

Поиск работы в 50 лет: руководство для специалиста высокой квалификации



Alexei Cherenkov, 2017

Поиск работы в 50 лет: руководство для специалиста высокой квалификации

Алексей Черенков

2017

Версия 2.2

Авторские права на данный текст принадлежат Алексею Черенкову. Тем не менее, он может свободно распространяться в виде PDF документа без внесения каких-либо изменений. Часть книги была опубликована в нескольких статьях в сети LinkedIn. Если читатель хочет о чем-то поспорить, это можно сделать в комментариях к соответствующим статьям, либо написать напрямую в этой социальной сети (www.linkedin.com/in/alexeicherenkov).

Если вы считаете, что автор не зря потратил свои силы, и книга оказалась полезной для вас, оплатите, пожалуйста, его труд через [Яндекс-кошелёк по этой ссылке: https://money.yandex.ru/to/410011971068638](https://money.yandex.ru/to/410011971068638).

Рисунок на обложке: Albrecht Dürer: f.55v d.2, Fighting old man ("Landsknecht") with halberd, 1515, Prayer Book of Maximilian I. (Gebetbuch Maximilian I.) Munich part, P55v, old facsimile, detail, originally violet ink drawing, Copyright: Public Domain

Содержание

Поиск работы – что может быть более персонально	6
Все заводят трактор	8
Общая ситуация на рынке труда в русскоговорящих странах	8
Почему оно так на рынке труда	10
Процесс найма сотрудников сломан	12
Что ожидают компании от процесса поиска сотрудников	12
Потребность выполнения работ, описание роли	12
Создание вакансии и ее реклама	13
Рассмотрение откликов и первичное интервью	14
Интервью с хайринг менеджером	15
Тестирование	15
Другие интервью	16
Job offer, контракт	16
Как реально (не) работает процесс поиска сотрудников	16
Не работает нигде	17
Рекрутинговые компании и рекрутеры	18
Базы данных резюме	18
Talent pool	18
Индустрии, профессиональный опыт	19
Названия должностей	19
Уровень вакансии и отношение рекрутеров	20
Требования к кандидатам	20
Да разве это проблема, найти работу?	22
Data Scientist – кто он?	22
Мой трудный поиск	23
Системный подход к поиску работы	25
Навыки маркетёра и продавца при поиске работы	25
Маркетинговое исследование	25
Каков общий спрос на рынке труда? Каков объем рынка в штуках?	25
Каково предложение на рынке?	26
Кто конкретно требуется? Как называются те люди, которые востребованы?	26
Кто ваш покупатель? Где его искать?	27
Product, Place, Promotion, Price	27
Product - Продукт	28
Promotion - Продвижение	28
Place - Место сбыта	28
Price - Цена	29
Воронка продаж	29
В какой стране искать	33

Количество вакансий	35
Консолидаторы	36
Регистрация и профиль	37
Когда имеет смысл откликаться на вакансию	38
Ваше резюме	40
Улучшатели резюме	41
Как улучшить моё / твоё резюме?	41
Лучше выглядеть дураком	42
Краткость - сестра таланта	43
Читайте между строк	43
Сопроводительное письмо	43
Что пишут в сопроводительном письме?	44
Самый короткий вариант	44
Если вам охота заморочиться - 1	44
Если вам хочется заморочиться - 2	46
Реакция работодателей	46
Как обмануть робота	47
Не отчаивайтесь	48
Разговор с рекрутером	49
Агентства и работодатели	50
Позиционируйте себя	51
На что смотрит рекрутер	51
Разговор с руководителем	52
Знание языка	53
Визовая поддержка	53
Blue Card	54
Искать работу на месте	55
Телефонный номер	56
Скорость коммуникаций	57
Социальные сети	57
Профили в соцсетях	57
LinkedIn и Xing	57
Facebook	58
Социальные сети как место продаж	58
Перед интервью	59
Умение разговаривать с европейцами	59
Продажи, самопрезентация	60
Российский технический вуз - ваше главное преимущество	61
Уверенность в своих силах	61
Не отчаивайтесь	61
Работа найдена. Что дальше?	62

Контракт	62
Получение визы	63
Подготовка документов для визы	63
Жилье	63
Перевозка вещей	63
На новом месте	64

Поиск работы – что может быть более персонально

Каждый человек неповторим. Путь его развития начинается с детских лет: школа, университет, первая работа, повышение квалификации, вторая работа, дополнительные курсы, интересные навыки, полезные знания и знакомства...

Индивидуальность и ценность человека как квалифицированного работника определяется историей его жизни.

У некоторых людей смена работы происходит легко: реорганизация компании, повышение в должности, приглашение бывшего коллеги, наконец, естественное решение открыть собственный бизнес. Для других это сложнее: наступает момент, когда работник покидает компанию “в никуда” или готов ее покинуть. По собственному желанию, по соглашению сторон, это не важно. Важно, что он оказывается на рынке труда, и вынужден искать себе новое применение.

Этот текст – переосмысление моего личного опыта, как человека из России, ищущего свое место в новом мире, причем в достаточно зрелом возрасте.

В конце 2014 года в IBM случилась очередная глобальная трансформация, в результате которой мою позицию ликвидировали, передали на аутсорсинг в Румынию. Попытки найти работу внутри компании не увенчались успехом - слишком узкая квалификация. 2014 год - это время стагнации экономики, и мой опыт в России никому не нужен: никто не планирует развивать свой бизнес и переводить маркетинг на data driven рельсы ([управляемый данными маркетинг](#)). Я был готов к дауншифтингу в работе, но не готов к понижению зарплаты (которая в IBM и так меньше рыночной). Кроме того, меня пугали последующие годы в России с экономикой и социальной средой, которые пришли в полный упадок, и нет надежд на изменения к лучшему. Возраст 50 лет. К такому возрасту *успешные люди* накопили достаточно, чтобы купить себе дом в Испании и обеспечить старость. Я - нет. Квартира, дача, машина - все есть, но условия жизни в стране годятся только для выживания, а не для жизни.

Все это стимулировало меня к началу поиска работы за рубежом. К сожалению, у меня нет родственников, которые могли бы меня приютить, и нет национальности, которая позволила бы легко эмигрировать. К счастью, я был готов бросить все нажитое за полвека жизни, лишь бы подальше от этой безысходности.

В книге я постарался дать ответы на множество вопросов, которые возникают у людей, ищущих свое новое рабочее место. Сразу отмечу, что у многих этот опыт оказывается гораздо короче, но, тем не менее, я попытался дать отчасти структурированный подход.

Книга состоит из двух частей: в первой части я пытаюсь обобщить препятствия, которые наблюдаются при поиске работы (думаю, многое из этого вы сами наблюдали), а во второй части даю рекомендации по преодолению этих препятствий. Вторая часть полностью основана на личном опыте, поэтому, например, я не даю стандартных рекомендаций по составлению резюме, которые вы легко науглите сами. Несмотря на длительный поиск, я все-таки нашел свою “работу мечты”, и поэтому, уверен, приводимые рекомендации имеют практический смысл.

Автор выражает признательность Михаилу Колмановичу и Евгению Казакову, которые взяли на себя труд ознакомиться с черновиком и дали ряд полезных рекомендаций.

Все заводят трактор

В русскоязычном интернете есть такой мем “заводить трактор”. Это в основном про программистов, которые задумываются о том, чтобы медленно, но верно переместиться через границу в поисках работы. Кем-то движет “жажда наживы”, кому-то не нравится сибирский климат. Но, как правило, осевшие за границей люди получают более спокойную и предсказуемую жизнь, и на этом успокаиваются.



(источник иллюстрации: <http://pigpetr.ru/>)

Общая ситуация на рынке труда в русскоговорящих странах

К 2010-му году Россия подошла с медленно дряхлеющей экономикой.

Украина оказалась вообще не способна развивать свою страну. Несмотря на революционное преобразование политической власти, надеждам на быстрые изменения в уровне жизни не удалось сбыться.

Казахстан – с централизованной экономикой, пытающийся на самом высоком уровне выступить в роли агента бизнеса. Но, как всегда в управляемой государством экономике, реального развития не происходит.

Уже в начале 2010-х было очевидно, что сотрудники «продвинутых» профессий не будут востребованы. Несмотря на государственные программы стимулирования цифровой экономики, это пустое сотрясание воздуха, которое используется лишь коррупционерами.

Прежде чем мы двинемся дальше и будем искать себе место за границей, я бы хотел провести параллель. Представьте себя на месте руководителя московской компании, москвича в третьем поколении. К Вам приходит, среди прочих, резюме выпускника московского университета, но он сам родом из Афганистана.

Отличные оценки в дипломе, есть даже опыт работы и отклики предыдущих (афганских) работодателей. Но впечатление портит необходимость получения разрешения на работу, и пара грамматических ошибок в резюме (мы закрываем глаза на 25 ошибок в резюме от Васи Пупкина из Твери). Так вот, реакция на ваше резюме, отправленное в европейскую компанию, абсолютно такая же. Не забывайте ставить себя на место потенциального работодателя. Несмотря на то, что в традициях Европы все люди равны, некоторые из них всё же равнее.

Почему оно так на рынке труда

Что же мешает быстро и эффективно найти работу? Давайте начнем с общего обзора, и продолжим конкретными проблемами, возникающими в процессе поиска.

В середине прошлого века, в период ускорения научно-технического прогресса и роста производительности труда, ведущие экономисты (например, Кейнс) прогнозировали наступление эпохи, в которую требуется гораздо меньше человеческих усилий для удовлетворения своих потребностей. Ученые считали, что постепенно произойдет уменьшение продолжительности трудовой недели, ведь нет необходимости производить так много продукции. Люди смогут посвящать больше времени творчеству и развлечениям.

Да, это произошло, но в другой форме. Суммарная продолжительность занятости в неделю уменьшилась в расчете на одного трудоспособного гражданина. Но, что парадоксально, при этом не изменилась длительность трудовой недели!

Случилось вот что: для все возрастающей доли населения просто нет рабочих мест. Тот, кто имеет работу, пытается доказать свою необходимость, 40 часов находясь на рабочем месте и что-то делая. Суммарное количество рабочих часов остается прежним. При этом они совокупно производят не намного больше продукции, ведь ее, по сути, уже избыток. Незанятые в экономике люди отнюдь не развлекаются, и не занимаются творчеством. Они скорее фрустрируют и оттачивают навыки нарциссизма и самопродажи. Собственно, этому и был посвящен предыдущий раздел. На работу устроиться все сложнее, и для трудоустройства требуются специальные навыки, которые для выполнения самой работы не имеют смысла.

Второй стороной этого парадокса оказывается тот факт, что компаниям нет необходимости нанимать высококвалифицированных сотрудников. Такие сотрудники требуют большие зарплаты, производя еще больше продукции, которая, по сути, не востребована экономикой. С точки зрения глобального работодателя выгоднее нанять выпускника вуза с низкой оплатой труда, ведь его навыков оказывается достаточно в условиях технологического прогресса и

отлаженных бизнес-процессов. Время, проводимое на работе сотрудниками средней квалификации, в значительной части посвящено интригам, призванным закрепить текущее штатное расписание, оставить за собой незначительный, но "ключевой" участок работ - всё с целью сохранения своего рабочего места, и только.

Это происходит в развитых странах, а что у нас, в России? По сути, то же самое. Значительная доля производства принадлежит государству. В таких компаниях не приветствуется высокая производительность труда. В госорганах - тем более - царство посредственностей. Поскольку на происходящие наложены общие проблемы экономики, востребованными оказываются только продавцы (продающие никому не нужные излишки продукции) и эйчары по подбору продавцов (поскольку продавцы не выполняют таргеты, и ротация слишком велика).



(источник фотографии: <http://womee.ru>)

Так мы приходим к наблюдаемому росту свободных специалистов, которые оказались лишними в экономике. И это, вопреки ожиданиям, не мигранты, и не малообразованные люди. Конечно, не занятые высококвалифицированные профессионалы пребывают в растерянности: *Как же так? Я, крутой парень, оказался никому не нужен со всеми своими навыками. Приглашают только на начальные должности, с низкой зарплатой! Да они ничего не понимают! Меня уже в сотый раз отклоняют с диагнозом overqualified.*

Особо неприятно, конечно, что сами же профессионалы и выкопали себе эту яму, постоянно совершенствуя технологии и бизнес-процессы. Конечно, когда рынок находится в фазе роста, рабочие места находятся для всех, и профессионалы особо востребованы: они имеют опыт и могут его применить для наладки **новых** бизнес-процессов. Потому что опыт, который нарабатывается годами (по сути, это память о своих и чужих ошибках, и на уровне рефлексов - желание их избежать), ценен именно для бизнеса, и обычно он непригоден в семье или на огороде. А когда рынок падает, то место остается только для тех, кому повезло.

Процесс найма сотрудников сломан

Сам бизнес-процесс найма новых сотрудников в компании устарел и перестал работать. Компании ожидают, что он функционирует так:

Что ожидают компании от процесса поиска сотрудников

В целом, процедура хайринга (hiring, поиска и найма сотрудников) унифицирована по всему миру. Вероятно, мы пришли к такой унификации, так как этот процесс наиболее адекватно отвечает ситуации текущего индустриального уклада экономики (Индустрия 3.0).

Этот процесс можно разбить на несколько стандартных этапов.

Потребность выполнения работ, описание роли

У одного из менеджеров компании возникает потребность в расширении штата, либо в замене сотрудника. В новых условиях ведения бизнеса достаточно частой оказывается ситуация отсутствия специалиста какого-то профиля. Например, никогда не было специалиста по интернет рекламе, и его не так просто вырастить внутри компании, по крайней мере, это не так быстро, как нанять готового сотрудника. В любом случае, менеджер (hiring manager, тот, который впоследствии станет руководителем нового сотрудника) утверждает с руководством компании бюджет, но, как правило, предполагает, что новый сотрудник возьмет на себя достаточно много работы. Не побоюсь предположить, что этот планируемый объем работы примерно в два раза превосходит

возможности среднего человека, работающего на аналогичной позиции. Такой запас делается по нескольким причинам:

- Компания развивается, и необходимы новые компетенции, ранее не представленные в компании.
- Конкуренты развивают свой бизнес в направлениях, на которые ранее компания не обращала внимание.
- Зарплатные ожидания кандидатов, как правило, выше, чем традиционный бюджет (отстающий на несколько лет).
- Более высокие зарплаты сотрудников повышают ценность менеджера.
- Получить разрешение руководства на такую ставку легче.

Достаточно сложно сформулировать требуемые компетенции кандидата, не очень понятно, какие из них реально потребуются, а кроме того, менеджер потому и нанимает сотрудника, что сам не разбирается в данной деятельности на 100% - ему нужен специалист.

В бóльшей степени по последней причине, менеджер описывает роль нового сотрудника, зачастую делая множественный копи-паст аналогичных вакансий. Таким образом, формируется описание идеального кандидата.

Создание вакансии и ее реклама

На этом этапе менеджер, как правило, передает задание в HR отдел. Сотрудник этого отдела «причесывает» описание, приводит его в соответствие с корпоративными требованиями, и передает в агентство, либо внутреннему рекрутеру (сорсеру - sourcer, ресёрчеру - researcher, телент аквизитору - talent acquirer, хедхантеру - head hunter, – как ни назови).

Эта вакансия размещается в системе оповещения потенциальных соискателей. Надо развеять популярное заблуждение о том, что не все вакансии располагают в открытом доступе. Вообще, в большинстве стран есть законы, которые запрещают компаниям осуществлять найм без оповещения рынка о своих намерениях - то есть, хотя бы на сайте компании.

Далее рекрутер в течение довольно длительного срока ничего не делает по данной вакансии, лишь ждет окончания установленного срока. Отклики соискателей (application) автоматически попадают в Applicant Tracking System (той

или иной степени сложности), и ранжируются по количеству совпадающих ключевых слов.

Здесь необходимо отметить, что срок ожидания для вакансий связан с несколькими факторами:

- Бюджет может быть выделен начиная со следующего квартала.
- Рекрутер может быть загружен другими, более важными вакансиями.
- Сотрудник, которого предстоит заменить, уйдет только через несколько месяцев.
- Законы этой страны организованы таким образом, что обычно найм происходит с первого числа следующего квартала.

Таким образом, некоторые вакансии могут быть открытыми по 3-4 месяца, и рекрутер начнёт работу с откликами только лишь ближе к окончанию этого срока. Я это вижу из своего опыта, некоторые из моих откликов открывали (именно, первый раз просматривали) через 3 месяца после отклика. Рекордсменом было открытие резюме в конце ноября, причем отправлено оно было в январе.

Существенным моментом на этапе сбора откликов является априорное предположение всей системы рекрутинга о бесконечности трудовых резервов. Компания-работодатель предполагает, что **всегда** существуют по крайней мере три человека, которые удовлетворяют **всем** требованиям описанной вакансии, и которые при этом активно ищут работу. Очевидно, что на самом деле это не так. Случается, что компании это понимают и для поиска на некоторые из позиций нанимают агентов-хедхантеров, задача которых состоит в поиске работающих на аналогичной должности и переманивании их в свою компанию.

Рассмотрение откликов и первичное интервью

Самая важная задача рекрутера – отделить топ 10 резюме от остальных. Всем остальным отправляется ни к чему не обязывающий стандартный ответ – отказ. Необходимо отметить, что если описание вакансии составлено слишком привлекательно, а требуемые навыки описаны слишком невнятно, рекрутер рискует получить несколько тысяч откликов. Таким образом, практически все тысячи откликнувшихся получают отказ. Это не означает, что они хуже, просто их отклики не попали в первый десяток понравившихся рекрутеру.

Обычно приблизительно десять отобранных кандидатов фильтруются рекрутером в процессе первичного интервью. Как правило, это интервью ни о чем. Задача рекрутера - убедиться в том, что кандидат адекватен, понимает вопросы, способен разговаривать, может объяснить причины своего поведения, не является социофобом. Иначе говоря, этот кандидат может быть передан для интервью хайринг менеджеру. С рекрутером рекомендуется в меру пошутить, быть открытым и отвечать на все вопросы без запинки.

Интервью с хайринг менеджером

Хайринг менеджер (hiring manager) - это руководитель той группы, куда осуществляется набор. Фактически, это ваш будущий прямой начальник. Он лучше всего понимает задачу, и он будет оценивать вас с профессиональной точки зрения. Кроме того, для него важно и ваше поведение, потому что он должен понять насколько хорошо вы впишетесь в культуру команды и компании.

Хайринг менеджер в некоторой степени доверяет рекрутеру, то есть оценка рекрутера важна для него. Если он в целом уверен в вашей кандидатуре (скажем, на 75%), то он может дать вам тестовое задание, и, довольно часто, организовать интервью со своим руководителем (чтобы разделить ответственность).

Тестирование

Тестовое задание зависит от профессии. Есть совершенно безумные задания, например, для маркетинг директора в России очень популярным является задание разработки маркетинговой стратегии компании на 10 лет. Очевидно, полностью провальное задание, если кандидат не знаком лично с директором компании и не знает, какие слова тот хочет услышать.

Тестирование является практически неизбежным для ИТ-должностей. В некоторых ситуациях оно также не к месту (например, я получал задание сделать рекомендательную функцию для сайта на основе журнала логов, хотя претендовал на позицию Chief Data Scientist, которая не предполагает собственно программирования).

Хорошие компании не дают сложных тестовых заданий. Чаще всего, руководитель хочет убедиться, что человек умеет размышлять и искать решение. На позиции

программистов, например, могут проверять знание конструкций языка, и некоторых базовых API.

Другие интервью

Будьте готовы к тому, что вам придется проходить еще ряд интервью.

Руководитель департамента, сотрудники отдела, руководители других департаментов, и, наконец, HR-менеджер также могут захотеть поговорить с вами.

В моей копилке опыта есть попытка устроиться в Пятерочку в Москве: 8 интервью с различными группами, которые растянулись на 7 месяцев, и, в конечном счёте, не привели ни к чему (в том числе, не было и отказа).

Job offer, контракт

По итогам консенсусного решения всех участников процесса интервью, выбирается наилучший кандидат, и рекрутер присылает ему в виде простого емейла job offer, который по своей сути является сокращенным списком предлагаемых компенсаций за работу на должности, на которую вы откликнулись.

Вы имеете возможность поторгаться насчет зарплаты или иных вопросов (например, релокации), а затем пишете таким же простым письмом: я принимаю оффер, присылайте контракт.

Согласованные компенсации включаются в стандартный текст трудового договора, который высылают вам емейлом, вы подписываете, и также емейлом отправляете назад.

Всё, у вас есть новая работа. **BINGO!**

Как реально (не) работает процесс поиска сотрудников

В предыдущем разделе был описан унифицированный процесс, которого стараются придерживаться все компании и организации. Примерно так он выглядит и в России. Есть, конечно, вариации вроде обмена документами только в бумажном виде, и т.п.

Однако в реальности процесс не работает. Тому есть две причины. Во-первых, сам по себе этот процесс был неким костылём, созданным для сдерживания

кандидатов, а во-вторых, смена системы взаимоотношений людей, и переход к Индустрии 4.0 делает многие элементы данного процесса лишними, либо попросту вредными.

Начнем с вопроса возникновения потребности. В некоторых ситуациях потребность проста и очевидна. Есть сотрудник, он делает вполне определенную работу. Необходимо заменить его аналогичным. Но и в этой ситуации руководитель не всегда может четко сформулировать, что именно делал его сотрудник последние несколько лет. Только после его ухода станет ясно, что он закрывал несколько направлений. С другой стороны, даже известные направления не поддаются суммированию в одну должность. Так, например, я, работая в IBM, закрывал следующие направления:

- Организация потока откликов клиентов к пре-сейл команде, и технологический контроль возможных утечек контактов. Повышение качества откликов. Роль в 26 странах СЕЕ.
- Поддержка маркетинговых кампаний в России и странах СНГ в части реализации тактик и имплементации в системе автоматизации маркетинга.
- Вопросы пополнения и регулярной чистки контактной базы компании (роль в СЕЕ). Вопросы стратегической подготовки контактных данных к новым инициативам корпорации.
- Консультирование по использованию предиктивных моделей поведения когорт, построение моделей, и различная маркетинговая аналитика и дашборды.
- Взаимодействие с телемаркетинговыми вендорами в 10 странах.
Руководство трансформацией бизнес-процессов в этих компаниях.

Попробуйте их сформулировать в виде одной должности.

Не работает нигде

На основе своего опыта могу с уверенностью утверждать, что современная система найма не работает нигде, ни в одной стране. Сам процесс сломан, причем в нескольких местах, и никто не сможет починить его в одночасье, да никто особо и не рвется. Удивительно, что большие рекрутинговые агентства не

заинтересованы в этом, а крупнейшие работодатели, похоже, принимают данную проблему как данность.

Не надо обольщаться, что на Западе всё лучше. Некоторые аспекты даже хуже. Например, жизнь в Европе очень неторопливая, вы можете нервничать и ждать ответа, и получите его через весьма продолжительное время, только потому, что до вашего письма наконец-то дошло дело через два месяца.

Рекрутинговые компании и рекрутеры

К сожалению, они работают на работодателей, поэтому интерес к вашей персоне может быть только сиюминутный.

Агентства и рекрутеры служат только для сопоставления ключевых слов из резюме и описания, и идентификации по телефону, что писал не сумасшедший. Никаких иных целей нет. Кстати, по моим наблюдениям, больше всего рекрутинговых агентств расположено в Великобритании, причем они покрывают своими услугами всю Европу.

Рекрутеры и соискатели находятся по разные стороны баррикад. Только все соискатели - одиночки, и их единственная поддержка - это родственники, которые могут их пожалеть и покормить. А рекрутеры работают в командах, обладают полной поддержкой корпораций, и могут привлекать для борьбы практически неограниченные ресурсы.

Базы данных резюме

Если вы вносите свое резюме в базу данных компании или агентства (консолидатора), в надежде, что кто-то обратит на вас внимание, когда будет искать сотрудников, то это напрасные надежды. Если кто-то и заглянет, то с вами связываться не будет. Вы должны проявлять собственную инициативу.

Также будьте готовы к долговременным последствиям - от некоторых рассылок довольно трудно отписаться, и вы еще в течение года будете продолжать получать приглашения на нерелевантные должности.

Talent pool

Если вы надеетесь попасть в так называемый talent pool (корпоративная база данных кандидатов, эдакий waiting list), отправив резюме без открытой вакансии, или просто порадовавшись такой фразе в автоответе, то вы очень наивны. Никто из рекрутеров никогда не просматривает свои предшествующие контакты. Хотя, казалось бы, это просто азы маркетинга и продаж - привлечение нового клиента в три раза дороже восстановления старого... надо просто это принять.

Индустрии, профессиональный опыт

Будучи маркетером и аналитиком, я не привязан к какой-либо индустрии. Цифры везде одинаковы, и маркетинговые приемы не отличаются разнообразием, особенно сейчас, когда все стремительно унифицируется. Поэтому, безусловно, архаизмом выглядят требования фармацевтических компаний к соискателю в обязательном порядке иметь диплом врача и опыт работы в этой индустрии. Схожие проблемы у многих энергетических, химических, финансовых компаний.

Названия должностей

Интересно также отметить, что сходные названия должностей в разных странах означают разные вещи. Например:

UK	DE, NL, AT	RU	
	Internship Marketing		бесплатный или малооплачиваемый студент. Ничего не умеет.
Marketing Manager		Маркетинг Менеджер	самая низшая должность в маркетинге
Marketing Executive	Marketing Manager		не самая высокая должность, однако, у него в подчинении могут быть 1-2 интернов. Обычно на нем вся работа, потому что только он умеет все делать руками
Marketing Director	Senior marketing manager, marketing lead, head of marketing, teamleiter,		руководитель отдела, в подчинении 2-7 marketing managers
CMO	Marketing Director	Директор по маркетингу	руководитель. Как правило, отвечает за экзекьюшен всего маркетинга в стране

VP of marketing			руководит СМО, Определяет стратегию, часто в нескольких странах.
	VP of marketing		руководит директорами, определяет стратегию, часто в нескольких странах. В природе встречается редко.
		Вице-Президент по Маркетингу	чисто декоративная должность
Senior marketing manager, marketing lead, head of marketing	СМО	Ведущий, главный менеджер по маркетингу	практически не встречается

Уровень вакансии и отношение рекрутеров

Вам кажется, что если вы подали заявку на Вице-Президента по Маркетингу, то можете рассчитывать на какое-то внимание. Ведь вице-президентов не каждый день ищут. Но отношение ко всем людям абсолютно одинаковое - это демократия так работает. Вакансии для профессионалов и должности уровня VP/СхО обрабатываются в компаниях в том же режиме, что и вакансии продавцов и уборщиц. Вы получите такой же отказ, сгенерированный роботом, с адреса do-not-reply.



(источник изображения: <https://biztechfuturist.com/2015/09/21/if-you-dont-want-me-to-reply-do-email-me>)

Требования к кандидатам

В каждом описании вакансии есть два раздела: требования к опыту (experience) и требования к навыкам (skills), последние делятся на hard skills

(программирование, настройка серверов, органическая химия) и soft skills (управление людьми, презентация, коммуникации).

Компании выдвигают заоблачные требования (и в отношении опыта, и в перечислении навыков) к кандидатам, и вакансии после этого висят по полгода. Я не уверен, что люди, удовлетворяющие всем критериям, существуют на свете. По крайней мере, я не встречал. При этом отказы приходят с формулировкой *"у нас очень много откликов, и мы выбрали кандидатов, которые лучше"*. После этого открытая вакансия собирает отклики еще полгода и больше.

Второй момент, на который я хочу обратить внимание: повсеместный максимальный спрос на низкооплачиваемых сотрудников, студентов и аспирантов. Несмотря на требования "Ph.D" для некоторых вакансий, должностные обязанности явно может выполнить старшекурсник.

Да разве это проблема, найти работу?

Кстати, ведь вопрос не так прост. Сформулируем задачу более точно. В моем случае, к 50 годам я подошел с довольно большим багажом знаний и умений. Хотелось найти такую работу, где хотя бы половина этого багажа могла бы быть использована. С другой стороны, в 50 лет уже сложно быть мальчиком для битья, хочется определенной свободы в действиях.

Возраст на самом деле ни при чём. Некоторые люди накапливают достаточно знаний, чтобы чувствовать себя неуютно в заданных рамках, в более раннем возрасте. Так, например, программисты в России и Украине перерастают требования и возможности своих стран к 27-30 годам.

Когда я начал искать новую работу, я решил сконцентрироваться лишь на одном из аспектов своих предыдущих занятий - Data Science. Интересно, что даже в такой довольно узкой области обнаружилось непонимание компаниями ролей сотрудников. Я думаю, в этом разделе подходящее место, чтобы коснуться предполагаемых обязанностей.

Data Scientist – кто он?

В 2016 году много писали про эту профессию, называя ее “самой сексуальной профессией 21 века”, и предупреждая, что в следующие 5 лет в США будут востребованы 180000 новых дата сайнтистов. Приблизительно аналогичное число должно бы быть востребовано и в Европе, однако мой опыт показывает, что Европа в основном справляется за счет внутренних ресурсов, несмотря на то, что университетов, готовящих выпускников по этой дисциплине, крайне мало.

За время моего поиска я откликнулся примерно на 1500 вакансий data scientist. За все это время у меня было около 20 первичных интервью. Я примерно 1200 раз получил письмо с отказом, в котором написано, что компания нашла лучшего работника (при том, что в большинстве случаев мое резюме даже не открывали):

Thank you for your application for the position of Senior Data Scientist at XXX

Unfortunately we concluded that your skills and expertise aren't the best match for this position. We regret to inform you we won't be inviting you for an interview.

I hear you thinking, what a standard reply. Unfortunately I can't deny that. We can't do it any other way because of the amount of applications we've received for this job. However I can assure you that we've reviewed your motivation and CV and made a well-thought-out decision.

Thanks again and we wish you all the best and good luck in finding your perfect job!

Компании, куда я посылал резюме, были абсолютно разными: от неизвестных берлинских стартапов до BMW. Уровни позиций варьировались от Junior до Principal (и Chief). Охваченные страны включают FR, AT, DE, NL, BE, CZ, CH, ES, PT.

В большинстве случаев проблема в неправильном понимании роли Дата Сайнтиста (Data Scientist) в компании и перечня его задач (в равной степени это касается многих других профессий). Зачастую компании привешивают ярлык Data Scientist ко всем современным программистам. Я подозреваю, что эта же интерпретация использовалась, когда исследователи говорили о нехватке 180000 сотрудников в США. Да, я не программист-кодер, и я не могу конкурировать с индусами на этой стезе. Но я работал в области data science примерно 25 лет, и, мне кажется, кое-что знаю в предметной области. Если бы в странах (в тех же США) действительно наблюдалась нехватка сотрудников этой профессии, то, вероятно, я бы имел больше разговоров с рекрутерами, и не получил 1200 отказов от роботов. Надо сказать, что в России с поиском в этой области все еще сложнее. Таких позиций открывается примерно в 100 раз меньше, чем в одной Германии, но российская компания ищет (долго и тщательно) настоящего Единорога (который готов работать на зарплату охранника).

Мой трудный поиск

Когда я начинал свой поиск, я был уверен, что найду работу за пару недель, а за месяц - найду работу своей мечты. Но реальность всё расставила по своим местам. В результате этот трудный поиск длился 20 месяцев, из которых 13 я не работал, жил на накопления и выходной парашют предыдущей работы.

За 20 месяцев поиска работы я откликнулся на почти две тысячи вакансий. При этом я отправлял резюме двух разных типов: на позиции Senior Data Scientist (не

отправлял на те, которые чисто программисты) и Marketing Director или VP of Marketing (с учетом того, что меня интересовали позиции data driven marketing, так что работа, где основная деятельность – PR, мною не рассматривалась). При этом, естественно, я не отправлял резюме на должности, где требуется знание местного языка уровня fluent или excellent. В среднем, получается примерно 4 резюме за день.

Примерно еще 500 резюме были отправлены в Швейцарию, Португалию, Канаду и другие страны.

По итогам, у меня было около 20 разговоров по телефону с рекрутером из компании, 20 разговоров с рекрутерами из агентств и 7 Skype-интервью с хайринг менеджерами (hiring manager).

Накопив весь этот опыт, я делюсь им с вами. Если вы считаете, что мои советы идут вразрез с вашими ощущениями, не судите строго: это лишь мой опыт, и я не претендую на его универсальность.

Особое обращение к рекрутерам. Я прекрасно осознаю, что затронул вашу профессиональную гордость, и вы не согласны практически со всем написанным выше и ниже. Если вы умны, то воспримите мои слова как критику, которая позволит улучшить свою работу.



Системный подход к поиску работы

Вооружившись знанием о том, как происходит поиск сотрудников работодателями, и какие есть препятствия, давайте перейдем к практическим рекомендациям.

Навыки маркетёра и продавца при поиске работы

Если поиск работы затягивается, вы все больше понимаете, что для достижения успеха вам не помешали бы навыки маркетолога и продавца. Ведь поиск работы - это тоже работа. И этот процесс занимает достаточно много времени, и не только потому, что вы постоянно **ждёте**. Вы ждёте появления вакансий. Вы ждёте ответа на ваши письма. Вы ждете принятия решения. 99% времени - это ожидание.

Я тратил каждый день примерно 4 часа на поиск работы, включая субботу и воскресенье, то есть 28 часов в неделю.

Рекрутеры, безусловно, пытаются свою работу переложить на вас. Вы вынуждены приобрести профессию специалиста по поиску работы. Но эта профессия понадобится вам единственный раз в несколько лет.

Давайте вкратце рассмотрим необходимые навыки этой профессии “искатель работы”.

Маркетинговое исследование

Вам необходимо начать поиск с предварительного исследования рынка труда. Есть несколько вопросов, на которые не мешает получить ответ, прежде чем переходить к собственно поисковым запросам.

Каков общий спрос на рынке труда? Каков объем рынка в штуках?

Что происходит с экономикой страны, в которой вы хотите найти работу? Растет или сжимается? Как общее состояние экономики влияет на бизнес-климат? Какие происходят изменения в бизнесе?

Например, я бы не сказал, что экономика Германии в целом быстро растет, тем не менее, германские компании активно модернизируются, выходят на новые рынки

внутри и вне страны, и поэтому рынок труда крайне динамичен (даже если принять во внимание трудовое законодательство страны, которое препятствует этой динамичности). В противоположность этому, рынок России стабилен, но крайне замкнут на самого себя, экспансии на внешние рынки не происходит, нет и активного развития новых технологий. Как результат, в России в основном требуются продавцы и рекрутеры продавцов.

Это первое исследование, которое необходимо сделать, чтобы понимать свои шансы на этом рынке. Выбирайте подходящую страну или меняйте сферу деятельности.

В качестве метрики для сравнения стран могу предложить ту, что использую для [своего мониторинга](#). Зайдите в LinkedIn или Indeed и задайте поисковую строку, выбрав страну. Количество вакансий будет указано в верхней части страницы. Поделите эту цифру на общее население страны. Прodelайте это для всех интересующих вас стран, и вы получите наглядное ранжирование.

Каково предложение на рынке?

Возможно, спрос на вашу профессию в данной стране высок, но велико и предложение. Возвращаясь к Германии: спрос на маркетологов огромен! Но, судя по всему, треть всех молодых специалистов в Германии занимается маркетингом. Несмотря на успехи Германии в инжиниринге, у них как раз не хватает инженеров!

Кто конкретно требуется? Как называются те люди, которые востребованы?

Как чаще всего называется позиция вашей мечты? Если вы хотите работать маркетологом, то, скорее всего, вы будете получать на свой запрос тысячи предложений о работе. Разберитесь, в чем вы сильнее, и попытайтесь сузить критерии поиска. Бывает, что эта должность, особенно в крупных компаниях, называется совсем не так.

Таким образом, вам надо определить все ключевые слова, которые встречаются в описаниях вакансий, отдельно выделить слова, которые вас не интересуют (например, интерн). Используйте ключевые слова не только для поиска: полезно привести названия прошлых должностей вашего резюме в соответствие с

современным наименованием, или даже наименованием внутри конкретной организации (если вы исправляете резюме для конкретной организации).

Кроме того, необходимо отдавать себе отчет в том, что ваш уникальный опыт никому не интересен. Конкретному работодателю необходима лишь та его часть, которая пригодится для будущей работы. Вам-то понятно, что пригодится всё. А менеджеру это вовсе не очевидно. И тем более рекрутеру, он вообще не знает, что там происходит в данном отделе компании, ему важно продать вас менеджеру, а продать он может только следуя своей инструкции.

Таким образом, подумайте, каким образом должен быть подготовлен (завернут в упаковку) продукт, который вы продаете.

Кто ваш покупатель? Где его искать?

Какие компании ищут таких специалистов, как вы? Какой размер бизнеса? В каких регионах они находятся? Вы хотите работать в центральном офисе или в региональном подразделении? Изучите эти вопросы и сделайте изменения в маркетинг миксе (смотрите следующий раздел).

Product, Place, Promotion, Price

Этот традиционный набор компонент маркетинг микса (4-Пи, 4Р, marketing mix) вполне релевантен при поиске работы. Давайте рассмотрим компоненты поподробнее.



Product - Продукт

Продукт - это ваш мозг и ваши руки (пальцы). В чем ваша сила и слабость? Что именно вы продаете? Необходимо четко и точно понимать, что именно вы продвигаете на рынке, охарактеризовать главные возможности продукта (одну-две), и научиться прятать все недостатки (вредные привычки).

Promotion - Продвижение

Ваше продвижение на рынке включает в себя:

- Ваше резюме. Это как буклет, который вы берете в автосалоне - ваше первое знакомство с автомобилем начинается именно с рекламных материалов. Резюме должно быть идеальным с точки зрения текста - грамотность, и литературность. Помните при этом, что краткость - сестра таланта. В качестве упражнения, напишите о себе резюме в виде одного твита, и вставьте этот текст в качестве первого абзаца. На самом деле, рекрутер, скорее всего дальше читать не будет. Обязательно укажите как с вами связаться - емейл и телефон (можно повторить их в футере ваших страниц). Резюме должно быть в формате PDF. Храните его и в формате Word, если ему потребуется, рекрутер вас попросит прислать.
- Ваш образ в социальных сетях. Социальным сетям в моем тексте посвящен отдельный раздел.
- Отрепетируйте начало разговора с рекрутером. Это также ваш промо-материал.
- Если необходимо, подготовьте сопроводительное письмо. Рассматривайте его как листок спецификаций, напечатанный на принтере для конкретного клиента, который вкладывается в цветной буклет (резюме).

Place - Место сбыта

Где вы будете продавать свой продукт? Разумеется, это емейлы рекрутерам или отклики на сайтах по поиску работы, на сайтах рекрутинговых компаний и на сайтах работодателей. Убедитесь в том, что ваш почтовый ящик доступен вам без проблем в вашем смартфоне. Домен и емейл не выглядят странно? Я купил себе домен (для других целей), но он весьма пригодился для поиска работы, потому

что он не привязан к стране, и соответствует области поиска работы - smartanalytics.biz.

Далее вы найдете отдельный раздел о социальных сетях.

Price - Цена

Как обычно в маркетинге, цену определить не так просто. Есть три основных способа:

- Среднерыночная цена. Попробуйте найти независимые отчеты и обзоры, которые дадут вам представление о средней заработной плате подобных вам специалистов. Вам, несомненно, поможет Glassdoor, но там вы не всегда найдете достаточно статистики по вашей узкой специализации. Учтите, что вы вряд ли сможете запрашивать сходу высокую зарплату. Несмотря на то, что вы уникальны, работодатель не знает об этом и он скорее будет склонен относиться к вам как к среднему сотруднику. Помните про параллель с афганцем из начала книги?
- Ваша текущая (предыдущая) зарплата. Все зависит, конечно, от страны, но ваш доход на следующей работе не должен быть ниже вашего текущего. Это может быть прирост в 5% для устойчивой экономики вроде Германии, или 30% в России; этот прирост может достичь 50% в США, если вы сменили работу программиста бэк енда (back end) на должность senior data scientist.
- Можно попытаться вычислить эластичность цены, которая зависит от текущего уровня спроса на таких специалистов как вы, и удовлетворенности этого спроса. Если специалистов на рынке не хватает, то вы можете набивать себе цену. Но, конечно, помните, что местные жители всегда в выигрышной ситуации при прочих равных условиях.

Воронка продаж

Несмотря на то, что вы продаете уникальный продукт, существующий в единственном экземпляре, самого себя, у вас образуется воронка продаж (sales funnel) из потенциальных покупателей.



В общей теории системы продаж воронка служит для наглядного объяснения того, что происходит с потенциальными покупателями. Каждый покупатель проходит определенные стадии, временной интервал между стадиями может сильно варьироваться, он зависит от насыщенности рынка, самого покупателя, активности продавца и других параметров. Но основная суть работы продавца состоит в переводе покупателя с одной стадии на последующую, причем, как правило, проактивно. Иначе говоря, продавец подталкивает покупателя. Вторым важным постулат этой теории состоит в том, что у нас, конечно, не цилиндр, а именно сужающаяся воронка, и на следующий этап всегда переходит лишь некоторая доля покупателей (эта доля называется коэффициентом конверсии). Собственно потенциальные покупатели (в нашем случае, работодатели), попавшие в воронку, называются лидами (lead, или оппортьюнитями - opportunity), и им свойственна температура. Холодные лиды - это те, которые находятся на входе в воронку, на первой стадии, чем они дальше проваливаются, тем горячее становятся.

Ваши “покупатели” начинают попадать в воронку в тот момент, когда вы отправили свои рекламные материалы (резюме) в ответ на рекламу вакансии. Возможно, вы просматриваете по 500 таких реклам каждый день (как это делал я) и отбираете 5-10 из них, ориентируясь на краткое саммари. Затем вы кликаете на каждое описание и внимательно читаете все требования, после чего решаете откликнуться на 3-5 из них.

Теперь необходимо использовать ваши навыки продавца (которых, скорее всего, нет, и о которых вы раньше не задумывались). Ваш отклик на вакансию знаменует собой начало персональных коммуникаций с компанией. К сожалению,

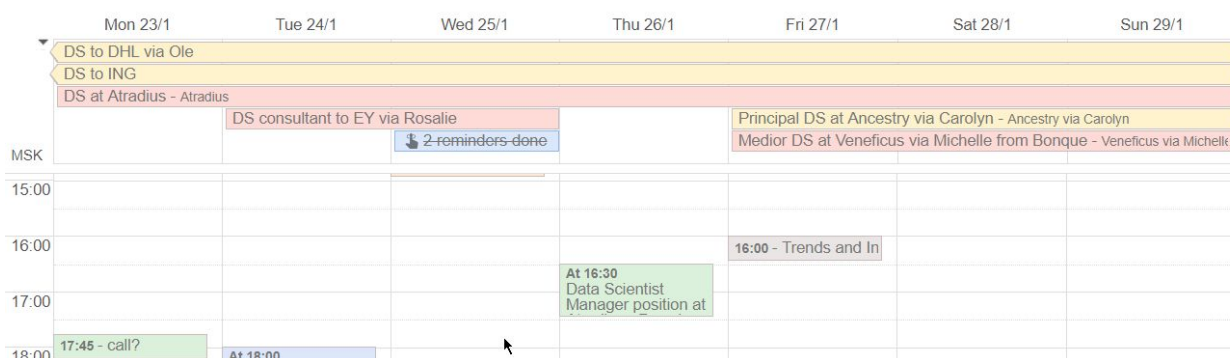
работодатели обычно этого не понимают (либо они понимают это слишком хорошо), и поэтому они выстраивают первую линию обороны в виде веб-сайта, и вторую линию обороны в виде рекрутера. Как правило, вы не можете найти ни имени рекрутера, ни его телефона, ни емейла (исключение - LinkedIn). Рекрутеры прячутся и избегают вас, они посылают вам ответы с почтовых ящиков, на которые невозможно написать, они звонят вам с номеров, которые не определяются. В целом, это то, с чем сталкивается обычный продавец любого товара каждый день. Давайте пробежимся по стадиям продаж.

1. Итак, вы стали продавцом (ох, хотелось бы, чтобы на короткий срок), и вы продаете сами себя. Ваша воронка продаж всегда должна быть наполнена сверху. Постоянно генерируйте новые оппортьюнити и складывайте их в воронку. Как только вы перестанете это делать, у вас получится отложенный провал на последующих этапах воронки. Моя воронка постоянно содержала около 75 лидов на самой своей верхушке.
2. Будьте готовы к тому, что уровень конверсии ко второй стадии воронки составляет около 2%, так что в среднем при наполненности 75 на первой стадии, у вас будет около 1 интервью в неделю. Но это всего лишь первое интервью с рекрутером. Он должен проверить, что ваш телефонный номер указан правильно, и что вы умеете пользоваться телефоном. Если вы прошли этот барьер и лид перешел на следующую стадию, значит ваш маркетинг сработал! Но забудьте о маркетинге, ваш маркетинг микс больше ничего не значит. Вы теперь продавец, и вы счастливый продавец, потому что уровень конверсии на третью стадию составляет около 80%.
3. Итак, третья стадия воронки: интервью с держателем этой вакансии - хайринг менеджером (hiring manager), он же - ваш будущий непосредственный руководитель (first-line manager). Я считаю, что это интервью наиболее сложное, потому что ваш потенциальный руководитель пытается понять насколько успешно он сможет сотрудничать с вами во всех аспектах будущей работы. Он пытается понять ваш характер, и ваш подход к работе, как вы применяете свои навыки к бизнес-проблемам. Какой вы в общении, и насколько легко остальным коллегам будет работать с вами. Уровень конверсии на следующую стадию составляет приблизительно 50%.

4. На этом этапе у вас проходит интервью с техническим специалистом, или, вместо этого, вам предлагают пройти тест. Если вы чувствуете, что тест слишком сложен, или разговор идет тяжело, не переживайте: несмотря на то, что вы дошли почти до конца, это не ваша компания. Это не та команда, где вы хотите работать. По моим оценкам, вероятность перехода на следующую стадию - около 25%.
5. На пятой стадии вы обсуждаете финансовые и юридические вопросы. Здесь обычно не возникает проблем, и на следующую стадию лид переходит с вероятностью 75%.
6. Опа! Вы получили джоб оффер. Теперь дело за вами! Решайтесь.

Простейшее перемножение процентов дает приблизительно 800 - это средний суммарный размер вашей воронки продаж на первой стадии, на входе. Поскольку мы оперировали вероятностями, кому-то повезло, и он миновал все препоны быстрее, а кому-то - нет, и его воронка продаж была гораздо больше. Чем больше вы бросите в топку воронки холодных лидов, тем быстрее вы получите результат на выходе.

Я не вел записей о лидах на первом этапе воронки. На втором этапе, когда их становилось обозримо меньше, я записывал теплые лиды. Для себя я выбрал форму записи в Google-календаре. Когда со мной связывался рекрутер и назначал разговор по телефону, я заводил новое событие в календаре, длительностью в несколько дней, с последним днем - предполагаемым днем получения ответа от рекрутера (то есть перехода на стадию 3). Температура лида, естественно, отмечалась цветом. Если лид переходил на следующую стадию, я просто переставлял дату окончания мероприятия, и менял цвет. Кроме того, внутри самого мероприятия я делал заметки, иногда вставлял туда текст вакансии, чтобы не потерять. На снимке экрана ниже представлен мой календарь на одну из недель.



Ставьте реалистичные даты окончания этих “мероприятий”. Не стесняйтесь спрашивать в конце интервью, когда вы получите фидбек (feedback). Добавляйте к этому сроку пару рабочих дней. Если вы заглянули в календарь и увидели, что сегодня наступает дата окончания мероприятия, смело пишите емейл: что происходит, есть ли еще надежда? Как правило, вам просто ничего не ответят. По своему опыту, всего лишь каждый десятый рекрутер и хайринг менеджер сообщали, что решение принято не в мою пользу. Все остальные оппортьюнити так и остались “подвешенными в воздухе”.

Итак, завершая этот раздел, хочу еще раз отметить: очевидно, что человеку, который ищет техническую роль, все эти маркетинговые и сейлзовые навыки не свойственны. Но, к сожалению, жизнь заставляет думать об этом.

В какой стране искать

Весь мир открыт перед вами! Я, кстати, удивлён этому обстоятельству. Пока еще возможно свободно перемещаться между странами, надо этим пользоваться. Да, необходимо оформление документов, но принципиальных запретов нет.



(просто картинка)

С юридической точки зрения, найти работу гражданину России реалистично в ограниченном ряде стран (имеются в виду страны развитой экономики) – Нидерланды, Германия, Австрия, Польша и Чехия. На любителей - Кипр и Мальта. Условия для работодателей в остальных странах настолько сложные, что они, как правило, берутся оформлять только сотрудников своей компании, которые уже не один год отработали в российском представительстве и доказали свою полезность. Есть ещё Греция, Италия, Португалия и Испания... но там нет работы. Не забывайте и про Эмираты (Дубай) с их огромными зарплатами.

В интернете вы найдете огромное количество обсуждений этой темы. Советую подойти к вопросу с двух точек зрения:

1. Прагматично оцените свои возможности в тех странах, которые вам нравятся.
2. Съездите в турпоездку, арендуйте квартиру через Airbnb (лучше не в центре) и поживите как местный пару недель.

В любом случае, рекомендую поинтересоваться условиями получения визы и условиями жизни в разных странах. Вот некоторые идеи возможных тем для вашего анализа (насколько эти пункты критичны для вас - зависит только от вашей ситуации и целей):

- Германия: наиболее реалистично получение BlueCard. Немецкий язык необходимо выучить до приезда или сразу после. Немцы не любят мигрантов, что уж тут говорить. Уровень жизни - самый высокий в Европе.

- Нидерланды: все обычно въезжают по рабочей визе высококвалифицированного рабочего. Жилье дорогое. Получение ПМЖ не ранее чем через 5 лет. Двойного гражданства нет. Голландский язык практически не нужен.
- Франция: получение постоянной работы затруднено, потому что профсоюзы потом не позволят вас уволить. Надо знать французский.
- Великобритания: получение рабочей визы занимает около 6 месяцев, поэтому никто не будет ее делать для сотрудника не из компании. Язык, очевидно, только английский.
- Австрия: зарплаты низкие, заработать не удастся. Въехать можно по BlueCard. Немецкий желателен, но не обязателен.
- Греция: практически нет работы для высококвалифицированных сотрудников. Вероятно, если вы все же такую работу найдете, она не будет требовать знания греческого языка. Зарплаты низкие.
- Австралия: очень привлекательна для молодежи. Спрос на высокую квалификацию практически отсутствует.

Будьте готовы к тому, что Вы всегда будете на последнем месте, если у рекрутера есть выбор из 3х и более кандидатур. Расстаньтесь со своим имперским мироощущением, вы лишь один из жителей третьего мира.

Количество вакансий

В двух странах, на которых я сконцентрировался (DE и NL), **каждый день** появляется примерно по **10 НОВЫХ вакансий** Data Scientist.

Каждый день появляется примерно по **200-250 НОВЫХ вакансий в маркетинге**. Примерно 150 из них – требуются студенты-практиканты (условно бесплатные). Из оставшихся – примерно 80% - это «маркетинг менеджеры», то есть по факту самые низшие в структуре маркетинга. Однако около десятка новых позиций каждый день интересные. Понятно, что откликаться на них можно только при отличном знании немецкого языка.

Это при том, что в России появляется **1 новый Data Scientist в неделю**, маркетинговые я смотрю только уровня директора - и их примерно 3 новых в

неделю. То есть предложения на рынке по сравнению с Германией (которая в два раза меньше России по населению) просто нет.

Кроме того, некоторые индустрии очень закрытые. Так, если у вас нет опыта работы в фармацевтической индустрии, то вы в нее никогда не попадете. Если у вас нет опыта работы в ритейле, то, скорее всего, вас рассматривать не будут.

Интересно, что в связи с особенностями трудового законодательства, вакансии на рынке появляются неравномерно. Как правило, найм и увольнение происходит в первых числах квартала, поэтому цикличность появления вакансий также квартальная. Больше всего вакансий появляется на рынке в середине второго месяца квартала (14-18 числа), примерно в два раза меньше – в середине остальных двух месяцев.

Консолидаторы

Есть ряд интернет-ресурсов, которые позволяют компаниям размещать свои вакансии, и, кроме того, консолидируют вакансии из всевозможных других источников (с сайтов компаний и рекрутинговых агентств). Рекомендую использовать их все сразу!

- **Glassdoor** – невозможно настроить адекватный запрос, приходит очень много мусора. Однако в нем собрано очень много вакансий. Полезный сервис этой системы - отклики сотрудников о компании.
- **Monster** – вакансий не очень много, но алерты (email alert) можно худо-бедно настроить. К сожалению, в каждой стране свой Монстер, на локальном языке, при этом база резюме общая. Короче, какая-то каша. Возможно, имеет смысл зарегистрироваться в каждой стране с отдельным емейлом.
- **Indeed** – консолидатор из разных источников (в том числе из Glassdoor и Monster), вакансий много. Можно настроить шаблон поиска.
- **Stepstone** - хорошая база резюме по Германии. Если Вы откликнитесь на какую-либо вакансию, то система начинает посылать вам похожие вакансии, и через некоторое время вам начинает приходить по 5-7 рассылок от Stepstone, так что впору запутаться. Он недоступен (точнее,

криво-доступен) даже через frigate. Приходится использовать его через TOR.

- **LinkedIn** – оказался наиболее адекватным консолидатором, который можно настроить наилучшим образом. По крайней мере, у меня получилось. Больше всего подходящих вакансий я нашел именно через LinkedIn. Как я уже говорил выше, рекомендую подготовить в нем свое резюме. Оно импортируется в 90% хайринговых систем (ATS), вам не придется по 100 раз писать один и тот же жизненный путь. Кроме того, pdf, экспортированный из LinkedIn, можно импортировать в оставшиеся 10% систем, и он распознаётся – раскладывается по нужным полям. Однако же сам pdf я не рекомендую использовать как CV. Еще совет: если вы наткнулись на интересную вакансию в LinkedIn, посмотрите на другие, которые указаны справа и снизу от описания – они, как правило, тоже хорошие, только надо обращать внимание на даты публикации. Premium Account ничего вам не даст, не ведитесь.
- **HeadHunter.ru** - самый популярный в России ресурс. На нем практически не бывает зарубежных вакансий (разве что на Кипре). К сожалению, это монополист, поэтому все вынуждены им пользоваться. Но ни один мой отклик на вакансию через ХХ не сработал. За год их было, думаю, 100-150. Однако же два раза меня находили через ХХ. Таким образом, моя рекомендация могла бы быть такой: обновлять резюме раз в неделю, не откликаться на вакансии, и ждать, что кто-то найдет. Не очень впечатляющий подход, так ведь? Тем более, что вам предложат работу в России.

Регистрация и профиль

Хочу отметить, что в разделе вакансий на сайте каждой компании или агентства вам придется завести свой профиль. Придумайте себе пару универсальных имён (на некоторых сайтах именем может быть емейл, на других вам обязательно надо придумать имя - nickname) и один сложный универсальный пароль (большие и маленькие буквы, цифры и спецсимволы), иначе вы запутаетесь во всех этих профилях. Некоторые сайты (их не очень много) позволяют использовать

авторизацию с использованием ваших логинов соцсетей. Осторожнее с этим: если вы ненароком привяжете свой профиль Facebook или Twitter, а там ваш профиль не очень хорош для поиска работы, это может привести к негативным последствиям, но вы об этом даже не узнаете. Про соцсети смотрите отдельный раздел далее.



Самое сложное - запомнить, где вы регистрировались, чтобы удалить свой профиль впоследствии, после устройства на новую работу.

Если вы ищете работу в Германии, то в первую очередь создайте и заполните свой профиль на XING. Если вы ищете работу в любой другой стране (кроме России), создайте профиль на LinkedIn и тщательно заполните его. Практически все рекрутинговые системы позволяют импортировать профили из этих двух соцсетей. Вам практически ничего не придется заполнять при создании нового профиля.

Когда имеет смысл откликаться на вакансию

Кстати, если вакансия вам по-прежнему нравится, несмотря на то, что вы получили отказ (reject) от работы, имеет смысл отправить немного поправленное резюме еще раз. И еще раз. Несколько раз случалось так, что рекрутеры перезванивали после 2-4-го раза; причем они уверены, что видят меня и мое резюме в первый раз. Ну да, вас много, а я одна.



Albrecht Dürer: P.52r d.2, Wine drinking baccus, 1515, Prayer Book of Maximilian I. (Gebetbuch Maximilian I.)

Munich part, P53r, old facsimile, detail, originally violet ink drawing, Copyright: Public Domain

Очень часто кандидат задается вопросом, или, скорее выступает с самооправданием бездействию: А имеет ли смысл откликаться на вакансию, если я не обладаю некоторыми из требуемых навыков? Или если требуется так называемый hands-on (практический) опыт. Я отвечу на этот вопрос так: Не стоит откликаться, если требуется знание местного языка (и вы его не знаете) или необходимо наличие рабочей визы. Все остальные требования, как правило, не жёсткие. И на то есть три причины:

- Во-первых, как уже было написано выше, и менеджер, и тем более рекрутер мало понимают в профессиональной области того сотрудника, кого они ищут. Они могут опираться на ключевые слова, и все.
- Во-вторых, рекрутер знает, как ведется бизнес в его компании, и понимает важность знания языка, но для него никакого значения не имеет ваш профессиональный опыт. Ему важно найти адекватного сотрудника, который впишется в коллектив.
- В-третьих, просмотрев пару десятков резюме и забраковав их, рекрутер осознает, что если он будет искать в ворохе откликов эльфов и единорогов, то закрытие позиции затянется еще на месяц, а ему надо закончить работу по проекту завтра!

Кстати, найденная мною работа была из таких. Я ещё раздумывал, а стоит ли откликаться на вакансию в Департаменте Финансов, если никогда раньше не имел к финансам отношения, и не знаю что и как там устроено.

Ваше резюме

Ваше резюме - это, по сути, единственный инструмент, которым Вы располагаете в момент начала коммуникаций с компанией. Вы поставлены в крайне неравноправные условия:

- Вам дается единственная попытка.
- Вы можете использовать только свое резюме в виде файла, либо заполнить предоставляемый компанией шаблон (я имею в виду, что компания использует что-либо одно в момент получения от вас заявки).
- От вас требуется максимально полное и честное раскрытие всей персональной информации.

С другой стороны, компания, которая ищет кандидатов на должность:

- Может искать их где угодно, в том числе среди своих текущих сотрудников (и вы об этом не знаете).
- Может отказать вам, не открывая вашего отклика и резюме, и вы никогда об этом не узнаете.
- Может отказать вам уже после нескольких интервью, не объясняя реальную причину отказа.
- А может и вернуться к вашей кандидатуре через продолжительное время.
- Никогда не раскроет вам всех особенностей работы в компании, особенностей менеджера, финансового состояния компании, и т.п.

Поэтому, безусловно, качество резюме является краеугольным камнем в поиске работы. Помните, что рекрутер обычно не читает резюме ниже верхней половины первой страницы, но при этом хочет увидеть грамотный текст, со всеми необходимыми ключевыми словами, и с подробной информацией о соискателе. Противоречивые требования к документу, не так ли? В особенности, для кандидата за 50 лет, с огромным опытом работы, у которого перечисление зон

ответственности может не уместиться на одну страницу, не говоря уж о навыках и умениях.

Улучшатели резюме

Да, пока мы не углубились: резюме (resume) и CV я использую как синонимы. Я разницы между ними не вижу.

Некоторые ресурсы (сайты) предлагают бесплатный (а затем и платный) анализ вашего резюме. Вас убеждают в том, что резюме – ключ к искомой должности. Это правда. Отличное резюме помогло бы вам, если бы его читали люди. Я отправил один раз на (бесплатный) просмотр и получил рекомендации, которые я и так знал, но затруднялся применить.

В самом деле, полезно читать время от времени посты типа «5 приемов создания идеального резюме», и регулярно поправлять качество вашего текста. Также можно перечитывать резюме после разговора с рекрутером и менеджером, что-то, возможно, выглядит не совсем так, как было бы полезно для читателей.

Есть еще ряд компаний, которые предлагают найти вам работу (за деньги), научить вас, как правильно искать работу (за деньги), или подписаться на банк эксклюзивных вакансий (за деньги). Я ни разу не встречал людей, кому это помогло бы. Кстати, последний вариант самый смешной: берете название вакансии из их рассылки и гуглите – второй результат выводит вас прямо на сайт работодателя, ведь сейчас никто не нанимает агентства на эксклюзивной основе.

Как улучшить моё / твоё резюме?

Набираясь опыта в ходе поиска работы, я заметил ряд проблем на этом направлении жизнедеятельности человечества. И их последствия выглядят так:

- Компании *срочно* ищут специалистов, **однако** их вакансии висят открытыми по *несколько месяцев*.
- Профессионалы ищут работу *месяцами*, **но никак** не могут даже *попасть на интервью с рекрутером*.

Это, конечно, проблема процесса рекрутинга. Я не знаю, как ее решить в глобальном масштабе, но я подумал, что обе стороны будут в выигрыше, если

потенциальный сотрудник сможет послать в ответ на вакансию *блестящее резюме*, привлекающее рекрутера.

Да, есть проблема с *блестящим резюме*: как соискатель, вы никогда не получаете отклика от рекрутера, и таким образом вы не знаете, что же может заблестеть в вашем резюме. Я тоже не знаю (особенно принимая во внимание, что все резюме отсеиваются роботами на входе). Но я знаю, как сделать резюме привлекательным для вашего потенциального босса, если по случайности рекрутер ему покажет ваши бумаги. Я реализовал это решение в виде веб-сервиса [Improve-My-Resume.Social](https://improve-my-resume.social).

Идея очень простая: ищущий работу условный Артём загружает свое резюме в систему. Остальные участники сообщества могут сделать обзор этого резюме и дать советы Артёму. В свою очередь, Артём тоже вносит свой вклад, делая обзоры чужих резюме. Зачем? Да для того, чтобы заработать монеток и иметь возможность загрузить для проверки обновленную версию для следующей итерации советов.

Если вы хотите принять участие, [присоединяйтесь](#). Я сделал логин через LinkedIn, так что новых паролей не требуется. Выбирайте свой уровень ответственности и профессию (классификация взята с LinkedIn) - и три фактора (включая язык) будут использованы для мэтчинга с вашими коллегами. Помните: на сайте такие же люди, как и Вы. Вы получаете отличную критику и взгляд со стороны, но не доверяйтесь рекомендациям слепо, взвесьте их перед внесением изменений. Сервис бесплатный, ограничений не предусмотрено.

Лучше выглядеть дураком

Серьезно.

- *Oh, your CV is so impressive! Мы даже не можем найти соответствующую вашему опыту должность.*

Я много раз слышал это от эйчаров и хайринг менеджеров в компаниях, где собеседовался. Что делать с головой? Ее невозможно спрятать. Однако постарайтесь её спрятать, на то вам умище и дан. И в действительности, глядя на профили людей в европейском секторе LinkedIn, вы не найдете специалистов,

подобных российским, которые достигли успеха в разных областях и руководили людьми. Но, тем не менее, их берут на работу.

Краткость - сестра таланта

Чем проще ваше резюме, тем лучше. Создается ощущение, что рекрутеры практически не умеют читать.

На самом деле они, конечно, не имеют времени на чтение всех присланных резюме. Поэтому читают примерно верхнюю треть первой страницы. Именно там должны быть все ключевые слова, причем написаны грамотно и стильно, чтобы текст легко читался.

Читайте между строк

Описания многих вакансий являются зачастую набором несвязанных ключевых слов, всех, какие удалось найти в чужих вакансиях. Частое требование к дата сайнтистам самостоятельно решать задачи, работать независимо, означает всего на всего, что компания просто не знает, как занять этого гения, которого они наймут. Имея это в виду, стройте соответствующим образом свое резюме и разговоры с рекрутером и хайринг менеджером.

Сопроводительное письмо

В процессе подачи заявки вы столкнетесь с тем, что некоторые компании требуют не только заполнения формы, присоединения своего резюме, но еще и написание сопроводительного письма. Бывают и такие (крайне редко), которые требуют присоединить сопроводительное письмо и мотивационное письмо. Что это такое и в чем смысл?

Для начала три соображения

1. Не везде требуется сопроводительное письмо. В некоторых компаниях оно опционально. Отправляя его, вы никогда не знаете, будут ли его читать и принимать во внимание.
2. Оно может называться cover letter (сопроводительное письмо) или motivation letter (мотивационное письмо) - поскольку одновременно двух

обычно не бывает, надо полагать, что имеется в виду одно и то же.

Казалось бы мотивационное письмо должно объяснить работодателю, что сподвигло вас подать заявку на эту должность, на самом деле работодатель хочет увидеть то же, что и в сопроводительном письме: как вы сумеете мотивировать рекрутера передать ваше резюме нанимающему руководителю (hiring manager).

3. Чем больше времени вы потратите на написание сопроводительного письма, тем больше вероятность, что вас отвергнут. И тем горше будет получить этот отказ.

Что пишут в сопроводительном письме?

Идея сопроводительного письма состоит в том, что это дополнение к резюме, которое адаптируется под конкретную должность. В теории предполагается, что резюме (или CV) - это ваше жизнеописание, перечень ваших умений, которые вы приобрели в разных организациях. Резюме неизменно, поскольку на каждый момент времени описывает ваш предшествующий накопленный багаж.

Сопроводительное письмо, с другой стороны, - это ваша попытка доказать конкретному работодателю, что вы принесете ему пользу. Таким образом, вы должны готовить отдельное сопроводительное письмо для каждой вакансии. Это в теории. На практике, многие описания вакансий скопированы с других, поэтому часто можно использовать одно сопроводительное письмо много раз.

Не забывайте также о мотивации. Напишите, что компания, где вы хотите работать - самая крутая на свете.

Самый короткий вариант

Напишите в своем сопроводительном письме что-то типа:

Добрый день,

Я - специалист, который успешно решал задачи, подобные стоящим перед вашим предприятием, уже много раз.

Если вам охота заморочиться - 1

Поскольку главная цель сопроводительного письма состоит в преодолении рекрутера (который, вообще говоря, мало понимает в предметной области), самый правильный подход к написанию сопроводительного письма следующий. Вы берете текст вакансии, и переписываете его одно предложение за другим, как бы превращая его в свой навык. Важно при этом сохранять все ключевые слова, чтобы рекрутер мог поставить галочки в своем чеклисте.

Давайте рассмотрим конкретный пример

Вот вакансия, которая висит на HH уже 4 года и еженедельно обновляется - <https://hh.ru/vacancy/6238899>. Вот ее текст:

Компания АйТи, крупный российский системный интегратор (ТОП-20), открывает конкурс на замещение вакансии директора по развитию бизнеса.

Обязанности:

Увеличение объемов бизнеса, развитие каналов продаж (отраслевых, территориальных)

Требования:

Успешный опыт в области продвижения ИТ-решений и услуг на b2b рынки.

Опыт продаж крупных ИТ-проектов обязателен.

Хорошая деловая репутация у клиентов и партнеров ИТ-рынка

А вот текст вашего сопроводительного письма, порожденного из описания вакансии описанным выше методом:

Добрый день,

Я с детства мечтал работать в самом крутом российском интеграторе - компании АйТи! Рассмотрите мою кандидатуру на предлагаемую вакансию. Я - опытный директор по развитию бизнеса, ранее работавший в крупных системных интеграторах (отечественных и зарубежных).

Под моим руководством, команды продавцов увеличили объемы бизнеса до 40% в год. Я управлял сотрудниками, которые расширили отраслевые и территориальные каналы продаж, что позволило наладить устойчивый бизнес компании.

Я работал на B2B рынках ИТ-решений и услуг в течение последних 15 лет. Некоторые проекты были федерального уровня (Платон, автоматизация ПФР, программное обеспечение для карт МИР).

Коллеги и партнеры считают меня надежным бизнесменом с отличной деловой репутацией.

Если вам хочется заморочиться - 2

Если есть время, и если вы надеетесь, что ваше сопроводительное письмо попадет не только к рекрутеру, но и к менеджеру, то имеет смысл выяснить его имя, и посмотреть его следы в интернете. Иногда удастся найти выступления, интервью, презентации или статьи, и понять, какие именно **проблемы интересуют данную компанию**. Соответственно, в сопроводительном письме вы дописываете текст о том, что такого рода проблемы щелкаете как орешки. Если не удастся найти данные о менеджере, то можно попробовать интерполировать общие проблемы компании на тот отдел, куда вы хотите попасть. Это, конечно, сложнее, главным образом по той причине, что у всех компаний, по сути, проблемы и задачи одинаковые.

Ну вот, пожалуй, и всё.

И помните про п.3 выше. Только 20% сопроводительных писем и резюме просматривается рекрутерами. Они бракуют 80% не глядя, поэтому определяйте сами, насколько осмыслены глубокие поиски. Кроме того, и это тоже часто случается, слишком глубокое сопроводительное письмо вызывает вопросы - а не слишком ли этот кандидат идеален? - и отфутболивание с диагнозом *overqualified*.

Реакция работодателей

Повсеместно в западных странах обработка резюме возложена на роботов.

Роботы в течение пары минут отправляют подтверждение того, что резюме получено. Это не означает, что ваше резюме будет в дальнейшем просмотрено рекрутером. Скорее всего, резюме будет автоматически признано негодным.



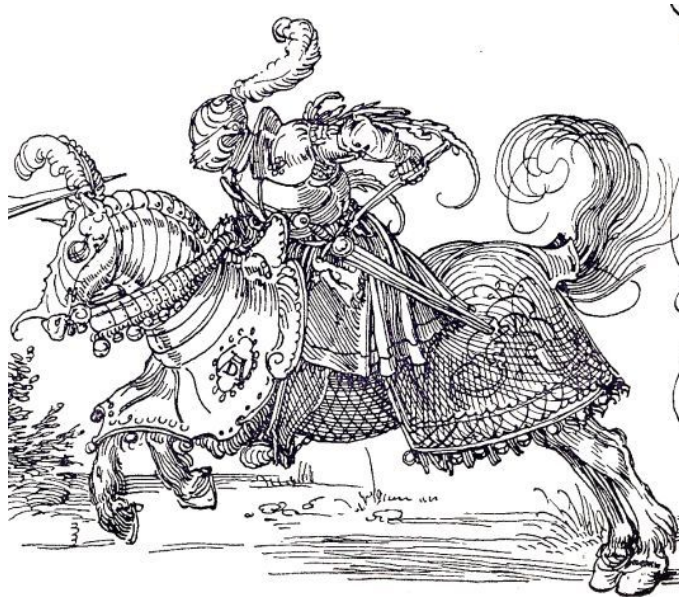
По моим оценкам, примерно 80% резюме живые люди не читают. Этот показатель варьируется от страны к стране. Так, в UK не читают резюме (из РФ) примерно в 90% случаев, в Германии и Нидерландах не читают 70%. По сравнению с Россией, где не читают 99%, Европа выглядит в этом отношении более привлекательно.

В Канаде и США, похоже, поленились настраивать автоматические ответы роботов: автоответов крайне мало. Ваши

резюме там не читают, похоже, в 100% случаев. Как туда пробиться – не знаю. Возможно, только звонить.

Как обмануть робота

Поскольку роботы выступают в этом сражении на стороне противника, дам пару рекомендаций по борьбе с ними.



Albrecht Dürer: f.55v d.3, Fighting Knight on horseback, 1515, Prayer Book of Maximilian I. (Gebetbuch Maximilian I.)
Munich part, P55v, old facsimile, detail, originally violet ink drawing, Copyright: Public Domain

1. Причина автоматического отказа (reject), скорее всего, в том, что какое-то ключевое слово отсутствует в тексте, либо оно было не найдено из-за неприемлемого форматирования документа. В компаниях используют Applicants Tracking Systems, которые включают в себя системы парсинга резюме (CV parsing), автоматически вычлняющие из отправленного вами текста ключевые слова. Поищите в интернете обзор существующих систем, если интересно. Все эти системы несовершенны. Важно учесть, что дополнительная креативность, приносимая вами в оформление резюме, приводит к невозможности понять вас роботу: таблички, текстовые вставки, картинки лучше исключить и заменить непрерывным текстом. Мой совет: найдите 3-4 бесплатных (тестовых) онлайн-системы ATS и исправляйте-загружайте свое резюме до тех пор, пока на выходе вы не будете получать картину, которая описывает вас так, как вам бы хотелось, хотя бы приблизительно. Ключевые слова для поиска: *Resume CV parsing software self test*
2. Копипаст полного текста вакансии внутрь резюме неплохо работает, роботы находят в таком тексте что-то своё, родное и близкое, и пропускают документ к рекрутеру. Также могу посоветовать скопировать текст вакансии, сделать шрифт белым цветом и сконвертировать в PDF. Человек этот текст не обнаружит, а робот его примет и прочтет.

Не отчаивайтесь



После рассмотрения резюме роботом либо человеком, вам приходит отказ. Он звучит примерно так: *«мы впечатлены вашим опытом и вашими навыками, однако мы получили огромное количество откликов, и нашли кандидата, который подходит нам лучше по всем параметрам»*. Чаще всего это ложь – просто ваше резюме не читали, а ответили стандартным шаблоном. В качестве теста я отправлял фейковое резюме, состоящее из 1 записи, без опыта, и одновременно другое, с указанием опыта руководства департаментом маркетинга всего европейского IBM – ответ пришел идентичный. Вакансия, которая “собрала огромное количество откликов” может быть активной ещё несколько месяцев.

Интересно, что при этом **рекрутеры жалуются на недостаток кандидатов** именно моих двух востребованных специализаций. Что с этим делать? Попробуйте отправлять 3-5 несколько отличающихся резюме в качестве отклика на одну вакансию, которая вас заинтересовала сильнее всего (для этого понадобится создать много профилей!), с интервалом 1-2 дня.

Главное - не отчаиваться. Ну, не получилось победить робота в этот раз. В следующий раз, возможно, получится.

Интересно, что как только мне удавалось выйти на разговор с реальным человеком (рекрутером), все сомнения с его стороны рассеивались, и он начинал активно продвигать меня на следующий уровень.

(иллюстрация к разделу: Albrecht Dürer: f.55v d.1, Praying angel, 1515, Prayer Book of Maximilian I. (Gebetbuch Maximilian I.) Munich part, P55v, old facsimile, detail, originally violet ink drawing, Copyright: Public Domain)

Разговор с рекрутером

Это ответственный этап, но подготовка к нему несложная. Надо внимательно три раза перечитать описание вакансии, и говорить только те слова, которые рекрутер ожидает услышать. При этом, безусловно, не надо врать. Надо лишь избегать разговора о тех навыках, которых у вас не хватает.



Albrecht Dürer: f.56v d.2, Dancing couple with mug on man's head, 1515, Prayer Book of Maximilian I. (Gebetbuch Maximilian I.) Munich part, P56v, old facsimile, detail, originally green ink drawing, Copyright: Public Domain

Например, во многих вакансиях Data Scientist важным навыком является hands-on experience with Hadoop and Spark. Очевидно, что таких людей крайне мало (при том, что они должны обладать еще рядом других свойств Data Scientist). Их зачастую называют Единорогами. Я, например, в своей жизни не встречал

промышленно работающий Hadoop, поэтому и опыта работы с ним у меня нет. Однако, я проходил обучение в разных местах, поэтому в разговоре с рекрутером можно говорить: *а, Hadoop, конечно, у меня есть ряд сертификатов по этой технологии. Всё.*

Во время разговора с рекрутером не мямлите, отвечайте точно на вопрос. Если ответ на вопрос может выставить вас в негативном свете, то берите инициативу в свои руки. Как? У вас должны быть несколько заготовок, и вы можете при помощи них увести разговор в сторону. Рекрутеры, между прочим, очень легко на эту уловку поддаются. Например, мне задают вопрос: *“Есть ли у вас опыт работы с big data?”*. Я на него отвечаю примерно так: *“С точки зрения IBM, Big Data - это концепция, которая предполагает 2-3 компоненты из четырех: Volume, Veracity, Velocity, Variability. Мне не приходилось работать с данными, у которых были бы в наличии все четыре компоненты, но, например, в недавнем проекте, который я делал, анализируя отток клиентов, база данных транзакций была размером примерно в 20 миллионов записей, и постоянно прирастала. Я считаю, что это были big data, а как думаете вы?”* Это было длинно, заумно, не ответило на вопрос, но рекрутер переключается на следующую тему. И это работает. Проверено.

Да, и не надейтесь получить внятного ответа от рекрутера о причинах исключения вас из шортлиста. Зачастую он сам не может сформулировать это для себя. Вообще система построена таким образом, что вы и не сможете спросить рекрутера. Даже если вы знаете его емейл, он вам не будет отвечать.

Агентства и работодатели

В большинстве случаев агентства по найму - это аутсорсинг рекрутинговой функции компании-работодателя. Если компания нанимает не очень много персонала, то им нет смысла содержать своего внутреннего рекрутера, либо рекрутера определенной специализации.

Агентства в большей степени ориентированы на поиск по социальным сетям, и с этой целью они содержат списки рассылки потенциальных кандидатов. Рассылка вакансий по таким спискам, как правило, содержит призыв переслать письмо знакомым, которые могли бы быть заинтересованы в вакансии.

Однако же рекрутер помнит о вас только в момент разговора с вами, и практически никогда не вспомнит о конкретно вашем существовании, когда другой клиент поставит ему задачу поиска кандидатов.

Попробуйте сами посылать такому рекрутеру найденные вакансии, возможно, ему не будет лень, он свяжется с работодателем и предложит вас.

Задачи агентства очень похожи на задачи внутреннего рекрутера компании с одним важным отличием: после успешного интервью с вами, агентство заинтересовано в том, чтобы продать вас. Поэтому они с радостью делятся советами о том, как подготовиться к разговору с хайринг менеджером, на что обратить внимание, о чем лучше не говорить, и т.д.

Позиционируйте себя

Я уже писал про это в разделе, посвященном маркетингу, найдите УТП (уникальное торговое предложение) - то, что выделяет вас из общей массы. Какая-то особенность, которая позволит рекрутеру просто вас запомнить. В конце концов, наденьте красную шапочку во время скайп-интервью.



Albrecht Dürer: P.52r d.3, Flute playing pan, 1515, Prayer Book of Maximilian I. (Gebetbuch Maximilian I.) Munich part, P53r, old facsimile, originally violet ink drawing, Copyright: Public Domain

На что смотрит рекрутер

Возраст кандидата, язык и страна происхождения - самые важные моменты, на которые обращают внимание. В Германии немецкий язык требуется в 98%

компаний. Остальные 2% расположены в Берлине - и это стартапы, куда нанимают молодых. В Нидерландах, наоборот, голландский необходим только в мелких компаниях, которые не зарегистрированы в IND, поэтому заведомо визу не дадут (и еще в полугосударственных корпорациях типа KPN, ING).

Разговор с руководителем

У руководителя есть свой идеальный образ сотрудника, которого он хочет видеть. К сожалению, априори мы этот образ знать не можем. В описании вакансии он выглядит искаженным дважды: сначала руководитель как-то словесно попытался объяснить рекрутеру, потом рекрутер втиснул это в шаблон и добавил общих слов из подобных вакансий. Чаще всего в вакансии описан мастер на все руки, в функционал которого предположительно входит все, что делает отдел из 20 человек. В реальности, ищут выпускника университета – простого исполнителя.



Albrecht Dürer: f.56v d.1, A couple hurrying to the dance, 1515, Prayer Book of Maximilian I. (Gebetbuch Maximilian I.) Munich part, P56v, detail, old facsimile, originally green ink drawing, Copyright: Public Domain

Полезной практикой является выяснение у рекрутера имен руководителей, которые будут брать интервью, и почитать о них: кто они, чем занимались раньше, и какие у них интересы сейчас. Бывает, что они публикуют посты на LinkedIn или есть видео их выступлений на конференциях на YouTube. В конце концов, можно прикинуть их мнение по некоторым вопросам на основе лайков. Так вы можете составить примерный сценарий будущего интервью - спрашивать вас будут именно о том, что знакомо конкретному руководителю.

Знание языка

Это, пожалуй, самое главное препятствие при поиске работы.

Знание языка важно, но стоит на четвертом месте в списке приоритетов рекрутера: наличие ключевых слов, гражданство, история работы, язык.

Во всех странах Европы (кроме Белоруссии, Молдавии, Украины) вы не сможете найти работу, если говорите только на родном языке (русском, казахском, украинском, и т.д.). Минимум, который необходим для трудоустройства где бы то ни было, – это английский на уровне advanced. И то, это можно сказать о профессиях, которые не требуют непосредственного общения с клиентами бизнеса (повар, программист, столяр). Если вы ищете работу преподавателя, консультанта, официанта, кондуктора в поезде – необходим местный язык, отличного уровня. Всегда бывают исключения, но надо быть слишком большим счастливчиком. Кстати, остерегайтесь компаний, в которых вместо знания местного языка требуется знание русского.

В Германии практически нет вакансий без знания немецкого языка. В Швейцарии, Бельгии – приветствуется минимум три языка (это плюс к вашему русскому).

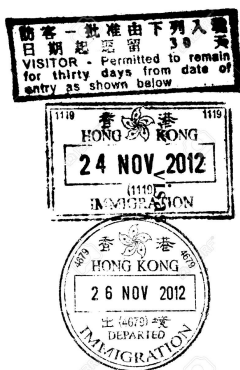
Хотите вы того или нет, во время интервью это выяснится, и скорее всего работодатель решит, что ему неудобно работать с человеком, с которым будет сложно объясняться.

Про адаптацию и язык, я надеюсь, все понимают. Это непросто. Надеяться на то, что местный язык не понадобится - глупо. К счастью, есть экспресс курсы разговорного языка, так что главное - это желание.

Визовая поддержка

Я бы сказал, это главное, что требуется вам, но вовсе не главное для компании.

Для начала, обратите внимание на описание вакансии, заглянув в последний абзац. Я, кстати, все вакансии читал в такой последовательности: заголовок - самый конец - описание работы - описание требований.



Если в конце описания вакансии явно указано, что компания не предоставляет спонсорство для получения визы, то нет никакого смысла откликаться.

Если вы хотите бесплатно практиковаться в английском языке, то откликайтесь независимо от этого, если ваше время вам дорого, то сразу информируйте рекрутера о необходимости рабочей визы.

Есть мнение, что работы не пропускают резюме из других стран (России, Афганистана и т.п.). Вполне может быть. На свой страх и риск попробуйте указать другую страну. Но, когда ваша страна раскроется, не надейтесь, что рекрутер представит вас хайринг менеджеру.

Blue Card

Если рекрутер Вами заинтересовался, будьте готовы объяснить ему процедуру изготовления Blue Card (или иной подходящей визы), с линками на госорганы на местном языке.

Blue Card - это специальная визовая система, работающая во всех странах Евросоюза, для привлечения высококвалифицированных мигрантов. По этой ссылке вы можете ознакомиться с правилами этого типа виз -

http://ec.europa.eu/immigration/bluecard/essential-information-faq_en. Несмотря на то, что все страны ЕС могут выдавать такие визы, практика их выдачи сильно отличается. Наиболее широко практикуют выдачу Blue Card в Германии - до 6000 в год. Также достаточно просто получить Blue Card в Польше. В некоторых других странах, несмотря на то, что процедура и требования универсальны, власти могут затягивать процесс. Для получения Blue Card необходимо 3 условия:

- Диплом о высшем образовании из вуза, который котируется в Европе (а это почти все нормальные российские вузы), либо работа в течение 5 лет по специальности.
- Контракт с работодателем. Работодатель должен быть зарегистрирован в соответствующем министерстве этой страны.
- Гарантированная работодателем зарплата выше определенного уровня. Уровень различается для стран, и год от года понемногу растет - можете

посмотреть на соответствующих сайтах, от 4500 евро в месяц до 5500 (гросс).

Исходя из этих условий, скажем, junior веб-программист на Python на получение Blue Card не сможет рассчитывать: слишком низкая зарплата. Самый мало-мальский Data Scientist - может. Госорганы обещают сделать Blue Card за 2 недели и 140 Евро. Многие работодатели не знают об этой опции - ваша задача рассказать им.

Например, по этому адресу вы можете ознакомиться с процедурой получения Blue Card в Нидерландах:

<https://ind.nl/EN/business/employer/EU-blue-card/submit-application/Pages/default.aspx>. В

соответствии с ней предполагается, что работодатель подает все документы в министерство, а вам необходимо сидеть в своей стране и ждать результата.

Потом все документы выдают в местном посольстве. Таким же образом оформляются и национальные рабочие визы каждой страны.

Существенным отличием Blue Card от национальной рабочей визы является возможность поменять страну работы вместе с работодателем. То есть, в каждой стране ЕС обязаны принимать на работу человека, у которого есть такая карта.

Особенностью Нидерландов является практика выдачи всем специальной визы кёнисмигранта (то есть высококвалифицированного работника). Эта виза даёт возможность работать только в Нидерландах, но позволяет легко менять работодателя. Если вы нашли работу в Нидерландах, то, скорее всего, вы получите именно эту визу, и не сможете получить Blue Card.

Искать работу на месте

Некоторые считают, что на месте найти работу проще. Имеется в виду, что вы приедите в страну, снимите квартиру на длительный срок, купите телефонный номер.

Выезд в страну и поиск там работы в течение пары месяцев не имеет большого смысла, вы только потратите деньги.

Во-первых, это противозаконно.

Во-вторых, вы можете купить местный номер телефона - смотрите следующий раздел. Если вы ищете работу по всей Германии, то доехать что от Москвы, что из Германии до другого города - это все равно возможно только назавтра. Надо также учесть, что ввиду общей медлительности и долговременного планирования, вам встречу меньше чем через неделю не назначат. Кроме того, за месяц работу не удастся найти, у них цикл найма занимает до полугода.

В-третьих, вам все равно придется возвращаться и ждать оформления визы в своей родной стране, как это было написано в разделе выше.

Что имеет смысл, так это договориться о трех-четырех повторных интервью с хайринг менеджерами разных компаний так, чтобы они попали на одну неделю. И вот тогда уже целенаправленно ехать.

Телефонный номер

Я лучше дам альтернативный совет относительно виртуализации вашего присутствия в стране поиска. Есть Skype, который дает возможность завести телефонный номер в любой стране. К сожалению, практически для всех стран происходит проверка адреса - человек, на которого оформляется номер, должен быть зарегистрирован по адресу. Выход тут только один - найти знакомого, который вам даст этот адрес. Если вы будете использовать телефон только для поиска работы, этот ваш знакомый никогда больше не вспомнит о том, что давал свой адрес. Город проживания при этом не важен, рекрутеры, в целом, не разбираются в телефонных кодах городов, да Skype обычно дает выбрать "город". Получив номер, вы либо ставите приложение Skype на свой мобильник, либо настраиваете переадресацию на телефон (можно сделать и так, и так для подстраховки). Теперь вы будете получать звонки рекрутеров на свой телефон по номеру страны, где вы ищете работу. Если вы ищете одновременно в 10 странах, вы можете 10 номеров переадресовывать на свой российский сотовый.

Хочу обратить ваше внимание: в своем резюме указывайте **только один** номер. Два номера в разных странах вводят рекрутера в ступор, и он предпочитает не связываться с такими личностями.

Все это вы делаете, не выходя из своей квартиры. За каждый такой номер вам придется платить по 10 долларов в месяц, готовьте кошелек. Еще полезно

подписаться на бесплатные звонки по Европе. Это, кажется, стоит около 40 долларов в год. По крайней мере, вы можете не задумываясь перезванивать рекрутеру, если он оставил вам голосовое сообщение.

Скорость коммуникаций

Будьте готовы к тому, что рекрутер, написав вам письмо, пропадет на пару недель после вашего ответа. Будьте готовы к тому, что рекрутер, пообещав вам презентовать ваше резюме клиенту, пропадет навсегда, и будет игнорировать все ваши письма и звонки. Будьте готовы к тому, что скайп-интервью в компании будет перенесено несколько раз, а потом один из интервьюеров не явится на него, потому что забыл. Короче, будьте готовы к тому, что вы никому, по сути, не нужны. Даже если вы редкий специалист, или менеджер высшего звена. Вы думаете, я сейчас писал про Россию? Нет, это происходит сплошь и рядом в Германии и Нидерландах, да где угодно.

Учтите также, что многие рекрутеры работают неполную рабочую неделю (то есть, примерно половину). К тому же, в Европе принято четко разграничивать рабочее время и личное: наступило 18:00 - все ушли домой.

Социальные сети

Сейчас социальные сети являются наиболее важным каналом для неявного общения с потенциальными работодателями. Практически каждый рекрутер перед контактом с вами ищет ваш профиль по ключевым словам либо по имени. Заглянув в профиль, рекрутер может отказаться от звонка вам, потому что профиль не подходит по каким-либо критериям. Таким образом, создание своего образа в сети является важной компонентой поиска работы.

Профили в соцсетях

LinkedIn и Xing

Профиль в LinkedIn и Xing должен соответствовать вашему резюме примерно на 70%. В том же LinkedIn вы найдете множество статей и инструкций по заполнению

профилей - не стоит ими пренебрегать. Также, как оказалось, опасно переусердствовать, чтобы не выглядеть overqualified.

Желательно получить несколько рекомендаций от друзей, чтобы профиль не выглядел заброшенным. Попросите своих коллег с прошлых работ написать рекомендацию в LinkedIn (на английском, если вы ищете работу за рубежом). Не очень важно, что именно написано, рекрутеру важно скорее понять, насколько вы общительны.

Несколько статей в LinkedIn, а также несколько умных постов, помогут рекрутерам обратить на вас внимание, а потенциальному работодателю оценить уровень вашего английского.

Советую также писать комментарии к постам интересных вам рекрутеров, просто какие-то шутки помогут вам примелькаться, стать “приятелем” для рекрутера.

Facebook

В профиле Facebook достаточно обозначить 2-3 предыдущих места работы, чтобы рекрутер был уверен, что нашел по имени вас, а не кого-то другого. Задружитесь с прошлыми коллегами. Исключите любых друзей, которые могут ассоциироваться с нежелательными связями. Например, отфрендите сотрудников российских госорганов, если вы ищете работу в Западной Европе.

Обратите внимание, что толерантность - одна из ключевых черт характера, которую рекрутер не может выяснить в ходе интервью. Поэтому он обратится к соцсетям. Если в ваших комментариях есть признаки любой нетолерантности, либо это есть в постах ваших друзей, то вероятность пройти интервью снижается в разы.

Социальные сети как место продаж

В профильных группах (для маркетологов - маркетинговые группы, для программистов - соответственно по их профилю) периодически появляются крики о помощи найти “адекватных сотрудников”. Обычно эти крики издают как раз хайринг менеджеры, а не рекрутеры, что делает такой поиск работы более быстрым, ведь рекрутер исключается из цепочки, и вы можете подхватить горячий лид сразу на третьей стадии воронки.

Пассивное размещение резюме на сайтах (в том числе на LinkedIn), как правило, не помогает. Все рекрутеры и работодатели уверены, что пост с работой, который они опубликовали, увидят именно те потенциальные сотрудники, которых они “ищут”. Ну что ж поделать, они правы... выискать вакансию - это задача для работника, а не наоборот. Разместив свое резюме где угодно, даже не надейтесь, что кто-то действительно будет “искать сотрудников”. Я бы сравнил этот рынок скорее с таким подходом. Владельцу квартиры надо нанять уборщицу. Он пишет об этом записку и кладет под коврик у своей входной двери. Только те уборщицы, которые активно ищут работу, будут ходить по домам и переворачивать коврики... Несомненно, надо уделить внимание профессиональным социальным сетям. Пишите посты в самых крупных сетях. Старайтесь собрать как можно больше комментариев. Вовлекайте в обсуждение рекрутеров - они запомнят вас. Делайте это постоянно. Составьте себе расписание - где, когда и о чем писать. И обязательно отвечайте на комментарии.

В LinkedIn зафрендьте

- А. как можно больше специалистов из других компаний, близких вам по профилю и
- В. всех рекрутеров, которых сможете найти по требуемой вам специализации, в интересующей стране, в интересующих компаниях.

Рекрутеры, как правило, реагируют на приглашения благосклонно, и вот почему. Это взаимовыгодный бизнес: вы увидите все посты всех рекрутеров, которые не пользуются стандартными инструментами размещения вакансий, вы можете им напоминать о себе, а рекрутеры получают доступ к вашим друзьям, специалистам того же типа, что и вы.

Перед интервью

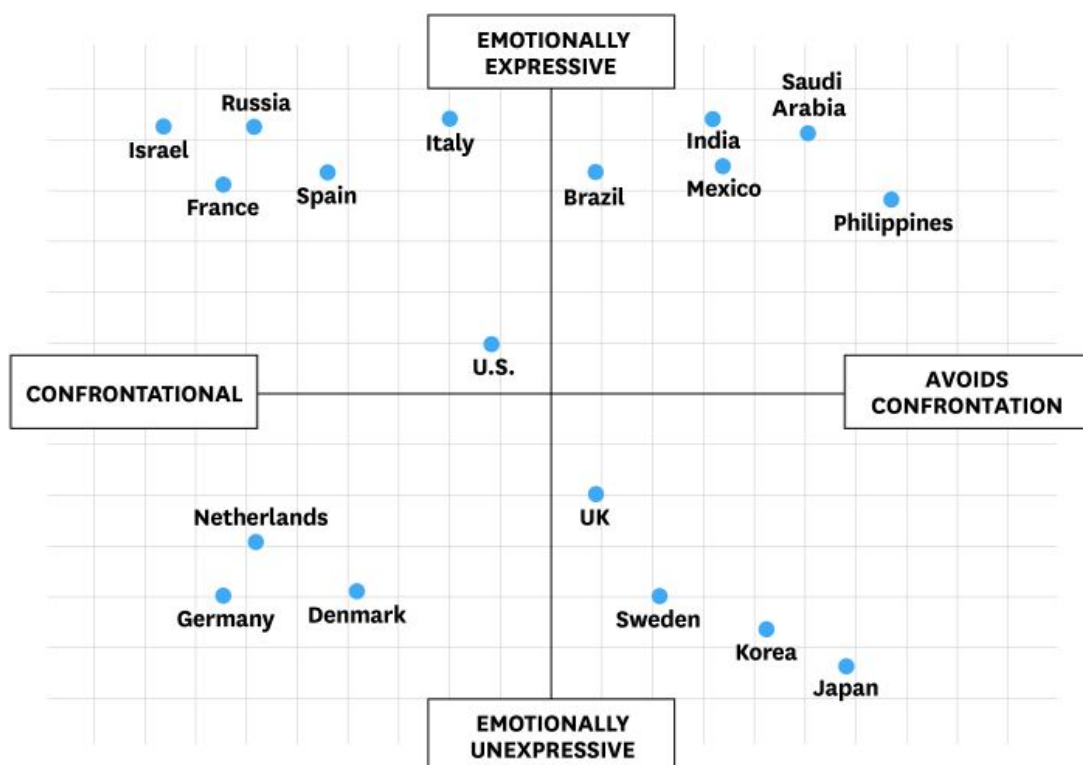
Пожалуй, одно из важных применений соцсетей для вас - это поиск профилей людей, с которыми будет проходить ваше интервью. Познакомьтесь с их интересами, с их профессиональной деятельностью, и с тем, как они отдыхают. Вы сможете найти общие интересы, о которых обязательно надо (осторожно) упомянуть в ходе интервью. В этом случае используйте LinkedIn, YouTube, Xing, Facebook.

Умение разговаривать с европейцами

Нас не учат в школе общаться. Наша манера общения признается агрессивной и слишком прямолинейной, и это ставит многих европейцев в тупик.

Preparing to Face Your Counterpart

The map below sorts nationalities according to how confrontational and emotionally expressive they are. Although negotiators often believe that the two characteristics go hand in hand, that's not always the case.



SOURCE ERIN MEYER
FROM "GETTING TO SI, JA, OUI, HAI, AND DA," DECEMBER 2015

© HBR.ORG

Спасибо-пожалуйста, будьте любезны, благодарю вас... - слова, на которые не обращают внимания, но отсутствие которых бросается в глаза.

Нас, как правило, не учат коммуникациям: составлению докладов и презентаций, питчей, да и просто деловых емейлов. Некоторым повезло, и компании им обеспечили такие курсы. Большинству - нет, и мы просто не понимаем, что мы делаем не так. Что сказать, читайте интернет и учитесь, это пригодится в течение всей жизни.

Нас не учат одеваться и делать макияж так, чтобы не приводить людей в недоумение. Будьте осторожнее с макияжем, ваши благие намерения могут вызвать нежелательные ассоциации.

Продажи, самопрезентация

Мало кто из жителей России знает, что такое самопрезентация, почему она важна. Да, продавцы, которые обучались на курсах, это понимают. А программист? Зачем ему? Однако это - один из ключевых навыков в переговорах при поиске работы.

Российский технический вуз - ваше главное преимущество

Ваше преимущество на рынке труда Европы -техническое образование.

Несмотря на обилие технических вузов, в Европе постоянная нехватка технических специалистов высокого уровня. При этом, приветствуются плохо говорящие на местном языке, потому что они априори (по крайней мере, в первые годы) не могут претендовать на руководящие позиции в компаниях.

Уверенность в своих силах

Уверенность в своих силах - это не наглость. Наглости у нас хватает, а вот есть ли внутренняя уверенность в том, что я справлюсь с работой? В том, что я не подведу работодателя, который рискнул, пригласил меня.

При этом необходимо умерить свои амбиции. Если вас перевели на высокую позицию из России, то вы не читаете эту книгу. Вы ее читаете, когда ищете работу самостоятельно, и уверяю вас, на позицию топ менеджера вас с улицы не возьмут, даже если вы были директором крупнейшего сотового оператора.

Не отчаивайтесь

Да-да, уже был раздел с таким названием. Работа по поиску работы требует поддержки родных, и не столько финансовой, сколько психологической. Делитесь ходом поиска с женой-мужем-другом, спрашивайте совета. Не сдавайтесь, ориентируйтесь на лучшее. Если вы сдадитесь и пойдете работать абы куда на абы какую зарплату, то вам будет невероятно сложно мотивировать себя на

новые поиски работы, и не менее сложно будет объяснить рекрутеру, почему это вы вдруг после IBM пошли работать в Рога и Копыта.

Работа найдена. Что дальше?

Используя полученный и описанный выше опыт, который, как я надеюсь, поможет и вам, я, в конце концов, нашел работу мечты. Работа в Нидерландах. К счастью, компания организовала мой переезд на высшем уровне. Будьте готовы к тому, что этот процесс займет достаточно много времени. Давайте рассмотрим основные этапы, они одинаковы во всех странах.

Контракт

Сразу хочу отметить, что в наше время мало кого интересуют документы с печатями и подписями синими чернилами. Все документы сканируются и переправляются по емейлу в файлах PDF.

Если вы подходите, то компания присылает вам job offer. Это просто емейл, в котором перечислены ваша должность, и ваша зарплата, плюс, возможно, дополнительные условия (машина, перевоз вещей). Предполагается, что трудовые условия стандартны. Вы отвечаете на это письмо: Да, я согласен, готовьте контракт.

Надо сказать, что если вы задумываетесь о своей репутации и карме, то после этого отказываться не хорошо. Поэтому посоветуйтесь с друзьями и родственниками, прежде чем отвечать. Итак, у нас ушло уже 2-7 дней.

После вашего ответа компания готовит контракт, который должен быть согласован с несколькими менеджерами внутри компании, подписанный контракт присылают вам, вы печатаете, подписываете и отправляете скан назад.

Обратите внимание на условия спонсирования релокации. Это единовременный платеж компании, ей это выгоднее, чем платить вам повышенную зарплату неопределенно долгое время. Некоторые компании предоставляют полную финансовую поддержку на всех этапах релокации. Не думайте, что это просто.

Получение визы

После получения от вас подписанного контракта, компания идет в соответствующее министерство (в Нидерландах это IND) и запрашивает рабочую визу. IND может потребоваться от 1 недели до 4х месяцев для выдачи визы.

Подготовка документов для визы

Пока идет процесс выдачи визы, вы готовите документы. Кстати, некоторые из них могут потребоваться еще на этапе запроса визы (например, свидетельство о рождении с апостилями, или свидетельство о браке с апостилями). В зависимости от типа визы, могут потребовать и апостилированный диплом. Подготовка каждого из этих документов занимает от 1 до 3-х недель.

Жилье

Пока готовят визу, вы можете начать поиск жилья. В Нидерландах аренда жилья крайне дорогая, поэтому начните поиск жилья заранее, чтобы не возникало неприятных сюрпризов. К счастью, на сайтах-агрегаторах можно найти практически все предложения. Разберитесь, как заключать контракт аренды, что обычно входит в оплату, и что нет. Для Нидерландов есть мнемоническая формула: стоимость аренды должна быть не более $\frac{1}{3}$ gross зарплаты, иначе у вас не останется денег на еду.

Договор аренды также может быть заключен в электронной форме. В принципе, вы можете даже и не смотреть на жилье, но учтите, что вам придется прожить в нем как минимум год, а оказаться оно может под маршрутом взлета самолетов или выходить окнами на железную дорогу.

Перевозка вещей

Бывает, что молодежь переезжает в другую страну с единственным рюкзаком. Однако же будет лучше, если вы договоритесь с компанией об оплате перевозки своих вещей. Нанятое агентство обеспечивает упаковку и распаковку на месте, а

также растаможку ваших вещей. От момента упаковки до доставки может проходить до трех месяцев.

На новом месте

Добавьте себе десяток дней до выхода на работу, чтобы обжиться на новом месте. Купить всю домашнюю технику и мебель, оформить все документы в соответствующих органах, открыть счет в банке, установить интернет, подключиться к воде и газу, выяснить, где находятся магазины, и как ходит транспорт.

Ну и конечно, другая страна - это другой менталитет, и другой язык, и по-другому организованная жизнь.

Возможно, что-то я забыл, пишите ваши вопросы через LinkedIn (www.linkedin.com/in/alexeichenkov).

Если вы считаете, что я не зря потратил свои силы, и книга оказалась полезной для вас, оплатите, пожалуйста, мой труд через [Яндекс-кошелёк по этой ссылке: https://money.yandex.ru/to/410011971068638](https://money.yandex.ru/to/410011971068638). Сумма может быть совершенно любой.