юноше с тряпкой деньги за услуги. Теперь самодетельных мойщиков безжалостно гоняет сбереженных милиция, да и спрос на их услуги практически отсутствует. Ведь автомойки — на каждом шагу, а подростка, возякающе**

грязной тряпкой по свежееотмытой глянцевой поверхности БМВ, богатый водитель вознаградит скорее всего не деньгами, а полновесным подзатыльником.

*** Расклейщик объявлений.** Берут на эту работу кого угодно, но вот стоит ли на нее идти — вопрос. Платят примерно пять-десять копеек за листовку, причем не по факту расклейки, а где-то раз в две недели. И не надейтесь, что вам удастся расклеить пять тысяч объявлений в день или хотя бы в неделю. В большинстве мест, пригодных для расклейки, уже давно висят таблички, грозящие страшными карами тем, кто нарушает чистоту родного города. Кроме того, может случиться, что наклеенное вами объявление скроется под объявлениями конкурентов еще до того, как его увидит ваш контролер. Работу каждого расклейщика проверяет специальный контролер, и если в нужное время объявление не окажется в необходимом месте — в зарплату вы недосчитаетесь весьма существенной части заработанного.

**** Продавец газет.** Об этой работе все давно и хорошо знают. Знают о том, что доступна она всем, а вот навару с нее наскоком не получишь. Не одну неделю и не один день придется потратить впустую, чтобы понять, что «Лизу», к примеру, покупают лучше, чем «Известия», а в электрички со своим товаром можно даже не соваться — те, кто застолбил место раньше, выгонят в два счета да еще и по шее накостыляют. Только став опытным бойцом и отвоевав приличное место под солнцем у толпы конкурентов, ты начнешь зарабатывать...

**** Дворник, уборщик, озеленитель.** Работа дворника, как всегда, для всех доступна, трудна и безденежна. Есть, правда, несколько более благозвучный ее вариант — работа в службе благоустройства: малоинтеллектуальна, зато на свежем воздухе. Сотрудники службы благоустройства подметают, убирают мусор, расчищают территории лесопарков. Работа рассчитана именно на школьников, пэтэушников и прочих тинэйджеров, поскольку возраст участников не ограничен, квалификации не требуется, а зарплата, как и положено в таком случае, невысока.

***** Медбрат.** Если ты будущий медик, то тебе всегда открыта дорога в ближайшую больницу или поликлинику. Нужда в кадрах там постоянная, так что будьте спокойны: устроиться на полставки всегда сможешь, несмотря на юный возраст и отсутствие законченного медицинского образования. Если ты пока только студент, можешь рассчитывать на две минимальные зарплаты в месяц, если же перед тем, как поступить в вуз, ты получил «корочки» медучилища, то тебе положат аж четыре минимальные зарплаты. Мало-вато, конечно, но в конце концов, профессиональная практика тоже кое-чего стоит.

****** Промоутер.** Это умное заграничное слово обозначает всего-навсего участника рекламной акции. Их трудовой фронт на улицах и

в метро, где они раздают листовки, рекламирующие тот или иной магазин, курсы или парикмахерскую. Оплата начисляется по числу потраченных листовок: раздали — получите деньги. За 4—5 часов стояния у метро с идиотской улыбкой вам причитается примерно 40—50 рублей. Для устройства на работу не важны ни возраст, ни профессиональные умения.

Настоящая работа промоутера — это прежде всего участие в рекламных акциях. Вам выдадут яркие футболки и кепки с фирменными логотипами, и вы начнете активно предлагать прохожим на улицах, посетителям в барах или покупателям в магазинах кетчуп, печенье, напитки, сигареты — что придется. Учтите, задания бывают самыми экзотическими. Работа, если разобраться, довольно веселая, народ к промоутерам относится с симпатией — а как еще можно относиться к тому, кто предлагает полноценную халяву? И заработать можно неплохо: от 100 до 200 рублей в день — суммы вполне реальные. Но стать промоутерами могут далеко не все... Самые лучшие шансы — у длинноногих смешливых девчушек не старше 22 лет. Единственный недостаток промоутерской деятельности — ее краткосрочность. Обычно рекламные акции длятся несколько дней, после чего проблема трудоустройства снова станет актуальной. Но в этом и есть свой плюс: работа не успеет надоесть.

****** Продавец с лотка.** Летом нужда в продавцах подскакивает до небес. Прохладительные напитки, мороженое, быстрая еда — приметы прихода тепла. Работа, конечно, сопряжена с некоторыми трудностями: весь день на ногах, в шуме и толчее. Но оплачивается труд продавца неплохо. Что выгоднее продавать — зависит от товара: скажем, мороженое и кока-кола будут пользоваться в жаркий летний день сногшибательной популярностью, чего никак не скажешь о пельменях и беляшах. Ну, а пиво и хот-доги — товары всеесезонные.

Желающим устроиться продавцами на лоток придется решить немало проблем. Во-первых, потренироваться в устном счете: ведь за то, чтобы количество проданного соответствовало вырученной сумме, равно как и за испорченный или украденный товар, вы отвечаете собственным кошельком.

Еще одна проблема — возрастной ценз: если вам не исполнилось 18, то шансы получить место продавца близки к нулю. Если повезет — вам доверят торговать каким-нибудь малоценными пустяками, типа глазированных сырков. Но это, можно сказать, редкое исключение. Дополнительной преградой на пути к возжеленному прилавку станет необходимость обзавестись санитарной книжкой или в крайнем случае справкой о вашем несокрушимом здоровье. Хорошо, если вы только этой весной проходили диспансеризацию, в противном случае ваше общение с врачами грозит затянуться на долгие недели.

Зато, вопреки расхожим представлениям, на этой работе вам не угрожают проблемы криминального характера. Рэкет на «официальных» лоточников не наедет, грабителям они неинтересны, да и покупатели, как правило, более или менее дружелюбны. А это уже немало. По крайней мере именно этого очень не хватает представителям профессии, которую мы рассмотрим дальше.

**** **Официант в летнем кафе.** Здесь те же условия: от 18 лет, расторопность и медицинские справки (хотя кое-где возьмут и без них). Рабочий день официанта длится, как правило, 12 часов, но не ежедневно, а через день либо два дня рабочих — два свободных. Условия оплаты лучше, чем у расклейщика объявлений, но, как правило, хуже, чем у лоточника. Чаще всего официантам в летних открытых кафе предлагают минимальный оклад плюс 15% от суммы обслуживания либо те же 15% плюс чаевые, что уже гораздо хуже. Потому что летнее кафе — отнюдь не ресторан «Метрополь», и чаевые здесь, как правило, либо скромны, либо вовсе отсутствуют, да и выручка невелика, ведь основной контингент открытых кафе — студенты, народ небогатый и прижимистый... Существует, правда, еще одна более состоятельная категория посетителей: местные «крутые». Эти пьют много, закусывают обильно и чаевые оставляют, не считая. Но проблем от них, как правило, больше, чем удовольствий...*

Впрочем, есть еще одно место. Не совсем официантское, оно тем не менее, избавлено от двух вышенаименованных недостатков: возрастного ценза и неприятностей с клиентами. Это благословенное место — «Макдональдс». И хотя принимают сюда на постоянную работу, только начиная с 18 лет, но на лето «Макдональдс» время от времени набирает в штат временных сотрудников от 16 и старше. Работа здесь тяжелая, но от неприятностей с клиентами вы гарантированы, за восьмичасовой рабочий день можно заработать и от души наесться гамбургеров...»

Помимо вышеперечисленных существуют еще некоторые реально возможные способы заработка для подростков и молодежи. Один из них — *раздача газет* (не путать с продажей!). Целый ряд издательств массовой печати приглашают на работу молодых людей для бесплатной раздачи газет. Вы получаете пачку газет и устраиваетесь с ней где-нибудь в переходе между станциями метро, предлагая их всем желающим, либо идете по подъездам и вкладываете по газете в каждый почтовый ящик. Работа несложная и платят там не так чтобы очень много, однако за 2—3 часа стояния или хождения вы сможете заработать до десяти рублей.

Другой способ — *участие в социологических опросах*. Найти заинтересованную в этом организацию несложно. Наибольшее любопытство о намерениях и вкусах россиян проявляют почему-то туристические агентства. Там вы получаете пачку анкет и на од-

ной из улиц начинаете приставать к прохожим с вопросами, например, о любимом месте отдыха, названии любимого ресторана или о съеденном сегодня количестве ананасов и красной икры. Как видите, все легко и просто. Главным минусом тут являются моральные издержки и психологические травмы — вместе с ответами на поставленный вопрос вы можете услышать нелицеприятную оценку и своего вопроса, и себя самого, и организации, пославшей вас на это дело. Формы оплаты самые разные: вам, к примеру, могут заплатить какую-то сумму за каждую заполненную анкету, а могут устроить соревнование, где главный приз около 20—30 дол., и т.д.

Естественно, что работа, подобная описанной выше, скорее источник временного приработка, чем профессия, на выбор и трудоустройство в сфере которой ориентирован молодой человек.

МОЛОДЕЖЬ И МОСКОВСКИЙ РЫНОК ТРУДА

Уровень московской безработицы самый низкий среди российских регионов. Это — результат продуманной промышленной политики правительства города, рационального ведения приватизации, внимания к малому и среднему бизнесу, в котором сейчас трудится свыше миллиона москвичей и в котором ежегодно создается более половины из всех новых рабочих мест, а также тесного взаимодействия администрации города и отраслевых структур с Комитетом труда и занятости Москвы. Однако ситуация на московском рынке труда пока еще остается напряженной.

Данные мониторинга регистрируемой безработицы свидетельствуют: среди безработных столицы каждый пятый — представитель молодежи.

Москва имеет очень емкий рынок труда, здесь проще найти работу, а средняя продолжительность поиска работы в столице почти в полтора раза ниже, чем в среднем по России. И все же в Москве число зарегистрированных безработных из числа выпускников общеобразовательных школ, профессиональных училищ, техникумов и вузов имеет постоянную тенденцию к увеличению. Из-за перенасыщенности столичного рынка труда другими, более конкурентоспособными категориями населения, молодежь реально находится под угрозой безработицы — является ярко выраженной «группой риска».

Тем не менее, к настоящему времени сложился ряд объективных факторов, которые будут способствовать молодым людям в поиске подходящей работы. Например, возобновилась потребность московских предприятий в рабочих кадрах, возросло число вакансий по профессиям рыночной экономики, в столице постоянно увеличивается численность малых предприятий. Однако город-

ские органы труда и занятости не всегда могут обеспечить обращающуюся к ним молодежь рабочими местами. Это связано:

во-первых, с высоким уровнем конкуренции на столичном рынке труда;

во-вторых, с субъективным фактором — молодые москвичи предъявляют высокие требования к рабочим местам и оплате труда, надеются на быстрые перспективы профессионального роста.

Юноши и девушки без достаточно высокой профессиональной подготовки и необходимого производственного опыта наименее конкурентоспособны на московском рынке труда. У многих из них завышена самооценка, и они отказываются от предлагаемых рабочих мест, так как низкая стартовая зарплата никак не согласуется с личной установкой на получение высокооплачиваемой должности.

Часть молодых москвичей устраивается на работу в коммерческие, в том числе сомнительные и теневые, структуры. У этой категории молодых людей стираются границы между понятием «престижная работа» и «высокий доход». Здесь преобладают меркантильные стимулы и интересы, а значение таких факторов, как характер, условия и режим труда, гарантии сохранения рабочего места, перспективы профессионального роста и личный интерес к профессии, неуклонно снижается. Это имеет явные негативные последствия — ведет к глубокой моральной неудовлетворенности и неуверенности в завтрашнем дне.

Молодые люди с хорошим профессиональным образованием, увлеченные профессией, знающие себе цену, ищут работу за рубежом. И хотя экспорт рабочей силы за последние годы снизился, все равно «утечка мозгов» будет продолжаться, пока на рынке труда не наступит стабилизация.

В настоящее время для реализации права российских граждан на трудоустройство и работу за границей осуществляется ряд мер по созданию правовой базы и социальной защиты трудящихся-иммигрантов. За последние несколько лет Россия подписала международные соглашения в области трудовой миграции с Финляндией, КНДР, ФРГ, Польшей, Швейцарией и рядом других стран. Кандидатами для временного трудоустройства за рубежом могут быть специалисты с законченной профессиональной подготовкой, опытом работы по специальности не менее двух лет. У зарубежных работодателей спросом пользуются следующие специалисты: инженеры-компьютерщики, программисты, электронщики, радиоинженеры, инженеры-строители и рабочие-строители всех специальностей, работники гостинично-ресторанного хозяйства, медицинские сестры, а также пекари, мясники.

По вопросам оформления за рубеж с целью временного трудоустройства следует проконсультироваться непосредственно в Федеральной миграционной службе. Консультирование граждан осу-

ществляется бесплатно. При обращении в негосударственные организации за содействием в трудоустройстве за границей следует непременно удостовериться, имеет ли организация государственную лицензию на право осуществления подобной деятельности.

Непросто найти подходящую работу молодым работникам, студентам и выпускникам учебных заведений в возрасте от 14 до 24 лет. Помощь в трудоустройстве этой категории молодежи является предметом особой заботы органов труда и занятости.

В Москве создаются специальные производства для подростков: действует цех шелкографии, молодежное швейное производство. В московских школах открываются пункты сбора алюминиевых банок. Сбор банок происходит под руководством бригадиров-учителей. Банки собираются в специальные контейнеры и вывозятся на завод для переработки, за что подростки получают не только благодарность, но и денежное поощрение.

Московской службой занятости регулярно проводятся ярмарки молодежных вакансий: «Трудовое место», «Выпускник» и другие, участие в которых позволяет молодым людям получить объективную информацию о положении дел на рынке труда, работу или источник приработка. На молодежных ярмарках вакансий рабочие места предоставляют следующие фирмы и организации:

«Макдональдс» и «Росинтер» — разнообразная работа в ресторанах быстрого обслуживания;

«Рамзай» — продажа мороженого;

«Проктер энд Гембл» — распространение продукции;

«Русские медведи» — распространение дисконтных карт;

«Арто-М» — трудоустройство инвалидов;

«Ост» — трудоустройство и обучение за рубежом;

«Олимп» и «Полос» — швейное производство.

Творческое объединение «ЮНПРЕСС» приглашает корреспондентов, фотографов, наборщиц в редакции «Юношеской газеты», литературного журнала «Недоросль», а также распространителей печатной продукции.

«Молодежная служба телевизионных новостей» предлагает желающим освоить искусство оператора, тележурналиста, монтажера для подготовки информационных программ.

На ярмарках можно получить информацию о деятельности различных трудовых объединений подростков, трудовых лагерях, экономических отрядах, в которых молодые люди имеют возможность подработать в свободное от учебы время. Среди предложений наибольшей популярностью пользуются:

работа отрядов по благоустройству города и лесопарковых зон (национальный парк «Лосиный остров», парки «Измайлово», «Серебряный бор», усадьбы «Кусково», «Останкино», «Царицыно» и т.д.);

восстановление памятников истории и культуры Москвы,

участие в авторских программах проведения лета в лагерях труда и отдыха Смоленской области и Краснодарского края.

Подросткам и молодежи помощь в трудоустройстве, выборе учебного заведения для продолжения образования оказывают ежегодные акции «Выпускник» и «День самоопределения». Здесь молодые люди могут почерпнуть важную информацию, необходимую для выбора профессии, могут воспользоваться помощью консультантов и психологов, а более смелые и подготовленные могут и сами протестировать себя на предмет профессиональной пригодности с помощью компьютера.

Посетители имеют возможность побеседовать с приехавшими представителями конкретных предприятий. И такую возможность никогда не стоит упускать, ибо личное общение с потенциальными работодателями — не только источник наиболее достоверной и актуальной информации, но и реальный шанс трудоустройства.

В специально оборудованных залах юноши и девушки учатся правильно и толково заполнять анкеты, резюме, участвуют в тренинге по технологиям трудоустройства. Все, кто был участником таких акций, в один голос отмечают, что время, которое они затратили здесь, не пропало зря.

Если у вас все-таки остаются сомнения, куда пойти учиться, где работать, как наиболее полно себя реализовать в профессиональном плане, можно обратиться в Московский центр труда и занятости молодежи «Перспектива». Основными задачами этого центра являются:

обеспечение занятости подростков и молодежи, оказание помощи молодым людям полнее раскрыть свои возможности на рынке труда;

повышение конкурентоспособности молодежи, ориентируя образовательные программы на учет современных требований работодателей;

реализация и активизация программы «Молодежная практика»;

обеспечение общеобразовательных учебных заведений полноценной информацией о состоянии, изменениях и перспективах молодежного рынка труда;

формирование потребности учащихся в качественном профессиональном образовании.

В крупных вузах города открыты информационные пункты центра «Перспектива», что облегчает выпускникам года поиск оптимального для себя места работы.

Итак, в возрасте от 14 до 24 лет можно найти временную работу, причем на длительный период с гарантированным заработком, если:

немного подумать;

не сидеть сложа руки;

предпринять определенные усилия.

Юношам и девушкам от 25 до 29 лет, имеющим определенную квалификацию и соответствующий уровень образования, чаще удается быстрее добиться желаемого места работы. Свой интерес в выборе подходящей работы они нередко реализуют в предпринимательстве.

Именно эта категория населения опережает других при создании малых предприятий, организации своего собственного бизнеса.

Задание для самостоятельной работы

Если вы задумали заняться предпринимательской деятельностью, попытать удачу в российском бизнесе, то прежде чем принять решение, проверьте себя, ответив на вопросы предлагаемого теста: «да» или «нет».

1. Вы определились, какие услуги можете предложить?
2. Как вы думаете, предложенные вами услуги будут пользоваться спросом?
3. Считаете ли вы, что у вас будет мало конкурентов?
4. Знаете ли вы, чем вы займетесь, если ваше дело окажется убыточным?
5. Полагаете ли вы, что в случае провала ваше возвращение на прежнюю работу невозможно?
6. Есть ли у вас партнеры, которым вы абсолютно доверяете?
7. Ваши партнеры являются достаточно компетентными в выбранной области?
8. Как вы считаете, сможете ли вы в своей деятельности всегда соблюдать законы?
9. Если вам предложат дело, дающее мгновенно 200—300 %, вы задумаетесь, прежде чем согласиться?
10. Склонны ли вы всегда тщательно проверять деловую информацию?
11. Собираетесь ли вы ограничивать свои потребности при использовании первой прибыли?
12. Поддержат ли ваши начинания ваши родные?
13. Умеете ли вы дорожить своими партнерами?
14. Сможете ли вы в случае удачи не хвалиться своими доходами?
15. Готовы ли вы работать по 10—16 часов в сутки?

Если вы ответили «да» на 11—15 вопросов — вы достаточно подумали о своем будущем бизнесе и готовы открыть свое собственное дело.

Если у вас от 6 до 10 положительных ответов — вам нужно еще раз все хорошо продумать, прежде чем начинать предпринимательскую деятельность.

Если ответов «да» 5 или меньше — вы пока не готовы к этому.

Вопросы и задания

1. Когда был принят Федеральный закон «О занятости населения в Российской Федерации»? Назовите права граждан, сформулированные в этом законе.
2. Дайте определение понятий «занятость», «подходящая работа», «безработные граждане», зафиксированных в Федеральном Законе «О занятости населения в Российской Федерации».
3. Каковы основные функции государственных органов труда и занятости по социальной защите граждан?
4. В чем заключаются услуги органов труда и занятости в области профессионального обучения безработных и незанятых граждан?
5. Кому оказывают помощь центры профориентации и психологической поддержки населения?
6. Какую работу проводят органы труда и занятости с подростками и молодежью?
7. Раскройте содержание работы «Клуба ищущих работу», программы «Новый старт».
8. Что такое общественные работы? Назовите основные виды общественных работ.
9. Какие клиенты органов труда и занятости пользуются преимуществом при направлении на профессиональное обучение?
10. Какие виды профессионального образования могут способствовать повышению конкурентоспособности молодежи на рынке труда? Почему?

ГЛАВА 4. НОВЫЕ ПРОФЕССИИ И СПЕЦИАЛЬНОСТИ

Молодым людям, стоящим перед выбором профессионально-трудовой деятельности, предлагаем познакомиться с некоторыми новыми, недавно появившимися, профессиями, пользующимися спросом на рынке труда. Среди них: рекламный агент, сотрудник отдела продаж, дилер, риэлтор, логистик, маркетолог, верстальщик-полиграфист и дизайнер компьютерной графики, секретарь-референт и секретарь на домашнем телефоне, менеджер (менеджер по персоналу, менеджер по рекламе, менеджер по туризму), бухгалтер нового поколения, налоговый инспектор и др.

Рекламный агент. «Приглашаем рекламных агентов» — подобные объявления часто можно встретить на страницах газет и журналов, специализирующихся на публикациях вакансий. Особых ограничений для того, чтобы стать рекламным агентом, как правило, нет. Некоторые работодатели указывают, что желателен опыт работы. Многие фирмы предлагают кандидатам бесплатное обучение, обеспечение информационными материалами, свободный график работы и хорошую заработную плату.

Основная задача агента заключается в том, чтобы найти организацию, согласную разместить, заказать рекламу своей деятельности (в виде газетной статьи, рекламного щита, буклета, проспекта и т.п.) рекламной фирме, на которую он работает. Пути поиска — разные. Можно постараться найти рекламодателя через знакомых, но чаще всего их приходится искать, обзванивая по телефону различные предприятия. И вот тут-то выходит на первый план качество, без которого невозможно стать рекламным агентом — это умение общаться с людьми. Иными словами, нужно быть коммуникабельным.

Одно дело подолгу беседовать с подругой или товарищем, совсем другое — с совершенно незнакомым человеком, у которого масса дел и проблем. Важно с самого начала суметь повести разговор таким образом, чтобы у собеседника не возникло желания тут же положить трубку, ответив, что ему не нужна никакая реклама. Но даже если разговор не прервался в течение первых минут, еще не значит, что вы сумеете добиться от потенциального рекламодателя положительного ответа. Его нужно убедить. Каким образом построить беседу, дело, конечно, индивидуальное, но ваш собеседник не должен чувствовать, что он удовлетворяет ваши инте-

ресы. Наоборот, задача агента заключается в том, чтобы заказчик думал, что выполняют только его желания и защищают сугубо его интересы. Кроме того, нужно убедить заказчика, что именно вы, руководствуясь хорошим пониманием дела, найдете наиболее подходящие варианты.

Агент должен хорошо знать те периодические издания, в которых предлагает разместить рекламу, а именно: какой тираж, периодичность выхода, где печатается издание, уровень полиграфии, расценки и скидки. Ему могут быть заданы вопросы типа: какова читательская аудитория, какие особенности у той или иной газеты, чем издание отличается от других и т.д.

Для рекламного агента важны грамотная речь и хорошая дикция, располагающая внешность. Аккуратность в манере поведения и опрятность в одежде тоже играют не последнюю роль. Этими качествами, впрочем, должны обладать и любые другие агенты: по недвижимости, по продажам, по страхованию и др.

В качестве оплаты своего труда рекламные агенты обычно получают определенный процент (10—20 %) от стоимости совершенной сделки, которая должна быть юридически правильно оформлена.

При успешной работе рекламный агент может стать менеджером по рекламе.

Менеджер по рекламе. Рекламная сфера деятельности развивается сегодня чрезвычайно быстро. Потребность предприятий в рекламных услугах и в дальнейшем будет носить постоянно нарастающий характер (одновременно с общим развитием производства).

Проблема российского бизнеса — отсутствие специалистов, создающих рекламу. На сегодняшний день менеджеру по рекламе необходимо уметь создавать рекламные тексты, нередко самостоятельно писать сценарий для рекламного видеоролика. От него требуется знание персонального компьютера и специальных компьютерных программ, в некоторых случаях — английского языка, умение проводить анализ, сбор и обработку маркетинговой информации, владение технологией проведения рекламных кампаний.

Менеджер по рекламе должен обладать развитыми коммуникативными способностями, а также чувствовать себя легко и свободно в любой нестандартной ситуации.

Дизайнеры компьютерной графики, верстальщики-полиграфисты.

В рекламном бизнесе эти специалисты пользуются особенно большим спросом. Их деятельность предполагает: создание анимационных роликов и заставок к программам, презентациям, рекламе, играм (движущихся и статических трехмерных изображений персонажей и объектов); разработку и трехмерное моделирование пейзажей, домов, интерьеров; создание оригинал-макетов, фир-

менного стиля, логотипов, бланков с использованием программ многослойного редактирования полутоновых изображений. Работнику нужно знать программы мультимедиа, основы компьютерной верстки. Ему необходимы навыки работы со специальными периферийными устройствами: сканерами, принтерами, устройствами ввода/вывода и редактирования изображений.

К работникам указанных специальностей предъявляются высокие требования. Прежде всего — профессиональное образование. Для обучения по профессии «дизайнер компьютерной графики» принимаются абитуриенты в возрасте от 17 до 35 лет с законченным средним и начальным художественным образованием (художественная школа, курсы, мастерские), а также со знанием английского языка и первичными навыками работы на компьютере. Абитуриент должен представить несколько своих авторских работ.

Для обучения по профессии «верстальщик-полиграфист» принимаются абитуриенты в возрасте от 18 до 40 лет со средним или незаконченным высшим образованием, опытом работы на компьютере и умением работать с современными текстовыми редакторами, желателен опыт с первичной художественной подготовкой. Обучение предполагает:

овладение навыками компьютерной верстки и макетирования с использованием прикладных программ;

ознакомление с допечатными процессами: сканированием, ретушью, цветоделением, выводом на пленки;

изучение печатных прессов и устройств печати, материалов и постпечатных процессов (брошюровка, вальцовка, вырубка, резка и т.д.).

Обычно продолжительность краткосрочного обучения — 553 часа. После его завершения вы можете успешно трудоустроиться по специальностям «верстальщик», «макетирование и верстка», «верстальщик-дизайнер».

Сотрудник отдела продаж (торговый представитель). Читаем объявления о вакансиях:

«Фирме требуются сотрудники отдела продаж, контактный телефон: 222—45—18»; «Фирма ищет энергичных людей, которые хотят сделать карьеру в области развития бизнеса..., контактный телефон: 186—19—40».

Если вы активны и не боитесь работы, можете попробовать свои силы в качестве торгового представителя.

Торговый представитель отвечает за увеличение объемов продаж. Его деятельность связана с реализацией товара и поставкой продукции; она сопровождается постоянным общением с заказчиками.

Основные требования к кандидатам на должность торгового представителя: это должны быть мужчины в возрасте 23—25 лет

с опытом работы и желательно с высшим образованием; необходимы инициативность, целеустремленность и ответственность. У торгового представителя может быть ассистент на эту должность (принимаются мужчины, имеющие права категории «С» и стаж вождения автомобиля не менее 3 лет).

Торговым представителям предлагается хорошая начальная зарплата, которая растет по мере улучшения результатов деятельности.

Если вы решите стать торговым представителем, то опытные менеджеры компании помогут вам в достижении высоких результатов. Вы сможете обучаться без отрыва от работы, а также посещать специализированные курсы.

Назначение на руководящие должности в большинстве торговых компаний осуществляется по принципу продвижения собственных сотрудников, зарекомендовавших себя с наилучшей стороны. Поэтому торговый представитель и водитель-ассистент торгового представителя имеют реальные перспективы профессионального роста и карьерного продвижения.

Логистик. Большинство торговых предприятий, занятых экспортом-импортом товаров, а также многим производственным фирмам требуется *логистик* — специалист по работе с таможней. В его обязанности входит составление контрактов, проведение расчетов, знание таможенных режимов, сборов, льгот, а также знакомство с процедурами закупок, хранения и транспортировки товаров.

Специалистами по логистике называют сегодня тех, от кого зависит в большой степени благополучие фирмы. Нет, логистик не «приносит» фирме деньги, он их тратит. Но делает это так, что уменьшает затраты, снижает себестоимость товара. Он руководит отделом закупок, в его ведении склады, транспорт, таможенные проблемы. Специалист высокой квалификации способен одинаково хорошо сформировать общую стратегию поставок товара, обеспечить наиболее выгодную доставку его до склада, удачно выбрать транспорт, быстро систематизировать и разместить товар. Такой логистик — заветная мечта любой крупной фирмы.

Дилер. Не менее высоким спросом пользуется в сфере торговли работа дилера. Дилеры особенно требуются сейчас на рынке программных технологий, в частности, фирмам, которые занимаются распространением и внедрением программного обеспечения отечественных и зарубежных разработчиков, осуществляют информационную и техническую поддержку клиентов, представляют выход в Интернет и т. п.

Допустим, вы решили устроиться дилером. Что же ожидает звонивших и записавшихся на собеседование? В первую очередь — выбор. Можно выбрать работу агентом на домашнем телефоне, а

можно — дилером «на выезд». Затем предстоит собеседование с менеджером отдела продаж. Кандидат, пришедший на собеседование, должен: иметь минимальные знания компьютера (включить, выключить, записать на дискету, считать с дискеты...), не бояться общения, быть готовым усваивать новые знания. Возраст и пол большого значения не имеют. Высшее образование крайне приветствуется.

Дилер работает с покупателями и потенциальными клиентами организации. Большую часть продаж составляют справочные и справочно-правовые системы семейства «Консультант — Плюс». Дилер прежде всего должен внимательно ознакомиться с ними, для чего ему предоставляется некоторое количество машинного времени на одном из компьютеров фирмы. Конечно, его не бросают один на один с незнакомой программой — всегда рядом один из сотрудников, готовый ответить на любой вопрос.

Дилер имеет возможность записаться на бесплатные семинары по ознакомлению с компьютерами, программным обеспечением, психологией продаж и т. д. Затем он может приступить к работе. Для поиска клиентов ему предлагают воспользоваться телефонами и справочными материалами. Договорившись с потенциальным клиентом по телефону о встрече, дилер выезжает к нему с демонстрационной версией интересующей его программы. Если клиент согласен купить что-либо, дилер получает определенный процент от сделки, который растет с увеличением числа совершенных продаж.

Когда дилер проявит себя, он будет получать адреса потенциальных клиентов от агентов на телефоне. Самых способных и удачливых приглашают работать на различных выставках с повременной оплатой. В дальнейшем они смогут стать *менеджерами отдела продаж* и перейти на постоянный оклад.

Риэлтор (агент по недвижимости) — это работа для тех, кто готов к переменам, готов много и неустанно трудиться, чувствует в себе инициативу и предприимчивость, любит и умеет общаться с самыми разными людьми и желает зарабатывать хорошие по нынешним временам деньги. *Риэлтор* проводит операции с недвижимостью. Жилищный вопрос стоял и будет стоять перед людьми всегда — кто-то разъезжается, кто-то уменьшает или увеличивает свою жилплощадь, кто-то меняет местожительство. Как показывает практика, объемы операций с недвижимостью увеличиваются год от года. Оказание помощи в решении этих вопросов — суть деятельности *риэлтора*.

Если вы решите заняться риэлторской деятельностью, то на первом этапе вашего трудоустройства вам предложат пройти собеседование, после чего — недельный курс лекций, который читают опытные специалисты. И собеседование, и обучение бесплатное. Второй этап — вы приступаете к работе под руковод-

ством наставника, который поможет вам провести свои первые сделки. Третий этап — вы сами планируете свой бюджет и объем работы.

Риэлторские агентства, как правило, умеют ценить хороших сотрудников: для них разработана и успешно действует стройная система профессионального роста с соответствующей системой повышения доходов. Если вы сумеете зарекомендовать себя результативным сотрудником — поддержка фирмы, успешная карьера и приличный заработок вам гарантированы.

Маркетолог — это специалист в области маркетинга. Его основная деятельность связана с анализом рынка самых различных товаров и услуг и заключается в разработке эффективных стратегий и тактик продвижения на рынок товаров или услуг конкретной организации. Спрос на хороших маркетологов неуклонно растет.

Одни маркетологи специализируются на изучении и прогнозе покупательского спроса, для чего необходимо владение общими навыками социологических опросов, а также широкое взаимодействие с торговыми представителями. Другие — на проведении аналитических исследований, например емкости рынка и разработке рекламных компаний. Маркетолог фирмы ведет и анализирует статистику продаж, его задача — предложить методы повышения их объема.

Требования к специалисту в области маркетинга достаточно высоки — прежде всего высшее образование (часто не одно, а несколько). Высоко котируются дипломы Российской экономической академии им. Г. В. Плеханова, Государственной академии управления, факультетов МГУ (экономика, математический анализ, статистика). Крайне желательна подготовка в области логистики. При приеме на работу преимущество имеют люди с практическим опытом работы по специальности, знанием специфики коммерческой и предпринимательской деятельности.

Зарплата маркетолога достаточно высокая и зависит от его роли в деятельности фирмы.

Рекламный агент, торговый представитель, дилер, риэлтор и маркетолог имеют достаточные перспективы профессионального роста и карьерного продвижения, вплоть до должности руководителя маркетинговой службы предприятия — **менеджера по маркетингу**. В настоящее время управленческая деятельность в области маркетинга является чрезвычайно востребованной и наиболее высокооплачиваемой — это управление предприятием, его подразделениями или отдельным участком работы.

Менеджер по туризму. Если вы любите мир, если знакомство с новыми странами и общение с самыми разными людьми доставляет вам удовольствие, а стабильность материального положения имеет для вас важное значение, вам, возможно, стоит попробовать себя в туристическом бизнесе.

Туристический бизнес набирает обороты, и потребность в соответствующих услугах растет. Крупные фирмы открывают дополнительные филиалы, появляются новые туристические агентства и дело — только за сотрудниками. Серьезную подготовку для работы в турбизнесе дает, например, программа обучения Московского центра Академии туризма. За полтора месяца интенсивной подготовки слушатели курсов получают все необходимые знания. Занятия, в том числе и практические, проводят специалисты, хорошо знающие туристический рынок и его особенности в России.

Следствием качественного профессионального образования является то, что большинство выпускников Центра принимают на работу после первого же собеседования.

Менеджер по персоналу (кадрам) — специальность, которая входит в число наиболее популярных в настоящее время.

На менеджера по кадрам даже в небольшой фирме возложены многочисленные обязанности: подбор персонала на открывающиеся вакансии, кадровое делопроизводство, разработка кадровой политики, проведение аттестаций сотрудников и организация обучения, направленного на повышение их профессиональной квалификации.

Требования к кандидатам на должность менеджера по кадрам в разных организациях неодинаковые. Некоторые из руководителей предпочитают кадровиков со стажем, которые хорошо знают КЗоТ, кадровое делопроизводство и порядок оформления трудовых отношений. Другие — предлагают должность менеджера по персоналу собственным сотрудникам, чаще всего хорошо зарекомендовавшим себя секретарям-референтам. Так происходит потому, что дипломированных «специалистов по управлению персоналом» пока еще недостаточно. Подавляющее большинство работодателей отдаст предпочтение специалисту с высшим психологическим или юридическим образованием. Для того чтобы занять должность «директора по персоналу», часто требуется ученая степень. Опыт работы с людьми и на руководящей должности — наиболее распространенное условие для кандидатов. Знание иностранных языков — желательно. Возрастные ограничения колеблются от 20 до 45 лет. В настоящее время большинство менеджеров по персоналу — женщины, но сейчас на подобную работу приглашают главным образом мужчин.

Единственное, от чего зависит заработок менеджеров по персоналу — это их собственная квалификация. Работник, имеющий специальное образование и опыт работы, вполне может рассчитывать на высокую зарплату, особенно в иностранных компаниях.

Специалист по Паблик рилейшнз (паблик рилейшнз — в дословном переводе с английского — «связи с общественностью»). Специалист по Паблик рилейшнз организует и обеспечивает эффективность контактов организации или ее непосредственного руковод-

ства с различными социально-экономическими, профессиональными, политическими, социокультурными группами населения, а также со средствами массовой информации. Одна из основных задач его деятельности — формирование позитивного образа предприятия, организации или отдельного лица в общественном мнении. Для того чтобы освоить эту профессию и получить соответствующее место работы, нет особых ограничений (возраста, пола, образования), но от работника жестко требуется как можно более быстрое достижение реальных результатов. Специалисты Паблик рилейшнз работают в основном в политических и общественных организациях, а также в правительственных и административных учреждениях различного уровня. Пройдет еще немного времени и у нас, как и во всех цивилизованных странах, не останется ни одной коммерческой или государственной структуры, в которой не было бы отдела или хотя бы специалиста по связям с общественностью. На Западе их работа является престижной и высокооплачиваемой, подобная тенденция наблюдается и в нашей стране.

Специалист Паблик рилейшнз по содержанию своей деятельности во многих отношениях весьма близок к работе имиджмейкера.

Имиджмейкер (имидж — в переводе с английского — «образ») — это специалист, который помогает человеку (клиенту) создать у окружающих наиболее привлекательное впечатление о себе, выработать свой внешний образ и индивидуальный стиль поведения, который бы нравился как можно большему числу людей. Имиджмейкеры работают с политическими деятелями, музыкантами и артистами, а также с руководителями многих фирм и предприятий. Чтобы стать хорошим имиджмейкером, помимо высшего гуманитарного образования (желательно психологического, культурологического, художественного), необходимо знание этикета, основ парикмахерского дела, моды, косметологии, а также бодрость, уверенность, оптимизм и умение поделиться ими со своим клиентом. Работа имиджмейкера хорошо оплачивается. Как правило, имиджмейкеры работают совместно с командой соответствующих специалистов.

Секретарь-референт. В четко поставленном бизнесе значительная роль принадлежит секретарю-референту. Он почти полностью посвящен и хорошо разбирается в делах организации, работает с конфиденциальной информацией. Его главная задача — это умение избавить руководителя от множества хлопот: рационально спланировать его рабочее время, организовать (и грамотно провести) деловые встречи и т. п. В малых предприятиях секретарь — еще более важная фигура. Он занимается кадровой документацией, зная основы бухучета, помогает директору в его работе над решением финансовых проблем, а также во взаимоотношениях с клиентами и партнерами фирмы.

В объявлениях о вакансиях зарплата секретаря-референта составляет около 800 дол., личного помощника — 1500 дол. Требования к кандидатам: возраст от 20 до 30 лет; высшее (часто лингвистическое) или специальное (секретарское) образование; владение компьютером; скорость печати на электрической машинке от 170 ударов в минуту; знание английского — свободно (умение вести беседы на любую тему, стенографировать речь иностранных клиентов, готовить документы контрактов на двух языках), а также вежливость, тактичность, деловитость, привлекательный внешний облик и умение одеваться.

Если вы по натуре домосед, то, возможно, вам подойдет работа **секретаря на домашнем телефоне**, которая значительно отличается от работы секретаря-референта.

Работа секретаря на домашнем телефоне, на первый взгляд, несложная и вроде бы оставляет много свободного времени, однако это не совсем так. Это только кажется, что вы сами себе хозяин. В действительности, ни о каком свободном графике тут и речи быть не может. Работодатель, как правило, четко говорит, что в определенное время вы обязаны быть дома, у телефона. Маловероятно, что кого-то заинтересуют услуги, предложенные после 19 часов, когда большинство предприятий заканчивают свой рабочий день. Больших заработков у секретарей на домашнем телефоне не бывает. Обычно работодатель предлагает невысокий оклад и при этом тщательно контролирует работу в течение дня. Может быть предложена и другая форма оплаты — процент со сделки, заключенной по данному телефонному звонку.

Найти работу секретаря можно через газету бесплатных объявлений, дав туда информацию о себе либо обратившись по телефону в фирмы, в которые они требуются, либо предложив свои услуги любой образовательной организации (им секретарь всегда необходим).

Бухгалтер нового поколения. Профессия бухгалтера — одна из самых распространенных. По статистическим данным, в Москве ежедневно регистрируется более 38 фирм в месяц, таким образом, создается 700—800 предприятий — малых и больших — с различными формами собственности. Без правильной организации бухгалтерского учета — альфы и омеги бизнеса — они просто не смогут работать.

Бухгалтеры производят учет основных средств, материальных ценностей, затрат на производство. Учитывая финансовую деятельность предприятия, бухгалтер контролирует все его важнейшие функции.

Основные требования к кандидатам на вакантную бухгалтерскую должность: высокий уровень профессиональных знаний и умений; владение отечественной и международной системой бухгалтерского учета; успешный опыт предшествующей работы по специальности; умение свободно работать на ПЭВМ.

Заработная плата бухгалтера обычно не уступает оплате труда ведущих специалистов предприятия и обеспечивает достаточно высокий уровень материального благополучия.

Налоговый инспектор. В настоящее время особую важность приобретает работа налогового инспектора, который осуществляет контроль за соблюдением налогового законодательства, полнотой и своевременностью поступления налоговых и других платежей в бюджет всеми категориями налогоплательщиков.

Налоговый инспектор проверяет денежные документы, бухгалтерские книги, отчеты, планы, сметы, декларации физических и юридических лиц. Анализирует и обобщает результаты проверок на местах, применяет финансовые санкции и административные штрафы к нарушителям налоговых законов, приостанавливает операции предприятий по его расчетным и другим счетам в банках. Изымает у предприятий, организаций документы, свидетельствующие о сокрытии или занижении прибыли. Составляет протоколы о нарушении законодательства о налогах и других платежах в бюджет. Осуществляет возврат излишне взысканных и уплаченных налогов и других обязательных платежей в бюджет. Разъясняет налогоплательщикам нормативные акты, оказывает им помощь советами, консультациями, методическим разработками.

Налоговому инспектору необходимы склонность к учетно-аналитической работе, способность быстро усваивать поступающую информацию, высокий уровень сосредоточенности и распределения внимания, достаточная эмоционально-волевая устойчивость, честность, коммуникативные качества. Работа налогового инспектора противопоказана людям, страдающим заболеваниями опорно-двигательного аппарата, органов пищеварения, центральной нервной системы, нарушениями психики, имеющим слабое зрение и высокую степень утомляемости.

Крупье. Эта профессия недавно появилась и пока не привычна для нашего слуха. Крупье — это работник казино. Современное казино — в первую очередь, красивый клуб, где можно приятно провести время, посидеть в ресторане или баре, посмотреть увлекательное шоу и... поиграть в карты. Обычно играют в покер, «блэк-джек», рулетку. Это, так сказать, «три кита» казино. Крупье, или дилер, стоит «по другую» сторону карточного стола. Он должен уметь в совершенстве играть во все эти игры. Специальных курсов по подготовке крупье нет, поэтому обучение ведется на месте.

Многие казино открыты круглосуточно, поэтому график работы «скользящий»: одну смену крупье работает днем, другую ночью и т.д. Но есть казино, которые работают только вечером и ночью. Желающему здесь работать надо быть готовым к тому, что придется менять привычный ритм жизни: с вечера до пяти-шести утра работать, а днем — отсыпаться. Смена длится четыре-пять дней, два-три дня — выходные.

Работают крупье в форме: белая сорочка (блузка) и черные брюки (юбка). На одежде не должно быть карманов. Есть казино, в которых очень строго следят за тем, чтобы на девушках-крупье не было никаких украшений, порой не разрешают даже носить часы. Разговаривать с клиентами строго запрещено. Когда такая необходимость возникает, в ситуацию включается менеджер казино, и тем более нельзя заводить личные знакомства с клиентами. Если об этом станет известно руководству, такого работника ждет увольнение. Форму для работников казино шьют, как правило, бесплатно. Кстати, предусмотрены и бесплатные обеды.

Кандидат на работу крупье должен уметь очень хорошо считать в уме (причем здесь никак нельзя ограничиться школьным знанием таблицы умножения). У него должны быть красивые руки и гибкие пальцы. Правда, отточенность и быстрота движений — дело наживное. Перед приемом на работу все проходят собеседование, на котором оцениваются деловые и личностные качества кандидата на рабочее место.

Иными словами, претендент проходит конкурсный отбор. Принятые на работу зачисляются в школу крупье. Продолжительность обучения составляет в среднем от двух до трех месяцев, причем занятия проводятся ежедневно. Во время занятий большое внимание уделяется овладению правилами и техникой карточной игры, учат красиво мешать карты, собирать фишки (они называются «чипы») и др. Наборы в школы крупье проводятся регулярно, обучение в них — бесплатное. Обычно казино само дает объявление в газеты, но при желании можно самому позвонить и спросить, будет ли в ближайшее время набор в школу.

Стать крупье могут и юноши, и девушки. Кстати, у последних даже больше шансов, так как есть казино, где в должности крупье работают исключительно девушки. Но берут на работу крупье только молодых людей. В некоторых казино существует жесткий возрастной ценз — до 26 лет.

В числе новых профессий, пользующихся спросом на молодежном рынке труда, есть одна достаточно экзотическая: **мастер по наращиванию и дизайну ногтей.** Специалист в этой области владеет различными технологиями наращивания ногтей, массажа рук, парафинотерапии, приемами маникюра (традиционного и европейского) и другого всевозможного дизайна ногтей. Это не только интересная, но и хорошо оплачиваемая профессия. Судите сами: себестоимость материалов, идущих на одного клиента, составляет: 5—10 дол., а общая стоимость услуги колеблется от 85 до 150 дол. в зависимости от уровня салона. Преимущество этой профессии в том, что она может быть неосновной и служить источником дополнительного заработка в свободное время.

Сейчас появляются новые учебные центры, в которых обучают этой профессии. Прежде чем выбрать какой-либо из них, узнайте

заранее, сколько моделей за время обучения вы сделаете самостоятельно. Очень часто вся «школа» сводится к стоянию за спиной мастера. Обязательно все материалы, на которых обучают в школе, должны быть промаркированы и иметь сертификаты качества. Поинтересуйтесь, где после окончания учебы можно покупать необходимые материалы. В противном случае вам будет сложно трудоустроиться на работу в престижные салоны, где она наиболее выгодна.

Итак, профессии, о которых рассказано, пользуются повышенным спросом на молодежном рынке труда. Они достаточно хорошо оплачиваемы, а главное, в отличие от временных и дополнительных способов заработка, являются достаточно перспективными для профессионального роста и карьерного продвижения. Иными словами, их можно вполне серьезно рассматривать в целях своего профессионального самоопределения — поиска работы или пути продолжения образования. По статистике, у специалиста, имеющего качественное профессиональное образование, больше шансов не потерять работу либо найти новую сферу трудовой деятельности, опираясь на свои знания, опыт, предприимчивость, инициативность, стремление к профессиональному совершенствованию. Наличие у соискателя на вакантную должность высшего образования позволяет работодателю судить о базовых знаниях, сформированном мировоззрении. Второе высшее образование говорит о профессиональной целеустремленности и последовательности человека, свидетельства об окончании курсов дают возможность работодателю считать потенциального работника профессионально мобильным, способным самостоятельно получать новые знания и умения, необходимые в его профессиональной деятельности.

Задания для самостоятельной работы

1. Ознакомьтесь с информационными источниками, характеризующими местный рынок труда, и составьте список профессий (специальностей), по которым предлагаются вакантные рабочие места.

2. Какие из этих профессий будут для вас новыми с точки зрения имеющегося трудового, профессионального или учебного опыта?

3. Проанализируйте свои сильные и слабые стороны. Чего, по вашему мнению, недостает вам, чтобы стать соискателем престижного рабочего места.

4. Заполните табл. 4.1, 4.2.

5. Примите решение: вы хотите продолжить образование, повысить квалификацию или сразу принять участие в конкурсе на вакантное рабочее место.

Таблица 4.1

Профессии (специальности), по которым имеются вакантные рабочие места	Образовательные учреждения (города, территории), в которых готовят специалистов по востребованным профессиям	Фирма, предприятие, организация, в которых требуются специалисты

Таблица 4.2

Профессии и специальности, востребованные рынком труда	Имеющиеся профессиональные знания, умения, опыт для трудоустройства		
	В полном объеме	Нужны дополнительные знания, умения, опыт	Отсутствуют необходимые знания, умения, опыт

Таблица 4.3

Знания, умения, опыт, которые хотелось бы получить	Образовательные учреждения (тип, номер, адрес или телефон)	• Отметка о принятых действиях

6. Если вы решили продолжить образование, приобрести новые знания, умения, уточните свои образовательные цели и приступайте к выбору образовательного учреждения, предварительно заполнив табл. 4.3.

7. Собирая информацию об образовательном учреждении, обращайте внимание на такие показатели:

- наличие лицензии;
- учредители и организаторы;
- уровень квалификации преподавательского состава;
- набор учебных дисциплин (содержание обучения);
- продолжительность обучения;
- документы об окончании учебного заведения (об образовании);
- стоимость обучения;

специализация;
количественный состав группы;
формы обучения, включая практические занятия;
методики (технологии обучения).

При подборе нужного вам образовательного учреждения пользуйтесь известными уже вам приемами поиска работы.

8. Если вы решили принять участие в конкурсе на вакантное рабочее место, вспомните, как составить резюме, автобиографию, как подготовиться к беседе с работодателем (по телефону или при личной встрече).

Вопросы и задания

1. Какие новые профессии пользуются спросом на современном рынке труда? Дайте их краткую характеристику.
2. Где можно получить новые профессии и специальности (какие типы образовательных учреждений их дают)?
3. Какими показателями следует пользоваться при выборе образовательных учреждений для получения новых профессий или повышения квалификации?
4. Какие действия нужно предпринять, чтобы выбрать подходящее учебное заведение для продолжения образования, повышения квалификации?
5. Что необходимо проанализировать, чтобы принять решение о продолжении образования, повышении квалификации или об участии в конкурсе на вакантную должность?
6. Каковы должны быть ваши действия при принятии решения на участие в конкурсе на вакантную должность?
7. Какие позиции вы постараетесь зафиксировать, составляя резюме (автобиографию)?
8. Расскажите, в чем будет заключаться ваша подготовка к встрече с работодателем?
9. На чем базируется ваша уверенность занять вакантное рабочее место (вакантную должность)?
10. Могут ли у вас быть причины отказаться от предлагаемого рабочего места (вакантной должности)? Какие?

ГЛАВА 5. КАК ЗАКРЕПИТЬСЯ НА НОВОМ РАБОЧЕМ МЕСТЕ

ВАМ ПРЕДЛОЖИЛИ РАБОТУ

Если вы получили предложение о работе, которое вас устраивает, то прежде всего вам необходимо оформить трудовые отношения с работодателем. При устройстве на государственное предприятие существует уже устоявшийся порядок их оформления, и неожиданности здесь могут подстергать лишь в том случае, если работодатель сознательно умолчал о каких-то отрицательных особенностях вашей будущей деятельности. Но такое бывает не часто.

Проблемы с оформлением трудовых отношений нередко возникают при найме в частную фирму. Устраиваясь на работу в коммерческое предприятие, товарищество, акционерное общество, оговорите и письменно зафиксируйте в трудовом договоре все условия вашего найма, в том числе режим рабочего времени, форму оплаты труда, предоставление очередного отпуска, оплату больничных листов, а также и те льготы, на какие вы имеете право. Не забудьте узнать о мерах поощрения и взыскания, принятых на данном предприятии.

Получите от администрации официальный документ, свидетельствующий о вашем приеме на работу. Это может быть второй экземпляр приказа о зачислении или трудовой договор, заверенные подписью ответственного лица и печатью учреждения.

Если впоследствии работодатель по какой-либо причине отказывается выполнять условия договора, требуйте от него письменный отказ. С этим документом вы можете обратиться в суд. Плохо и несвоевременно оформленные трудовые соглашения несут в себе потенциальную опасность, так как потом отстоять свои права в соответствующей инстанции будет нелегко.

Помните

1. При оформлении на работу с целью проверки на соответствие занимаемой должности соискателю может быть предложен испытательный срок. Согласие на него фиксируется в заявлении о приеме на работу. Срок испытания оговаривается в приказе, и на нем должна быть подпись соискателя. Срок испытания не должен превышать трех месяцев (ст. 22 КЗоТ РФ), но он может быть КОДО

че. Установленный при приеме на работу испытательный срок продлению не подлежит. Время отсутствия на работе по болезни или по другим причинам в испытательный срок не засчитывается. На проходящего испытательный срок полностью распространяется законодательство о труде, он пользуется теми же правами и несет те же обязанности, что и остальные работники.

2. При неудовлетворительном результате испытания работник освобождается от работы администрацией предприятия без согласования с профсоюзным комитетом и без выплаты выходного пособия.

3. Если срок испытания истек, а работник продолжает работать, т. е. его не уволили по ст. 23 КЗоТ РФ, то он считается выдержавшим испытание.

4. Испытательный срок не устанавливается при приеме на работу:

лиц, не достигших 18 лет; молодых рабочих по окончании ПТУ; молодых специалистов по окончании высших и средних специальных учебных заведений.

5. Увольнение работников моложе 18 лет по сокращению штатов допускается только в исключительных случаях и производится с обязательным трудоустройством.

6. Администрация может потребовать от работника характеристику с последнего места работы. Это требование является законным, если работник нанимается по конкурсу или на материально-ответственную должность.

Характеристику подписывает руководитель, и она выдается работнику на руки. Работник должен быть ознакомлен с характеристикой и имеет право обжаловать ее в судебном порядке.

7. Все лица моложе 18 лет принимаются на работу лишь после предварительного медицинского освидетельствования и в дальнейшем, до достижения 18 лет, ежегодно подлежат обязательному медицинскому осмотру.

8. В настоящее время появились новые формы трудоустройства, такие как контрактная система, договор подряда, трудовое соглашение. Не стоит их опасаться. Весь цивилизованный мир давно уже использует такие формы трудоустройства. Но подходить к этому надо грамотно и творчески, продумывая каждую статью.

Письменные формы трудовых договоров повышают гарантии в реализации договоренности по важнейшим условиям труда. Если с осмыслением условий контракта возникнут затруднения, то лучше обратиться за консультацией в любую юридическую организацию.

С юридической точки зрения контракт и трудовой договор равнозначны. Контракты заключаются в письменной форме и подписываются работодателем и работником, оформляются в двух экземплярах и хранятся у каждой из сторон.

Контракт (трудовой договор) должен отражать: срок его действия, права, обязанности и ответственность сторон, условия организации труда и его оплаты, социально-бытовые условия.

По окончании срока действия контракта он может быть продлен или заключен на новый срок.

Расторгается контракт при невыполнении сторонами своих обязательств.

Возможная форма трудового контракта приводится ниже.

ТРУДОВОЙ КОНТРАКТ

г. Санкт-Петербург «__» _____ 2001 г.

Представительство фирмы «Интерсервис» (Швейцария, г. Женева) в Санкт-Петербурге, именуемое в дальнейшем «Работодатель», в лице фирмы _____; _____, действующей на основании доверенности, и _____

именуемый в дальнейшем «Работник», заключили настоящий трудовой Контракт о нижеследующем:

Работник обязуется выполнять работу в должности _____

с подчинением внутреннему трудовому распорядку, а Работодатель обязуется выплачивать Работнику заработную плату и обеспечивать условия труда, предусмотренные законодательством о труде РФ и настоящим Контрактом.

На Работника возлагается исполнение следующих обязанностей:

- а) _____;
- б) _____;
- в) _____;
- г) _____;
- д) _____.

За выполненную работу в указанной должности Работодатель обязуется выплачивать Работнику ежемесячную заработную плату в размере, эквивалентном _____ (_____) долларам США, пересчитанным в рубли по курсу ЦБ РФ на момент выплаты _____.

Выплата заработной платы производится _____ раз(а) в месяц, соответственно _____ числа каждого месяца.

По усмотрению руководства Представительства и фирмы может выплачиваться премия.

Условия труда определяются действующим законодательством о труде РФ и настоящим Контрактом:

а) пятидневная рабочая неделя с продолжительностью рабочей времени 40 часов;

ПОВЕДЕНИЕ НА НОВОМ РАБОЧЕМ МЕСТЕ

- б) рабочий день ненормированный;
- в) выходные дни — суббота, воскресенье;
- г) ежегодный отпуск — 24 рабочих дня с выплатой среднемесячного заработка;
- д) пособия по социальному страхованию и социальному обеспечению — в соответствии с действующим законодательством.

Работодатель по поручению Работника осуществляет из его заработной платы налоговые удержания (включая платежи в Пенсионный фонд), а также вносит платежи в Фонд государственного социального страхования, Пенсионный фонд или иные фонды в соответствии с действующим законодательством).

Работодатель оплачивает Работнику:

а) единый проездной билет на все виды городского транспорта (кроме такси);

б) _____;

в) _____;

г) _____;

д) _____.

Оплата производится при условии сдачи в бухгалтерию документов, подтверждающих затраты Работника за прошедший месяц, в двухдневный срок с подписью Работника, предоставившего документы.

Срок действия настоящего Контракта _____, начиная с «__» _____ 2001 г.

При заключении настоящего Контракта устанавливается испытательный срок до «__» _____ 2001 г. При неудовлетворительном результате испытания Работник подлежит увольнению без выплаты выходного пособия.

Настоящий Контракт прекращается по истечении срока Контракта. Контракт может быть досрочно расторгнут по соглашению сторон или в иных случаях, предусмотренных действующим законодательством о труде.

Контракт может быть досрочно расторгнут по инициативе Работодателя в случаях, установленных ст. 33 КЗоТ РФ, а также: _____

Выплата или отказ в выплате выходного пособия производится в порядке, установленном действующим законодательством РФ о труде.

Иные существенные условия настоящего Контракта:

_____. Ко всем остальным отношениям, вытекающим из настоящего Контракта, применяется действующее законодательство РФ о труде.

Реквизиты, данные и подписи сторон:

а) Работодатель: _____, Российская Федерация, Санкт-Петербург, ул. Шпалерная, 49.

б) Работник _____.

Начало работы — это ответственный момент. Необходимо с первых дней произвести хорошее впечатление на руководство и коллег: приходите без опозданий, попытайтесь сразу запомнить имена сослуживцев (можно и записать), ориентироваться в расположении помещений фирмы, чтобы не терять время на поиск своего рабочего места. Для этого нужно узнать, когда начинается рабочий день, кому доложить о своем прибытии, где и у кого пройти инструктаж. Поинтересуйтесь, как следует подобрать одежду: может быть необходима специальная рабочая одежда или форма (ее необходимо приобрести самому или ее выдают в организации?) или одежда повседневная, но к ней могут быть некие особые требования.

Позаботьтесь о том, чтобы попасть на место работы вовремя. При необходимости сделайте пробную поездку. Узнайте и обдумайте все до того, как вы непосредственно приступите к выполнению своих производственных обязанностей.

Даже если вы еще не знаете точно своих должностных обязанностей, стремитесь оказаться полезным, занять себя каким-нибудь делом, не ждите, когда вас задействуют, а проявите собственную активность. Не стесняйтесь спросить, если что-либо непонятно, попросите объяснить. И не бойтесь переспрашивать. Последнее, как некоторые думают, свидетельствует не о глупости человека, а о его заинтересованном, внимательном и добросовестном отношении к делу. Однако не проявляйте излишнюю горячность, не старайтесь сразу продемонстрировать свой трудовой энтузиазм: новые сослуживцы отнесутся к этому настороженно. Будьте по отношению к ним вежливы и дружелюбны.

Работодатель хочет поскорее убедиться в правильности своего выбора нового сотрудника. Чтобы убедить его в этом, а тем самым и сохранить работу, вам необходимо не только произвести благоприятное первоначальное впечатление, но и последовательно действовать следующим образом:

детально изучите свои служебные обязанности и будьте готовы к тому, что у них (как и любых других) всегда есть свои приятные и неприятные стороны. Обнаружив последние, не надо возмущаться и не стоит сразу разочаровываться;

выполняйте работу качественно. В случае, если вы не уверены в том, как правильно выполнить то или иное производственное задание, лучше проконсультироваться у опытного сотрудника или со своим руководителем, чем продолжать работу и совершать ошибки;

доброжелательно и спокойно воспринимайте критику, учитесь на собственном опыте и совершенствуйте свой профессионализм.

Качественная работа — главное условие сохранения рабочего места, последующего карьерного продвижения.

Весьма важно правильно организовать свое рабочее время и придерживаться принятого распорядка рабочего дня. Отлучаться с рабочего места можно только по уважительной причине, предварительно спросив разрешение и объяснив, почему и в течение какого времени вы намерены отсутствовать.

Соблюдение трудовой дисциплины — одно из основных требований руководства к работнику.

Не забывайте заботиться о материалах и оборудовании, строго соблюдайте правила техники безопасности и охраны труда.

Поддерживайте доброжелательные отношения со своими коллегами по работе.

Обычно человек первые дни на работе сосредоточен на изучении своих обязанностей, получает опыт новой производственной деятельности, осваивает ее. Он знакомится с новыми людьми, пытается понравиться им и влиться в коллектив.

Любая новая работа сначала вызывает сильную усталость. Эмоциональное напряжение первых рабочих дней — естественное явление, поэтому ваша возможная неудовлетворенность началом работы, усталость, раздражение, которые носят, как правило, временный характер, — не повод предполагать ошибочный выбор места работы.

Когда вы освоитесь, возможно именно эта работа будет доставлять вам наибольшее удовольствие, принесет моральное удовлетворение, позволит сделать профессиональную карьеру и обеспечит желательный материальный уровень.

Итак, приступая к новой работе, вы добьетесь успеха, если будете действовать согласно следующим правилам.

1. Тщательно подготовьтесь к первому рабочему дню:

узнайте распорядок дня (время начала и окончания работы, время обеденного перерыва);

выясните имя и местонахождение сотрудника, к которому следует обратиться по прибытии на работу;

продумайте, как попасть на работу вовремя; сделайте пробную поездку;

обратите внимание на одежду, ее соответствие тем функциям, которые предстоит выполнять; продумайте, стоит ли взять с собой соответствующую одежду и обувь;

узнайте, как организовано питание сотрудников в обеденный перерыв, стоит ли захватить обед с собой, может быть, следует изменить свой обычный режим питания.

2. Выясните, что собой представляет подразделение, в которое вы попали.

Судьбы ваших сослуживцев и любые преобразования, прошедшие в последнее время, могут представлять для вас особый инте-

рес. Вы сможете разобраться в писанных и неписанных правилах, понять, какие изменения ожидаются.

3. Разберитесь в неформальной структуре. Часто неформальные связи и влияние, неформальное лидерство определяют жизнь организации. Чем раньше вы сумеете в этом разобраться, тем полезнее это будет для вашей карьеры.

4. Учитесь слушать. Быть хорошим слушателем — не такое простое искусство. Понимая подтекст и намеки, вы сможете лучше и быстрее разобраться в ситуации на новом месте.

5. Уделяйте людям не меньше внимания, чем поставленной перед вами задаче. Помните, что установление хороших дружеских отношений в новом коллективе не менее важно, чем качество вашей работы.

6. Четко соблюдайте субординацию согласно своему месту в иерархической структуре. Делать попытки изменить принятый привычный порядок вещей следует после того, как полностью в нем разберетесь.

7. Будьте внимательны к процессу — то, что кажется медленным и неэффективным, может служить важной цели, которую трудно заметить сразу.

8. Для всякого общения следует выбрать правильный тон, время и место. Для того чтобы научиться этому, наблюдайте за теми, кто эффективно работает.

9. Старайтесь использовать все возможности для того, чтобы научиться чему-то, больше узнать и освоить что-то новое. Чем больший интерес и рвение вы проявите, тем больше появится возможностей для повышения квалификации в самых разных формах.

10. Убедите работодателя в том, что он сделал правильный выбор. Руководитель убедится, что выбрал сотрудника правильно, если тот:

дисциплинирован (не опаздывает на работу, не отлучается с рабочего места без разрешения);

ответственен (способен работать без постороннего надзора, не злоупотребляет больничными листами);

одевается в соответствии с занимаемой должностью;

умеет работать как самостоятельно, так и в группе;

вежлив, доброжелателен, поддерживает хорошие отношения с сослуживцами;

при необходимости задерживается на рабочем месте;

заботится о сохранности оборудования, материалов;

проявляет интерес к своей работе;

внимательно выслушивает все инструкции;

честен;

правильно воспринимает критику и учится на собственном опыте;

отлучается с рабочего места только по уважительной причине и всегда предупреждает о том, в течение какого времени он будет отсутствовать.

И последнее. После того как вы устроились на работу, обязательно свяжитесь с теми работодателями, к которым вы обращались и которые рассматривают вас как кандидата, поблагодарите их и сообщите, что вы уже работаете.

КАК ВЕСТИ СЕБЯ С ТРУДНЫМИ ЛЮДЬМИ РАЗЛИЧНЫХ ТИПОВ

В процессе трудовой деятельности вам предстоит контактировать с различными людьми. И от того как будут выстраиваться межличностные отношения, будет зависеть ваша комфортность в коллективе: с одними — вы будете себя чувствовать легко, с другими, трудными в общении — можете войти в конфликт.

Существуют общие принципы, которые используют при контактах с трудными людьми всех типов, но наиболее эффективными могут быть специальные подходы с учетом особенностей каждого типа в отдельности.

Очень часто трудный человек может объединить в себе несколько характерных особенностей (взрывной человек может в некоторых случаях вести себя как молчун). Главное состоит в том, чтобы:

сохранять гибкость (применять к человеку соответствующий подход, учитывать его скрытые интересы и нужды);

соблюдать ваши собственные интересы, сохранять преимущество в сложившейся ситуации.

Психологи рекомендуют в общении с трудными людьми руководствоваться следующими правилами:

1. Осознайте, что данный человек труден в общении и определите, к какому типу людей он относится.

2. Не попадите под влияние этого человека, его точки зрения, мироощущения; сохраняйте спокойствие и нейтралитет.

3. Если не хотите или не можете уклониться от общения, постарайтесь поговорить с ним и, сочувствуя, выявить причины его затруднений.

4. Постарайтесь найти способ удовлетворения его скрытых интересов и нужд.

5. Используйте совместный подход к разрешению конфликтов, которые обозначились после отнесения поведения трудного человека к определенному типу, поиску приемов нейтрализации конфликтной ситуации и контроля за ее протеканием.

Чтобы успешно выполнять эти правила и выстраивать правильное поведение, познакомьтесь с типами людей, с которыми вам, возможно, предстоит встретиться.

1-й тип — «паровой каток» («шермановский танк»)

Люди грубые и бесцеремонные, считают, что все должны уступать им дорогу. Убеждены в своей правоте, хотят, чтобы о ней узнали все окружающие. Такие люди, как правило, могут бояться раскрытия своей неправоты. Для «парового катка» подрыв его имиджа — ужасная катастрофа.

Если предмет конфликта не особенно важен для вас, лучше уклониться или приспособиться — уйдите с дороги или уступите в малом, чтобы успокоить его.

Может быть и другой путь. Лучше начать с того, чтобы дать такому человеку «спустить пар». Затем спокойно, уверенно выскажите свою точку зрения, но старайтесь не ставить под сомнение его правоту — иначе будет взрыв негодования.

Определите свою роль как роль миротворца, который стоит над конфликтом. Подавите ярость человека собственным спокойствием. Это поможет ему справиться со своей агрессией, и вы сможете прийти к общему решению.

2-й тип — «скрытый агрессор» («снайпер»)

Старается причинять людям неприятности с помощью закулисных махинаций, колкостей и других скрытых проявлений агрессии. Он полагает, что такое поведение полностью оправданно: кто-то другой поступил неправильно, а он выполняет роль тайного мстителя, восстанавливает справедливость. Он может вести себя таким образом потому, что не обладает достаточной властью, чтобы действовать открыто.

Если вы решили, что уклоняться или терпеть такого человека — это не для вас, то наилучший способ состоит в том, чтобы выявить конкретный факт причинения зла, затем выявить скрытые причины. Дайте понять ему, что вы выше этого. Можно, например, сказать: «Чего вы добиваетесь этим?». Если он начнет отрицать факты, приведите доказательства.

При этом сохраняйте спокойствие, чтобы не показалось, что вы агрессивны настроены к нему. Это приведет к открытому столкновению. Если вы приведете еще несколько разоблачительных примеров, то человек поймет, что «маска» с него сорвана. Теперь ему остается либо прекратить нападки на вас, либо открыто признать их. Когда же все будет извлечено на поверхность, вы сможете выявить истинные причины «трудности» человека. Учитывая их, можно найти решение проблемы.

3-й тип — «разгневанный ребенок» («взрывной человек»)

Это не злой по природе человек, но он взрывается, как ребенок, у которого плохое настроение. Человек, который ведет себя

таким образом, испуган и беспомощен, а взрыв эмоций отражает его желание взять ситуацию под контроль. Если тирада взорвавшегося человека обрушивается на вас, то, чтобы избежать расширения конфликта (если вы решили не уклоняться от него совсем), необходимо:

дать взрывному человеку накричаться, не препятствовать выходу его эмоций;

убедить его в том, что вы его слушаете;

дать ему понять, что он контролирует ситуацию и тем самым успокоить его;

затем, когда он успокоится, ведите себя с ним как ни в чем не бывало.

Дипломатично и доброжелательно предложите ему обсудить возникшую проблему. Вы можете обнаружить, что он несколько смущен после такой вспышки. Примите его извинения, если они последуют, и он будет «чувствовать» себя лучше. Но еще лучше — отвлечь его внимание от случившегося, тогда ему будет легче об этом забыть. Почувствовав, что он снова контролирует ситуацию, такой человек постарается казаться спокойным и рассудительным.

4-й тип — «жалобщик»

Можно выделить два подтипа: реалистичный и параноидный, которые жалуются на воображаемые обстоятельства. Жалобщики бывают часто охвачены идеей обвинить других или кого-то конкретно, или весь мир во всех грехах. Иногда вы можете столкнуться с жалобщиком как слушателем, иногда — как предмет его жалоб и обвинений.

Если жалобщик завел с вами разговор о третьем лице, лучше поддакивать ему. В ином варианте вы можете ему возразить и сказать, что он не прав. Но ни один из этих подходов не решит исходную проблему.

В первом случае жалобщик найдет еще один повод для сетований — ваше нежелание его слушать. Во втором — он начнет защищаться, так как вы начали наступать на него, не согласившись с обоснованностью его жалоб.

Как же надо поступить, если имеешь дело с таким типом людей?

Начните с выслушивания его жалобы, независимо от того, прав он или нет. Он желает быть услышанным. Это одна из причин, почему он недоволен. Жалобщик считает, что к его жалобам не относятся серьезно, его не хотят слушать. Его жалобы возникают на почве разочарования и сознания собственного бессилия. Слушая его, мы возвращаем ему ощущение собственной значимости, даем ему возможность выразить свои чувства. Поэтому:

следует признать или оценить этого человека, показав, что вы поняли суть (повторив его мысли другими словами);

найдите способ прекращения или перевода разговора на другую тему; если он начнет повторяться (такое часто встречается), следует спокойно его прервать;

если жалоба обоснована — признайте ее, если нет — займите нейтральную позицию, подумайте, как направить человека на решение причин конфликта (если речь идет о третьем лице);

если обвинение необоснованное — помогите увидеть сделанную ошибку;

если поток жалоб не прекращается — махните рукой.

5-й тип — «молчун» («тихоня»)

Этот человек скрытен по многим причинам, которые почти никому неизвестны. Ключ к разрешению конфликта — преодоление замкнутости такого собеседника.

Если у вас есть предположения по поводу причин конфликта, то можно предпринять следующее:

попытайтесь «втянуть» своего собеседника в их обсуждение, разговорить его; однако помните, что если ваши предположения ошибочны, то этим вы усложните ситуацию;

попробуйте задать вопросы, ответы на которые нельзя будет ограничить простыми «да», «нет» или кивком головы (например: «Что вы думаете по этому поводу?», «Что послужило причиной вашей замкнутости?»);

переберите мысленно возможные причины конфликта, попытайтесь вызвать собеседника на разговор;

выскажите свое сочувствие, доброжелательность независимо от того, что сказал ваш собеседник.

Часто такие люди замыкаются в себе, так как опасаются оскорбить своими словами других людей, считая, что их мнение приведет к конфликту, или потому, что они очень пугливы; покажите всеми способами: чтобы он ни сказал — вы не будете сердиться, обижаться, обвинять и т.д.

Общаясь с такими людьми, легко потерять терпение, так как трудно добиться от них ответа. Но если разговор важен, доведите его до конца. Когда «молчун» захочет раскрыться — поддержите его, покажите, что вы благодарны ему за доверие, независимо от того, прав он или нет.

Если собеседник сделает паузу в разговоре, не торопите его, иначе он снова может замкнуться. Сохраняйте напряженность ожидания.

Можно предпринимать несколько попыток, побуждая «молчуна» к разговору, но если вы чувствуете его сопротивление, не настаивайте долго на своем. Лучше продолжить разговор в другой раз.

6-й тип — «сверхпокладистый»

Такие люди стараются казаться приятными во всех отношениях. В общении с ними особых трудностей не возникает, так как они всегда уступают, чтобы помочь или понравиться другим. Но иногда и такие люди создают проблемы. Они могут соглашаться с вами, желая создать о себе благоприятное впечатление, вы полагаетесь на них, а потом они делают все наоборот. Если вы считаете для себя необходимым дальнейшее общение со «сверхпокладистым», то ключ к решению проблемы в том, чтобы показать ему, что вы хотите правдивости с его стороны. Для этого:

настаивайте на своем желании узнать, что в действительности думает **этот** человек, и чтобы он обещал только то, что в состоянии сделать;

отметьте, что вас беспокоит не то, что он соглашается с вами или нет, а его непоследовательность в делах;

настаивайте, чтобы этот человек говорил правду;

убедите **его** в том, что ваше отношение к нему будет определяться не тем, что он во всем с вами согласен, а тем, будет ли он правдив.

Вопросы и задания

1. Каковы будут ваши первые действия, если вам предложат работу?
2. Что может быть основой при оформлении трудовых отношений с работодателем?
3. Расскажите, когда может быть оформлен трудовой контракт и в чем его сущность и содержание.
4. Что может быть причиной прекращения трудовых отношений с работодателем?
5. Что означает испытательный срок для соискателя на рабочее место и каковы могут быть его условия?
6. Сформулируйте основные правила, выполнение которых позволит вам сохранить работу.
7. Как убедить работодателя, что он взял нужного работника?
8. От каких факторов будет зависеть ваше положение в коллективе?
9. С какими трудностями вы можете столкнуться при общении в коллективе?
10. Что поможет вам чувствовать себя комфортно в коллективе и избежать конфликта?

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Как найти себя на рынке труда / О.Э.Ромашова, Е.А.Рыкова, М.Н.Поволяева. — М., 1997.
2. Межведомственная программа содействия трудоустройству и адаптации к рынку труда выпускников учреждений профессионального образования: Приказ МО РФ, Минтруда от 24.07.2000 № 2285/187.
3. О мерах по эффективному функционированию системы содействия трудоустройству выпускников профессиональных образовательных учреждений и адаптации их к рынку труда: Приказ Минобразования России от 04.10.99 № 462/175.
4. Положение о профессиональной ориентации и психологической поддержке населения в Российской Федерации // Постановление Минтруда России от 27.09.96 г.
5. Технологии профессионального консультирования молодежи в службе занятости / В.А.Поляков, М.С.Савина, С.Н.Чистякова. — М., 1995.
6. Федеральный закон «О внесении изменений и дополнений в Закон Российской Федерации «Об образовании» от 13 января 1996 г. № 12-ФЗ.
7. Федеральный закон «О внесении изменений и дополнений в Закон Российской Федерации "О занятости населения в Российской Федерации"» от 20 апреля 1996 г. № 36-ФЗ.

ОГЛАВЛЕНИЕ

От авторов.....	3
Глава 1. Рынок труда — предлагает. Работодатель — требует.....	5
Российский рынок труда: его динамика, характеристика.....	5
Кто кому требуется.....	7
Молодым трудоустроиться — трудно.....	9
Вопросы и задания.....	13
Глава 2. Поиск работы.....	15
Трудности поиска работы.....	15
Методы поиска работы.....	22
Вопросы и задания.....	47
Глава 3. Молодым помогает Государственная служба занятости.....	49
Функции Государственной службы занятости.....	49
Что нужно знать об услугах органов труда и занятости.....	52
Можно ли молодым подзаработать?.....	59
Молодежь и московский рынок труда.....	63
Вопросы и задания.....	68
Глава 4. Новые профессии и специальности.....	69
Вопросы и задания.....	82
Глава 5. Как закрепиться на новом рабочем месте.....	83
Вам предложили работу.....	83
Трудовой контракт.....	85
Поведение на новом рабочем месте.....	87
Как вести себя с трудными людьми различных типов.....	90
Вопросы и задания.....	94
Список литературы.....	95

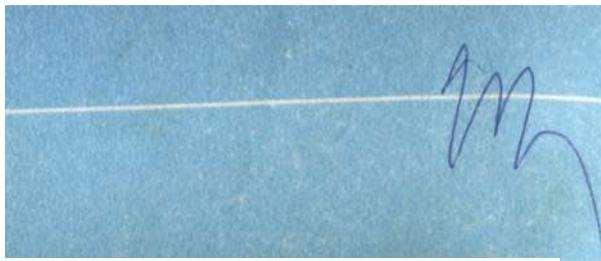
Е.А. Рыкооа
И.А.Волошина
Л.Н.ПроЖерина

- ЧЮИСКА РАБОТЫ

Из книги Вы узнаете:

какие тенденции наблюдаются на рынке труда,
какова его динамика;
как пользоваться информацией о вакантных
рабочих местах;
как вести деловые переговоры с работодателями
(по телефону, с помощью переписки,
на собеседовании);
как оформлять документы при трудоустройстве;
что поможет Закрепиться на новом рабочем
месте;
какие профессии пользуются спросом на рынке
труда и что требует работодатель;
чем может помочь служба занятости молодым
безработным -
Поиск работы - это тоже работа.
И ее необходимо выполнять ответственно,
грамотно, умело , результативно.

ISBN 5-94231-061-01



1,1061

