

# Опыт работы... не обязателен?



**Стелла ЗЕЛЕПУХИНА,**  
независимый HR-эксперт

**У вас высшее или неоконченное высшее образование, есть желание работать, а опыта, увы, нет? Вы открываете наш журнал, находите подходящую вам вакансию и... читаете: «Аналогичный опыт работы обязателен»... Что же делать?**



## МОЛОДЫМ ВЕЗДЕ У НАС ДОРОГА

На рынке труда, как и на любом другом, сегодня есть все, что угодно, в том числе и вакансии без предъявления требований к опыту работы. Согласно результатам последних исследований наиболее востребованными молодыми

специалистами являются менеджеры по продажам и закупкам, по рекламе и в различных областях производства. На втором месте — программисты, специалисты по внедрению ERP- и CRM-систем и по информационной безопасности. На третьем — бухгалтеры и служащие банков.

Выпускники МГУ, МГТУ, МФТИ, МГИМО могут рассчитывать на престижно звучащую и прилично оплачиваемую должность, не имея аналогичного опыта работы. Многие работодатели, заинтересованные в выращивании собственных кадров, успешно сотрудничают с профильными вузами. Если вы не являетесь выпускником или студентом брендового института, не принадлежите к категории молодых специалистов редких профессий, рынок труда предложит вам классические должности секретаря, помощника или ассистента менеджера, оператора и т. п.

Не следуйте словам известной песни: «Нет, нет, нет, нет, мы хотим сегодня. Нет, нет, нет, нет, мы хотим сейчас». Обычно слухи о том, что знакомые ваших знакомых устроились на ключевые позиции с уровнем оплаты труда генерального директора сразу после окончания института, явно преувеличены. Имеющий двухлетний стаж специалист без профильной корочки стоит гораздо дороже, чем кандидат с «правильным» образованием, но без опыта работы.

## ТЕРПЕНИЕ И ТРУД ВСЕ ПЕРЕТРУТ

Однажды молодая девушка пришла на должность экономиста в крупную холдинговую структуру. Ее смекалку и неординарные деловые качества заметил владелец компании, и через

год девушка стала... генеральным директором одной из структур холдинга. Конечно, подобные карьерные взлеты происходят также «часто», как и крупные лотерейные выигрыши. В остальных случаях проторенная, но тернистая дорога куда надежнее. Очень важно сбалансировать свои притязания и определиться, с какой целью вы ищете работу: хотите подработать, заработать, построить карьеру или ожидаете всего понемножку и гугаете одно с другим?

- Если вы хотите подработать, то вам вполне подойдет любая хорошо оплачиваемая временная и неквалифицированная работа.

- Если вы желаете заработать, то успешный труд менеджера по продажам в солидной компании принесет вам желаемый совокупный доход (оклад плюс проценты или бонусы, напрямую зависящие от объемов ваших продаж). Однако, став отличным продавцом, от карьерного роста, соответствующего квалификации, указанной в вашем дипломе, вам скорее всего придется отказаться.

- Если вы мечтаете сделать карьеру, не бойтесь начинать с нуля. Собственно говоря, ничего другого по иным принципам не строят.

Победителем становится не обязательно тот, кто первым стартует. Дорогу осилит идущий. Очень часто позиция студентов и выпускников вузов такова: «Менее чем за 900 долларов в месяц я работать не буду» или «На такую должность я не пойду». Лучше перевести свое «хочу» в другую плоскость: «Чего я хочу достигнуть через три-пять лет» — и умерить свои запросы, вернее, запланировать их. Ваша главная задача на сегодняшний день — правильно выбрать маршрут, то есть отличить перспективную вакансию от неперспективной. Труд курьера перспективен? А секретаря?

Студентка первого курса вечернего отделения рекламы и PR устроилась на работу курьером в известное иностранное рекламное агентство. Ее зарплата составляла 100 долларов. Девушка проработала весну, лето и осень. Наступили морозы. На своих двоих ей приходилось совершать до восьми поездок в день, причем в разные концы Москвы. Не один раз в минуты отчаяния она хотела бросить неблагоприятную работу. «Ну почему меня не повышают, они же обещали?» — расстраивалась она.

Наступила весна, и работодатель предложил ей должность ассистента. Оказалось, что компания набирала студентов профильных вузов курьерами не в первый раз, но почти все они «доживали» до зимы, а потом увольнялись. Отработав зиму, студентка прошла негласный испытательный срок. Еще через год она заняла вакантную должность медиапланера. Сейчас молодая особа учится на четвертом курсе института и зарабатывает 1000 долларов в месяц. К окончанию вуза ее рыночная стоимость как специалиста вырастет не менее чем на 500 долларов.

Другая история: студентка заочного отделения юридического вуза устроилась на работу в крупную, но не профильную компанию секретарем. А когда в юридическом отделе образовалась вакансия юрисконсульта, девушка предложила свою кандидатуру на рассмотрение. Так как она уже была знакома с коллективом, представляла структуру организации и зарекомендовала себя ответственным сотрудником, при конкурсном отборе фирма отдала предпочтение именно ей, а не опытным кандидатам с улицы.

Одна из самых распространенных причин отказа студентам в вакантных должностях — это обязанность компании согласно трудовому законодательству отпускать их на учебу в период сессии. Конечно, по Трудовому кодексу РФ работодатель должен предоставлять студентам учебный оплачиваемый отпуск. Однако для компании это проблема. Кто будет работать, пока сотрудник находится в учебном отпуске? А если план

гэм оценил ее мотивацию юриста, защищающего интересы компании.

## ЛЮДИ ВСЯКИЕ ВАЖНЫ, ЛЮДИ ВСЯКИЕ НУЖНЫ

Молодые мамы с перерывом в трудовом стаже более востребованы, чем студенты, хотя часто они не догадываются об этом. Во-первых, компании не грозят «незапланированная» беременность и как следствие уход новой сотрудницы в декретный отпуск, который нужно оплачивать. Во-вторых, молодые мамы в отличие от студентов и выпускников вузов не претендуют сразу на высокую зарплату и должность. В-третьих, родившая женщина, засидевшаяся дома, обычно имеет более высокую мотивацию к работе как таковой, чем неоперившийся студент.

Также в почете юноши, прошедшие воинскую службу. Самая распространенная позиция работодателей: мужчина, отслуживший в армии, не расхлябан, более ответствен и эмоционально зрел. При отборе персонала на вакантную должность при прочих равных параметрах компании отдадут предпочтение кандидату после армии, чем находящемуся «в бегах». Кроме того, последние — это дополнительная головная боль для кадровика: как оформить его на работу, нужно ли вкладываться и обучать нового сотрудника, если его в любой момент времени могут забрать?

Для людей после тридцати лет начинать карьеру с секретаря, помощника, ассистента не представляется возможным, так как рыночный возраст этих должностей очень

**>>> Согласно результатам последних исследований наиболее востребованными среди работодателей молодыми специалистами являются менеджеры по продажам и закупкам, по рекламе и в различных областях производства.**

горит? А если сезон? Зачем фирме впрягаться в расходы и оплачивать три отпуска в год (два учебных и один основной)? Обычно такие вопросы наниматели решают, попросту отказывая студентам в приеме на работу. Выпускница юридического института, несмотря на правовое образование, в период сессии все-таки появлялась на работе, когда это было необходимо. В результате работодатель по заслу-

молодой. Специалист, которому необходим помощник или ассистент, вприори предполагает, что новый сотрудник будет не старше его. Потому людям, которые в более зрелом возрасте хотят сменить свою профессию, больше подойдут такие вакансии, как оператор ПК, телефона, call-центра. Очень хорошим вариантом развития карьеры является работа в агентстве недви-



жимости или в кадровом агентстве. И те и другие охотно берут людей без аналогичного опыта работы и обучают. Главное для компании — блеск в глазах у таких кандидатов, наличие культурного «слоя», работоспособность и желание развиваться. Кроме того, служба в кадровом агентстве — это дополнительная возможность изучить рынок труда и сориентироваться.

### ПО ОДЕЖКЕ ПРОТЯГИВАЙ НОЖКИ

Определенные личные качества становятся основной характеристикой идеального кандидата, а опыт работы — второстепенной, если фирма обучает новых сотрудников без опыта работы, и с точностью до наоборот, если она предпочитает брать готовых специалистов. И в том и в другом случае половозрастные показатели являются дополнительными пожеланиями к кандидатам для адекватного работодателя. В зависимости от наполнения должности работодатели предпочитают такие личные качества, как исполнительность, обучаемость, неконфликтность, стрессоустойчивость, ответственность, энергичность.

«Только мужчина, строго 25–35 лет» — если вы не вписываетесь в эти требования, не расстраивайтесь. Не уподобляйтесь даме, которая позвонила в компанию и спросила: «Так вам нужен мужчина брачного возраста или грамотный специалист?» Далеко не во всех компаниях существует идеальная кадровая политика, радуйтесь, что судьба информирует вас о том, куда вам не нужно идти работать.

Не стоит писать в своем резюме, что вы неконфликтны, если работодатель указывает обязательное наличие данного качества в своих требованиях, а вы заводитесь вполоборота. Во-первых, все тайное рано или поздно становится явным, и, если вы прирожденный актер, вам придется разыгрывать неуютную и несвойственную вам роль ежедневно. Во-вторых, опытный рекрутер без проблем вас вычислит. Служебная этика не позволит ему открыто перечислить причины отказа в приеме на работу конфликтным кандидатам в целях избежания самого конфликта, поэтому он пообщается перезвонить и пропадет раз и навсегда. В-третьих, если работодатель указывает в тексте объявления о вакансии такое качество, как неконфликтность, то из этого, как правило, следует, что ваш потенциальный начальник склочник или большинство людей, с которыми вам придется активно взаимодействовать, хамы. Нужно ли доказывать себе и другим свое мастерство актера только лишь для того, чтобы по собственной инициативе попасть в самые неблагоприятные для вашего характера климатические условия?

### ВСЕ СРЕДСТВА ХОРОШИ

После того как вы определились с маршрутом, сгоряча не отклоняйте выпадающие из ваших планов вакансии — возьмите время подумать, может быть, это тот путь, который вы просто не учли. Существует несколько вариантов поиска работы.

- **Пассивный.** Вы размещаете свое резюме на специализированных сайтах или в СМИ и ждете откликов от компаний. Обращаться в службу занятости эффективно, если вы желаете подработать или согласны на небольшую зарплату.

- **Активный.** Вы систематически просматриваете новые вакансии, отправляете на них резюме и обязательно звоните, если в тексте объявления о вакансии указан контактный номер телефона. Вы «услышите» фирму, а она узнает о вас, что поможет быстрее сориентироваться и той и другой стороне. Кроме того, на перспективные вакансии претендуете не только вы, но и еще около ста конкурентов, и может случиться так, что до рассмотрения именно вашего резюме дело не дойдет. Другой важный момент: в некоторых фирмах настройки почтовой

программы сделаны таким образом, что письма, отправленные с бесплатных почтовых адресов, автоматически попадают в папку «Спам», а резюме во вложенном файле не принимают. Потому дублируйте свое резюме и в формате письма, и во вложенном файле или отправляйте его со специализированных сайтов, в которых уже есть готовая форма резюме.

- **Массовый.** Вы рассылаете свое резюме в кадровые агентства, предоставляющие бесплатные услуги соискателям. Хотя вероятность, что заинтересуются именно вашей кандидатурой, невелика, все же испытать удачу можно. Сообщите своим знакомым, что вы ищите работу. Возможно, они порекомендуют вас.

- **Целевой.** Вы собираете информацию о тех компаниях, в которых вы хотели бы работать, и обосновываете свою заинтересованность работать именно у них. Так, выпускница профильного вуза предложила свою кандидатуру на должность дизайнера одному известному дизайн-бюро. Компания сообщила ей, что, во-первых, такой вакансии у них сейчас нет, а во-вторых, они берут кандидатов только с опытом аналогичной работы. Через две недели девушка направила свое резюме с подробной информацией о том, почему она заинтересована работать именно у них и что именно она может предложить компании в качестве опыта и знаний. Спустя 14 дней она снова напомнила о себе, сообщив о том, что готова начинать с любой должности. А еще через две недели в компании образовалась вакансия дизайнера, и менеджер по персоналу лично порекомендовал ее кандидатуру начальнику отдела: «У меня есть кандидат, занимающий активную жизненную позицию, имеющий сильную мотивацию работать у нас, согласный на небольшую оплату труда. Рассмотрите ее кандидатуру, и в случае вашего положительного решения мы можем оформить ее временно помощницей или секретарем, а в случае успешного прохождения ею испытательного срока перевести на должность дизайнера». Вот уже третий год бывшая выпускница трудится в выбранной компании. В настоящее время руководство решает вопрос о ее повышении — переводе на должность заместителя начальника отдела.