Эффективные способы поиска работы.

Способов поиска работы немало. Эффективным может стать любой из них — все зависит от каждого человека в конкретной ситуации. Но чем больше способов трудоустройства вы задействуете, тем выше ваши шансы найти подходящий вам вариант.

Среди основных способов выделяют следующие:

* Отдел по трудоустройству в учебном заведении. Несомненный плюс этого способа в том, что работодатели, обращаюшиеся в подобные отделы, ищут выпускников именно этого учебного заведения, поэтому информации о таких вакансиях может и не быть в других источниках. Кроме того, сотрудники отдела помогут вам составить резюме, дадут рекомендации по прохождению собеседования и проинформируют о возможностях трудоустройства с учетом полученного вами образованием.
* Кадровые агентства, которые делятся на две категории:
1. Агентства по подбору персонала, где заказчиком услуги является работодатель, соответственно, и оплачивает ее выполнение. Все ищущие работу являются кандидатами на вакансии, заявляемые работодателями в агентство. Наибольшие шансы найти работу при помощи такого агентства у тех, кто имеет образование и опыт по актуальной на рынке труда профессии или наоборот — у представителей редких, уникальных специальностей. Если вы уверены в своих силах и знаете, что являетесь хорошим специалистом, смело обращайтесь в агентство. В любом случае, не будет лишним выслать свое резюме.
2. Агентства по трудоустройству, где за поиск работы для вас необходимо внести соответствующую оплату. Конечно, привлекательно, что за вас вам будут искать работу, но нет никаких гарантий, что вам действительно помогут и подберут именно тот вариант, который вам по-настоящему понравится. Кроме того, существует риск нарваться на мошенников.
* Государственные службы занятости населения.

В соответствии с Законом РФ «О занятости населения в РФ» при обращении в органы службы занятости вы можете:

* получить бесплатную консультацию по законодательству о труде и занятости, о возможностях трудоустройства и профессионального обучения, о спросе и предложении на рынке труда;
* ознакомиться с перечнем вакансий и подобрать варианты возможного трудоустройства;
* пройти профессиональную подготовку, переподготовку или повышение квалификации по профессиям, пользующимся спросом на рынке труда.

Все перечисленные услуги бесплатны. Обращение в службу занятости производится по месту регистрации (прописки).

* Самопрезентация или прямое обращение к работодателю. Если вы точно определились, в какой организации хотите работать, рекомендуем напрямую обратиться в нее. В этом случае вы предстаете перед работодателем в качестве не случайного кандидата, а активного и целеустремленного соискателя. Вам необходимо раздобыть координаты компании (обратитесь к официальному сайту организации), позвонить в отдел кадров и коротко сообщить о своей заинтересованности в работе в данной компании. Даже если в настоящее время нет окрытых вакансий, постарайтесь договориться об отправке резюме и обязательно запишите себе координаты специалиста, с которым вы общались. Спустя время вы сможете возобновить общение уже с конкретным человеком.
* Ярмарки вакансий, дни карьеры, презентации компаний. На ярмарках, как правило, одновременно присутствует большое количестве работодателей с информацией о вакансиях. Это хорошая возможность в одном месте получить массу полезной информации. А самое главное — все пришедшие работодатели готовы общаться с соискателями, поэтому вы можете задать интересующие вас вопросы представителю конкретной организации.
* Родственники и знакомые — один из самых распространенных способов трудоустройства. Сообщите всем своим знакомым, друзьям и родственникам о том, что вы ищете работу. Они знают вас лично и при необходимости смогут порекомендовать с лучшей стороны. При этом постарайтесь максимально точно сформулировать, какая именно работа вам нужна, чтобы не тратить свое и чужое время на заведомо ненужные собеседования.
* Объявления о вакансиях в СМИ. Если вы ищете работу, регулярно изучайте специализированные газеты: в них вы сможете узнать об имеющихся в настоящее время вакансиях, получить представление о предъявляемых работодателями требованиях и предлагаемом уровне заработной платы. Если вас заинтересовала какая-либо вакансия, как можно скорее перезвоните по указанному в объявлении телефону и договоритесь о встрече или отправке резюме. Будьте внимательны: в объявлении обязательно должно указываться название вакантной должности и реальные требования к соискателям. Если информация неполная или предлагаемая зарплата достаточно велика в сравнении с требованиями, не рекомендуем откликаться на подобные предложения.
* Интернет — скорее не отдельный способ поиска работы, о дополнительное средство. При помощи Интернета вы можете:
* познакомиться с объявлениями о вакансиях на специализированных сайтах;
* получить информацию о конкретных организациях и предприятиях на их сайтах и сайтах СМИ;
* изучить статьи и аналитические материалы о ситуации и перспективах рынка труда; особенностях той или иной профессиональной сферы;
* разослать свои резюме работодателям;
* пройти профориентационное тестирование.

Кадровые агентства - КТО ОНИ?

Приходится признать, что современный имидж кадровых агентств, сло­жился весьма негативный. Это произошло потому, что многие кадровые агентства, не оказывая реальной помощи соискателям, все-таки берут с них деньги под разными предлогами, за призрачные услуги. Однако кадровые агентства работают на рынке труда, знают работодателей, источники вакан­сий, обладают другой полезной информацией. Поэтому, при правильном к ним отношении, кадровые агентства могут стать еще одним полезным инст­рументом на пути поиска работы.

Какие бывают агентства.

Агентства по подбору персонала или рекрутинговые агентства оказыва­ют платные услуги работодателям по подбору персонала, для них клиентами являются работодатели. Такие агентства не берут денег с соискателей вооб­ще. Для молодого специалиста шансы устроиться на работу через такие агентства, весьма невелики. Наиболее реальна возможность найти вакансию с небольшой зарплатой, но с перспективой получить реальный опыт работы, который потом использовать для «усиления» резюме, планирования даль­нейшей карьеры. Поэтому есть смысл отправлять свое резюме в агентства по подбору персонала.

Агентства по трудоустройству или кадровые агентства оказывают плат­ные услуги по поиску свободных вакансий. Клиентами для них являются лю­ди, ищущие работу, соискатели. Далее речь пойдет именно о таких агентст­вах.

Ловушки на пути соискателя.

Следует хорошо понимать, что окончательное решение о приеме на ра­боту в любом случае будет принимать работодатель. Поэтому, даже если кадровое агентство предложило своему клиенту-соискателю реально дейст­вующую вакансию в реальной компании, что само по себе бывает нечасто, это еще не значит, что соискатель эту должность займет. Вполне возможно, что придется принять участие в конкурсе. Однако в этом случае следует при­знать, что кадровое агентство уже оказало соискателю реальную услугу по предоставлению полезной информации.

Работа с кадровым агентством начинается с заключения договора с со­искателем (будущим кандидатом на вакансию). Это может быть договор на оказание информационных услуг, консалтинговых услуг, предоставление ва­кансий, и т.д. Конечно, идеальный вариант, это следующая формулировка в договоре: «Агентство обязуется трудоустроить кандидата на должность (на свободную вакансию), согласно требованиям кандидата в течение месяца по­сле заключения договора». Но, окончательное решение о трудоустройстве принимает все-таки работодатель. Не следует забывать, что кандидаты или соискатели тоже далеко не всегда удовлетворяют требованиям должности, которую они стремятся занять. Поэтому кадровые агентства, если они не от­кровенные мошенники, вынуждены при заключении договоров использовать расплывчатые формулировки. При этом договор составляется так, что опла­та, вроде бы, получена за дело. За что же берут деньги кадровые агентства:

* за внесение в базу данных (за регистрацию). Звучит красиво, но уви­дит ли эту базу данных реальный, нужный вам работодатель? Заглянут ли в нее сами сотрудники агентства, получив от вас оплату?
* за информацию о вакансии (за предоставление информационных услуг). Вакансии могут быть взяты из тех же газет, которые читаете и вы, могут быть заняты месяц назад. Даже если это реальная вакансия, условия

вас устраивают, нужно быть готовым к тому, что на хорошую вакансию пре­тендуют несколько десятков кандидатов. При этом, если сотрудники КА ра­ботают грамотно, то многие кандидаты удовлетворяют заявленным требова­ниям и имеют примерно равные шансы на трудоустройство.

* за направление к работодателю. Бывает так, что, заплатив за направ­ление к работодателю, даже обговорив с агентством время и место собеседо­вания, соискатель сталкивается с тем, что в кампании его не ждут и о собесе­довании слышат впервые. Или собеседование с десятком кандидатов прово­дится формально, а принимается на работу кто-то другой.
* вы получили работу! Заплатили оговоренную сумму работодателю и

на следующий день оказались уволены. Трудовой договор с работодателем заключить не успели. Работодатель и директор кадрового агентства - друзья.

* вас попросили принести номер страхового свидетельства в пенси­онном фонде. Под предлогом того, что этого требует работодатель. Негосу­дарственные пенсионные фонды выплачивают своим агентам премию за ка­ждый заключенный договор до 500 рублей. Передав ваш номер и расписав­шись за вас в договоре, кадровое агентство может «заработать» эти деньги. После этого соискатель агентству уже не нужен.

Во всех подобных случаях, если кадровое агентство требует на этапе за­ключения договора оплату за будущие услуги, очень велик риск заплатить эти деньги зря.

За что можно платить.

Возможна ситуация, когда кандидат получил направление на вакансию, прошел собеседование, участвовал в конкурсе, но выбрали кого-то другого. Формально услуга по предоставлению вакансии оказана. Если такой случай предусмотрен в договоре, то кандидат обязан заплатить, однако на этапе за­ключения договора эту сумму обязательно следует обсудить. Получается, что в этом случае кандидат платит за опыт общения с работодателем на собесе­довании, за участие в реальном конкурсе.

В идеальном случае есть смысл платить кадровому агентству, если вы­полнены три условия:

* была предоставлена реальная вакансия,
* кандидат прошел собеседование и был принят на эту должность,
* кандидат (уже сотрудник) получил первую зарплату в размере, огово­ренном на этапе трудоустройства.

В этом случае кадровое агентство оказало соискателю реальную услугу по трудоустройству и вправе требовать с него оплату, обусловленную дого­вором (как правило, от 30% до 50% первой заработной платы). Как правило, заработная плата сотрудника за первый месяц работы меньше чем преду­смотренная в трудовом договоре (с работодателем) средняя заработная плата. Поэтому, если в договоре с кадровым агентством предусмотрена фиксиро­ванная сумма оплаты за его услуги, то бывший кандидат должен быть готов выложить сумму больше 50% первой зарплаты.

Если в договоре соискателя с кадровым агентством предусмотрены та­кие или подобные условия, то такой договор можно подписывать и платить кадровому агентству за реально оказанную услугу по содействию в трудо­устройстве.

Успехов в трудоустройстве!

Знакомство с организацией:

первые профессиональные шаги.

Ошибки новичков на рабочем месте условно можно поделить на два типа: поведенческие и функциональные. Поведенческие ошибки - это ошибки, которые человек не должен совершать вовсе: громко разговаривать, грубить, сплетничать и обсуждать других сотрудников за их спиной. Всегда и во всем, особенно поначалу, следует проявлять сдержанность.

Ошибки, которые больше зависят не от личности, а от рабочих навыков сотрудника, условно относятся к функциональным. Иногда новички стремятся продемонстрировать свою компетентность и берут на себя сразу много задач, не понимая, сколько времени занимает решение тех или иных вопросов, и потом не могут с этим справиться. Не стремитесь брать на себя сверхзадачи, но и не ведите себя слишком пассивно. Не бойтесь проявить свою некомпетентность, на первых порах задавайте вопросы коллегам, проявляйте свою заинтересованность в работе.

Первые дни на новом месте должны стать для вас наблюдательным периодом, попытайтесь получить ответы на следующие вопросы:

Как одеты сотрудники организации? В каждой компании может существовать официальный или неписаный кодекс делового костюма.

Как сотрудники, занимающие аналогичные с вами должности, ведут себя? На первых порах вам лучше принять стиль поведения своих сослуживцев, стоящих на одной с вами ступени служебной лестницы.

Как коллеги относятся друг к другу? Встречаются ли вместе вне рабочей обстановки? Коллектив может поддерживать лишь деловые отношения или достаточно дружные.

Чего конкретно ожидают от вас? Вам могли дать детальное описание ваших функциональных обязанностей или же весьма смутное представление о них. Важно понять, какими именно вопросами вы должны заниматься.

Какие правила неукоснительно соблюдаются, и какие воспринимаются не совсем серьезно? В некоторых фирмах можно многое, в то время как в других очень строго следят за тем, что можно и что нельзя делать сотрудникам.

При возникновении проблем или дискомфортной ситуации для вас не стоит торопиться делать выводы. Лучше понаблюдать, разобраться, что к чему, трезво оценить реальность происходящего и не поддаваться эмоциям.

Как можно заинтересованнее относитесь к работе, проявляйте внимание к деталям. На первых порах лучше всего постараться как можно глубже вникнуть в суть и специфику деятельности организации. Изучайте ее цель, задачи и структуру.

Для успешного вхождения в профессиональную деятельность важны концентрация на своих прямых обязанностях и добросовестность в мелочах. Начинать всегда приходится с небольших заданий, несмотря на то, что порой возникает желание все перестроить и поменять. Но для того чтобы получить право высказываться об общих проблемах организации, вам нужен как минимум год успешной работы на своем участке.

Весьма нежелательно:

* опаздывать;
* откладывать работу;
* переоценивать свои возможности;
* выдвигать зарплатные требования;
* делать преждевременные выводы;
* выступать с революционными предложениями;
* сваливать вину на других;
* бояться задавать вопросы;
* ссылаться на неосведомленность о прямых обязанностях;
* поддаваться панике.

Несколько практических советов для адаптации в новом коллективе:

В одежде будьте всегда опрятны, одевайтесь аккуратно и не вызывающе.

Со всеми сотрудниками, независимо от занимаемой должности, будьте вежливы и внимательны, не забывайте здороваться и прощаться.

В общении на работе научитесь слушать своего собеседника, высказывая при этом искреннюю заинтересованность в разговоре.

В коллективе будьте доброжелательны и приветливы. Не выражайте агрессию и раздражение.

Не высказывайтесь категорично о других людях, а лучше вообще избегайте их оценивать.

Относитесь адекватно к критическим замечаниям в свой адрес.

Не обсуждайте распоряжения руководителя, а выполняйте их. Можно лишь задать учотняющие вопросы.

Прежде чем принять какое-либо решение, всегда тщательно анализируйте ситуацию.

Вырабатывайте свой стиль поведения в организации, не старайтесь кого-то копировать.

Не сплетничайте на работе.

Испытательный срок.

При приеме на работу работодателем может быть установлен испытательный срок для работника с целью проверки его соответствия поручаемой работе.

Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания. В случае когда работник фактически допущен к работе без оформления трудового договора (часть 2 ст. 67 ТК), условие об испытании может быть включено в трудовой договор, только если стороны оформили его в виде отдельного соглашения до начала работы.

В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов.

При этом испытание не может устанавливаться для (ст. 70 ТК РФ): лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет; лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;

лиц, окончивших имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающим на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;

лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу; лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;

лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;

в иных случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и коллективным договором.

Испытательный срок не может превышать:

1. недель для договоров сроком от 2 до 6 месяцев;
2. месяцев для договоров сроком свыше 6 месяцев;

6 месяцев для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений организаций.

При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее чем за 3 дня с указанием причин расторжения. Если срок испытания истек, а работник продолжает работу, то он считается выдержавшим испытание и последующее расторжение договора допускается только на общих основаниях.

Если в период испытания работник придет к выводу, что предложенная ему работа не является для него подходящей, то он имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом работодателя в письменной форме за три дня (ст. 71 ТК РФ).

В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.