

Виктор Дельцов

Почему меня не берут на работу?

Вместо предисловия. Что такое работа?

Как известно, труд играет важную роль в жизни человека. Взять хотя бы тот факт, что согласно эволюционной теории Ч. Дарвина именно благодаря труду обезьяна смогла превратиться в человека. Со времени зарождения человечества труд был основным занятием, позволяющим первобытным людям выжить. Так, постепенно, столетие за столетием, труд приобретал в жизни человека главенствующее положение.

Если сравнивать с нынешней ситуацией, то нельзя однозначно сказать, что такое работа. Для каждого человека определение будет существенно индивидуальным. Так, для одних работа - это всего лишь способ заработать деньги. Для других это реальная возможность показать свои знания и навыки и стать профессионалом в каком-либо деле. Для третьих работа может быть досадной необходимостью, которая занимает время. Получается, что «сколько людей - столько и мнений». Все будет зависеть от характера человека и от его жизненных устремлений. Причем каждый из нас предъявляет свои требования к работе.

Например, для одних очень важным является фактор надежности. Для этой категории людей очень важно при устройстве на работу, чтобы она была стабильной. Они должны быть абсолютно уверены в том, что, придя на следующий день на работу, они не обнаружат там каких-либо неожиданных изменений. Как правило, они отрицательно относятся к переменам и ко всему, что с ними связано.

Для других людей важным критерием в выборе работы является наличие полного социального пакета (оплачиваемый больничный лист, медицинская страховка, ежегодный отпуск, ежемесячные отчисления в пенсионный фонд). Конечно, это положительный момент, когда работодатель готов позаботиться о вас. Но, как правило, организаций, в которых предоставляется полный соцпакет, немного.

Для кого-то наибольшее значение при выборе места работы имеет размер заработной платы. Работа может им абсолютно не нравиться, быть неинтересной и монотонной, но если за нее хорошо платят, они готовы в чем-то себе отказывать ради приличного заработка. Как правило,

это упорные и выносливые люди, которые, чтобы достичь материального благополучия, могут наступить на «горло собственной песне». Для них работа - способ заработать достаточно средств для безбедной жизни.

Как правило, творческим людям просто необходимо, чтобы их работа была интересной. Многие могут даже отказаться от высокой заработной платы и даже будут согласны на стесненные материальные условия жизни, только бы то, чем они занимаются, приносило им радость. Для них полностью подходит выражение: «На работу - как на праздник!» Очень часто с помощью интересной работы люди пытаются выразить себя и таким образом раскрыть для других свой внутренний мир. Для художника способом самовыражения могут стать его картины, для поэта и писателя - художественные произведения, для архитектора - строения, воплощающие его проекты, и т. д. Таких людей редко можно увидеть гонящимися за деньгами, у них другие жизненные ценности.

Впечатлительным людям важно находиться в психологически комфортной среде, или, иными словами, чтобы коллектив, в котором они работают, был хорошим. Как правило, им трудно сосредоточиться во враждебной обстановке. Зато работа будет спориться, если человек работает в дружеской атмосфере.

Психологами установлено, что настроение в коллективе напрямую влияет на работоспособность каждого сотрудника. Если отношения с кем-либо из коллег стали натянутые, то любому, а особенно склонному к переживаниям человеку будет трудно думать о работе. К сожалению, это влияет не только на эмоциональное, но и на физическое состояние. Человек может прийти на работу и уже в начале дня чувствовать себя разбитым, быть настолько вялым и апатичным, что кажется, будто он целый день выполнял тяжелую физическую работу. К тому же время на рабочем месте в состоянии постоянного напряжения «тянется» медленнее. И наоборот, если коллектив веселый и атмосфера душевная, то и день пролетает незаметно.

Очень важно, чтобы и ваш начальник был человеком дружелюбным. Для всех сотрудников тяжелое испытание, когда руководитель пос-

тоянно чем-то недоволен. Атмосфера накалена до предела. Расслабиться в такой ситуации очень сложно.

Для многих людей является существенным объем нагрузок, испытываемый ими на работе. Некоторые даже согласны получать немного, лишь бы их день прошел тихо и мирно, а работа не была тяжелой.

Часто люди испытывают панический страх перед большими расстояниями. Или им не нравится рано вставать, чтобы успеть добраться до места работы вовремя. Поэтому многие стремятся выбрать работу поближе к дому. Но не факт, что это условие будет сочетаться с возможностью зарабатывать большое количество денег. Поэтому человек нередко встает перед выбором: или хорошо зарабатывать, но далеко ездить, или же получать небольшую сумму денег, но освободиться от необходимости каждое утро и вечер толкаться в переполненном общественном транспорте, добираясь до места работы.

Для определенной категории населения работа является средством сделать карьеру. Многие согласны начинать чуть ли не с нуля, но с перспективой карьерного роста. Такие люди стремятся к славе и влиянию, а работа - это как ступенька или трамплин на пути к известности. Очень часто возможность сделать карьеру сочетается с престижем. Для многих людей очень важным фактором в выборе места работы является то, насколько популярна эта работа. И очень часто эти два понятия близки по смыслу и, как правило, взаимопределяют друг друга.

Для некоторых людей одним из самых важных факторов является независимость. Поэтому многие стремятся заниматься той работой, которая не требует от них подчинения вышестоящему. Скорее всего это будут творческие личности или люди, стремящиеся к лидерству. Первая категория людей всеми силами пытается избежать попадания в узкие рамки. Люди из второй группы не приемлют командования над собой. Поэтому они всеми силами стремятся оградить себя от этого, например организовывая собственный бизнес. В этом случае работа для таких людей будет средством самовыражения, развития своих способностей.

Часть I Вы нам не подходите

Предисловие к части

Каждый имеет равные возможности для реализации своих трудовых прав. Никто не может быть ограничен в трудовых правах и свободах или получать какие-либо преимущества независимо от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, социального и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, политических убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям, а также от других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника.

Не является дискриминацией установление различий, исключений, предпочтений, а также ограничение прав работников, которые определяются свойственными данному виду труда требованиями, установленными федеральным законом.

Лица, считающие, что они подверглись дискриминации в сфере труда, вправе обратиться в органы федеральной инспекции труда и (или) в суд с заявлением о восстановлении нарушенных прав, возмещении материального вреда и компенсации морального вреда.

Именно о том, как регулируются законодательством правила приема на работу, в каких случаях работодатель может отказать в приеме на работу претенденту, а в каких случаях претендент может настаивать на своем, вы узнаете из первой части этой главы.

Зачастую первое впечатление оказывается самым сильным, и многие работодатели склонны отказать претенденту на рабочее место в том случае, если он на первом собеседовании не произвел на них надлежащего впечатления своей внешностью или манерами.

Человек, пришедший устраиваться на работу, должен иметь соответствующий вид, определенную манеру поведения, следить за своими жестами и мимикой. Это имеет огромное значение для работодателя.

Большое значение при устройстве на работу работодатели придают также избранной профессии и имеющейся квалификации, т. е. предпочитают принимать на работу профессионалов, имеющих опыт работы и владеющих несколькими смежными профессиями. В том случае, если человек является узким специалистом, к тому же с не очень распространенной профессией, то найти работу ему будет затруднительно.

Предположим, что сотрудник на некоторое время влился в трудовой коллектив, но его пребывание в нем отрицательно сказывается на психологической атмосфере внутри данного коллектива, он не находит общего языка с другими сотрудниками или даже не пытается этого сделать - это также является объективной причиной, для того чтобы недолго продержаться на понравившейся работе.

Именно поэтому и нужен испытательный срок. Он способствует выявлению скрытых недостатков нового сотрудника, которые могут быть не определены при приеме на работу. Часто случается так, что искомые недостатки - неаккуратность, непунктуальность - выявляются во время прохождения испытательного срока.

Таким образом, в этой части вы также ознакомитесь со всеми объективными причинами, не позволяющими попасть на понравившуюся работу, учитывая которые вы можете смело достигать своих целей.

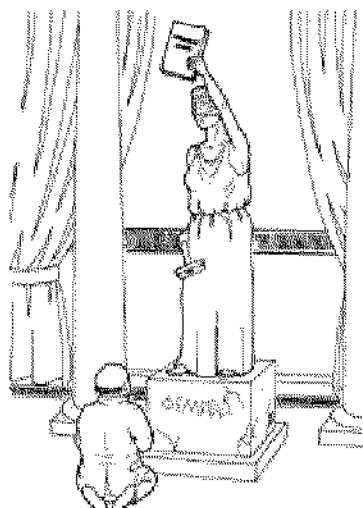
Глава 1 Закон гласит...

В данной главе будет затронут правовой аспект правил приема на работу. Мы постараемся рассмотреть все возможные случаи, предусмотренные законом, в которых работодатель имеет право отказать в приеме на работу, а также случаи, которых претендент может доказать свою правоту.

Также вы сможете узнать о том, какие правила приема на работу предусматриваются законом, как избежать ошибок при оформлении трудового договора - если знать все пункты закона, регулирующие эти ас-

пекты, можно избежать многих проблем, возникающих в процессе трудовой деятельности.

При приеме на работу в государственную или любую другую крупную компанию, как правило, оформляется трудовой договор. «Трудовой договор - соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные настоящим Кодексом, законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать действующие в организации правила внутреннего трудового распорядка» (ст. 56 ТК РФ от 21.12.2001).



Правильное оформление трудового договора поможет избежать нарушений прав работника. При несоблюдении условий договора работник всегда может обратиться в суд.

Для того чтобы правильно оформить трудовой договор, необходимо знать основные пункты, по которым он подписывается сторонами. Согласно ст. 57 ТК РФ в трудовом договоре указываются:

- фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя (фамилия, имя, отчество работодателя - физического лица), заключивших трудовой договор;

- место работы (с указанием структурного подразделения), дата начала работы;

- наименование должности, специальности, профессии с указанием квалификации в соответствии со штатным расписанием организации или конкретная трудовая функция. Если в соответствии с федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, специальностям или профессиям связано предоставление льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, специальностей или профессий и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации;

- права и обязанности работника, права и обязанности работодателя;

- характеристики условий труда, компенсации и льготы работникам за работу в тяжелых, вредных и (или) опасных условиях;

- режим труда и отдыха (если он в отношении данного работника отличается от общих правил, установленных в организации);

- условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или должностного оклада работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);

- виды и условия социального страхования, непосредственно связанные с трудовой деятельностью.

В трудовом договоре могут предусматриваться пункты об испытательном сроке, о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной), об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение производилось за счет средств работодателя, а также иные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с настоящим Кодексом, законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

В случае заключения срочного трудового договора в нем указываются срок его действия и обстоятельство (причина), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

При приеме на работу в настоящее время претендент должен пройти определенные процедуры, которые могут варьироваться в зависимости от специфики организации. Как правило, к таким процедурам относятся: анкетирование, собеседование и тестирование. Анкетирование предусмотрено для сбора необходимых данных о человеке, устраивающемся на ту или иную должность. Собеседование, как правило, выявляет степень соответствия человека профессиональным требованиям, предъявляемым работодателем, тестирование чаще всего проводится психологами для создания психологического портрета.

При прохождении этих процедур человек, устраивающийся на работу, также должен знать права, в данном случае можно говорить о праве претендента на защиту и неразглашение персональных данных.

Согласно ст. 86, предусматривающей общие требования при обработке персональных данных работника и гарантии их защиты, «в целях обеспечения прав и свобод человека и гражданина работодатель и его представители при обработке персональных данных работника обязаны соблюдать следующие общие требования.

Обработка персональных данных работника может осуществляться исключительно в целях обеспечения соблюдения законов и иных нормативных правовых актов, содействия работникам в трудоустройстве, обучении и продвижении по службе, обеспечения личной безопасности работников, контроля количества и качества выполняемой работы и обеспечения сохранности имущества.

При определении объема и содержания обрабатываемых персональных данных работника работодатель должен руководствоваться Конституцией Российской Федерации, настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

Все персональные данные работника следует получать у него самого. Если персональные данные работника возможно получить только

у третьей стороны, то работник должен быть уведомлен об этом заранее и от него должно быть получено письменное согласие. Работодатель должен сообщить работнику о целях, предполагаемых источниках и способах получения персональных данных, а также о характере подлежащих получению персональных данных и последствиях отказа работника дать письменное согласие на их получение.

Работодатель не имеет права получать и обрабатывать персональные данные работника о его политических, религиозных и иных убеждениях и частной жизни. В случаях, непосредственно связанных с вопросами трудовых отношений, в соответствии со ст. 24 Конституции Российской Федерации работодатель вправе получать и обрабатывать данные о частной жизни работника только с его письменного согласия.

Работодатель не имеет права получать и обрабатывать персональные данные работника о его членстве в общественных объединениях или его профсоюзной деятельности, за исключением случаев, предусмотренных федеральным При принятии решений, затрагивающих интересы работника, работодатель не имеет права основываться на персональных данных работника, полученных исключительно в результате их автоматизированной обработки или электронного получения.

Защита персональных данных работника от неправомерного их использования или утраты должна быть обеспечена работодателем за счет его средств в порядке, установленном федеральным законом.

Работники и их представители должны быть ознакомлены под расписку с документами организации, устанавливающими порядок обработки персональных данных работников, а также об их правах и обязанностях в этой области.

Работники не должны отказываться от своих прав на сохранение и защиту тайны.

Работодатели, работники и их представители должны совместно вырабатывать меры защиты персональных данных работников.

При передаче персональных данных работника работодатель должен соблюдать следующие требования:

- не сообщать персональные данные работника третьей стороне без письменного согласия работника, за исключением случаев, когда это необходимо в целях предупреждения угрозы жизни и здоровью работника, а также в случаях, установленных федеральным законом;

- не сообщать персональные данные работника в коммерческих целях без его письменного согласия;

- предупредить лиц, получающих персональные данные работника, о том, что эти данные могут быть использованы лишь в целях, для которых они сообщены, и требовать от этих лиц подтверждения того, что это правило соблюдено. Лица, получающие персональные данные работника, обязаны соблюдать режим секретности (конфиденциальности). Данное положение не распространяется на обмен персональными данными работников в порядке, установленном федеральными законами;

- осуществлять передачу персональных данных работника в пределах одной организации в соответствии с локальным нормативным актом организации, с которым работник должен быть ознакомлен под расписку;

- разрешать доступ к персональным данным работников только специально уполномоченным лицам, при этом указанные лица должны иметь право получать только те персональные данные работника, которые необходимы для выполнения конкретных функций;

- не запрашивать информацию о состоянии здоровья работника, за исключением тех сведений, которые относятся к вопросу о возможности выполнения работником трудовой функции;

- передавать персональные данные работника представителям работников в порядке, установленном настоящим Кодексом, и ограничивать эту информацию только теми персональными данными работника, которые необходимы для выполнения указанными представителями их функций (ст. 88 ТК РФ от 21.12.2001).

В целях обеспечения защиты персональных данных, хранящихся у работодателя, работники имеют право на:

- полную информацию об их персональных данных и обработке этих данных;

- свободный бесплатный доступ к своим персональным данным, включая право на получение копий любой записи, содержащей персональные данные работника, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом;

- требование об исключении или исправлении неверных или неполных персональных данных, а также данных, обработанных с нарушением требований настоящего Кодекса. При отказе работодателя исключить или исправить персональные данные работника он имеет право:

- заявить в письменной форме работодателю о своем несогласии с соответствующим обоснованием такого несогласия. Персональные данные оценочного характера работник имеет право дополнить заявлением, выражающим его собственную точку зрения;

- обжаловать в суде любые неправомерные действия или бездействие работодателя при обработке и защите его персональных данных (ст. 89 ТК РФ от 21.12.2001).

В случае нарушения норм, регулирующих обработку и защиту персональных данных работника, лица, виновные в нарушении норм, регулирующих получение, обработку и защиту персональных данных работника, несут дисциплинарную, административную, гражданско-правовую или уголовную ответственность в соответствии с федеральными законами (ст. 90 ТК РФ от 21.12.2001).

Знание закона о защите персональных данных позволит избежать многих неприятностей, которые могут возникнуть в коллективе, а также при переходе на другое место работы.

После того как будут пройдены все процедуры трудоустройства, человек в течение некоторого времени ждет результатов, в некоторых организациях обработка данных может происходить в присутствии претендента, в случае положительного ответа человека принимают на испытательный срок.

В Трудовом кодексе имеется статья, в которой обозначена категория лиц, на которых не распространяется испытательный срок, человек, попадающий в эту категорию, может с полным правом претендовать на трудоустройство без прохождения периода испытания.

Последний пункт этой главы будет посвящен правам и обязанностям работника и работодателя. Знание этих статей позволит разрешить многие спорные ситуации, с которыми может столкнуться человек в своей трудовой деятельности.

Обратимся к ст. 21. Основные права и обязанности работника. Согласно ей работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены настоящим Кодексом, иными федеральными законами; предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

- рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда и коллективным договором;

- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном настоящим Кодексом, иными федеральными законами;

- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;

- участие в управлении организацией в предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;

- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;

- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном настоящим Кодексом, иными федеральными законами;

- возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном настоящим Кодексом, иными федеральными законами;

- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

Работник обязан:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;

- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка организации;

- соблюдать трудовую дисциплину;

- выполнять установленные нормы труда;

- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;

- незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя.

Статья 22 посвящена изложению основных прав и обязанностей работодателя. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены настоящим Ко-

дексом, иными федеральными законами; вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка организации;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном настоящим Кодексом, иными федеральными законами;
- принимать локальные нормативные акты;
- создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

Работодатель обязан:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные настоящим Кодексом, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка организации, трудовыми договорами;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном настоящим Кодексом;

- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;

- своевременно выполнять предписания государственных надзорных и контрольных органов, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения законов, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;

- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены настоящим Кодексом, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами;

- исполнять иные обязанности, предусмотренные настоящим Кодексом, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями и трудовыми договорами.

Тщательно изучив содержание этой главы, человек, устраивающийся на работу, всегда сможет отстоять свои права и избежать многих ошибок, обусловленных незаконными санкциями со стороны работодателя. Это особенно важно в настоящее время, так как многие организации являются частными и при этом стремятся создать свои собственные законы, в их деятельности довольно часто обнаруживаются нарушения Тру-

дового кодекса. Для того чтобы защитить себя от обмана, необходимо знание закона, знание своих прав. Надеемся, что эта глава поможет вам в трудоустройстве и дальнейшей трудовой деятельности.

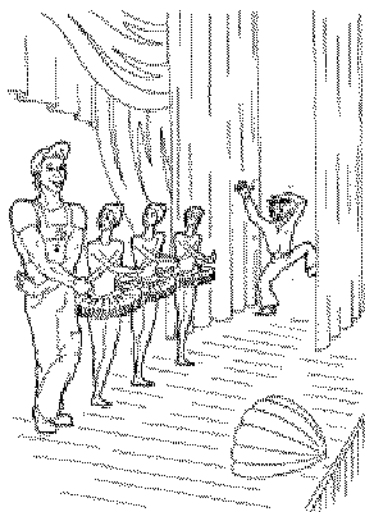
Глава 2 Первое впечатление

При приеме на работу очень важно первое впечатление от человека. Бывает, что человек приходит устраиваться на новую работу, но по непонятным ему причинам получает отказ. Как правило, впечатление о человеке складывается в первые 30 секунд общения. Если за это время вы не успели произвести на работодателя хорошее впечатление, то считайте, что вы не получили эту работу. Конечно, можно попытаться исправить сложившееся о вас нелестное мнение в последующие минуты разговора, но сделать это будет не так-то просто. В чем причина такого явления и как избежать такого поворота событий? Факторы, влияющие на это, могут быть различными. Один из главных моментов, который может влиять на результат, - это внешний вид и главным образом одежда.

Конечно, нельзя сказать, что есть какие-то строгие правила, в чем приходить к работодателю, а в чем нет, чтобы не испортить впечатление. Но ясно одно: одежда, пусть

даже деловая, должна отражать вашу индивидуальность. Человеку, ищущему работу, важно понять, что не всякая одежда может подойти для собеседования при устройстве на работу. Рационально подобранная вами одежда будет свидетельствовать не только о прекрасном вкусе, но и о наличии у вас знаний в области психологии.

Для того чтобы произвести на работодателя хорошее впечатление, вполне достаточно два-три деловых костюма.



Очень важно создать вид respectable человека. Вы прежде всего должны ассоциироваться у нанимателя с человеком надежным и серьезным. Очень важно, чтобы вы выглядели опрятно. Собираясь на собеседование, вы не должны одеваться экстравагантно, потому что у работодателя может сложиться о вас впечатление как о человеке непредсказуемом и неуправляемом. Избегайте спортивной одежды, если вы, конечно, не устраиваетесь в спортивный клуб тренером. Самым универсальным средством в этом плане может стать деловой костюм, его можно надеть в любое время суток и не выглядеть белой вороной. К тому же приобретение костюма может избавить вас от необходимости ломать голову над тем, что надеть вечером. В этом случае его достаточно дополнить каким-нибудь модным аксессуаром. Для мужчин это может быть галстук, а для дамы - элегантный шарф, платок или брошь.

Запомните, что хорошо подобранный туалет можно сравнить с музыкальным произведением, где все тона созвучны. Очень важен цвет вашего костюма. Главное, чтобы он не раздражал собеседника, поэтому избегайте приходить на собеседование в одежде ярких цветов. Такие цвета, особенно это касается красного, могут вызвать у человека непроизвольную агрессию, они способны сильно отвлекать человека от цели разговора. Желтый цвет создает впечатление несерьезности. Он мог бы быть уместным для вечернего платья, где собеседники общаются в неформальной обстановке. Для делового же костюма больше всего подойдут сдержанные цвета, например темно-синий, серый, темно-коричневый. Если это лето, то цвет костюма может варьироваться от светло-бе-

жевого до мышиного. Деловую одежду, в которой вы собираетесь идти на собеседование, нужно обязательно дополнять сумкой типа портфеля.

Обувь тоже должна соответствовать вашему общему имиджу. Помимо того, что она должна сочетаться с одеждой, очень важно, чтобы она была чистой. Для женщин хотелось бы порекомендовать не надевать обувь на слишком высоких каблуках. Во-первых, вам будет тяжело на них ходить, а во-вторых, такая обувь больше подходит для вечерней одежды.

Женщинам хотелось бы напомнить об особенностях макияжа. Первое, что вы должны иметь в виду, - он не должен быть ярким и вызывающим. При устройстве на работу этого следует избегать. Макияж должен быть довольно сдержанным, едва заметным. Яркий макияж, особенно если вы пришли на собеседование к мужчине, может отвлекать от темы разговора. В конечном итоге потенциальный начальник может неправильно растолковать ваше поведение. Не менее важно при приеме на работу ваше умение общаться. Ниже мы приведем ряд правил, которыми вы сможете воспользоваться, чтобы произвести благоприятное впечатление на любого человека. Одно из самых главных правил, которого нужно придерживаться, - слушать собеседника, не перебивая его. Этим вы покажете искреннюю заинтересованность. На подсознательном уровне многие люди чувствуют, как к ним относятся. Вы можете прямо не говорить, что собеседник вам неприятен, но ваша манера поведения сама скажет ему об этом. К тому же человек чувствует, что что-то «не так». Умение слушать - прекрасный способ достичь отличного результата. Но быть прекрасным слушателем не так-то просто. Это потребует от вас большого количества времени, сосредоточенности и заинтересованности. По данным проведенных психологических исследований известно, что человек использует только 25 % природной способности слушать.

Очень важно во время беседы смотреть человеку в глаза или на предмет, на который он обращает ваше внимание. Вам наверняка известна поговорка: «Глаза - зеркало души». Действительно, часто достаточно просто посмотреть человеку в глаза, чтобы понять, о чем он думает, что чувствует. Слушая своего собеседника, время от времени слегка ки-

вайте головой в знак того, что вы понимаете, о чем идет речь. Можно сопровождать их дополнительными короткими утвердительными репликами.

Никогда не лгите, разговаривая с вашим собеседником. Это сразу видно, особенно если вы смотрите ему в глаза. Сказав человеку неправду, вы рискуете потерять его уважение. Если вы знаете, что в чем-то не правы, не пытайтесь выкручиваться и оправдываться, потому что истина рано или поздно раскроется и может быть только хуже. Лучше признать свои ошибки сразу. Не притворяйтесь, а будьте сами собой. К этому же подпункту можно отнести и умение держать свое слово, но в данном случае можно сказать несколько по-другому: если вы заранее договариваетесь с работодателем о встрече по телефону, держите свое слово и приходите вовремя. Таким образом, мы подошли еще к одному правилу: быть пунктуальным. Это очень хорошее качество, поэтому если вы будете им обладать, то у вас появится больше шансов устроиться на работу. Если вы знаете за собой привычку опаздывать, то на собеседование лучше выйти не «впритык», как обычно, а за 30 минут. Мало ли, что может случиться с вами в дороге. Самое элементарное - это автомобильная пробка.

Если вы хотите получить серьезную работу в солидной фирме, вы должны уметь подать себя. Пока вы не научитесь уважать себя сами, вас не начнут уважать другие.

Во время собеседования обязательно смотрите начальнику глаза, чтобы он видел, что вы - достойный кандидат на предлагаемую должность и можете за себя постоять в случае необходимости. Поэтому смело встречайтесь с собеседником взглядом и старайтесь чувствовать себя увереннее. Если вы чувствуете, что не совсем готовы к зрительному контакту со своим собеседником, попробуйте не смотреть ему прямо в глаза, а сосредоточить свой взгляд на его бровях или переносице. Этим вы сможете создать иллюзию визуального контакта. Постепенно вы сможете переместить свой взгляд на собеседника. Таким образом, вы не только сможете использовать визуальный контакт, но и начнете чувствовать себя увереннее.

Очень важно выслушать собеседника до конца и не пытаться перебивать его. Это не говорит о том, что вы со всем должны соглашаться, просто для возражений это время не совсем удачное. Для начала позвольте ему сказать все, что он хочет, по интересующему вас вопросу, а потом выскажите в вежливой форме свои пожелания, возражения или задайте вопросы.

Во время разговора с работодателем нельзя вести себя неуважительно. В чем же прежде всего заключается это неуважение? Во-первых, не отворачивайтесь от вашего собеседника. Не зевайте, этим вы даете ему понять, что его слова вам не интересны. К сожалению, причина с вашей стороны может быть в другом, например вы не выспались, поэтому не можете сдерживать зевоту. Вашего потенциального начальника это волновать не будет, он расценит это по-своему и, к сожалению, не в вашу пользу.

Не смотрите во время собеседования на часы, так как собеседник может подумать, что его речи для вас неинтересны и вы не особенно-то интересуетесь предлагаемой вам работой. Во время беседы с работодателем не нужно вступать в разговоры с посторонним человеком. Ни в коем случае нельзя рыться в сумке. Все это создает впечатление о вас как о человеке невнимательном. Если вы все-таки чувствуете, что собеседник начинает злоупотреблять вашим вниманием, вежливо извинитесь перед ним, но ни в коем случае не вскакивайте с возгласами, подобными этому: «Я уже услышал все, что хотел! Спасибо! До свидания!»

Еще одним важным правилом стоит руководствоваться при устройстве на работу - всегда говорить по существу. А для этого опять-таки немаловажно внимательно слушать собеседника, чтобы не задавать ему те вопросы, ответы на которые он уже сказал. Многие работодатели считают, что самое важное - тот момент, когда претендент на вакантную должность начинает их спрашивать. Старайтесь так строить свои вопросы, чтобы собеседник давал вам содержательные и развернутые ответы.

Чтобы расположить собеседника, можно слегка похвалить его рассуждения, но смотрите не перестарайтесь. Потому что многие люди не любят откровенной лести. Это может лишь оттолкнуть от вас собесед-

ника. Очень важно, чтобы вы не исправляли своего собеседника. Если вы слышите неправильно произнесенные слова или замечаете то, что факты, приводи- __, >/ I мые им в доказательство, ошибочны, не стоит перебивать. {kvi- Возможно, он услышит о своих ошибках от другого человека, но зато вы не будете выглядеть в его глазах выскочкой.

Старайтесь вести себя на собеседовании искренне и естественно. Театральность и вычурность отрицательно повлияют на впечатление о вас как о человеке. Избегайте употребления вульгарных и «сорных» слов. Очень важно, чтобы речь ваша не была очень громкой, но и тихо говорить не стоит, собеседник может вас не расслышать. Лучше говорить спокойно и уверенно, выбирая умеренный тембр речи. Не стоит говорить шутливо или кокетливо, собеседование - это не та ситуация, когда вы можете показывать свой веселый нрав и прекрасное чувство юмора. Если вы хотите как-то проаргументировать свою речь, не стоит повышать голос, это не прибавит вам значимости и убедительности вашим словам. Старайтесь вести себя увереннее, потому что с уверенными людьми работают охотнее, чем с замкнутыми и стеснительными.

По данным проведенных психологических исследований, 60 % информации о человеке мы получаем из анализа того, что и как он говорит. Конечно, понятно, что уверенность не всегда приходит так быстро, как бы нам хотелось. Поэтому в этом случае вы должны быть очень сдержанными, чтобы никто не заметил, как на самом деле обстоят дела. Помните: «Никто не должен заметить, что вам тяжело».

В этой связи хочется вспомнить утверждение Махатмы Ганди: «История мира полна примеров, когда люди становились лидерами благодаря одной только силе уверенности в себе, смелости и упорству». Поэтому, когда вы приходите устраиваться на работу, всем своим видом старайтесь показать, что вы к ней полностью готовы и уверены, что справитесь. Старайтесь быть упорным, но не назойливым.

Не стоит излишне откровенничать с возможным начальником или настраивать его на доверительную беседу. В конце концов подобные отношения могут быть между друзьями или очень близкими людьми. За-

помните, вашего начальника абсолютно не волнуют ваши проблемы, у него и своих предостаточно.

Если во время разговора с потенциальным начальником вы почувствовали, что атмосфера накалилась, вы можете использовать легкий юмор, но, естественно, в рамках разумного. Такое поведение разрядит обстановку и настроит собеседника на более дружелюбный лад. Представьте себе, что люди любят общаться только с теми, кто обладает прекрасным чувством юмора.

Но совсем не обязательно стараться направо и налево отпускать шуточки. Вполне достаточно внимательно слушать человека и лишь иногда вставлять нужное слово. Причем вы можете вообще ничего не говорить, но если вы смеетесь над шутками собеседника, это тоже создаст о вас впечатление как о человеке с прекрасным чувством юмора.

Если вам попался веселый начальник, которому доставляет удовольствие пошутить, подыграйте ему, подчеркнув этим его значимость. Это не только создаст о вас благоприятное впечатление, но и станет первым шагом к получению желанной работы. К тому же в дальнейшем это вам тоже пригодится. Расположив начальника к себе с самого начала, вы тем самым откроете себе дорогу к достижению более высоких вершин карьеры.

Прежде чем отправляться на собеседование, неплохо было бы изучить язык жестов. Это поможет вам контролировать ситуацию и действовать быстро по необходимости. Общаясь с потенциальным работодателем, вы можете ни слова не услышать от него о том, как он к вам относится, нравитесь вы ему или нет. Обычно это происходит с людьми, прекрасно владеющими собой. Но язык жестов невозможно сдерживать и контролировать. Если вы его знаете, вам не составит труда воспользоваться своими знаниями на практике.

Поэтому будет целесообразно, если вы каждый день по 15 минут будете тратить на изучение языка жестов. И для этого прекрасно подойдут общественные места, где постоянно большое скопление народа, например аэропорт. Интересным местом, где можно понаблюдать за людьми и их поведением, могут быть вечеринки, официальные приемы, деловые

встречи. Например, вы изучили язык жестов теоретически и хотите закрепить это на практике. Лучше всего, придя на вечеринку, просто некоторое время понаблюдать за окружающими, пытаясь анализировать позы, жесты, мимику присутствующих. Можете потренироваться в искусстве толкования жестов, смотря телевизор. Для этого можно выключить звук и обратить внимание на жесты и мимику. Чтобы проверить правильность ваших утверждений, каждые 5 минут включайте звук и сравнивайте.

Когда вы приходите на собеседование, важно помнить о том, что у каждого человека есть своя личная территория, переступать которую не рекомендуется. Причем определить личную территорию вашего работодателя сразу очень сложно. Это зависит прежде всего от социальных и национальных факторов. Если человек вырос на открытом пространстве, то он не будет любить, когда к нему слишком близко подходят. Если же он родился в густонаселенных районах, то он с легкостью подпустит вас поближе. Но все-таки в общении с начальником необходимо помнить о том, что он выше вас по социальному статусу, поэтому следует держать дистанцию.

В этом плане стоит говорить о четырех пространственных зонах. Это интимная зона (15-45 см), в которую могут проникать только очень близкие друг другу люди, находящиеся в эмоциональном контакте. Личная зона составляет 45 см - 1,2 м. Обычно на таком расстоянии друг от друга люди находятся на вечеринках, официальных приемах. Следующая зона - социальная (1,2-3,6 м). Как правило, на таком расстоянии держатся незнакомые, посторонние люди. Общественная зона (более 3,6 м). Обычно на таком расстоянии держатся друг от друга люди на каких-то собраниях. Для общения с работодателем больше всего подходит социальная зона, во-первых, потому что он выше по социальному статусу, а, во-вторых, потому что вы пока еще плохо знаете друг друга.

В этой главе мы рассказали вам об основных приемах, которые помогут вам произвести благоприятное впечатление на начальника при устройстве на работу. Следуя нашим рекомендациям, вы сможете без труда устроиться на любую интересующую вас работу, если, конечно, вы

обладаете необходимыми профессиональными навыками и опытом работы, если это требуется.

Глава 3 Жесткий отбор

Жесткие рамки рыночной экономики не оставляют предприятиям выбора. Конкуренция делает свое черное дело. На рынке труда могут выжить только самые способные и талантливые. И так хочется добавить - стойкие. Те, которые смогут вместе с фирмой пережить все тяготы рыночной экономики. При этом не сломаются и не упадут духом. Современное состояние рынка не позволяет предприятиям быть альтруистами. Чтобы найти и получить хорошую работу, нужно обладать железной волей и деловой хваткой. Впрочем, если вы не родились гигантом воли, не все потеряно. Волю можно развить.

Самое главное - не стоит впадать в панику. Ни в коем случае не занижайте свои способности. Да, требования организации могут быть высоки, но ведь и вы чего-то стоите.

Вы можете справедливо поинтересоваться, почему вас не приняли на работу. Объяснение есть любому явлению, в том числе и повышенной требовательности работодателя.

Рассмотрим следующую ситуацию. Вы приходите устраиваться на работу, а предполагаемое начальство относится к вам, вашим умениям, опыту работы и т. д. более чем

критически. Вы искренне и справедливо возмущаетесь, срываетесь и за порогом твердо обещаете себе, что ноги вашей здесь больше не будет.

Придя в себя после потрясения, вы твердо решаете продолжить поиски работы. Вы приходите на собеседование, полагая, что все будет по-другому. Но здесь вы опять становитесь жертвой такой же сцены. И вновь испытываете прежние чувства.



Сначала о работодателях, так безжалостно относящихся к несчастным претендентам. Чтобы понять, почему они так недоброжелательно реагируют на вас, следует представить себя на месте директора какой-нибудь фирмы.

Не важно, чем занята ваша организация. Вы как руководитель должны заставить предприятие приносить прибыль. Вы должны уберечь его от потерь и своевременно разработать антикризисные меры, потому что промедление грозит приостановкой деятельности предприятия и в конечном счете банкротством. Вы должны построить такую стратегию, при которой ваша продукция или услуга будут востребованы на рынке.

Итак, вы выбрали сферу деятельности и сферу возможного влияния. Теперь вы должны узнать, кто еще из бизнесменов занимается чем-то подобным. Это делается, для того чтобы избежать конкуренции. Вам нужно узнать, чем привлекателен именно ваш товар, и сделать все возможное для этого.

Ваш успех и процветание будут зависеть от того, кто у вас будет работать на рабочих местах. Надеемся, что как грамотный руководитель вы отдадите предпочтение квалифицированным кадрам. Отбирать сотрудников для своего частного предприятия вы будете, исходя из их профессиональных качеств.

Жалость - чувство прекрасное, но брать лишнего бездельника на борт и без того перегруженного корабля, когда неизвестно, что будет завтра, - большая ответственность. Надеемся, что вы теперь поняли, почему ваш потенциальный работодатель так скептически отнесся к вашим глубоким познаниям. Вероятно, ему не понравилось, что вы только что закончили вуз и у вас еще нет соответствующего опыта работы. Даже ес-

ли у вас так называемый красный диплом, это еще не означает полной гарантии трудоустройства. К тому же ваш работодатель может привести в пример случаи, когда к нему на работу приходили личности с красными дипломами и при-этом ничего не умели делать. Он тогда был еще молодой и неопытный, а потому допускал подобные инциденты.

Ваш работодатель чувствует ваш внутренний настрой. Даже если вы разговариваете не с боссом, а с его замом по кадровой службе. Логика любого кадровика проста: если претендент на хорошую должность волнуется сейчас, то что будет, если он столкнется с тяжелой проблемой?

Не секрет, что бизнесмены по большей части прагматики, поэтому они будут работать только с людьми, приносящими пользу общему делу. Пользу - т. е. прибыль.

Если же по мнению, сложившемуся у нанимателя, вы не можете приносить пользу в силу любых причин: профессиональной некомпетентности, отсутствия достаточного опыта работы, особенностей характера и т. д., - то зачем вас вообще брать? Не стоит являться на собеседование с насморком или другим видом недомогания. Вряд ли работодатель станет восхищаться вашим самоотверженным поступком. Потенциальный работник его предприятия должен быть здоров. Вы же показали, что не умеете следить за своим здоровьем. Допустим, что все остальное его устраивает, но вот... Вы заразите персонал, да и кому приятно видеть рядом с собой вечно чихающего коллегу?

Здоровье - немаловажный фактор трудоустройства. В настоящее время многие фирмы уделяют этому вопросу большое внимание. Причем это касается не только ежегодного прохождения медосмотра, но и сведений об имеющихся хронических заболеваниях.

Если вы устраиваетесь на работу в серьезную организацию, то представитель кадровой службы подробно поинтересуется вашим здоровьем. Работа «на совесть» отнимает много сил - и физических, и душевных.

Другой камень преткновения - то, что называют прогрессом. Привлечение к производству компьютера вызвало рост требований к

претендентам. При приеме на приличную работу от вас наверняка потребуются владение ПК, хотя бы на уровне пользователя. Никогда не признавайтесь на собеседовании в том, что вы в чем-то полный профан. Лучше смолчите, если уверены, что сможете потом наверстать. Вообще, будьте дипломатом! Не робейте перед техникой. Также, если вы никогда прежде не работали по своей специальности, скажите, что у вас есть опыт, но небольшой.

Ваша неуверенность, неловкость и откровенное незнание того, о чем вас спрашивают, поставят на вас крест. Известно, что некоторые фирмы обучают своих сотрудников и тратят на это немалые деньги, после чего справедливо ожидают прибыли, адекватной имеющейся квалификации.

Другим нововведением последних лет стали всевозможные тесты и анкетирование. Они включают в себя теоретические вопросы по специальности и задания психологического характера. Теоретические задания связаны с той областью производства, где вы собираетесь получить нужную вам работу. Если вы собираетесь работать в промышленности, то задания будут из области математики или физики. Интеллектуальные тесты - прекрасная возможность отсеять всех лишних соискателей на должность. Кроме того, если вы не в состоянии написать тест, то вас вряд ли спасет хороший диплом. Как правило, сложность заданий прямо пропорциональна престижу вакантной должности.

В последнее время при собеседовании принято тестировать на уровень знания иностранного языка. Любой руководитель любит прихвастнуть образованием своих подчиненных как собственными достижениями. Поэтому на собеседовании вам нужно вести себя так же, как ведет себя женщина при знакомстве: прятать свои недостатки и подчеркивать свои достоинства. Вы должны составить максимально привлекательный портрет. Недостатки у вас всегда отыщут.

Кроме тестов на определение уровня знаний, получили большое распространение тесты на профпригодность. Они включают в себя психологическое тестирование. Не секрет, что та или иная профессия требует определенного склада характера. Например, главный бухгалтер круп-

ного предприятия должен отличаться по своим психологическим характеристикам от артиста цирка. Каждая профессия требует «своего букета» личных качеств. Тесты специально рассчитываются под то или иное предприятие. Их просматривает руководитель предприятия и вносит в них свои коррективы.

Вы боитесь не написать тест? Ничего страшного! Не напишете в этом месте - непременно напишете в другом. - Со временем у человека появляется опыт, гибкость, интуиция. Не бойтесь учиться на собственных ошибках.

Возможна следующая ситуация. У вас есть опыт работы, но вы очень часто меняли место работы. Вы приходите после такого трудного и длинного пути устраиваться на работу в приличное место. Подумайте, стоит ли говорить обо всех прежних местах работы? Любому руководителю вряд ли понравится, если вы будете переходить с места на место. Он может подумать, что его фирма - ваше временное пристанище, а вы - транзитный пассажир. Не будьте слишком искренни. Излишняя открытость только все портит. Постоянство же украшает сотрудника. В принципе, скитаться в поисках лучшей жизни не всегда оправданно, можно стать профессионалом и чего-то достичь на одном месте. Если же вы все-таки решили поменять место работы, то это должно быть экономически и психологически оправданное решение.

При приеме на работу вы представляете свое резюме, в котором указаны все прежние места работы. Ваше потенциальное начальство запросто может позвонить на прежние места работы и поинтересоваться, чем вы там занимались и почему так быстро уволились. Поэтому вам необходимо предварительно проверить, что бы могли сказать о вас в том или ином месте. Если вы не уверены в том, что вам дадут в этом месте положительную характеристику, то не следует акцентировать на этом внимание работодателей.

Задача руководителя - не столько проверить ваши трудовые навыки, сколько морально-деловые качества. После того как вас «выпотрошил» представитель кадровой службы, наступает очередь «мясорубки» босса. Это делается, для того чтобы быть уверенным в том, что на

работу устраивается не набор справочных данных, а подлинный талант. Сила и конкурентоспособность заключаются в мудрости руководителя и таланте его сотрудников.

Никогда не позволяйте подавить вас психологически, держитесь уверенно и знайте себе цену, потому что вы - сильная, интересная и конкурентоспособная личность.

Глава 4 Политика компании

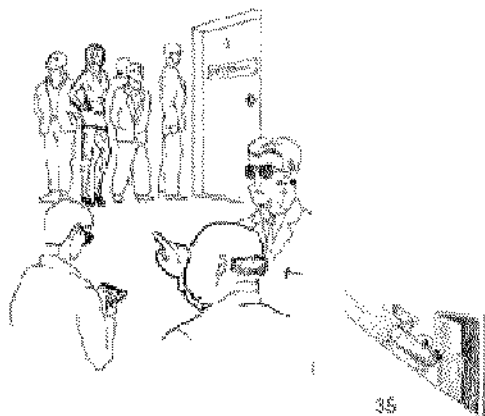
Каждая компания при приеме специалистов на работу руководствуется еще и сводом негласных правил, так или иначе принятых в конкретном коллективе. Соблюдение этих правил, регулирующих взаимоотношения в том или ином коллективе, означает появление дискриминации по какому-либо признаку. Поступающий на работу бессилен что-либо изменить. Ему остается только признать себя побежденным и ретироваться.

Нет, на этот раз речь пойдет не о знании английского языка и не о квалификации работников. Мы поговорим о том, что миром правят стереотипы. Причем им подвержены не только частные предприятия, но и государственные.

У всех начальников свои причуды. Он - глава рабочей команды и формирует эту команду под себя и для себя. Начальник - источник правил. Он возьмет на работу только того человека, который устраивает его полностью.

Если вас приняли на работу без начальства (такое случается, хотя и крайне редко), то босс, вернувшись на работу и обнаружив там вас, может решить, что вы ему не подходите. После этого вы долго не задержитесь на рабочем месте. Вас либо выживут, либо вы уйдете сами, когда вам надоест быть в роли привидения - это когда не замечают и не дают работы.

Кроме объективного профессионального отбора, многие компании имеют негласные или изначально заявленные принципы отбора сотрудников, никак не связанные с их профессиональными успеха-



ми, а только с второстепенными факторами - возрастом, полом и т. д.

Начальство всегда знает, кто ему подходит. Все остальные, кто не вписывается в требуемый образ, подвергаются дискриминации. Последнее не есть чисто политическое явление, оно очень часто встречается в наши дни в фирмах и на предприятиях.

Итак, что является причиной дискриминации?

Начальство - сложный синтез должности и человека. В зависимости от его личных симпатий и антипатий он формирует образ аутсайдера. Трудовой дискриминации могут подвергаться вполне творческие личности и талантливые сотрудники. Причинами может служить пол, возраст, образование, национальность и вероисповедание. Это так называемые «объективные причины» дискриминации. Кроме них, бывают еще и субъективные. Это значит, что начальству не нравится что-то в самом человеке.

Это может быть манера разговаривать, непривлекательная (или, наоборот, слишком яркая) внешность. Раздражение начальства может вызвать склонность соискателя вакансии к курению, наличие детей или их отсутствие, семейное положение, цветовые пристрастия и многое другое, в том числе и проблемы со здоровьем.

В этой главе мы разберем наиболее типичные случаи трудовой дискриминации, выясним, почему такое происходит, и дадим своевременные и полезные советы.

В России женщине очень тяжело устроиться на высокооплачиваемую работу, если она не продемонстрирует железную волю и другие моральные качества. Чтобы мужчине сделать карьеру, ему приходится долго и упорно работать, но чтобы женщине сделать карьеру, ей приходится работать в три раза больше.

В России матерям малолетних детей часто отказывают при приеме на работу. Считается, что они поглощены заботой о детях и не всегда должным образом могут сосредоточиться на работе. И поэтому матерей малышей почти никуда не берут. А если вы еще и мать-одиночка, то положение усложняется. Маленькие дети имеют склонность часто болеть, они нуждаются в постоянном присутствии матери. Далее - дети-школьники, особенно если они первоклассники.

Еще одна проблема. После 35-40 лет женщин неохотно берут на работу. Поэтому начинать делать карьеру нужно до этой «критической» отметки.

Но это не единственный случай, когда «не берут». Очень много зависит от психологического контакта с собеседником. Иногда нормальные отношения возникают сразу же, иногда собеседники лишь неприятны друг другу.

Следующие советы предназначены женщинам, желающим устроиться на работу. Прежде чем вы идете трудоустраиваться, неплохо было бы узнать, что за место вы выбрали. Постарайтесь различными путями навести справки. Поспрашивайте, кто там работает. Если вы знаете, что подавляющее большинство - серьезные дамы преклонного возраста, то не стоит приходить на собеседование в платье с декольте и с ярким сценическим гримом. Конечно, вы можете бросить вызов злодейке-судьбе. Но если у вас есть шанс получить эту работу и она вам удобна по каким-либо причинам, то, может быть, есть повод не шокировать потенциальных коллег.

Строгие дамы преклонного возраста также потребуют от вас держать язык за зубами и не откровенничать о личных проблемах. Свои дела вы должны оставить дома - здесь правит бал квартальный план. Хорошо подумайте, нужно ли это вам вообще? Не приходите на собеседова-

ние в такое место в мини-юбке, даже если вы знаете три иностранных языка.

Если вы, к примеру, идете устраиваться на работу в молодежный журнал, то не будьте консервативны и излишне строги. Немного живости в лице не помешает.

В любом случае не стоит нервничать. Постарайтесь сохранять полное спокойствие. Держите себя в руках. Помните, что эффект ореола практически всемогущ.

Среди начальников попадаются и такие, которые не откажут себе в удовольствии понаблюдать за тем, как вас одолевают сомнения. Помните: босс видит все и подмечает каждое движение. Так что старайтесь избегать жестикуляции, которая может выдать ваши тайные мысли. Точно так же старайтесь избегать и различных цветовых излишеств. Не одевайтесь на работу в стиле богемной романтики. Это относится и к мужчинам, и к женщинам в равной степени.

Любой начальник - тоже человек, и у него есть свои предпочтения. Ему нравятся люди с определенным набором качеств. Если ваш предполагаемый шеф - явный флегматик, то не стоит извергать на него лавину чувств. Если же он собран и серьезен, то на собеседовании стоит показать себя с лучшей стороны, как человека надежного и ответственного.

В незнакомой обстановке ведите себя сдержанно. Не-старайтесь сразу же раскрыть душу, это может произвести совсем не то впечатление, на которое вы рассчитывали.

Другой пример. Вы - молодой человек, и судьба поступила с вами жестоко, отправив вас в женский коллектив. На собеседовании с вами общается солидная дама бальзаковского возраста. Вас одолевают сомнения, и вы с тревогой наблюдаете за насмешливыми искорками в ее глазах. Она начинает задавать каверзные вопросы и наконец замогильным голосом выносит вердикт о вашей профессиональной непригодности.

Что ей не понравилось? Вы же в процессе беседы показали себя грамотным человеком. Но вы не обратили внимания на то, что ваша ру-

башка под пиджаком давно не глажена, на самом пиджаке нет пары пуговиц и носки, выглядывающие из-под брюк, разного цвета.

Но может быть и по-другому. Просто вы ей не понравились. Возможно, дама сочла, что молодой специалист вряд ли может стать хорошим работником по причине того, что он - мужчина. Женщина-начальник с некоторым презрением относится даже к знающим представителям сильного пола. Это происходит от того, что все значимые руководители, как правило, мужчины, не верят в женский ум. В данном примере женщина-руководитель поступает таким же образом. Если вас возьмут на эту работу, кто может вам гарантировать крепкую нервную систему через полтора месяца. Может, стоит поискать нечто другое. Никогда не устраивайтесь на работу методом штурма. Вам отказали, вы еще раз можете повторить свою попытку, но не два и не три раза. Иначе о вас сложится впечатление как о человеке с низкой самооценкой. В процессе у вас может заработать интуиция, и вы сразу почувствуете, где сможете работать, а где - нет.

У мужчин при трудоустройстве может возникнуть еще одна трудность. Возможно, вы развелись и теперь представляете угрозу для всего женского коллектива по той причине, что вы - свободный мужчина. Если вы разведены, можно предположить, что на новом месте работы вы будете в несколько раз чаще отвлекаться и отвлекать других от дела. Точно такой же рок преследует и разведенных дам. Принято считать, что присутствие такой особы, особенно если она еще и хороша собой, вносит диссонанс в рабочий процесс. Вы можете быть настоящей суперледи: знать японский язык и свободно говорить по-китайски. Но если придирчивый работодатель увидит в графе «семейное положение» пресловутый штамп, то не исключен отказ.

Если вы разведены, то станете искать мужа на работе. Не думайте, что женщина-босс более мягко встретит ваш развод. Конечно, она может вам посочувствовать. Но основная масса начальниц замужем, а все разведенные представляют для них соперниц.

Другая часто встречающаяся дискриминация - это дискриминация по возрасту. Сейчас достаточно многие специалисты жалуются на то,

что после сорока лет, имея солидный багаж знаний и опыт, тем не менее трудно устроиться на работу. Это происходит опять же по причине незрелости нашей рыночной экономики, на которую любая фирма реагирует своеобразной кадровой политикой.

Фирма предпочитает брать молодежь без опыта работы или с совсем небольшим опытом, потому что двум-трем молодым специалистам можно платить зарплату одного опытного работника. При этом из молодых специалистов выжимаются все соки.

Другая практика «выжимки соков» - увеличение испытательных сроков. При устройстве на работу подумайте, сможете ли вы здесь продержаться и зачем вам это нужно. Не позволяйте тратить свое драгоценное время понапрасну.

Еще одним сложным моментом являются установленные в том или ином месте правила поведения. Постарайтесь понять их уже на собеседовании.

Жизнь - это джунгли, в которых выживает сильнейший. Работа - не исключение. По-нашему, бессмысленно воевать с принятыми в той или иной компании правилами. Если вас что-то не устраивает, то ищите работу в другом месте. Не расстраивайтесь попусту. Не стоит портить себе нервную систему.

Иногда незаметная на первый взгляд мелочь становится причиной отказа. Например, вы пришли устраиваться на работу и перед собеседованием, чтобы собраться с мыслями, закурили. Местное начальство под любым предлогом не выносит табачного дыма. Может, у руководителя этого предприятия хронический бронхит, а может, просто отвращение к табачному дыму. И каким хорошим бы вы ни были, все равно вряд ли получите эту работу.

Или другой вариант: ваш начальник - страстный курильщик. Если вы ощущаете исходящий от него запах табака, на вопрос о вашем отношении к курению не отвечайте категорично. Выдержите ответ в либеральном тоне. Таким образом, и волки сыты, и овцы целы. Примите как должное следующее - начальство страдает манией собственной исключительности. Иногда это - полезное чувство, дающее мощный мобилизаци-

онный эффект. Руководитель хотел бы видеть в своем сотруднике некоторые черты, свойственные ему самому. Например, начальница в макси с высоким разрезом не потерпит мини-юбки. Если шеф носит очки, то не стоит над ним потешаться. Работодателям подвластен язык жестов, и они, как правило, хорошие психологи, хотя любой человек, в принципе, психолог. Мы всегда прекрасно чувствуем, кто к нам как относится. - _,>/ I Кроме курения, существует другой специфический вопрос - алкоголь. Употребление алкоголя - характерная черта национальной культуры России. На деловых совещаниях, презентациях и встречах губительное зелье поглощается в огромных количествах. При этом необходимо соблюсти трезвый ум и хорошую память, с чем справляются лишь умеренно пьющие алкоголики со стажем. Поэтому вам придется адекватно оценить свои шансы. Во всех крупных фирмах зарплата прямо пропорциональна высоте занимаемой должности и количеству выпитого спиртного. Если босс - мужчина, то зачастую так оно и бывает. На собеседовании вас наверняка спросят, как вы относитесь к подобному. Отвечайте, как истинный дипломат: ни «да», ни «нет». Положитесь на свою интуицию и вовремя почувствуйте настроение начальства.

Другой не менее важный вопрос - гибкий график или стабильный рабочий день? Допустим, вы - сторонник гибкого графика. А начальство фирмы, где вы собираетесь работать, - наоборот. Вам необязательно это сообщать, он это сам почувствует. И будьте уверены, прореагирует!

Другая проблема, которая стала заметной, - национальность и вероисповедание. Вообще вопрос религии относится к числу щекотливых.

Национальность иногда становится преградой для нормальной работы фирмы. В последнее время фирмы стали создаваться по национальному признаку. Сказать, хорошо это или нет, можно, взглянув лишь на срок существования и прибыльности фирмы. Все предпочитают то, что объединяет. В слаженной команде лучше работается. У каждого человека есть свое личное отношение к той или иной национальности. Кадровая политика компании в какой-то мере есть и национальная поли-

тика. Там не понимают и не принимают евреев, там - грузинов. Среди глав фирм, кстати говоря, редко встречаются интернационалисты.

Доводы тех, кто выступает за «национальную монолитность», просты - «мы все свои, одной нации, нам чужие не нужны». Данное явление не фиксируется службами занятости, однако то, что оно существует, несомненно. Это относится к классическим негласным правилам поведения внутри коллектива и не подлежит афишированию.

Еще один вопрос из поднятых нами выше - это вопрос вероисповедания. Бизнес есть бизнес. Это то дело, где очень часто мораль отходит на второй план. Практически невозможно быть удачливым бизнесменом и соблюдать все семь заповедей Моисея. Поэтому, придя на собеседование, не ведите себя, как верующий ортодокс. К религиозному фанатизму всегда относятся по меньшей мере с опаской, а сам человек зачастую становится объектом насмешек своих коллег.

К представителям другого вероисповедания отношение примерно такое, как и к представителям другой нации. Запасы «свежей крови» руководство фирмы предпочитает пополнять за счет приема на работу лиц «своего» вероисповедания. Вопросы религии всегда были трудными и являлись конфликтогенным фактором. Человечество во многом подвержено тем же предрассудкам, что и на заре своего существования. И наше мировоззрение не далеко ушло от того момента, когда европейцы организовывали крестовые походы.

Продумайте свое первое появление на рабочем месте. Вообще лучше прийти на работу пешком. Подойдя к крыльцу фирмы, посмотрите там на машины. Подумайте, на чем ездит глава фирмы. Если у вас транспорт шикарнее, не травите местному начальству душу и ищите другое место работы. Точно так же с туалетом и парфюмерией. Не стоит приходить, устраиваясь курьером, в костюме от Диора. Но тогда, устраиваясь в качестве руководителя среднего звена в крупную фирму, не приходите в летних шортах.

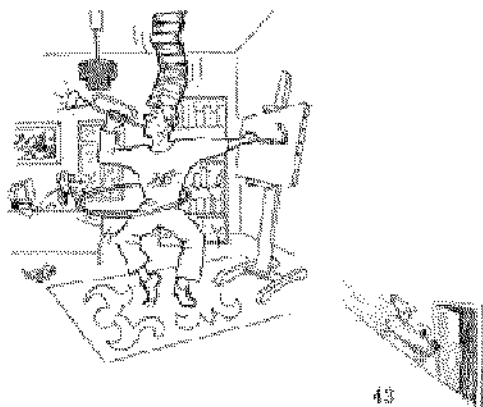
В общем подмечайте самые незначительные мелочи. Из мелочей состоит весь портрет, а от него зависит, получите ли вы приглашение на работу.

Глава 5 Профессия наша такая...

Все профессии можно разделить на рабочие и подразумевающие интеллектуальный труд. Если вы обладаете, например, специальностью слесаря или портнихи, то это вовсе не значит, что при устройстве в организации, соответствующие этим профессиям, работодатель не потребует от вас умения общаться с людьми, т. е. коммуникабельности, и наоборот, от интеллектуального работника, например учителя или инженера, нередко требуются какие-то технические навыки.

Из любой работы, даже очень мелкой и нетрудной, старайтесь извлекать максимум пользы и информации. Это вам поможет в дальнейшем карьерном росте. Помните о том, что «ничто не возникает ниоткуда и не уходит в никуда». Эта всем известная истина применима и к какой бы то ни было рабочей деятельности человека. Вот наиболее типичный пример. Если обычный продавец или продавец-консультант хочет достигнуть более высокой планки в карьере, то он должен очень внимательно наблюдать за процессом купли-продажи непосредственно в магазине, в котором он служит. Со временем, если служащий в торговой сфере начнет неплохо зарабатывать и изучит предпринимательскую деятельность во всех нюансах «изнутри», открыть небольшой магазинчик вместе с партнером или, взяв денежную ссуду, ему не составит особого труда.

В резюме, которое вы составляете для работодателя, указывайте все учреждения и фирмы, где вы раньше работали, какими бы несерьез-



ми на ваш взгляд ни казались занимаемые вами ранее должности. Неизвестно, на что больше обратит внимания глава фирмы: на ваше высшее образование или на обширные знания во многих областях трудовой деятельности.

Кратко охарактеризуйте круг ваших прямых обязанностей в учреждениях, где вы раньше работали. Также вполне уместно будет упомянуть о второстепенных заданиях, которые вам приходилось выполнять. Если на предыдущем месте работы вы занимали руководящую должность, то укажите, сколько людей у вас было в подчинении. После характеристики каждой прежней должности укажите причины своего увольнения с этих мест работы.

Если у вас нет стажа и вы устраиваетесь на работу сразу после окончания вуза, техникума или училища, то укажите в резюме, в каких местах вы проходили производственную практику по специальности или где стажировались.

Обязательно укажите, какие дополнительные курсы вы окончили и какие дополнительные специальности вы получили по их окончании.

Особые требования предъявляются к секретарю. Секретарь-референт крупной организации должен обладать особенно широким спектром умений и навыков. Во-первых, наниматели престижных фирм всегда берут к себе на работу секретаря с опытом. Во-вторых, у секретаря должна быть безупречная дикция, ведь ему приходится общаться с людьми и разговаривать по телефону. Секретарь должен обладать знаниями орфоэпии (правильного произношения слов) и уметь применять в речи исключительно лексику литературного языка. Кроме этих элементарных умений, секретарь должен обладать вполне конкретными навыками: быстрой печатью на компьютере или печатной машинке, стенографией, умением оформлять деловые бумаги. Кроме того, в серьезных организациях от секретаря требуется обязательное знание английского языка.

Именно в престижных организациях - рекламных агентствах, крупных корпорациях, занимающихся связями с общественностью и т. п., - в вопросах анкеты для желающих поступить на работу имеется гра-

фа «вторая специальность», заполнение которой обязательно для устройства на какое-либо из таких предприятий.

Если вы хотите быть заняты в сфере туризма, то вам никак не обойтись без знания иностранных языков. Работодатель обязательно отдаст предпочтение человеку, свободно владеющему хотя бы двумя иностранными языками.

Оцените уровень полученных вами знаний в вузе или техникуме. Возможно, их недостаточно, и в таком случае вам помогут курсы переквалификации. Таковых сейчас открылось множество. Не стоит жалеть денег и времени, затраты на обучение на курсах переподготовки окупятся с лихвой. Иногда можно доучиться уже непосредственно на рабочем месте и освоить новую компьютерную программу или офисную технику. Если вам представился такой шанс, то не упустите возможность подчеркнуть свою уникальную обучаемость в кратчайшие сроки. Только вам нужно помнить о том, что прошли те времена, когда новичков терпеливо и мягко наставляли, да и на собственные силы и возможности можно рассчитывать не всегда.

Причиной отказа принять на работу менеджера может стать незнание делового этикета и отсутствие навыков по ведению деловых переговоров. Можно предложить нанимателю отложить это решение на недельный срок, для того чтобы ознакомиться с этими не такими уж сложными дисциплинами. Знания по деловому этикету и ведению переговоров можно получить самостоятельно, ознакомившись с соответствующей литературой. Еще лучше для обучения в краткий срок нанять преподавателя по этим предметам. Во всяком случае престижное место работы полностью оправдывает затраченное время, деньги, физические и умственные усилия. При поступлении на работу не стоит скрывать, что вы обладаете дополнительными знаниями, только потому, что вы боитесь быть загруженным лишними обязанностями. «Многостаночники», т. е. люди, выполняющие несколько функций за одну зарплату, сейчас пользуются большим спросом на рынке труда. Преподайте в выигрышном свете все накопленные вами знания и навыки, и вы сами убедитесь, что

грамотная рекламная компания себя самого рано или поздно все равно увенчается успехом.

Желающему во что бы то ни стало получить престижную работу необходимо знать о том, что даже недостатки можно обыграть на пользу собственной карьере. К примеру, если вы раньше были заняты на работе, при которой совершенно не нужно было умение общаться с людьми, и поэтому вы не слишком коммуникабельны, то представьте начальству фирмы этот свой недостаток как настрой на индивидуальную работу и личные достижения. Убедите сначала себя в том, что вы являетесь самым лучшим и достойным работником, а потом и работодателя. В то же время никогда не преувеличивайте своих возможностей, так как вы рискуете не справиться с предстоящей работой.

Даже если вы обладаете всеми достоинствами, которые можно представить у поступающего на работу, то будьте готовы к тому, что не все будут рады вашему появлению в компании. Возможно, некоторые работодатели увидят в вас не профессионального коллегу, а конкурента. Растопите это холодное отношение искренностью и профессионализмом. Когда же вас все-таки возьмут на работу, то предложите коллегам совместно отпраздновать ваше появление в их коллективе. Выясните только сначала, принято ли отмечать приход нового сотрудника спиртными напитками.

Чем более открыто и честно вы расскажете о себе на собеседовании, которое обязательно вас ждет при поступлении на работу, чем смелее вы перечислите свои успехи и достижения на предыдущих местах работы или в учебном заведении, тем больше у вас появится шансов на то, что вы заинтересуете работодателя и что вам уделят не протокольные 15 минут, а чуть больше.

Очень часто работодателей вовсе не интересует, существует ли в природе ваша трудовая книжка. Прежде всего они обращают внимание на рекомендации, опыт работы, знание и владение профессией, а также на способность пройти тест на креативные идеи и предложения и объективно описать не только свои положительные, но и отрицательные качества как работника.

Не стоит думать, что хобби - это бесполезное время препровождения или что этим занимаются только люди, не обремененные никакими заботами. На самом деле нередко именно в хобби и увлечениях человек максимально реализует свои творческие возможности. Хобби иногда является не просто полезным делом, но даже необходимым. В современной жизни человек нередко оказывается «за бортом» после своего увольнения, особенно это часто происходит с людьми, имеющими редкую специальность узкого профиля. Нередки случаи, когда на кого-то разом сваливаются все неприятности: заболевают близкие родственники или сам человек, сгорает квартира, увольняют с работы.

В таких случаях срабатывает всем известная народная мудрость о том, что «беда не приходит одна». Выжить в таких ситуациях помогает творчество. Если вы любите и умеете вязать, резать по дереву и т. п., то попробуйте в кризисных ситуациях устроиться в соответствующие вашему хобби организации или откройте свое собственное маленькое дело. Самореализуясь в любимом деле, человек способен более легко решать проблемы, с которыми он сталкивается в повседневной жизни.

Если наниматель будет спрашивать вас о предыдущем месте работы, а также о том, что вас не устраивало в ней, то не стоит ругать бывшего своего начальника или говорить о том, что вас не устраивала низкая заработная плата.

Если вам что-то не понравилось в предстоящей вам работе, то не спешите показывать свои отрицательные эмоции. Лучше скажите, что подумаете над данными вам предложениями, и сообщите о своем желании на следующий день.

Не стоит впадать в депрессию всякий раз, когда вам отказали в рабочем месте: не повезло сегодня, так повезет завтра, нужно лишь быть уверенным в собственных силах и не теряться. В то же время не надо успокаивать себя расхожим выражением: «Все, что ни делается, все к лучшему!» Это очень опасная позиция, думая так, вы рискуете полностью оправдать свою профессиональную непригодность, некоммуникабельность, незнание новых технологий и неумение ими владеть.

Такой подход к неудачам при устройстве на работу может в свою очередь остановить ваш профессиональный рост, вызвать нежелание самосовершенствоваться в развитии вашего интеллекта и практических навыков.

Очень трудно вновь устроиться на работу человеку с редкой профессией. Если вы являетесь именно таковым, то вам можно посоветовать два пути выхода из сложившейся ситуации. Первый путь заключается в том, чтобы терпеливо искать рабочее место по вашей специальности, причем вам придется обойти не один центр занятости, просматривать еженедельно кипу газет с объявлениями, а еще лучше - регулярно посещать сайты в Интернете, посвященные вакантным местам в учреждениях, где требуются работники именно таких специальностей.

Второй путь намного надежнее, но, следуя ему, вам придется или совсем распрощаться с вашей специальностью или минимально применять полученные на прежнем рабочем месте навыки. Если для вас это не так важно, то смело отправляйтесь на курсы переквалификации. Агентства, занимающиеся занятостью населения, обычно очень благожелательно настроены к людям, не боящимся менять свою профессию, государственные центры занятости даже могут оплатить ваше обучение на некоторых курсах переквалификации.

Существует и третий путь, но не для всех профессий он подходит, и не каждый человек согласится по нему пойти. Сейчас у некоторых специалистов узкого профиля появилась возможность найти рабочее место и зарабатывать деньги путем реализации своей профессии в совершенно ином ракурсе. Особенно это касается людей, работающих актерами в театрах, музыкантов и танцоров. Сейчас появилось очень много агентств, которые набирают людей именно этих профессий. Эти фирмы занимаются всевозможной рекламой, организацией проведения праздников и торжеств. Навряд ли, конечно, актер с большим стажем согласится на такую работу, но многие выпускники актерских училищ и консерваторий с удовольствием принимают подобные предложения.

Особо выделяется среди ряда других причин неудач при устройстве на работу малый опыт работы или вовсе его отсутствие. Бывает да-

же, что опыт работы у человека имеется, но по каким-то причинам он прекращал на время заниматься своей деятельностью, это также может послужить поводом отказа вам в рабочем месте. Если вы хотите, чтобы малый опыт работы не производил на нанимателя столь негативного впечатления, то опишите как можно более интересно все остальные ваши достоинства, например вашу отличную учебу в институте, знание иностранных языков, умение налаживать контакт даже с людьми трудного характера, и обязательно подчеркните свое острое желание устроиться именно в эту компанию.

Помните о том, что маленький опыт или перерыв в работе еще не служит поводом к тому, чтобы вы опускали руки или читали в газетах рубрику «надомная работа». Все лучшие и великие специалисты стали таковыми только в процессе работы, начинали же они, как и многие другие люди, с первой ступени карьерной лестницы. Пусть вас не пугает то, что вам придется начинать на вновь обретенном рабочем месте все заново и что у вас на первых порах будет совсем маленькая заработная плата, рано или поздно ваше усердие оценят по достоинству.

Обычно «крайним» возрастом в предложениях работодателей указывается возраст 30-35 лет. Но о вашем возрасте почти не будут спрашивать, если вы действительно являетесь профессионалом и ваша специальность очень востребована на рынке труда. Граница возрастного ценза в таких случаях отодвигается до 50 лет. Людям же со специальностями юриста, экономиста, менеджера нужно поторопиться и использовать любую возможность устроиться на работу по своей профессии, пусть даже и с небольшим окладом, так как многие вузы готовят специалистов этого профиля и рынок труда ими перенасыщен.

Представителям рабочих специальностей при устройстве на работу нужно помнить о том, что решающим фактором в их принятии на работу является опыт и характеристика с прежней работы или места прохождения производственной практики. Обычно с устройством на рабочую специальность не возникает никаких проблем, так как эти профессии сейчас очень востребованы. Здесь важно другое: с первых дней работы на серьезном предприятии или в компании вы должны дать по-

нять начальству, что вы являетесь аккуратным и исполнительным служащим, работающим без брака. Ни одна серьезная фирма не будет терпеть безответственного работника. После того как вы проработаете некоторое время рабочим на каком-либо предприятии, вы можете рассказать начальству о ваших собственных разработках по усовершенствованию рабочего процесса, если, конечно, таковые у вас имеются. Лишь в редких случаях начальники отделов не обращают внимания на таких перспективных специалистов.

Немаловажную роль при устройстве на работу играют знакомства с людьми, работающими в разных сферах. Ваш хороший знакомый может порекомендовать вас на предприятии, где он занят, как прекрасного работника и специалиста, еще лучше, если он сам окажется начальником. Это, конечно, идеальный вариант, но в большинстве случаев людям, не имеющим полезных связей, приходится рассчитывать лишь на собственные силы.

Профессии учителей, врачей, воспитателей будут всегда востребованы на рынке занятости, но, к сожалению, работа людей этих специальностей оплачивается далеко не должным образом. Особенно страдают от этого молодые специалисты, которые смогли устроиться только в государственное учреждение.

Конечно, именно из-за низкой заработной платы сотрудников качество услуг в государственных больницах и образовательных учреждениях далеко не на высшем уровне, но это уже другой вопрос, касающийся всего уклада жизни в России.

Для того чтобы устроиться на работу в частную клинику или школу, нужно, во-первых, обладать отличными знаниями, глубоким профессионализмом, большим творческим потенциалом, во-вторых, иметь опыт работы, а в-третьих, как это ни печально, желательно иметь хороших знакомых, работающих на частных предприятиях этих сфер занятости. При устройстве на работу врача в частную клинику или учителя в лицей или колледж нужно показать работодателю весь свой профессионализм и заинтересованность делом. От врача в престижных учреждениях, кроме глубоких знаний медицины, требуется еще знание психологии и

этики, учитель должен великолепно разбираться не только в своем предмете и методике его преподавания, но и проявлять познания в психологии, педагогике, медицине.

Практически во всех престижных организациях, какой бы деятельностью они ни занимались, требуется знание компьютера: где-то - только самые элементарные познания, а где-то - владение многими программами и умение пользоваться сетью Интернет. Причем не стоит удивляться, если работодатель просит человека, пришедшего устраиваться на работу, показать свое умение пользоваться компьютером на деле прямо на собеседовании. Следовательно, каждому, кто безуспешно занят поиском хорошей работы, просто необходимо освоить хотя бы самые элементарные программы на компьютерных курсах.

Конечно, найти работу человеку, который обладает только одной специальностью и не хочет расширять круг своих знаний и умений, практически невозможно, однако если подойти к ситуации временного отсутствия работы с оптимизмом и верой в собственный успех, то хорошая работа рано или поздно найдется. Главное - не нужно мириться с существующим положением и опускать руки, а следует действовать, используя все возможности и шансы, которых не так мало сейчас на рынке труда.

Глава 6 Психологический дискомфорт

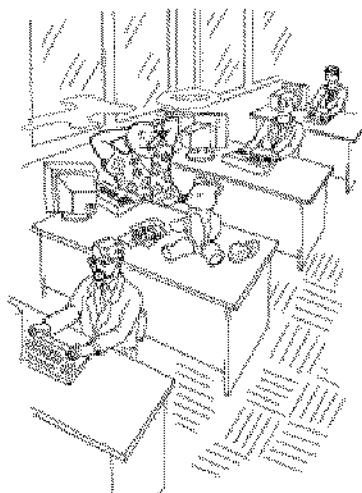
Человек - существо социальное. Это означает, что в процессе любой нашей деятельности мы постоянно взаимодействуем с окружающими нас людьми. Естественно, что результат нашей деятельности обязательно будет зависеть от того, какие отношения у нас сложатся с теми, кто нас окружает. Всем знакомо такое выражение, как психологический микроклимат, или психологическая атмосфера.

Такая атмосфера складывается в любом человеческом сообществе, будь то семья, жилищное товарищество или рабочий коллектив. Поэтому многих людей очень беспокоит, смогут ли они влиться в рабочий

коллектив, найти там свое место. Если такие вопросы появляются у человека, это очень хорошо. Это означает, что человек так или иначе задумывается о том, как он будет общаться с людьми вокруг себя. Всем известно, что на работе мы проводим большую часть своей жизни. И поэтому, если атмосфера на рабочем месте складывается далеко не лучшим образом, это, безусловно, скажется

на производительности труда. Именно поэтому большинство работодателей стараются подбирать коллектив таким образом, чтобы потом не пришлось столкнуться с постоянными конфликтами среди подчиненных. Намного проще изначально не принимать на работу тех, кто не может влиться в коллектив, чем потом избавляться от нежелательного сотрудника.

Итак, не мешало бы разобрать причины, которые могут мешать новому сотруднику



влиться в уже сложившийся коллектив. Все с детства знают определение «тяжелый характер». Предполагается, что именно этот тяжелый характер мешает человеку найти общий язык с окружающими. И наоборот, считается, что если у человека «легкий», общительный характер, то у него не будет ровным счетом никаких проблем в общении с окружающими. На первый взгляд это действительно так. Некоторые люди обладают удивительным умением находить общие темы для разговоров даже с теми, кого видят в первый раз. Такие люди очень разговорчивы, обаятельны, беседовать с ними - настоящее удовольствие. Но вот не мешает задуматься, так ли важно на работе проводить многочасовые бесе-

ды? Конечно, когда выпадает свободная минутка, то бывает просто необходимо перекинуться с коллегой парой слов. А в остальное время нужно работать. Делу - время, потехе - час. Ведь люди ходят на работу именно для того, чтобы выполнять свои обязанности. И деньги нам платят именно за это, а совсем не за то, что мы мило проводим время со своими сослуживцами.

Нетрудно представить, насколько повредит рабочему коллективу, если в нем появится новый сотрудник (или сотрудница), который с первых дней станет приставать к остальным с разнообразными разговорами (которые не будут иметь ничего общего с рабочим процессом). Остальные сотрудники могут из вежливости поддерживать такие разговоры, чтобы не обидеть общительного и обаятельного человека. К тому же некоторым бывает очень приятно отвлечься от работы, чтобы обсудить животрепещущие проблемы. Рано или поздно новоприбывший станет очень сильно раздражать как руководство, так и тех, кто привык как можно больше сил и времени тратить на работу. Не будет ничего удивительного, если новоприбывший будет вскоре уволен (или его просто не примут на постоянную работу как не прошедшего испытательный срок).

На первый взгляд складывается удивительный парадокс. В ситуации, которую мы только что рассмотрели, новый сотрудник был общительным и доброжелательным, но тем не менее он не смог влиться в рабочий коллектив. Но на самом деле ничего удивительного в этом нет. Ведь новый сотрудник просто-напросто не смог объективно оценить ситуацию. Он расценил доброжелательную атмосферу в коллективе как разрешение постоянно отвлекаться от работы и мешать другим. Но работа не терпит такого к себе отношения. Поэтому человек с «легким» характером оказался абсолютно не подходящим к уже сложившемуся коллективу. В этом отношении более предпочтителен человек скрытный, не любящий пустых пространственных бесед. Такой человек будет стараться заниматься именно тем, что ему поручено, и не будет отвлекаться от работы на пустые разговоры.

Однако не только неуместная болтливость может стать причиной, не дающей человеку найти свое место в уже сложившемся коллек-

тиве. Каждый человек уникален, у всех есть свои привычки и желания. Но как быть, если наши желания не совпадают с желаниями других? Например, новый сотрудник может едва ли не с первых дней работы стремиться обеспечить себе наиболее выгодное положение. То есть он будет отказываться от тех обязанностей, которые кажутся ему слишком тяжелыми. Будет требовать для себя самой легкой и приятной работы. А в случае несогласия с ним начнет открыто конфликтовать. Неудивительно, что в таком случае новый сотрудник станет персоной нон грата в коллективе. Его поведение будет причиной психологического дискомфорта внутри коллектива, и любые таланты и умения нового сотрудника окажутся бесполезными. В каждом из вышеописанных случаев новый сотрудник может совершенно не понимать, по какой именно причине он пришелся, что называется, «не ко двору». Дело в том, что люди часто не могут адекватно оценить свои качества. Им кажется, что они ведут себя абсолютно правильно, а другие по какой-то причине их не понимают. На самом же деле именно новый сотрудник оказывается причиной того, что атмосфера в рабочем коллективе становится напряженной. В рамках одной главы невозможно перечислить все качества, которые могут мешать человеку влиться в уже сложившийся коллектив. В каждом конкретном случае могут быть свои причины. В данной главе мы позволили себе сказать лишь о самых распространенных причинах.

Предположим, что в рабочем коллективе, где работают преимущественно представители сильного пола, появляется новый сотрудник. Вернее, сотрудница. Новая сотрудница - это молодая и обаятельная девушка. Она умна, образованна, но вместе с тем ей почему-то не хватает ума понять, что офис - далеко не лучшее место для флирта. И поэтому с присущим ей кокетством она начинает вести себя так, что большинство окружающих ее сотрудников начинают думать о чем угодно, только не о работе. Разумеется, самой девушке, равно как и большинству окружающих ее мужчин, такое положение вещей может казаться совершенно нормальным. Но с точки зрения руководства атмосфера в коллективе оставляет желать лучшего, так что рано или поздно новая сотрудница будет уволена.

Приходится признать, что именно женщины зачастую забывают о том, что на работе лучше не заводить романов. Мужчины в этом смысле намного более сдержанны, и они, поступив на работу, как правило, не теряют голову, увидев привлекательную особу. Конечно, из любого правила бывают исключения. Но речь в данном случае не об этом.

Нормальная атмосфера в рабочем коллективе складывается из множества самых разных факторов. Несоблюдение хотя бы одного из этих факторов может повлечь за собой неблагоприятные последствия. Например, новый сотрудник может оказаться человеком, не желающим принимать негласные правила, существующие в данной организации. Таких правил может быть множество. Например, сотрудники по роду своей деятельности вынуждены общаться с посетителями, поэтому в коллективе принята определенная форма одежды (например, деловой костюм). А новый сотрудник или сотрудница упорно ходят на работу в джинсах, вызывая тем самым раздражение в коллективе.

Приходится признать, что любое раздражение в коллективе - это верный признак того, что пребывание нового сотрудника отрицательно сказывается на рабочей атмосфере. И хочет он того или нет, но этот сотрудник вряд ли станет полноправным членом коллектива. К сожалению, некоторые люди бывают настолько уверены в правоте собственного поведения, что абсолютно не задумываются о том, как другие на самом деле могут расценить их манеры. Например, чрезмерное высокомерие, откровенная грубость, невоспитанность, хамство, навязчивость и т. д. - все это может стать причиной раздражения окружающих.

Представим себе человека, который не владеет своими эмоциями. Мы уже говорили о том, что некоторые люди неоправданно резко реагируют на критику со стороны окружающих. Но иногда человек может настроиться против себя окружающих даже по более невинному поводу.

Расстройства, огорчения, неприятности. К сожалению, они бывают в жизни каждого. Но на работе мы так или иначе стараемся взять себя в руки, не позволяя окружающим видеть нас расстроенными. Безусловно, существуют такие ситуации, когда скрыть свои чувства невозможно. Но, к счастью, такие жизненные катастрофы бывают не так уж часто.

А повседневные мелкие неприятности и огорчения мы стараемся не брать в расчет, иначе каждый наш день превратится в настоящую пытку.

Но некоторые люди, напротив, чрезмерно бурно реагируют абсолютно на все события. Например, переполненный транспорт, поломка машины, подгоревший пирог, ссора с соседями, потеря пятидесяти рублей, двойка ребенка в школе, простуда, отмена интересного фильма и т. д. и т. п.

Представим, что в рабочем коллективе появился новый сотрудник, который реагирует на жизнь вокруг себя именно таким образом. Чаще всего столь эмоциональными и даже в некотором роде истеричными бывают женщины. Хотя иногда можно встретить и мужчину, который отличается неустойчивым характером.

Такие люди не только превращают собственную жизнь в ад, но и распространяют свои отрицательные эмоции на окружающих. Нетрудно себе представить реакцию этих самых окружающих. Раздражение начинает понемногу возрастать, пока не достигнет критической точки. Результатом будет увольнение нежелательного сотрудника. Ведь своим нервным поведением он так или иначе влияет на весь коллектив. Проявление нервозности может быть в том, что человек постоянно жалуется всем на свою жизнь. На самом деле такое поведение является для него своеобразной возможностью «выпустить пар». Но, с другой стороны, окружающим от этого ничуть не легче. Ведь вместо того чтобы спокойно сосредоточиться на работе, сотрудники вынуждены успокаивать неврасценика. Какими бы доброжелательными и снисходительными они ни были, им рано или поздно это обязательно надоест.

Очень сильным деструктивным фактором является ярко выраженное стремление со стороны подчиненного критиковать как отдельно руководителя, так и руководство в целом. Нередко для новоприбывшего сотрудника желание покритиковать руководство становится прекрасной возможностью самоутвердиться, показать себя неконформистом и продемонстрировать собственную независимость. Каждый человек в глубине души считает, что руководство всегда относится к своим подчиненным не самым лучшим образом. И новоприбывший сотрудник может

сыграть именно на этом. Однако результат может быть совершенно противоположным.

Итак, предположим, что новый сотрудник решает расположить к себе всех коллег именно благодаря тому, что начинает критиковать руководство. Разумеется, на открытый конфликт и явную критику решится далеко не каждый, зато разговоры в кулуарах, равно, как и любимые многими сплетни, становятся великолепным орудием. Критика может настолько увлечь новоприбывшего сотрудника, что он забудет о чувстве меры. Такие разговоры являются сильным раздражителем для рабочего коллектива.

На самом деле критика руководства - это запрещенный прием. Каков бы ни был директор организации, критиковать его подчиненным недопустимо. Подчиненные имеют право сделать свой выбор, уйти с данного места, подыскав себе другое место работы и другого руководителя. Но до тех пор пока сотрудник желает держаться на одном месте, критиковать руководителя не следует.

И дело здесь даже не в том, что такие разговоры могут дойти до руководства. Это как раз не так опасно. Намного хуже, что, критикуя своего руководителя, подчиненный теряет к нему уважение. А работать, не уважая своего начальника, нельзя. Поэтому новоприбывший сотрудник, стремящийся раскритиковать руководство, очень сильно ошибается. Ничего хорошего своей критикой он не достигнет, только добьется того, что его присутствие станет мешать всем остальным.

Правда, бывают и другие ситуации. Например, новый сотрудник окажется настолько законопослушным человеком, что начнет докладывать руководству о поведении других сотрудников. Он может сообщать руководителю об опозданиях, ранних уходах домой и прочих мелких нарушениях дисциплины, которые, что греха таить, есть практически в любом коллективе. К тому же некоторые руководители прекрасно знают, что их подчиненные иногда опаздывают или раньше уходят домой. Но поскольку новоприбывший сотрудник подмечает и сообщает руководителю обо всех нарушениях, то тому ничего не остается, как ставить на вид всем подчиненным эти нарушения дисциплины.

Получается, что новый сотрудник станет причиной столкновений подчиненных и руководства. И можно быть уверенным, что этого ему никто не простит. Новоприбывший сотрудник в этом случае станет сильно раздражать всех коллег. И рано или поздно ему придется покинуть коллектив, в котором он стал персоной нон грата (лат. *persona non grata* - нежелательная личность).

Может случиться, что новый сотрудник начнет критиковать не руководство, а своих же коллег. Такие ситуации возможны, если новый сотрудник уже работал в данной области, поэтому обладает значительным опытом. В этом случае он вольно или невольно может начать критиковать всех окружающих. Особенно тех, кто справляется с работой не лучшим образом. И не секрет, что даже среди опытных коллег такое возможно. Но сотрудникам вряд ли понравится, что их критикуют. И новый сотрудник станет причиной ухудшения психологического микроклимата в коллективе. Есть люди, которые по любому поводу вступают в спор, доводя дело до абсурда. Таким сложно ужиться в любом коллективе, и ничего удивительного в этом нет. Такие люди стремятся постоянно отстаивать свои права, вызывая неприязнь и раздражение в коллективе.

Редко встречаются такие люди, которые никогда не ошибаются. А те, кто только начинают работу в определенной сфере деятельности, ошибаются намного чаще опытных сотрудников. И поэтому им приходится выслушивать многочисленные замечания и порицания. Естественно, что долг новоприбывшего сотрудника - принять все замечания к сведению, а не спорить, отстаивая свое мнение (которое может быть субъективным, а оттого ошибочным). Но, к сожалению, некоторые сотрудники бывают настолько уверены в своей правоте, что на любую критику реагируют, прямо сказать, неадекватно. В любом случае это не может считаться правильным.

Предположим, что на любое, даже самое незначительное замечание новый сотрудник будет реагировать очень бурно. Это не может не сказаться на общей рабочей атмосфере. И в результате сотрудник станет раздражать весь коллектив. Естественно, что такому сотруднику вряд ли

кто-то будет рад. Причем это будет относиться как к руководству, так и к коллегам.

В коллективе должны быть ровные, спокойные отношения. Желательно, чтобы среди коллег не было особой дружбы, но и открытая вражда, неприязнь просто недопустимы. Поэтому сотрудник, позволяющий себе обижаться и высказывать свою обиду по самому незначительному поводу, вряд ли уживется в коллективе. Он будет раздражать всех окружающих.

Деструктивным фактором является безответственность. Нетрудно представить себе, как будет раздражать коллектив сотрудник, который регулярно не выполняет своих непосредственных обязанностей. Остальные сотрудники могут почувствовать себя оскорбленными, потому что сами никогда не позволяют себе такого отношения к работе.

Все вышесказанное, безусловно, должно показать всем людям, что умение находить общий язык с коллективом крайне важно. Как бы умны и трудолюбивы мы ни были, именно неумение или нежелание стать частью рабочего коллектива может послужить причиной нашего увольнения (или того, что нас не возьмут на работу).

Но существует и другая крайность. Некоторые чрезмерно впечатлительные и неуверенные в себе люди при устройстве на работу боятся больше всего именно проблем в коллективе. Разумеется, этого делать не следует. Даже если от природы новый сотрудник не слишком разговорчив и общителен, это не будет никого особенно раздражать. Повторимся - ведь мы приходим на работу, чтобы выполнять свои обязанности, а не беседовать.

Новый сотрудник может чисто по-человечески быть не очень симпатичен всем окружающим. Это отнюдь не мешает ему влиться в коллектив и стать его частью при условии, что он не будет стараться противопоставлять себя окружающим. В данной главе мы разобрали некоторые наиболее распространенные ошибки, которые допускают некоторые устраивающиеся на работу люди.

Разумеется, список ошибок можно продолжить. Например, стремление курить в офисе несмотря на запреты может также стать при-

чиной сильного раздражения всех окружающих. Ведь сигаретный дым не только вреден, он мешает сосредоточиться на работе. То же самое можно сказать о тех, кто часто открывает окно в офисе даже в холодную зимнюю или ветреную осеннюю погоду. Сам человек может быть очень закаленным и считает свежий воздух необходимым для нормальной жизнедеятельности организма. Но такого сотрудника могут окружать слабые, изнеженные коллеги, сваливающиеся с высочайшей температурой при-малейшем сквозняке. Рано или поздно стремление превратить офис в Северный полюс надоест всем коллегам, и сотруднику придется нелегко. Но такие ситуации, которые возникают в процессе ежедневного общения с коллегами, более редки. Поэтому они, как правило, не требуют пристального внимания. Все люди периодически сталкиваются в результате несовпадения своих жизненных установок с установками другого человека. Важно вовремя осознать это и сделать все возможное для исправления ситуации. Поскольку разговор зашел о психологическом микроклимате в рабочем коллективе, нелишним будет поговорить о том, что иногда человек вредит себе сам, словно бы не осознавая этого. Некоторые люди от природы застенчивы, поэтому крайне неловко чувствуют себя среди незнакомых людей. А, как правило, новый коллектив - это совершенно незнакомые люди. Крайне редко бывает, что среди новых коллег есть те, кого новоприбывший сотрудник знал до поступления на работу.

Такая ситуация вызывает внутренний дискомфорт у самого новоприбывшего сотрудника. Он чувствует себя неловко, взгляды коллег смущают его. Любые вопросы, даже самые незначительные, ставят его в тупик. Главная проблема этого человека всего лишь в том, что он не уверен в себе, обременен массой комплексов. Он априори уверен, что окружающие сочтут его неинтересным, неумным, некрасивым и т. д. и т. п. На самом деле все может обстоять совершенно иначе. Но это просто не может прийти в голову этому человеку. Поэтому он ведет себя в новом коллективе неадекватно, вызывая осознанное или неосознанное раздражение сослуживцев.

Очень часто молодые сотрудники, впервые поступив на-работу, сталкиваются с подобными проблемами. Предположим, ранее они были всегда преимущественно в молодежном коллективе (учились). Поэтому, оказавшись среди опытных и более взрослых людей, они (т. е. молодые люди) начинают чувствовать себя неловко. Ситуация может усугубляться еще и тем, что с работой они пока не способны справляться на высоком уровне.

Естественно, что человек, постоянно смущающийся и чувствующий себя неловко, стремится как-то облегчить себе жизнь. Иногда такие люди начинают относиться к окружающим с подчеркнутым высокомерием, как бы проводя резкую черту между собой и другими. Если новый сотрудник выбрал для себя именно такую модель поведения, можно не сомневаться, что остаться в данном коллективе надолго он не сможет.

Сложившийся рабочий коллектив не потерпит в своем составе того, что вносит дисгармонию в психологическую атмосферу. В любой работе и так случается немало проблем и неприятностей, поэтому сотрудники обычно стараются не усложнять себе жизнь дополнительно. А присутствие рядом человека, общение с которым крайне сложно, как раз можно назвать таким необоснованным усложнением жизни.

На самом деле новый сотрудник может прятать за высокомерием свои комплексы и неуверенность в себе. Но результат от этого совершенно не меняется, окружающие воспринимают такого не лучшим образом.

Свою неуверенность некоторые также прячут под маской показного нахальства, раскованности. Новый сотрудник может вести себя нарочито развязно, сильно раздражая тем самым окружающих. Естественно, что такого коллегу никто терпеть не будет. Особенно усложняет ситуацию то, что новый сотрудник может возомнить себя очень умным и незаурядным человеком. И он может «учить жизни других», давая им различные советы (причем совсем не обязательно эти советы будут относиться непосредственно к работе), вызывая тем самым их сильное раздражение. Забавно, но некоторые новые сотрудники словно не знают о

том, что советы нужно давать крайне редко и ни в коем случае не навязывать своего мнения другим людям.

Конечно, бывает так приятно продемонстрировать свою осведомленность и опытность в каких-либо вопросах. Но прежде чем решиться на это, нужно поставить себя на место собеседника. Представьте, что именно к вам обращаются с подобными советами. Вызовет ли у вас это раздражение? Если да, то почему же ваш собеседник должен испытывать иные чувства? Обязательно учитывайте это в своем общении с коллегами по работе.

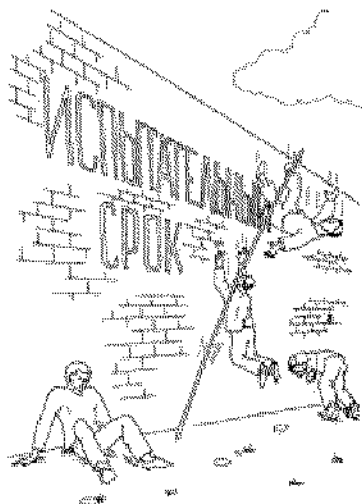
Все вышесказанное, разумеется, совсем не должно испугать тех, кто планирует влиться в новый коллектив. На самом деле найти общий язык с окружающими совсем не трудно.

Глава 7 Испытательный срок не пройден

Как часто многим талантливым и способным людям приходится столкнуться с таким досадным фактором, как то, что они не прошли испытательный срок. Сколько надежд возлагалось на эту работу, сколько было радости по поводу того, что руководство сочло именно вас достойными. Но испытательный срок оказался камнем преткновения. И несостоявшемуся сотруднику ничего не оставалось, как уйти не солоно хлебавши. Некоторые не слишком уверенные в себе и впечатлительные люди могут надолго потерять веру в себя и в свои силы при столкновении с такими обстоятельствами.

Итак, что же такое испытательный срок и для чего он нужен? Прежде всего следует учесть, что испытательный срок - это фактор совершенно необходимый. Без испытательного срока невозможно выяснить, сможет ли новый сотрудник быстро и качественно выполнять свои обязательства или он станет балластом для организации. Любой руководитель обязательно старается выбрать того сотрудника, который соответствует всем требованиям. И поэтому всем кандидатам при устройстве на работу приходится проходить испытательный срок.

Никто не будет спорить, что испытательный срок - это фактор достаточно утомительный и не очень приятный. Новый сотрудник чувствует себя не лучшим образом, ведь его окружают опытные и уверенные в себе люди. Однако печалиться по этому поводу было бы неразумно. Ведь испытательный срок проходили все, даже те, кто теперь стал правой рукой директора организации.



Когда человек устраивается на работу, то старается показать себя с лучшей стороны. Большинству людей действительно есть чем хвастаться. Это и высокий уровень образования, и многочисленные умения и таланты, которые соответствуют самым высоким требованиям. Но каждый человек не идеален. Помимо достоинств, у всех есть недостатки. Испытательный срок обязательно выявит все недостатки. Особенности характера того или иного человека могут стать недостатками для работы в одном рабочем коллективе, но будут совершенно не замечены во втором. Так что если кого-то не приняли на работу по причине постоянных опозданий, то не мешает попытать счастья в другом месте, в котором совершенно не обязательно строгое присутствие всех сотрудников на рабочих местах с определенного времени.

Во время испытательного срока человек не только показывает свое умение работать, но и раскрывается как личность. Об умении работать можно рассуждать сколь угодно долго. И вывод будет однозначным. Если человек не справляется со своими обязанностями, то какова бы ни была причина этого, претендовать на вакантную должность он не может.

Просто не имеет права. И никого не интересует, что со временем этот человек может многому научиться, в том числе и тому, что требуется.

Работодателя интересует, чтобы данный конкретный сотрудник уже умел управляться с делами и выполнял все, что от него требуется. Если же по какой-то причине этого не происходит, нового сотрудника на работу не примут. Итак, с умением работать все более или менее ясно. Но не стоит забывать и о том, что во время испытательного срока все окружающие обязательно узнают все личностные качества новоприбывшего. Это и умение находить общий язык с окружающими, и наличие таких качеств, как порядочность, ответственность, честность и т. д. Может случиться, что новый сотрудник считает, что должен выполнять только определенные обязанности, при этом игнорируя необходимость сделать что-то, выходящее за рамки этого. Можно быть совершенно уверенным, что никому вокруг такое поведение не понравится.

Предположим, во время испытательного срока человека попросили остаться после рабочего дня или выйти на работу в выходной или праздник. Разумеется, у каждого могут быть свои причины, чтобы отказаться. Например, семейные обстоятельства, плохое самочувствие или просто нежелание работать, когда другие отдыхают. Это все так. Но следует понимать, что во время испытательного срока новоприбывший сотрудник просто не имеет права отказываться от дополнительных обязанностей и поручений. Иначе это может быть истолковано как нежелание работать, отдавая всего себя организации.

Только намного позже, когда сотрудник уже зарекомендовал себя должным образом, он может выдвигать свои условия в ответ на просьбы или требования. Но до тех пор он обязан выполнять все, что от него требуется. Итак, все вышесказанное наверняка убедило читателей в том, что к испытательному сроку ни в коем случае нельзя относиться как к простой формальности.

Нередко работодатель не обращает особого внимания на предварительный отбор, на представленные документы и резюме. Гораздо более важным работодателю представляется испытательный срок, помогающий выявить сильные и слабые стороны нового работника. Ничего уди-

вительного в этом нет. Документы, дипломы и сертификаты - это безликие бумаги с печатями и подписями. Резюме также содержит краткую и сухую информацию о человеке. А испытательный срок позволяет увидеть, как человек будет вести себя на новом рабочем месте, насколько быстро и легко он справится с предложенными ему заданиями, насколько хорошо сможет найти общий язык с коллегами. И задача нового работника - не разочаровать работодателя, иначе об устройстве на желаемую должность придется забыть.

Как следует вести себя, если вы уже произвели должное впечатление на работодателя и он позволил приступить к работе? Как пройти испытательный срок?

На самом деле особенно паниковать не следует. Если соблюдать некоторые правила, то испытательный срок не покажется чем-то ужасным и пугающим. К тому же испытательный срок дает новому сотруднику ряд преимуществ. Во-первых, во время испытательного срока можно познакомиться с новыми коллегами. Во-вторых, пока вы проходите испытательный срок, можете многому научиться, а эти навыки обязательно потребуются в дальнейшей работе.

Основные правила, которые помогут пройти испытательный срок наилучшим образом, очень и очень просты. В первую очередь нужно выполнять все распоряжения вышестоящего руководства. Обычно в каждой организации есть люди, которые занимаются обучением новых сотрудников. Именно они являются связующим звеном между новыми работниками и вышестоящим руководством. Они введут вас в курс дела, объяснят все, что связано с работой. Естественно, вступать в споры и конфликты вряд ли будет разумно. Но, безусловно, тот факт, что нужно пройти испытательный срок, совсем не должен делать нового сотрудника бессловесным и безропотным существом. Будучи новым сотрудником, вы, безусловно, можете (и более того, должны) соблюдать свои права. Но, к сожалению, некоторые сотрудники забывают о том, что они пришли устраиваться на новую работу, где пока никто их как следует не знает, они еще не смогли зарекомендовать себя должным образом. Так что вряд ли будет разумно просить сдвинуть рабочий день на час позже, потому что

нужно отводить ребенка в садик, или разрешить уходить на час раньше, потому что нужно успеть погулять с собакой. Все обстоятельства вашей жизни не должны отразиться на вашей работе. Ваши проблемы никого не интересуют, они не должны отражаться на вашей производительности труда.

Может случиться, что новый сотрудник во время испытательного срока решит показать себя инициативным и способным. Поэтому он будет стараться сделать как можно больше. Безусловно, такое отношение к работе может только приветствоваться (если речь идет о выполнении простых действий, которые новый работник знает в совершенстве. Если же все тонкости работы пока ему неизвестны, то лучше не стараться продемонстрировать быстроту. На первом месте должно быть качественное выполнение всех обязан

ностей. Иначе потом другим, более опытным сотрудникам придется исправлять все ошибки. И можно быть уверенным, что это вряд ли будет им по душе.

Во время испытательного срока новый сотрудник находится на виду. Его пока никто не знает, но к нему все присматриваются. Присматриваются коллеги, чтобы убедиться, что в дальнейшем он никого не подведет. Присматривается руководство, желая знать, что новый человек полностью соответствует данной организации. Поэтому во время испытательного срока желательно обращать внимание даже на такие «мелочи», которые для более опытных сотрудников могут быть не столь существенными.

Например, на работу нужно приходить вовремя. Любые опоздания, даже минут на пять-десять, совершенно недопустимы. Дисциплина - это очень важный фактор, на котором строится работа организации. Безусловно, опытный сотрудник, ценность которого несомненна, изредка может позволить себе опоздать. Но для человека, только что устроившегося на работу, важно показать себя с лучшей стороны. А опоздания свидетельствуют о том, что дисциплинированным и пунктуальным его называть нельзя.

Иногда достаточно одного-двух опозданий во время испытательного срока, чтобы руководство решило для себя: данный сотрудник не может претендовать на постоянную работу. Если он опаздывает с самого начала своего пребывания в организации, то в дальнейшем нарушения дисциплины станут еще более значительными.

При этом никого не волнует, что новый сотрудник живет далеко, что возникли непредвиденные проблемы с транспортом и т. д. и т. п. Начальник может руководствоваться мнением, что раз уж человек устроился на работу, то должен решать свои проблемы самостоятельно.

Уходить с работы во время испытательного срока следует только после окончания рабочего дня. Если были специальные распоряжения от руководства, то нужно будет задержаться. Во время испытательного срока новый сотрудник не раз испытает соблазн уйти с работы чуть-чуть пораньше. Особенно, если непосредственный начальник уже покинул офис и другие коллеги начали понемногу расходиться. Итак, формулируем два простых правила. Во-первых, во время испытательного срока нужно приходить на работу вовремя. Во-вторых, уходить с работы можно только после того, как рабочий день окончен.

Разумеется, это далеко не полный перечень правил, которые нужно выполнять во время испытательного срока. Продолжаем разговор о прочих рекомендациях, которые помогут сделать испытательный срок успешным стартом для дальнейшей карьеры. Мы уже говорили о том, что во время испытательного срока нет и не может быть никаких мелочей. Даже беспорядок на рабочем месте может сослужить недобрую службу, являясь свидетельством неаккуратности подчиненного. И при этом совершенно неважно, что на рабочих местах опытных коллег такой же беспорядок. Опытные коллеги уже смогли заработать себе авторитет в данной организации, поэтому вполне могут позволить себе некоторые вольности. А новый сотрудник еще не имеет права испытывать терпение окружающих.

В некоторых организациях есть так называемый «фейс-контроль», т. е. определенные требования и ограничения, касающиеся внешнего вида. Эти правила могут варьироваться в зависимости от специфики

деятельности. Например, сотрудники банка не должны приходить на работу в летних шортах или в открытых сарафанах несмотря на жару.

В некоторых организациях, напротив, сотрудник, одетый в деловой строгий костюм, на фоне людей в джинсах будет выглядеть прямо-таки нелепо. Во время испытательного срока лучше не стараться выделиться из массы остальных сотрудников, а стараться соответствовать их внешнему виду. Это простое правило, как ни странно, вызывает сильное неприятие у некоторых людей. На самом деле в этом нет никакого ограничения личной свободы. Это всего лишь одно из правил, соблюдение которого необходимо для дальнейшей карьеры. Во время испытательного срока неизбежно приходится искать общий язык с окружающими. В данной главе мы не будем подробно останавливаться на данном вопросе, потому что в книге есть отдельная глава на эту тему.

Во время испытательного срока человек не только оценивает работу и свои способности, но и присматривается к обстановке, которая его окружает. Может случиться, что само убранство офиса вызывает раздражение. Естественно, работать в таком месте не имеет никакого смысла. Раздражение и внутренний дискомфорт может вызывать коллектив, руководство, вид за окном, голос коллеги рядом и т. д. и т. п. Зачем себя мучить? Если с самого начала что-то не устраивает, лучше поискать себе другое место работы.

Безусловно, у человека может остаться неприятный осадок, что испытательный срок не пройден. Но на самом деле в этом нет ничего постыдного. Каждый имеет право делать свой собственный выбор - и рядовой сотрудник, и работодатель.

Работодатель имеет право решить, что сотрудник ему не подходит, равно как и сам подчиненный имеет право решать, подходит ли ему данная работа. И если одну из сторон что-то не устраивает, в этом нет ровным счетом ничего оскорбительного. Напротив, работодатель получает возможность найти другого сотрудника, который будет подходить его требованиям. А работник найдет себе занятие по душе.

Для тех, кто ищет работу, нелишним будет знать законы. Поэтому в данной главе мы предоставляем возможность читателям ознако-

миться с выдержками из Трудового кодекса Российской Федерации относительно испытательного срока.

Статья 70. Испытание при приеме на работу.

При заключении трудового договора соглашением сторон может быть обусловлено испытание работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытания.

В период испытания на работника распространяются положения настоящего Кодекса, законов, иных нормативных правовых актов, локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения.

Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- лиц, поступающих на работу по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном законом;
- беременных женщин;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, окончивших образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности;
- лиц, избранных (выбранных) на выборную должность на оплачиваемую работу;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- в иных случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами и коллективным договором.

Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств и иных обособленных структурных подразделений организаций - шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом.

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

Статья 71. Результат испытания при приеме на работу.

При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание. Решение работодателя работник имеет право обжаловать в судебном порядке.

При неудовлетворительном результате испытания расторжение трудового договора производится без учета мнения соответствующего профсоюзного органа и без выплаты выходного пособия.

Если срок испытания истек, а работник продолжает работу, то он считается выдержавшим испытание и последующее расторжение трудового договора допускается только на общих основаниях.

Часть II Безуспешные поиски

Предисловие к части

Кроме объективных причин отказа в приеме на работу, существуют и причины субъективные, которые зависят от самого человека, претендующего на ту или иную должность.

Существует категория людей, которые хотят многого, но сами не прикладывают к этому никаких усилий. Но для того чтобы получить хорошую работу, необходимо не ждать, когда все решится само собой, а самому уметь сделать первый шаг. Эта глава научит вас не бояться трудностей и идти напрямик к выбранной цели.

Но прежде чем приступать к поискам работы, подумайте, чем вы сможете привлечь потенциального работодателя. Какими качествами вы

выгодно отличаетесь от других претендентов на вакансию. Некоторые просто боятся рассказать о своих успехах и достижениях, которые впоследствии могли бы раскрыться и воплотиться во что-то большее, возможно, именно в этом кроется причина всех неудач.

Человек, устраиваясь на работу, всегда чего-то ждет от нее - финансового обеспечения или возможности самореализации, но зачастую бывает так, что страхи перевешивают желание работать и у человека возникает определенный комплекс, который бывает очень трудно преодолеть в будущем. Работа может не оправдать ожиданий человека, и это отложит негативный отпечаток на всю дальнейшую карьеру.

Многие предъявляют к работе завышенные требования, требуя «все и сразу», но такой подход явно не способствует строительству успешной карьеры. Такие люди, как правило, своей необузданной энергией подавляют окружающих, даже свое начальство, что ведет за собой лишь увольнение.

Бывают случаи, когда человек имеет высшее образование, успешно справляется со своими обязанностями, но через некоторое время понимает, что это не то, что ему нужно, что он вводил себя в заблуждение относительно будущей работы, итогом чего становится увольнение.

Некоторые начинают комплексовать в том случае, если им не удалось устроиться на эту работу, даже если она им не нужна. Вряд ли подобное положение вещей является нормальным, но зачастую присутствует в поведении людей.

Люди этого типа становятся нервными, раздражительными, ухудшая свое положение при устройстве на новую работу, отталкивая работодателя своей нервозностью и вызывающим поведением на людях, а такие работники (во всяком случае, в общественных организациях) вряд ли кому нужны.

Прежде чем искать работу, необходимо подумать о двух вещах - нужна ли вам работа, и если нужна, то какая именно, что вы от нее ждете и какие требования к ней предъявляете. Только уравновесив ваши потребности с вашими возможностями, вы сумеете найти рабочее место.

Только познав себя, поняв, что вам нужно, вы сможете понравиться своему работодателю.

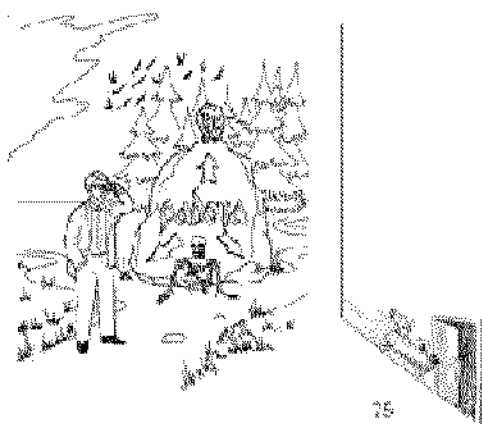
Глава 1 Сделай первый шаг

Многие люди испытывают трудности с устройством на работу из-за собственной лени, нерешительности, сомнений и по другим причинам, которые не позволяют им сделать первый шаг и просто решиться прийти в организацию, набирающую сотрудников в штат.

Мысль о том, что все само собой устроится, присутствует в сознании некоторых людей, неуверенных в себе и в своих силах, в своих возможностях.

Некоторым людям нужен серьезный толчок, для того чтобы решиться изменить свою жизнь, устроиться на работу или сменить ее. Он может носить различный характер: многие решаются пойти на работу или изменить место работы, когда создают семью, когда в семье появляется ребенок, когда кто-то заболел и нуждается в дорогостоящем лечении и т. д. Причин может быть сколько угодно. Но чаще всего даже кризисные моменты в жизни некоторых людей не в состоянии повлиять на их поведение и заставить их изменить свой привычный образ жизни.

В последнее время наиболее распространенными являются два явления: человек получает небольшую зарплату, но его устраивает сама работа, должность, график, коллектив и т. д., и потому он готов терпеть и не пытается что-то менять. И наоборот, человек вынужден заниматься делом, которое ему не нравится, общаться с коллегами и начальством, которые его раздражают, мириться с графиком, потому что его удовлетворяет большая заработная плата, и потому он тоже терпит и не хочет менять работу. Возмож-



но, это тоже вариант, ведь людей, которые удовлетворены своей работой полностью, на 100 %, мало. Всегда найдется «ложка дегтя», которая портит общее впечатление от работы и не дает человеку полного ощущения счастья.

Есть люди, которые занимаются одной и той же работой на протяжении всей жизни машинально, в силу привычки. Изменить и повлиять на таких людей крайне сложно: они прекрасно осознают, что продолжаться бесконечно так не может, что в жизни нужно что-то менять, что все зависит от них самих, так как «под лежащий камень вода не течет», но какая-то невидимая сила не позволяет им сдвинуться с места вперед, постоянно увлекая их к прежней жизни. Они соглашаются с окружающими в том, что так нельзя, что нужно действовать, бороться, проявлять инициативу, выслушивают советы от друзей и от родных, кивая головой, но все равно продолжают делать по-своему, точнее, продолжают ничего не делать. Такие нерешительные люди склонны откладывать на потом принятие важных решений, но подходящий момент так и не наступает, желание что-либо предпринимать постепенно подавляется повседневными заботами или все той же ленью, и человек проводит свою жизнь в едином неторопливом ритме, ничего особо не меняя, довольствуясь тем, что есть.

При таком подходе к жизни пропадают всякие мечты, всякое стремление к совершенству, к лучшей жизни: человек убеждает себя в том, что он живет ничуть не хуже других, что его вполне устраивает то положение, в котором он находится, та работа, на которой он работает, та должность, которую он занимает, и зарплата, которую он получает. Одним словом, он вполне доволен тем, что у него есть, и в переменах не

нуждается. Глядя на то, как другие делают карьеру, «вкалывая» с утра до вечера, то и дело отправляясь в заграникомандировки, покупают коттеджи, автомобили и т. д., такие люди успокаивают себя мыслями о том, что не всем дано в этом мире быть удачливыми карьеристами. Они считают, что лучше довольствоваться малым и спать спокойно, чем зарабатывать миллионы и постоянно испытывать страх за свой счет в банке, а также за свою жизнь и за жизнь близких. Возможно, где то в глубине души нерешительные и ленивые люди завидуют тем, кто многого достиг благодаря своему энтузиазму, своей решительности, активности, предприимчивости, «пробивному» характеру, и скорее всего они хотели бы жить такой же комфортной и насыщенной интересными событиями жизнью, но собственная закомплексованность и прочие недостатки характера не позволяют им быть такими же действенными, энергичными, и поэтому они находят массу оправданий своего бездействия и безынициативности.

Тот, кто хочет жить достойно, а не прозябать в монотонных буднях, первым делом должен найти себе такое занятие, которое бы отвечало потребностям его души и его характеру, радовало его и позволяло бы ему достигать больших успехов. Ведь работа занимает основную часть жизни каждого человека, на-работе он проводит большую часть дня, и от того, как он проводит каждый день своей жизни, от того, чем он занимается, вкладывает ли он душу в свои повседневные дела, зависит его настроение, его общее душевное состояние. Конечно, если человек всю жизнь «плывет по течению», всю жизнь действует не по желанию, а по инерции: учится там, где посоветуют родители, работает там, куда пристроят знакомые - то и выходит, что всю свою сознательную жизнь он живет не своей жизнью, а жизнью, навязанной ему окружающими, обстоятельствами.

Такой человек не выбирает и не пытается выбрать лучшее из того, что может предоставить ему жизнь, он не ищет, не рискует, не утруждает себя поисками и старается избежать тяжелых испытаний, трудностей и препятствий, потому что их преодоление связано с совершенно ненужной тратой времени, сил и нервов. Такой человек молча и спокой-

но принимает то, что ему предлагает судьба, родные, общество. Он использует только то, что имеется в его распоряжении, и считает, что поступает абсолютно правильно, потому что «не лезет из кожи вон», чтобы опередить время, чтобы выбиться вперед всех и показать, на что он способен.

У каждого человека свои предпочтения, каждый выбирает в жизни свою позицию, свою профессию, свою работу и свой путь для достижения цели. Если человек доволен тем, что у него есть на данный момент, если его устраивает та работа, которой он занимается, то это его право, его выбор. Если же человек «бьется как рыба об лед», не в силах изменить свою жизнь, но страстно желая этого, то у него есть все шансы достичь успеха в жизни.

Однако между абсолютными неудачниками, праздными лентяями и удачливыми, предприимчивыми деятелями есть огромная прослойка людей, которых нельзя отнести ни к тем, ни к другим. Это люди, которые в глубине души стремятся к лучшему, однако безволие, слабость характера и прочие недостающие, но очень полезные и нужные для жизни качества не позволяют им найти и устроиться на достойную работу или сменить надоевшую. И вот человек живет, ожидая своего «звездного часа», когда кто-то придет и предложит хорошую и высокооплачиваемую работу или посоветует попытать счастья и сходить на собеседование в престижное учреждение или на процветающее предприятие, где появилось вакантное место с большой зарплатой в американских долларах. Но такой час все никак не настает, а человек все ждет и ждет чудес, не предпринимая никаких решительных действий по самостоятельному поиску.

К сожалению, таких людей очень много среди общей массы трудящихся. С одной стороны, они не меняют работу из-за опасения, что другая работа будет ничем не лучше прежней. Им страшно, что им откажут еще на собеседовании, что их не примет коллектив и т. д. Несмотря на неудобства, которые эти люди испытывают на настоящей работе, они считают ее более или менее подходящей для себя и буквально сами заставляют себя «не метаться» и не пробовать искать новую работу, руко-

водствуясь тем, что у них сложились хорошие взаимоотношения с коллективом, что у них замечательный начальник. Их устраивает график или то, что место работы находится недалеко от их дома.

Люди находят массу объективных причин, которые по сути не играют ведущей роли, но именно эти причины позволяют им оправдывать свое бездействие и долгие годы работать на одном месте без малейшего продвижения вверх по служебной лестнице. Они не стремятся ни к власти, ни к славе, ни к материальному благополучию и предпочитают вести тихий, спокойный образ жизни.

С другой стороны, они не против были бы поменять имеющуюся работу и связанный с ней привычный и однообразный образ жизни, но что-то всегда мешает, всегда находится причина, а иногда и несколько, которые не позволяют сдвинуться с места. Как правило, среди «постоянных» работников или безработных много людей, крайне неуверенных в себе и живущих по принципу «как все, так и я». Вместо того чтобы уверенно идти, глядя только вперед, они постоянно оборачиваются назад и собственноручно замедляют свое продвижение. Им проще бездействовать, чем решиться на что-либо и сделать шаг. Они предпочитают, как сомнамбулы, слепо следовать по одной и той же протоптанной дороге.

Как бы замечательно ни складывались отношения с коллективом и какая бы благоприятная атмосфера ни была на работе, она не поможет человеку уйти от семейных конфликтов, связанных с низким заработком. Но, с другой стороны, человек, занимающийся нелюбимым делом только ради денег, будет испытывать душевный дискомфорт, у него не будет возможности реализовать свой внутренний потенциал. Но рано или поздно наступит тот момент, когда и того и другого настигнет нервный срыв, после которого работать на прежнем месте «по привычке», по удобству или исключительно из-за денег будет просто невозможно. Придется что-то предпринимать и срочно менять, руководствуясь самыми наилучшими соображениями.

Каждый человек должен вовремя определиться и определить, что именно ему нужно от работы или по крайней мере что для него в работе является первостепенным: перспектива карьерного роста, возмож-

ность совершенствоваться в любимом деле, получение душевного удовлетворения от работы, гармоничные взаимоотношения с коллективом, материальное благополучие, слава, власть и т. д. Кому-то нужен риск, азарт, острые ощущения в работе, связанные с опасностью, с постоянным движением, кто-то, напротив, ищет спокойствия, постоянства, безопасности. У каждого - сугубо свои запросы, связанные с работой, и если человек работает на такой работе, которая противоречит этим запросам, он постоянно находится в состоянии недовольства, разочарованности собой, работой, окружающим коллективом и т. д.

Безусловно, гарантий никто и никогда не дает: увольняясь или приходя на собеседование по поводу новой работы, человек находится в неведении, он не в состоянии предугадать, что его ожидает теперь, как его воспримут на новом месте, чем именно ему предстоит заниматься на новой должности и т. д. И такие волнения вполне обоснованны.

Тем не менее можно всем и каждому с уверенностью сказать: не бойтесь менять работу, не бойтесь увольняться с работы. Не нужно ждать манны небесной и надеяться, что перемены сами собой произойдут. К тому же от любого страха перед неизвестностью можно избавиться, если настроить себя на лучшее, если подумать о том, что, возможно, впереди - огромные перспективы, блестящая с карьера, успех, благополучие. Эти мысли легко внушить в том случае, если вспомнить о своем образовании, о своих прежних успехах и достижениях.

Как бы страшно ни было, не надо стоять на месте, нужно действовать, не сомневаясь, не останавливая себя, не отговаривая себя. «Кто ищет, тот всегда найдет» - гласит старая поговорка. И эта поговорка как нельзя кстати подходит, когда речь заходит о поиске и смене работы. И это относится буквально ко всем: и к тем, кто временно не работает (к безработным), и к тем, кто имеет работу, но определенно недоволен ею. Не стоит рассчитывать на чью-либо помощь или на то, что биржа труда или центр занятости предложат стоящую работу. Практика доказала, что в большинстве случаев биржа не предлагает ничего хорошего. «Ждать у моря погоды» бесполезно, «море» жизни часто бывает непредсказуемо. Человек рассчитывает на одно, а судьба предоставляет ему совершенно

другое. И точно так же с работой. Можно ждать чьих-то обещаний не год и не два, а в итоге может не случиться ничего особенного, а если человек и устроится на новую работу по знакомству, то не будет никаких гарантий, что эта работа будет соответствовать его ожиданиям, нравиться ему, удовлетворять его.

Для того чтобы разочарования от работы не сваливать на кого-то, чтобы не было лишний раз неудобно перед кем-то за свое недовольство, человек должен приспособливаться ко всему сам и самостоятельно искать работу. И еще, лучше все делать вовремя и своевременно, чтобы потом не расплачиваться за свою медлительность и нерешительность и не переживать о времени, проведенном впустую из-за собственной лени и неуверенности. Всякий человек, у которого нет работы, или человек, которого не устраивает та работа, которой он занимается, должен уверить себя в том, что, кроме него самого, никто не будет заинтересован в качественной и высокооплачиваемой, а главное - достойной работе, и только он сам должен заставить себя заняться поисками этой работы, чтобы потом никого и ни в чем не винить.

Нужно назначить точную дату, которая ознаменует начало новой жизни - это тот день, с которого необходимо начинать искать новую работу. Нужно обвести эту дату красным фломастером на календаре и попросить всех близких и родных, чтобы они напоминали об этом дне. Нужно собрать всю свою силу воли, всю решимость и гордость за самого себя, уверить себя в том, что дальше так жить невозможно, и настроить себя максимально положительно, убедить себя в том, что все пройдет как нельзя благополучно и удачно и отличная работа будет найдена в самые короткие сроки.

Нужно сходить на биржу труда, где можно воспользоваться компьютерной базой данных относительно имеющихся в - городских учреждениях вакансий, дополнительно нужно купить несколько газет с объявлениями подобного характера и внимательно прочитать их, также с помощью красного карандаша обвести все более или менее подходящие варианты и записать телефоны в свою записную книжку. Следующее, что необходимо сделать, - это набрать номера тех телефонов, которые

имеются в распоряжении, узнать о самом основном и назначить встречу (время собеседования). По мере общения с работодателями человек будет убеждаться в том, что поступил совершенно правильно, в нем будет расти уверенность и желание действовать дальше. Благожелательный тон собеседников и желание сотрудничать прибавят решимости, и так, потихоньку, все наладится само собой.

Во время каждого собеседования необходимо вести себя сдержанно и слушать собеседника как можно внимательнее, до конца выслушав все, что тот скажет по поводу предлагаемой работы. Нужно не позабыть спросить обо всем, о чем необходимо спрашивать в таких случаях: о графике, о заработной плате, об условиях труда, о наличии социального пакета (трудовая книжка, отпуска, больничные и т. п.). Все эти вопросы лучше заранее написать на бумаге, чтобы не упустить из виду ни одну деталь. После того как собеседование будет закончено, следует оставить свои координаты и контактный телефон. Если на первом же собеседовании покажется, что эта работа подходит, не нужно делать поспешных выводов и «бросаться из огня да в полымя». Нужно посетить все подходящие места и использовать все шансы, учесть все имеющиеся варианты, чтобы потом со спокойной душой выбрать самое подходящее, самое лучшее из всех предложений.

Не исключено, что работа, которая впоследствии окажется окончательной и самой подходящей из всех, на первый взгляд будет выглядеть совсем не так, как хотелось бы. Возможно, придется пройти испытательный срок, стажировку. Если человек услышит об этом предложении сразу же, это не должно его останавливать. Испытательный срок позволяет самому человеку, а не только организации, нанимающей его на работу, проверить, справится ли он с работой, сможет ли он понять и научиться за короткий срок делать то, что от него требуется, и т. д. Подобная проверка кадров - не такая уж обидная процедура, напротив, она применяется на многих современных предприятиях, которые озабочены качеством выполняемой работы и готовы платить приличные деньги ответственным, трудолюбивым, по-настоящему профессиональным и разбирающимся в своем деле сотрудникам.

Так что, если человек рассчитывает на хорошую работу, на достойную оплату своего труда, он не должен останавливаться перед различными испытаниями, перед трудностями, которые обычно встречаются на пути тех, кто ищет новую работу. Напротив, эти трудности и испытания должны стимулировать его инициативность, подстегивать его желание, делать его более активным, решительным, настойчивым. И тогда ему непременно повезет, двери солидных фирм откроются перед ним, и люди будут рады принять его на хорошую работу.

Глава 2 А что я умею

Сегодня все мы живем в условиях постоянного, достаточно жесткого отбора, выдержать который могут только самые лучшие и самые расторопные. «Выживает сильнейший!» - это не закон джунглей, как могли подумать многие, это закон нашей сегодняшней жизни, которому, хотим мы того или нет, нам придется подчиняться!

Проблема безработицы - одна из основных проблем нашего общества. Однако даже по сравнению с событиями десятилетней давности все коренным образом изменилось. Если раньше люди мучились потому, что работы просто не было, так как в результате не вполне удачной перестройки все заводы, фабрики и большинство разнообразных предприятий просто разорились, то теперь основной проблемой человека, ищущего работу, является проблема невостребованности.

Неудачи в вашей жизни, невозможность взять ту или иную вершину с первого раза лишний раз говорят о том, что Вы не сильнейший, поэтому, если вы не хотите потеряться в этом большом и достаточно жестком мире, вам просто необходимо долго и упорно работать над собой. Уметь все - невозможно, но прежде чем рассчитывать на престижную и высокооплачиваемую работу, вам необходимо приобрести как можно больше «козырей» в свою пользу. Именно об этих козырях мы и поговорим в этой главе.

Наверное, каждый знает, что поиски работы - это одна из самых сложных и самых важных ступеней, которые необходимо пройти каждому из нас, прежде чем заслуженно занять



свое место под солнцем. Однако каким бы сложным он ни казался, делать этот шаг вам все-таки придется, поскольку не работать сегодня нельзя. Государственное соцобеспечение давным-давно изжило себя, и от него сегодня осталось только весьма приятное название, пособия по безработице не хватит даже на самое необходимое, поэтому, чтобы не оступиться и не ударить лицом в грязь, вам нужно четко знать, что же вы действительно из себя представляете.

Мудрые люди говорят: «Век живи - век учись». Это действительно очень мудрое изречение, так как если вы хотите держаться на плаву, то вам нужно постоянно следить за новыми тенденциями на рынке вакансий, изо всех сил стараться хоть чуть-чуть походить на тот образец, который в то или иное время требуется работодателям.

Казалось бы, что еще может требоваться от человека, устраивающегося на работу, кроме профессионализма и стремления, однако о переменчивости требований к кадрам можно судить по следующему неоспоримому факту.

Если еще несколько лет назад от человека, устраивающегося на работу, требовалось только умение делать свое дело и желание хорошо работать, то сегодня от соискателя вакантной должности требуется гораздо больше! И это не удивительно, сегодня каждый работодатель, принимая на работу нового человека, в первую очередь думает о том, что он сможет привнести в организацию, как изменить ее в лучшую сторону.

Работу ищет каждый, а если это еще и достаточно высокооплачиваемая работа, то на нее сразу же найдется огромное количество желающих. Однако выбирать ему все-таки придется, и выберет он скорее всего человека серьезного, компетентного, т. е. такого, который окажется самым лучшим и сможет максимально показать себя уже на первом собеседовании.

Наличие высшего образования - это, конечно, очень важный критерий при приеме на работу в наше время, однако он не единственный. Практически каждая организация старается вывести свою работу на более высокий уровень, добиться более высокой производительности, качественной и более быстрой работы, чтобы продукция или услуга, производимая или оказываемая той или иной организацией, пользовалась способом и соответственно оплачивалась, поэтому одного только высшего образования бывает просто недостаточно.

Кроме небольшой красной или синей книжицы под названием «диплом», вам еще потребуется знание компьютера, иностранного языка, умение правильно говорить, высокая коммуникабельность и прочие навыки, которые еще несколько лет назад вовсе не были обязательными.

Недостаточное количество умений - это одна из наиболее частых причин отказа в рабочем месте. Наверное, не стоит гордиться тем, что у вас есть высшее образование. Сегодня каждый знает, что иметь корочку о том или ином образовании - это одно, а иметь практику выполнения той или иной работы - совсем другое.

Когда вы приходите устраиваться на работу, вы полны решимости свернуть горы, а когда вам задают простые вопросы типа «владеете ли вы иностранным языком» или «умеете ли вы работать на компьютере», ваша решимость сменяется возмущением: «Зачем мне это, когда я дипломированный специалист!» - с досадой восклицаете вы.

Достаточно важную роль при устройстве на работу играет и то, насколько реально вы оцениваете самого себя. Вообще следует сказать, что этот критерий особенно важен во всех сферах жизни, и именно он в большинстве случаев является основной причиной, по которой человек

не может устроиться на работу. Конечно, никто сразу не скажет, что он достаточно ограничен в возможностях, однако помнить это все-таки необходимо. Сегодня работа - это еще и единственный способ достичь чего-то в жизни, построить свою жизнь так, как нужно вам, поэтому наличие трезвой оценки своих потенциалов просто необходимо.

Сегодня основным критерием крупной компании, которая может не просто предоставить постоянную и вполне стабильную работу, но и обеспечить неплохой заработок своим сотрудникам, является наличие компьютерных технологий и контактов с иностранными структурами и инвесторами, поэтому такие требования, как знание ПК и хотя бы одного иностранного языка, при устройстве на престижную работу просто необходимо.

Так уж устроен человек, что он осознанно или подсознательно стремится к идеалу, однако этот самый идеал он зачастую придумывает сам и буквально «подгоняет» себя под этот идеал. Мы сознательно и, не задумываясь о последствиях, льстим себе, настраиваем себя на то, что мы все знаем и все умеем, и это легко объяснимо с точки зрения общей психологии. Однако именно такие рассуждения чаще всего и становятся основной причиной отказа при устройстве на работу. Конечно, можно сказать, что вы знаете иностранный язык, если вы можете сказать на нем несколько фраз или когда-то в детстве занимались в кружке, так же вполне можно сказать, что вы достаточно хорошо знаете персональный компьютер, если вы играли в элементарные игрушки или хотя бы раз посещали Интернет-кафе, однако для современных работодателей этого, вполне понятно, бывает недостаточно, и уже на первом собеседовании вам об этом говорят.

Однако такие требования, как знание компьютера или иностранного языка, не единственные, и при приеме на-работу сегодня много внимания уделяют вашим практическим умениям: умению общаться, умению строить свой день и свои дела правильно, умению настраивать себя на работу, это так же важно, как и знать свое дело. Как показывает статистика, сегодня самыми оплачиваемыми работами считаются работы, так или иначе связанные с общением с людьми.

Действительно, такие профессии, как политик, менеджер по работе с клиентами, журналист, психолог, сегодня не просто высокооплачиваемы, но и достаточно востребованы, поэтому умение находить общий язык с разными людьми при приеме на работу ценится так же высоко, как и владение компьютером и высшее образование. Здесь также нужно максимально трезво и четко оценивать свои способности, и если вы хотя бы в глубине души сомневаетесь в том, что вы действительно хорошо это умеете, то не спешите успокаивать себя, начинайте работать над собой. Если вам несколько раз отказали в приеме на работу, это не значит, что вам нужно сложить руки, успокоиться и смириться с тем, что вам никогда не устроится на хорошую должность, это всего лишь знак того, что вам нужно корректировать свою личность и самосовершенствоваться. Мы все в детстве мечтали стать кто летчиком, кто космонавтом, кто врачом, кто инженером, однако, кроме желания, должны быть навыки и расположенность. Человеческий мозг просто не может знать все из всех областей науки, да этого и не нужно.

Что толку человеку, имеющему техническое образование, пытаться стать актером, или наоборот, гуманитария рассчитывать на должность инженера или конструктора? Если относиться к выбору места работы так, то застраховать себя от отказа практически невозможно. Наоборот, ставя себе слишком призрачные и нереальные цели, вы еще раз обрекаете себя на то, что вам просто скажут: «Вы нам не подходите».

Вообще, если вас уже постигла неудача и вам отказали в работе или вы только собираетесь приступить к ее поискам, вам просто необходимо задуматься над тем, а что же действительно я знаю и умею. Конечно, вполне возможно, что ваши мысли будут слишком радужными и оптимистичными, однако постарайтесь как можно трезвее и адекватнее расценить ситуацию. Учтите все то, что мы рассказали вам о современных требованиях к кадрам, и сравните это с той картиной, которая вырисовывается в вашем сознании.

Реальное ощущение своих способностей - это великая сила, действительно способная решить все ваши проблемы, связанные с устройством на работу. Не стесняйтесь заниматься самообразованием, это не

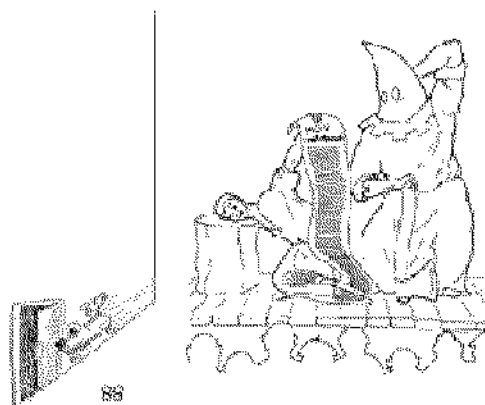
просто сегодня похвально и модно, это просто необходимо. В настоящее время открывается все больше и больше разнообразных курсов, которые за сравнительно короткое время (от 1 года до 1 месяца) могут повысить вашу квалификацию, прибавить к вашему высшему образованию знание компьютера на действительно необходимом уровне, нормальное знание языка, достаточно крепкие навыки печатания и прочие мелочи, которые в сумме прибавят вам массу «плюсов» при устройстве на работу.

Глава 3 Завышенные требования

Многие самоуверенные личности, на 100 % убежденные в своем профессиональном совершенстве и обаянии, устраиваясь на новую работу, ведут себя таким образом, что все вокруг (в том числе и руководство, с которым они общаются в момент приема на работу) должны и обязаны предоставить им «золотые горы» и дать гарантии, что это произойдет в самые ближайшие сроки. На этапе приема на работу под «золотыми горами» подразумеваются: необходимые условия и предметы труда (как правило, это наличие личного кабинета со столом и вертящимся креслом, компьютера и прочей оргтехники, канцтоваров, телефона и т. п.), желаемая заработная плата, удобный график работы.

Чуть позже новый работник начинает предъявлять требования к коллективу, который воспринял его появление не так, как он того ожидал, к начальству, которое относится к нему без должного внимания и уважения, все к тем же условиям труда, к установленным на предприятии правилам поведения, которые ему не по нраву, к заработной плате и т. д. и т. п. Одним словом, среди людей, устраивающихся на работу, находится немало таких, которые о себе весьма высокого мнения и считают, что все остальные - это безликая толпа, на фоне которой они сами выглядят яркой индивидуальностью. Обычно такими завышенными требованиями к своей персоне и ко всем окружающим обладают молодые люди с юношеским максимализмом.

Отношение к новому сотруднику со стороны работодателя всегда очень тонкое, неопределенное, противоре-



чивое и недоверчивое. Особенно это касается тех случаев, когда предыдущий работник вел себя неадекватно, почему, собственно, и был уволен. Да и с какой стати начальник или представитель отдела кадров должен доверять и удовлетворять запросам неизвестного человека, глядя лишь на его внешность и судя по резюме и прочим документам, которые тот представил (имеются в виду различные дипломы, похвальные грамоты, характеристики с предыдущих мест работы и т. п.).

Бывает и так, что человек, пришедший устраиваться на новую работу, ошибочно считает, что нужно быть прямолинейным, говорить конкретно, безапелляционно и сразу же заявлять о своих желаниях и требованиях к работе, без стеснения задавать все интересующие вопросы и т. д., одним словом, «идти напролом». Подобное явление - не такая уж и редкость, тем более тогда, когда человек с приличным образованием и способностями уже не единожды ошибался в выборе места работы и решил, что лучше выяснить все и сразу, чтобы не повторять прежних ошибок и не тратить время понапрасну.

Если бы лица, занимающиеся приемом на работу, учитывали эти «сугубо личные» мотивы поведения каждого нового сотрудника, возможно, они бы подходили к разного рода «резким заявлениям» с его стороны спокойно и рассудительно. Но ведь на практике все совсем иначе: все люди разные, и у каждого свои запросы, а работодатель один, и он не в состоянии угодить каждому, кто приходит к нему на работу.

Работодатель вправе предоставить нанимаемому на работу человеку только ту информацию, о которой тот должен знать с самого нача-

ла: это сведения о специфике работы и об основных должностных обязанностях, о графике работы, о заработной плате, о наличии испытательного срока и т. п. Вся остальная информация зависит от характерной работы того предприятия, которое нанимает новых сотрудников. Если же пришедший устраиваться на работу задает слишком много лишних вопросов, это мало кому понравится.

Некоторые люди начинают предъявлять к новой работе завышенные требования не сразу, а после того, как их приняли. Просто поначалу им неизвестны все «тонкости» новой работы, они заинтригованы новой должностью, заинтересованы новыми людьми. Однако не проходит и недели, как они разочаровываются в приобретенной работе, которая обманула все их ожидания, потому как совершенно не соответствует их представлениям об идеальном месте работы. С каждым днем человек понимает, что снова ошибся, что ему опять не повезло с коллективом, с начальством и т. д. Как правило, такой человек просто не желает мириться с условиями, которые для него непривычны.

Есть и такие люди, которые, напротив, разочаровываются сразу же, даже не приступив к новой работе и толком не выслушав собеседника со стороны работодателя. Во время собеседования они могут вести себя довольно надменно, что заметно не только по разговору, но и по поведению, по жестам, мимике лица. Таким образом, недоверие и пренебрежение к работодателю демонстрируются уже с порога. Люди такого типа не стесняются говорить, не задумываясь, уверенно, а иногда просто нагло, нисколько не заботясь о производимом впечатлении. Если такому человеку сказать о том, что в организации действует система испытательного срока, то это ввергает его в ярость и гнев. Какой еще испытательный срок? О каких проверках может идти речь? Самое главное - то, что эти люди на самом деле могут быть и являются хорошими специалистами в своей профессии, и они могли бы отлично работать и стремительно подниматься по служебной лестнице, создавая себе блестящую карьеру, но вот их отношение к коллегам, к начальству, к коллективному труду тормозит процесс раскрытия, не позволяет им подолгу удерживаться на одном и том же месте работы, мешает им устраиваться в прес-

тижные организации и предприятия, в которых психологический фактор, умение сходить с людьми и работать в коллективе ценится превыше всего.

Бывает и так, что человек (возможно, еще только-только получивший хорошее, престижное образование) создал себе некий идеал рабочего места и рабочих отношений, которому слепо следует на протяжении всей жизни. Все организации, все начальники и рабочие коллективы, в которых и с которыми ему приходилось и приходится работать, никак не соответствуют этому идеалу, потому такой работник постоянно пребывает в состоянии разочарованности, недовольства своей работой, коллегами, руководством. Одни молчат, накапливая недовольство годами, а потом происходит «взрыв», нервы «сдают», и они увольняются без всякого сожаления. Другие, напротив, не в силах скрывать эмоций, постоянно выражают свои претензии, срываются на окружающих, работают с неохотой, и в конце концов все также заканчивается увольнением (нередко по собственному желанию).

Если человека постоянно не берут на работу, если его увольняют на первых сроках приема на работу, если он сам увольняется, то одной из причин подобного явления могут быть чересчур завышенные требования к работе, проявляемые со стороны такого «неудачника».

Для того чтобы устроиться на хорошую работу и для того чтобы удержаться на ней, одного профессионализма всегда мало, важно уметь общаться, проявлять искренний интерес и уважение к собеседнику (в данном случае - к работодателю, который ведет собеседование), до конца выслушать его и только потом уже задавать все вопросы относительно условий работы, заработной платы и т. п. Слишком самоуверенный и самодовольный вид человека, пришедшего устраиваться на работу, в такой ситуации только отталкивает и вызывает реакцию неприятия.

Главное во время устройства на работу - заинтересовать работодателя в собственной персоне, вызвать у него доверие и расположение к себе. И добиться этого можно, ведя себя в соответствии с определенными нормами. Важно быть ровным и спокойным в общении, доброжелательным, внимательным и рассудительным. Не нужно сразу заострять

внимание на отдельных деталях, которые не нравятся, важно выслушать все слова до конца, а потом уже, сделав соответствующие выводы, задавать вопросы и выдвигать свои предложения относительно данной работы. Не исключено, что эти предложения не будут противоречить собственным требованиям работодателя к новому работнику, и он примет их, согласившись на взаимовыгодные условия.

Если человек выдвигает слишком завышенные требования к работе, он должен определить, а соответствует ли он сам тем требованиям, которые выдвигает, достоин ли он занимать такую должность, получать такую заработную плату, о которых мечтает. Сугубо личные требования к работе могут быть у всех и у каждого.

Каждый человек должен самостоятельно проанализировать сложившуюся ситуацию, взвесить все «за» и «против», для того чтобы понять и убедиться в целесообразности своих желаний и прийти к разумному решению относительно условий своей дальнейшей работы. Возможно, что его требования окажутся совершенно справедливыми и оправданными, и та работа, которую ему предлагали, на самом деле не соответствовала его уровню профессионализма, его характеру и т. д. Однако такое может случиться один-два, максимум - три раза. Если же подобное случается постоянно, то, значит, все-таки требования слишком высоки, и, чтобы добиться успеха в трудоустройстве, нужно снизить свои запросы, попробовать выбрать иную тактику поведения.

Однако не нужно бросаться из крайности в крайность, не нужно из заносчивого и самовлюбленного барана превращаться в безропотную и пассивную овцу, которая после нескольких попыток сдается и позволяет тащить себя за веревочку в направлении, противоположном тому, которым она предпочитала бы идти сама. Важно придерживаться «золотой середины». В любом случае, как бы там ни было, но цель должна оставаться прежней, если она, конечно, все еще является желанной. А вот пути достижения цели могут варьироваться в зависимости от того, на какую работу приходится устраиваться.

Итак, правильная оценка своих возможностей необходима всем соискателям какой-либо должности, а особенно тем, кому не раз отказывали в работе по, казалось бы, необъяснимым причинам.

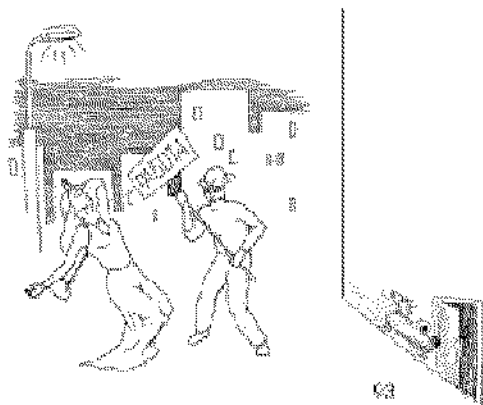
Глава 4 Я не трус, но я боюсь

Когда у человека появляется намерение устроиться на работу, одновременно возникают различные страхи и опасения. Чем более человек медлит и размышляет, тем больше разрастаются эти страхи. В результате может сложиться такая ситуация, что человек запишет себя в неудачники и оставит свои благие порывы относительно устройства на работу.

Откуда берутся страхи и почему они так сильно влияют на человека? Если человек не уверен в себе, то обилие страхов и комплексов ему обеспечено. И напротив. Если человек уверен в себе и в своих достоинствах, он будет воспринимать любые трудности как временную преграду и будет стараться любой ценой ее преодолеть.

Страхи могут быть следствием воспитания, когда в детстве или в юношеском возрасте человек постоянно слышал от родителей и учителей, что он недостаточно хорош, умен, способен и т. д. Даже повзрослев, человек будет оценивать себя с той же позиции. Естественно, что для такого человека поиск работы, заслуживающей внимания, крайне проблематичен. Чем больше он будет думать о себе, тем больше придет к выводу, что недостаточно умен, трудолюбив и талантлив. А значит, не имеет ровным счетом никакого права пытаться найти себе применение на данной работе.

На самом деле человек даже не пробовал себя в данном виде деятельности, поэтому не может принимать никаких решений. Главное для него - найти в себе силы и приняться за работу. Но именно это и становится главной трудностью.



Некоторым бывает психологически нелегко даже приступить к поиску работы, поэтому длительное время люди остаются совсем без оной или довольствуются малым. Срабатывает принцип: «Лучше синица в руках, чем журавль в небе». Но такое отношение к себе лично и к дальнейшим перспективам по меньшей мере неправильно. Время идет, притупляется желание добиться необыкновенных высот. Человек довольствуется малым, словно не осознавая того, какой губительный и ошибочный такой путь.

Насколько обоснованны бывают человеческие страхи при поиске работы (или при дальнейшем совершенствовании своих умений и навыков)? Безусловно, многие страхи имеют под собой основания. Во-первых, приходится признать, что работа так или иначе меняет всю жизнь. И с этим придется мириться не какой-то отдельный период времени, а всю жизнь (по крайней мере, пока работаешь). Далеко не всегда эти изменения могут быть приятными. Работа забирает много сил, энергии, времени. Остается мало возможности проводить время так, как хочется. Также работа требует постоянного к себе внимания. Это, безусловно, нелегко. Но такие страхи, как это ни парадоксально, самые несущественные. Рано или поздно человек привыкает к тому, что работа стала для него неотъемлемой частью жизни. И без нее сама жизнь уже становится скучной и неинтересной.

Юноша или девушка, наслаждающиеся свободой, с тоской думают, что после окончания учебного заведения им придется каждый день с утра до вечера пребывать на рабочем месте. Но проходит время, и они понимают, что новый режим на самом деле совсем не так уж страшен, как это казалось когда-то. Пусть на остальные дела остается меньше

времени, но от этого отдых совсем не становится менее интересным и ярким. Даже напротив, достаточно вспомнить старинную английскую поговорку: «У самого занятого человека больше всего досуга». Поэтому страхи по поводу чрезмерной занятости и всего, что с этим связано, преодо- / I лваются сравнительно легко.

Несколько сложнее преодолеваются страхи, которые связаны с личными особенностями того или иного человека. Например, человек желает устроиться на работу, обладает трудолюбием и ответственностью. Но, несмотря на это, испытывает огромные трудности при необходимости общаться с другими людьми. В одной из глав данной книги мы уже говорили о том, что существуют два психологических типа - интроверты и экстраверты. Так что, если человек относится к первому типу, нет ничего удивительного в том, что он с трудом находит общий язык с окружающими.

Но, разумеется, это совсем не значит, что нужно отказываться от намерения устроиться на работу только потому, что вы боитесь насыщенного общения. Свои страхи нужно преодолеть, иначе об успешной карьере или о высокооплачиваемой работе придется забыть раз и навсегда.

У некоторых людей также существуют опасения по поводу нехватки знаний, которые неизбежно потребуются на новой работе. После окончания учебного заведения выпускники могут столкнуться с проблемой, что багажа теоретических знаний явно недостаточно, для того чтобы найти себе высокооплачиваемую работу. И на смену радужным надеждам приходит разочарование, депрессия.

Страх по поводу несоответствия своих личностных качеств тем требованиям, которые связаны с новой должностью, знаком многим, причем не только выпускникам учебных заведений. Нередко человек не решается сменить работу именно потому, что опасается новых обязанностей.

Несомненно, страхи и опасения - это деструктивный фактор, который тормозит совершенствование умений и деловых качеств человека. Но как с этим быть? Правило первое (и самое простое). Нужно выяснить

причину появления таких страхов. Как правило, большинство людей боятся именно отрицательного результата. Мы говорим себе: «Зачем пробовать? Все равно у меня ничего не получится! (Или получится, но крайне плохо)». В результате мы ничего не предпринимаем, оставляя все на своих местах.

Несомненно, отрицательный результат никого не способен радовать. Если мы выполняем какую-то работу и допускаем много ошибок, то сами будем недовольны собой и другие будут недовольны нами. Некоторые не слишком уверенные в себе люди после нескольких случаев некачественного выполнения работы решают, что в дальнейшем не будут брать на себя какую-то ответственность. Иначе говоря, будут предпочитать оставаться на вторых ролях, чтобы только не подводить своими ошибками других людей. Такие осторожные и опасливые люди будут стараться сделать свою жизнь максимально простой. Но на самом деле это мнение ошибочно. Они также создадут себе массу проблем. Ни один работодатель не заинтересован в малоинициативных сотрудниках, не умеющих взять на себя ответственность в выполнении той или иной работы.

Каждый, кто устроился на работу, оказывается под влиянием множества неразрешимых вопросов. К таким вопросам можно отнести незнание некоторых тонкостей работы; некоторый дискомфорт при общении с руководством и опытными сотрудниками, боязнь за свое будущее, и т. д., и т. п. Одним словом, проблем у каждого более чем достаточно.

Для того чтобы справиться с этими проблемами, в первую очередь нужно обрести душевное равновесие. А это не так-то просто. Некоторые словно специально изводят себя, заставляя снова и снова переживать травмирующие моменты. Депрессия, возникшая благодаря такому поведению, может лишить человека работоспособности начисто. Значит, с этими проблемами нужно что-то делать.

Вспомним советы мудрого Д. Карнеги, на произведениях которого многие научились не только находить себе друзей и производить на окружающих более выгодное впечатление, но и справляться с бес-

покойством, мешающим жить. Карнеги учит читателя не только своими рассуждениями, но и многочисленными примерами из жизни знаменитых или самых обычных людей. В данной главе будет уместно вспомнить некоторые из таких примеров.

Когда-то достаточно давно некий студент-медик всерьез задумался над серьезными вопросами. Он хотел не только зарабатывать себе на жизнь, но и организовать свою практику, проявить себя грамотным специалистом. Впоследствии студенту-медику удалось исполнить все свои желания. Он стал одним из самых знаменитых терапевтов своего времени.

Он организовал Школу медицины при университете, стал королевским профессором медицины в Оксфорде. Это было самым высоким званием, которое только может быть присуждено ученому-медику в Британской империи. Также он был возведен в дворянское звание королем Англии. Речь идет о сэре Уильяме Ослере. А помогли ему добиться таких вершин простые слова, написанные Томасом Карлейлем: «Наша главная задача - не заглядывать в туманную даль будущего, а действовать сейчас в направлении, которое нам видно».

Впоследствии сэр Уильям Ослер говорил, что «достиг успеха потому, что стремился жить в отсеке сегодняшнего дня, непроницаемо отгороженного от остальных дней». Именно данным принципом будет разумно руководствоваться каждому, кто намерен устроиться на работу и стать прекрасным специалистом на том или ином рабочем месте. Нас пугает будущее, но лучший способ подготовиться к нему - отдать все свои силы, энергию, внимание и способности дню сегодняшнему.

Обратим внимание на следующий пример. Талантливый инженер Уиллис Х. Кэрриэр создал предприятие, которое выпускало устройства для кондиционирования воздуха. Немногим позже он стал возглавлять всемирно известную корпорацию «Кэрриэр» в Сиракьюсе, штат Нью-Йорк. Уиллис Кэрриэр, без сомнения, может считаться преуспевающим человеком. Но так было далеко не всегда. Когда он был молодым, то работал в кузнечной компании. Ему было поручено установить устройство по очистке газа на заводе Питтсбургской компании по производству зер-

кального стекла. Этот завод был очень дорогим, стоил миллионы долларов. Новое устройство было необходимо, для того чтобы удалять примеси из газа. Очищенный газ горел, не нанося машинам повреждения. Устройство было новым, поэтому возникли непредвиденные трудности.

Уиллис Кэрриэр, безусловно, был расстроен от своего провала. Но после внимательных раздумий он пришел к выводу, что беспокойство совсем не поможет ему в решении проблем. Поэтому он выработал свой метод борьбы со своими страхами. Его метод оказался очень прост и доступен каждому. Сначала он проанализировал ситуацию и представил все самое плохое, что только может произойти. Оказалось, что самым плохим для него была возможность потерять работу и вероятность, что работодатели потеряют деньги, вложенные в оборудование, и откажутся в дальнейшем сотрудничать с его предприятием. После того как Кэрриэр представил все самое плохое, он решил с этим примириться. Жизнь в любом случае продолжалась, даже после потери работы он мог найти для себя другое место работы. После того как Кэрриэр примирился с самым плохим, он успокоился и ощутил умиротворенность, которой не испытывал очень давно.

Уже после этого он посвятил все свое время и энергию попытке улучшить то самое худшее, что можно было представить. Он попытался найти средства для исправления ситуации. Ему удалось найти оптимальный выход. Впоследствии инженер вспоминал: «Возможно, я никогда не смог бы это сделать, если бы продолжал пребывать в панике, так как это состояние уничтожает нашу способность сосредоточиться. Однако, когда мы заставляем себя мысленно принять самое худшее, мы исключаем смутные страхи и получаем возможность сосредоточиться на решении проблем». Данный метод не мешает взять на вооружение всем, кто боится собственных неудач, а оттого предпочитает пребывать в бездействии. Произведение Д. Карнеги, без сомнения, поможет нам справиться со своими страхами (а они являются причинами наших неудач). Карнеги советует, что, в первую очередь нужно собрать все факты, без которых решить проблему невозможно. Герберт Е. Хокс, декан Колумбийского колледжа Колумбийского университета, говорил: «Половина беспокойства в

мире вызвана людьми, пытающимися принимать решения до того, как они получают достаточную информацию, обуславливающую эти решения...». Также он говорил о своем личном опыте: «Если передо мной стоит проблема, которую нужно решить в три часа в следующий вторник, я даже не пытаюсь принять решение, пока не наступит следующий вторник. В промежутке я сосредоточиваюсь на сборе всех фактов, связанных с данной проблемой.

- Я не беспокоюсь, я не впадаю в панику. Я не теряю сон.

- Я просто концентрирую свое внимание на сборе фактов.

К тому времени, когда наступает вторник, если я имею в своем распоряжении все факты, проблема обычно решается сама!» В контексте обсуждаемой нами темы нелишним будет обратить самое пристальное внимание на главу Кар-неги, которая носит название: «Как устранить 50 % беспокойства, возникающего на работе». Автор рассказывает об одном из ведущих деятелей страховых компаний Америки. Когда он начал свою деятельность в качестве страхового агента, то был полон безграничного энтузиазма и любви к своей работе. Затем он начал чувствовать отвращение к ней. Он даже собирался уволиться, затем пришел к выводу, что нужно выяснить причину своих страхов.

Сначала он задал себе вопрос: «В чем именно заключается проблема?» Его проблема была в том, что он делал очень много работы, но доходы были очень низкими. Затем появился второй вопрос: «Каковы возможные решения проблемы?» Для того чтобы ответить на этот вопрос, страховой агент проанализировал все факты, имеющиеся у него в наличии. После внимательного анализа результатов своей деятельности страховой агент пришел к нужному решению. Он внимательно изучил все цифры в своей регистрационной книге и сделал потрясающее открытие. Оказалось, что основной процент страховых полисов оформлялся при его первом посещении клиента. Гораздо меньший процент страховых полисов продавался после второго визита. И совсем ничтожный процент сделок заключался после третьего, четвертого и т. д. визитов. А именно эти визиты занимали у страхового агента больше всего времени и доставляли множество неприятностей.

После внимательного анализа очевидных фактов страховой агент решил прекратить все визиты после второго, а высвободившееся время тратить на поиск выгодных сделок. В дальнейшем страховой агент стал одним из самых известных деятелей в области страхования.

Карнеги изучил его личный опыт, равно как и опыт других людей, и сделал выводы. Выводы могут оказаться очень интересными для читателей. Еще раз вспомним о них.

1. Нужно собрать факты и тщательно их проанализировать.
2. После того как все факты проанализированы, нужно принять решение.

3. Когда решение принято, можно приступать к действиям. Нужно заняться осуществлением своего решения, и следует оставить любые беспокойства по поводу результата.

4. Если в процессе работы возникает беспокойство, нужно:

- а) выяснить, в чем заключается проблема;
- б) выяснить, каковы возможные решения;
- в) выбрать из этих решений самое лучшее.

Оказывается, существует множество способов преодолеть свои опасения и страхи. Чем больше человек погружается в работу, тем больше она увлекает его. Уинстон Черчилль в разгар войны работал по восемнадцать часов. Когда ему задали вопрос, беспокоился ли он из-за огромной ответственности, возложенной на него, он ответил: «Я слишком занят, чтобы иметь время для беспокойства».

Неслучайно известный ученый Луи Пастер говорил: «Душевное спокойствие можно обрести в библиотеках и лабораториях». Он имел в виду, что в данных заведениях люди поглощены научными разработками, поэтому на бесплодные размышления времени просто не остается.

Человек не может в один промежуток времени думать более чем об одной вещи. Поэтому, когда мы заняты работой, на страхи и опасения не будет ни времени, ни сил.

Нелишним будет вспомнить слова Бернарда Шоу: «Тайна наших несчастий в том, что у нас слишком много досуга для того, чтобы размышлять о том, счастливы мы или нет». Поэтому, для того чтобы спра-

виться с проблемой страхов и опасений, нужно при поступлении на работу взяться за нее всерьез. Ритм работы увлечет вас, заставит забыть о том, что не является нужным и существенным. По мере нашей деятельности удастся забыть о том, что когда-то мы были неопытными и неумелыми. Опыт и знания приходят со временем, нужно только не останавливаться перед какими-то трудностями.

Глава 5 Принцип попугая

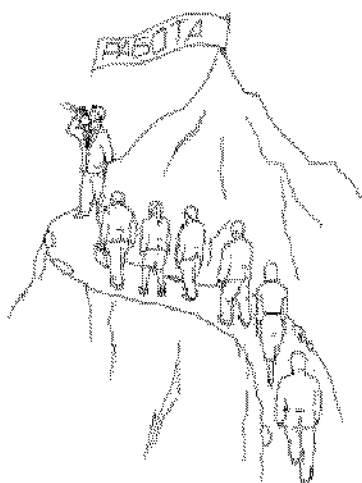
Профессиональная деятельность взрослого человека занимает большую часть его жизни, поэтому хорошая и интересная работа оказывает большое влияние на наше жизненное благополучие не только в материальном плане, но и с точки зрения нашего морального удовлетворения.

Изначально практически каждый человек ставит определенную цель в своей жизни, и чаще всего она связана с будущей профессией, кому-то удастся достичь этой цели, таким образом реализовав себя в жизни, кто-то так и остается жить в мечтах и постоянно растущих планах. От чего это зависит? Причин можно назвать много, но в подавляющем большинстве случаев нереализованность является причиной недостаточной целеустремленности, твердости характера и, что немало важно, такой черты, как подверженность влиянию извне.

Характер человека начинает складываться еще в раннем возрасте, основными влияющими факторами в этот период оказываются наследственность и воспитание. По мере взросления человека и постепенной социализации его в обществе все большее влияние начинает оказывать среда, в которой он находится, и умение найти контакт с окружающими.

К двадцати годам человек является уже сложившейся личностью, и изменить его характер очень трудно, особенно когда это происходит под давлением другого и без желания того, на кого оказывается воз-

действие. Человек должен сам понять свою проблему и решить для себя, может ли он справиться с ней самостоятельно.



Как правило, мы начинаем задумываться о какой-либо болезни только тогда, когда она начинает нас беспокоить неприятными ощущениями или доставлять дискомфорт. Такое же наблюдение можно отметить, говоря о характере человека. Мы привыкаем к своим вкусам, манерам, специфике общения с окружающим, и очень часто бывает достаточно трудно заметить свои недостатки. Но наступают такие моменты в жизни, когда человек ощущает обеспокоенность тем, что он не может найти себя в жизни, что не клеятся отношения с окружающими, он цепляется за каждую соломинку, и каждый раз она оказывается слишком слабой.

Такие проблемы очень давят на психику и могут отравить всю жизнь, если человек вовремя не выявит их причину, не разберется в себе и не попытается исправить положение долгой и упорной работой над собой.

В этой главе мы постараемся детальнее рассмотреть такие отрицательные стороны характера, как подверженность влиянию извне, слабости и зависть, которые являются следствием фанатизма и слепого подражания чужой жизни.

На самом деле признать в себе такие недостатки очень сложно, но если хорошо проанализировать свое поведение, то можно заметить, что очень часто тот или иной важный поступок в жизни мы принимаем под влиянием чужого примера. Одним из таких важных жизненных решений является выбор работы.

Говоря о профессиональной деятельности человека, наиболее значимым залогом успеха является четкое понимание своей цели. Для многих людей это, казалось бы, простое условие является самой трудной жизненной задачей.

Не имея собственной четко намеченной цели, человек становится подобен блуждающему в темноте, готовому идти на-любой, даже слабо мерцающий огонек. Если человек не сопротивляется этой своей слабости, он так всю жизнь и проживет, стремясь реализовать чужие планы, скопировать чужую жизнь.

Нетрудно заметить, что такие люди, как правило, почти всегда имеют своего кумира, идеал для подражания, причем этим идеалом может быть как звезда, так и просто удачливый друг или знакомый, который благодаря своей целеустремленности смог добиться больших успехов. Человек, который испытывает чувство зависти, чаще всего неуверен в себе, именно это обстоятельство заставляет его идти по проторенной дорожке, вслед за другим человеком, копируя его во всем. Но является ли это выходом из положения? Можно ли таким образом перебороть в себе комплекс неполноценности и поймать удачу за хвост? Психологи утверждают, что иллюзорность легкого успеха в большинстве случаев только усугубляет проблему, а в случае неудач способствует развитию новых комплексов.

Одним из главных залогов успешной карьеры является любовь и знание своего дела, профессиональное чутье и компетентность. Именно по этим причинам невозможно добиться больших успехов на том или ином поприще, искусственно взращивая в себе все эти качества.

Нередко можно наблюдать такие случаи, что человек, устроившись на работу по своей специальности, внезапно решает ее сменить, несмотря на то, что работа ему нравится и не возникает никаких особых проблем. С этого момента он периодически переходит из одной организации в другую, каждый раз теряясь в поисках более выгодной вакансии.

Такое поведение со стороны кажется очень странным, человек постепенно теряет всякую уверенность, что он когда-нибудь сможет най-

ти свое место на профессиональном поприще. Почему это происходит? Ответ можно найти, проанализировав несколько ситуаций из жизни.

Рассмотрим реальный случай, который произошел с двумя подругами, закончившими институты в одном из провинциальных городков. Одна из девушек решила попробовать сделать карьеру в большом столичном мегаполисе. Такая мысль была у нее на протяжении нескольких лет, в течение этого времени она психологически готовила себя к активной жизни, которая сильно отличается от ритмов маленького провинциального городка. Девушка строила планы, готовилась благополучно устроиться на новом месте и новой работе.

После переезда она удачно нашла работу по специальности, успешно влилась в коллектив. Стала проявлять себя как ответственный, целеустремленный и компетентный в своей области специалист. После года работы в организации девушка начала быстро продвигаться вверх по карьерной лестнице благодаря упорству и большому желанию работать.

Ее подруга осталась в родном городе, также устроившись по специальности на работу, которая ее вполне устраивала. Девушки постоянно поддерживали связь, и неожиданно для родных и друзей вторая подруга также решает себя попробовать в столице, уволившись со своего места работы, она резко меняет профиль деятельности, поступает в организацию, где у нее с первого же дня начинаются неприятности. Некомпетентность в данной области создавала большие трудности в выполнении работы, на этой почве развивалась неуверенность в себе, в связи с чем затруднялось общение с коллегами.

Девушка все чаще впадала в депрессию, глядя на свою удачливую подругу, и никак не могла понять, почему удача обходит ее стороной. Проблемы росли в геометрической прогрессии. Она замкнулась в себе, стала очень нервной и раздражительной, начались неприятности с руководством организации, в которой она работала. В итоге девушка была уволена с работы с записью в трудовой книжке: «Профессиональное несоответствие занимаемой должности». Почему это произошло? Почему девушка оказалась менее удачливой, чем ее подруга, и не смогла до-

биться карьерного роста, несмотря на то что стремилась к этому? С точки зрения психологии сработал достаточно распространенный «принцип попугая».

Суть его заключается в том, что человек, подверженный чужому влиянию, не имеющий четкой цели и определенных жизненных принципов, под впечатлением чужого успеха, блестящей карьеры, бросив все, решает последовать блестящему примеру и добиться тех же заоблачных высот. Но при-этом он не сразу задумывается о том, что необходимо учитывать еще множество факторов, помимо сильного желания занимать ту или иную должность. К ним можно отнести: соответствующие профессиональные навыки; черты характера, что играет особенно важную роль, если речь идет о руководящих постах; физическое здоровье человека. Прежде чем сменить место работы, соблазняясь удачной карьерой друга или знакомого, следует тщательно проанализировать, насколько реальным успех будет для вас.

Не стоит торопиться и принимать необдуманные решения, которые могут кардинально изменить жизнь. Следует самостоятельно провести своего рода тест, который выявит степень вашего соответствия для той или иной должности.

Даже упорному и уверенному в себе человеку не все оказывается под силу, потому что у каждого из нас есть определенные склонности, приоритеты в той или иной области знаний. Отчасти это закладывается в нас генетически, отчасти воспитывается по мере нашего развития, обучения в школе и вузах. Эти факторы имеют большое значение при выборе профессии и устройстве на работу, особенно если человек не согласен выполнять посредственную роль и находится на уровне среднего, а напротив, претендует на звание аса в той или иной области и стремится достичь большого профессионализма в своей работе.

В этом случае с самого начала необходимо определить для себя не только желания, но и возможности, потому что даже при большом желании можно оказаться неготовым и неспособным осуществить поставленную цель. Самое страшное, когда склонности человека изменяются после школы, когда решается проблема выбора будущей профессии.

Статистика показала, что в этом возрасте многие выпускники школ не в состоянии вполне сознательно определить, к какой области они имеют наибольшие склонности и, исходя из этого, с какой профессией им следует связать свою жизнь. Именно по этой причине у 20 % выпускников выбор будущей специальности связан с тем, что ее выбрал(а) друг или подруга, одноклассник или одноклассница, или просто потому, что эта специальность пользуется большой популярностью, а вуз престижен.

В некоторых случаях человек вовремя осознает свою ошибку и поступает на другую специальность, если же этого не происходит и он заканчивает вуз, то удачной карьеры так и не получается. Необходимо также сказать и о том, что некоторые профессии имеют особую специфику, при которой этот принцип неудачного выбора действует стопроцентно.

Если говорить о способностях человека с точки зрения физиологии, то необходимо отметить, что всех людей принято делить на левополушарников и правополушарников.

Левополушарниками принято называть тех, у кого левое полушарие развито лучше, чем правое, а у правополушарников, наоборот, хорошо развито правое полушарие. Как известно, левое полушарие мозга связано с аналитическими способностями человека, т. е. люди, у которых оно хорошо развито, имеют способности к точным наукам, из таких людей получаются хорошие математики, физики, астрономы, архитекторы, конструкторы, аналитики, статисты, бухгалтеры, программисты и т. д.

Правое полушарие отвечает за образное мышление, человек с хорошо развитым правым полушарием имеет гуманитарный склад ума, приоритетным направлением для таких людей являются творческие профессии: психолога, дизайнера, стилиста, филолога, педагога и т. д., у них чаще всего есть склонность к изучению иностранных языков.

Как правило, уже в раннем возрасте несложно определить, к чему ребенок имеет большую склонность: к точным или к гуманитарным наукам, но, к сожалению, это важное условие не всегда учитывается при выборе профессии.

Первоначально определив для себя, какая область знаний - гуманитарная или математическая - является наиболее близкой, будет легче сориентироваться в более узкой специализации.

Как отмечалось выше, существуют такие профессии, специфика которых предъявляет строгие требования к наличию у человека определенных способностей и склонностей. К таким профессиям можно отнести профессию математика или физика, где требуется четкая логика, аналитические способности и внимательность; переводческая специальность требует хорошей памяти, языкового чутья и подвижности артикуляционного аппарата. Если говорить о творческих профессиях, то, как правило, чтобы добиться определенных высот, недостаточно большого желания и упорного труда, определяющую роль играет талант, т. е. выдающиеся способности, высокая степень одаренности в какой-либо области, эти качества невозможно воспитать, они закладываются на генетическом уровне. Все вышеперечисленное еще раз подтверждает мысль о том, что у каждого человека должна быть профессия, соответствующая его способностям, талантам и желаниям. При выборе профессии высказывание о том, что учиться нужно на чужих ошибках, не всегда может сослужить хорошую службу. Для того чтобы чего-то добиться, необходимо пройти через все тернии самостоятельно, руководствуясь своим профессиональным чутьем. Не нужно бояться обжечься или вновь изобрести велосипед, чем труднее борьба, тем слаще вкус победы.

Если перебороть внутренний страх перед принятием самостоятельных решений, то можно искоренить в себе массу внутренних комплексов, причина которых - в несостоятельности и отсутствии самоуважения. Необходимо поверить в себя и полюбить себя, обрести уверенность в то, что в своем деле можно стать настоящим профессионалом и добиться больших успехов без помощи и примера окружающих. Многим людям очень трудно найти гармонию в себе и решить, что жизнь человека строится только его же руками, путем проб и ошибок, поэтому они ищут себе идеал для поклонения, образец, по которому можно строить жизнь, тем самым проявляя свою слабость и обезличивая свою индивидуальность.

«Принцип попугая» распространен не только в профессиональной сфере, он присутствует во всех сферах человеческой жизни, и бороться с ним достаточно трудно. Но если человек вовремя не искоренит в себе привычку копировать чужие поступки в погоне за удачей, то, как уже отмечалось, он рискует развить в себе новые комплексы. Так, например, неправильно выбранная специальность, послужившая причиной крушения карьеры, при том, что объект подражания добился на этом поприще больших высот, ведет к тому, что человек чувствует себя неудачником, занижает свои способности и теряет желание делать какие-то новые шаги из-за страха столкнуться с новыми неудачами.

Глава 6 Это не мое...

Очень часто случается, что после устройства на работу человек понимает всю ошибочность данного поступка. Все мы - живые люди, у нас есть свои желания и склонности. Поэтому нельзя всех гнать под одну гребенку. То, что подходит одному, для другого может оказаться неприемлемым. Например, человек устроился на работу, для которой требуется постоянное общение с другими людьми. К таким можно отнести профессию продавца, журналиста, менеджера, преподавателя и т. д. Не каждый может выдержать столь интенсивное общение. Как известно, существуют интроверты и экстраверты.

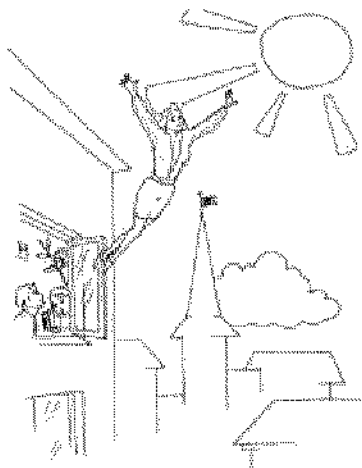
Интроверты - спокойные, замкнутые люди. Они сдержанны в общении, обычно они предпочитают поддерживать контакт с небольшим количеством людей. Интроверты очень серьезны, предпочитают обдумывать все свои поступки заранее. Слишком активное и длительное общение для них тягостно.

Экстраверты, напротив, очень общительны, у них большой круг знакомств. Они легко поддерживают общение

с большим количеством людей. Экстраверты импульсивны, оптимистичны, очень добродушны. Для них настоящее удовольствие - об-

щаться с разными людьми. Экстраверты совершенно не устают от этого, напротив, черпают в общении дополнительные силы для себя.

Соответственно, все эти качества нужно учитывать при устройстве на работу. Человек не может чувствовать



себя психологически комфортно, занимаясь не своим делом. Личностные особенности каждого человека настолько уникальны, что подчас трудно определить, какое дело станет для нас наиболее подходящим.

Всем известно, что многие ученые чрезвычайно невнимательны. Они могут забывать любые детали повседневной жизни. Зато прекрасно помнят все, что касается научных исследований. Но что будет, если типичный ученый устроится на работу, которая требует быстрой реакции, насыщенного общения и т. д. Вряд ли он сможет преуспеть на данной работе. Пройдет совсем немного времени, и человек поймет, что данная работа ему совершенно не подходит.

Известен забавный случай из жизни великого ученого Ньютона. Однажды он вознамерился сварить куриные яйца, чтобы позавтракать. «Так, так, варить их надо ровно пять минут», - сказал ученый, стоя у плиты с часами и парой куриных яиц в руках. После этого он опустил часы в кастрюлю с кипящей водой и стал задумчиво смотреть на яйца.

Такие казусы в жизни людей науки бывают достаточно часто. И поэтому, сознавая свои особенности, люди с незаурядными мыслительными способностями стараются не тратить своих сил и времени на занятие, которое не является интересным и не может помочь реализовать своих истинных талантов и умений.

Каждый человек должен стараться выбрать ту работу, которая сделает его счастливым. Пусть это звучит несколько высокопарно, но, с другой стороны, именно это является реальностью.

Человек может понять, что та или иная работа не подходит ему даже по более банальным причинам. Всем известно то, что у разных людей разные биоритмы. Некоторые люди относятся к совам, другие - к жаворонкам. Подобная терминология давно стала общеупотребительной. Однако мало кто задумывается о том, что подобная классификация основывается на серьезных научных исследованиях. Оказывается, о существовании двух противоположных хронотипов людей, т. е. так называемых «жаворонков» и «сов», ученым известно еще с начала XX века. В 1939 г. немецкий исследователь Г. Ламперт ввел общепринятую ныне классификацию «жаворонков и сов». Чуть позже был принят еще один тип людей, который получил название «голуби».

Прежде чем приступать к поискам работы, необходимо выяснить, к какому типу относитесь именно вы. И потом уже можно делать вывод относительно своего будущего занятия. Для того чтобы каждый день рано вставать и начинать свою трудовую деятельность, нужно относиться к типу «жаворонки». На самом деле именно «жаворонками» является основная масса людей.

«Жаворонки» просыпаются рано утром. При этом они бодры и полны сил. Пик активности у них приходится именно на утренние часы. Жаворонки редко опаздывают, так как утром прекрасно умеют быстро собраться и прийти на работу.

К вечеру «жаворонки» сильно устают, поэтому предпочитают пораньше лечь спать. Даже в выходные и в праздники «жаворонки» не меняют своего привычного распорядка, т. е. встают рано утром, ложатся спать также достаточно рано. «Жаворонки» легче всего воспринимают традиционный график работы на предприятиях, когда рабочий день начинается рано утром.

Если человек относится к данному типу, то ему не составит труда выбрать себе работу. Большинство организаций работают по данному графику.

Намного сложнее и проблематичнее становится выбор места работы, если человек относится к другому типу, который называется «совы».

Биоритмы «сов» настроены таким образом, что они поздно ложатся спать и должны сравнительно поздно просыпаться. «Совам» очень тяжело привыкнуть к тому, что рабочий день начинается рано утром. В утренние часы у них крайне низкая работоспособность. Зато во второй половине дня и вечером у «сов» великолепная работоспособность. Если «совы» вынуждены работать с раннего утра, то первая половина дня является для них бесцельно потерянным временем.

Третий тип людей - так называемые «голуби». Они по мере необходимости могут привыкнуть как к режиму «жаворонков», так и «сов». Разумеется, если человек относится к данному типу, то ему намного легче приспособиться к любому графику. И, соответственно, с выбором для себя рабочего графика проблем не возникает.

Почему-то большинство людей считают, что биоритмы можно переделать. На самом деле это мнение ошибочно. Биоритмы заложены в человеке на генетическом уровне, так что переделать их невозможно. Конечно, человек может привыкнуть в случае необходимости жить по крайне неудобному именно для него режиму. Но такая привычка чревата неблагоприятными последствиями. Рано или поздно это приводит к большим проблемам.

Психологи и медики в один голос утверждают, что если человек долгое время живет в несвойственном ему режиме, то возникают проблемы со здоровьем, не говоря уже о том, что настроение, а равно и работоспособность от этого также не улучшаются. Многие зарубежные организации уже приняли подобную информацию к сведению и поэтому идут навстречу своим сотрудникам, предоставляя им наиболее удобный график рабочего дня в зависимости от того, «жаворонки» они или «совы». В нашей стране далеко не в каждой организации можно надеяться на подобный компромисс с руководством. Поэтому человеку приходится полагаться на себя, прислушиваться к своему организму и настроению. Если спустя некоторое время после начала работы человек чувствует, что

данный режим для него неудобен и тяжел, лучше оставить такую работу. Ведь всегда можно найти для себя иной, более удобный график работы.

Иногда после устройства на работу человек может понять, что его возраст не подходит для данного вида деятельности. Это одна из причин увольнения. На самом деле существует целый ряд профессий, которые не подходят людям, перешагнувшим определенный возрастной рубеж или не достигнувшему его. Например, работа официантки вряд ли подойдет женщине элегантного возраста (за сорок). В этом возрасте женщина является уже зрелой личностью, а работа официантки предполагает легкость, свойственную юности и ранней молодости.

Большинство людей прекрасно понимают, что возраст нужно учитывать при приеме на работу. Поэтому крайне редко человек решает устроиться туда, где работает молодежь, годящаяся ему в сыновья.

Однако нередко бывают случаи, что человек устраивается на работу, несмотря на неудачи определенного возрастного рубежа. Юноша или девушка еще не могут адекватно оценить свои способности и умения. А вскоре после начала работы приходит осознание того, что решение было ошибочным.

Некоторые считают, что работа - это прежде всего источник получения материальных средств. И значит, к ней нельзя предъявлять дополнительных требований относительно соответствия собственным интересам и способностям. Однако это мнение ошибочно. Крайне трудно заниматься тем видом деятельности, который вызывает неприятие и раздражение.

Для того чтобы проиллюстрировать наши умозаключения, приведем пример из жизни знаменитого писателя и известного певца, творения которых известны во всем мире.

Достаточно давно один мальчик работал в Лондоне в галантерейном магазине. Он вставал в пять часов утра, подметал помещение, работал, как раб, по четырнадцать часов в сутки. Мальчик страшно уставал от этой тяжелой работы, он не хотел жить, потому что не видел ровным счетом никакого просвета. Мальчик промучился два года, а потом понял, что больше не может продолжать жить таким образом. Однажды

он написал письмо своему школьному учителю. Мальчик рассказал, что убит горем, больше не хочет жить. Учитель подбодрил мальчика, сказал ему, что он очень умен, может заниматься более интересной работой. И учитель предложил своему бывшему ученику попробовать работу учителя.

С тех пор жизнь мальчика очень сильно изменилась.

Он написал 77 книг и заработал более миллиона долларов. Имя этого мальчика - Герберт Дж. Уэллс.

Нетрудно представить себе, что было бы, если бы юноша навсегда остался на нелюбимой работе. Мир не смог бы прочесть его замечательных произведений. А магазин (или другое учреждение) приобрело бы безынициативного, инертного чернорабочего, который всю свою жизнь гнет спину за жалкие гроши.

Другой мальчик работал на фабрике в Неаполе. Работа была тяжелой и не вызывала у него никаких эмоций, кроме отвращения. У мальчика была мечта. Он очень хотел стать певцом, но учитель музыки сказал ему: «Ты не можешь петь. У тебя совсем нет голоса. Он звучит, как ветер в оконных ставнях».

Но простая полуграмотная женщина, мать мальчика, оказалась намного умнее и прозорливее учителя. Она сказала сыну: «Я знаю, что ты можешь петь. Я уже замечаю твои успехи». В дальнейшем мальчик добился сказочного успеха. Он стал известен на весь мир. Звали этого мальчика Энрико Карузо.

Таких примеров история знает множество. И всякий раз приходится констатировать, что если бы человек не решился оставить нелюбимую работу, то в дальнейшем не смог бы найти ту, которая бы устраивала его на все 100 %.

Человек может понять, что работа ему не подходит, по состоянию здоровья. Не секрет, что крайне редко можно встретить полностью здорового человека. Но, разумеется, далеко не все проблемы со здоровьем могут стать препятствием для работы. Некоторые болезни вполне могут позволить человеку работать, сколько он захочет. А иные заставляют считаться с собой.

Простой пример. Если у человека слабое сердце, работа с физическими нагрузками ему будет противопоказана. Конечно, человек может проигнорировать распоряжения врачей. Но буквально через самое короткое время он поймет, что для работы буквально нет сил. Разумеется, в этом случае работу придется оставить.

Человек может решить, что данная работа для него неприемлема по самым разным причинам. И любая из этих причин отнюдь не будет капризом, напротив, к своим желаниям нужно прислушиваться. Человек должен искать для себя то занятие, которое будет доставлять исключительно положительные эмоции. Только такая работа поможет реализоваться всем способностям и талантам, которые есть у человека.

Нередко окружающие не понимают человека, который решился уволиться с работы, считавшейся достойной с точки зрения всех окружающих. Такой человек вызывает осуждение. И окружающие совсем не хотят думать о том, что каждый имеет право на свой собственный выбор.

Нельзя постоянно ориентироваться на мнение других. Ведь именно оно чаще всего бывает ошибочным. Каждый человек смотрит на мир со своей позиции. А выбор работы - дело крайне ответственное. И к нему нельзя относиться без должного внимания. Правда, существует не менее важная проблема. И заключается она в том, что очень часто сам человек долгое время не может прийти в себя после увольнения. Работа совершенно не нравилась и не подходила ему. Но поиски работы затягиваются, отчего он чувствует себя неудачником. Разумеется, паниковать не следует. После того как одна работа была оставлена, а другая еще не найдена, может пройти достаточно длительное время.

Это время лучше всего использовать для совершенствования своих умений и способностей. Нелишним будет заняться самообразованием или отправиться на курсы в той сфере деятельности, которая кажется наиболее интересной и подходящей. После этого намного легче будет найти интересную и высокооплачиваемую работу.

Как быть, если, внимательно проанализировав все, что касается настоящей работы, человек вдруг приходит к удручающему выводу, что данная работа не для него. И дело даже не в том, что существуют какие-

то сложности в выполнении работы или работа оплачивается крайне низко. Все может быть замечательно, но тем не менее человек чувствует внутренний дискомфорт. Если это есть, лучше не мучить себя, а принять решение об увольнении.

Такое решение обычно легко не дается. Всегда кажется, что после увольнения будет трудно найти новую работу.

К тому же нередко люди опасаются за свое материальное благополучие, ведь без постоянной работы крайне тяжело существовать. Но каждый человек со временем идет вперед, совершенствует свои умения и навыки. Поэтому не нужно останавливаться на достигнутом, следует идти дальше, пробуя себя в новых делах. И если после устройства на работу вы приходите к выводу, что это не для вас, лучше освободить себе возможность для дальнейших успехов, которые будут еще более достойными и значительными.

Глава 7 Осознать свои намерения

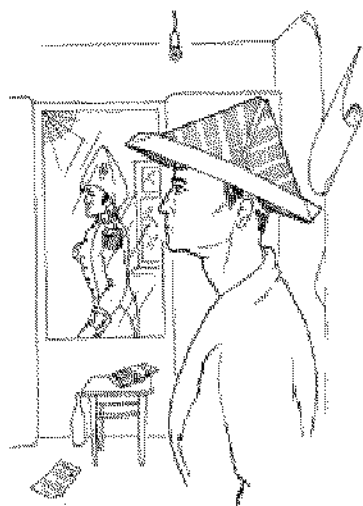
Название данной главы кому-то может показаться смешным. В самом деле, человеку предлагают осознать свои намерения при поиске работы. Как будто бы без этого никто не знает о том, нужна ли ему работа и для чего именно нужна.

Но, несмотря на то что такие вопросы кажутся всем простыми и общеизвестными, оказывается, об этом не мешает задуматься более серьезно. Когда люди приступают к поиску работы, то, как правило, не могут уравновесить потребности и собственные возможности. Попробуем задавать нескольким людям, пребывающим в поиске работы (иногда даже затянувшимся), простой вопрос: что вы ждете от этой работы?

Ответы могут показаться прямо-таки обескураживающими. Большинство людей стремятся найти работу, которая была бы интересной и позволила бы им обеспечить себе высокий уровень жизни. Помимо того, бывают различные дополнительные требования. Например, чтобы работа

позволяла оставлять время для отдыха, чтобы была не слишком обременительной, ответственной и т. д.

Иными словами, работа должна быть идеальной (такой, какой видится в юношеских мечтах, когда подросток практически ничего не знает о реальной жизни). Безусловно, «плох тот солдат, который не мечтает стать генералом». Высокие запросы человека - это очень похвально. Но как



быть, если человек обладает весьма средними способностями, а претендует на очень и очень многое? Скорее всего это приведет к частым разочарованиям. Ведь в реальности далеко не каждый может рассчитывать на работу с очень высокими зарплатами.

А уж если человек практически не имеет опыта работы, не обладает уникальными способностями, то ему предстоит начать восхождение к вершинам карьерной лестницы с нуля. Первое (а может, и не только первое) место работы может показаться ему неинтересным, не заслуживающим внимания в плане заработка. Но это старт, необходимый и очень важный. Без такого старта вряд ли возможно добиться дальнейших успехов.

Если человек этого не понимает, то может планомерно отказываться от различных мест работы. Одна работа может показаться ему неинтересной, другая - малооплачиваемой. Так будет проходить время, человек будет постепенно терять свою квалификацию. Следует помнить, что работодатели не лучшим образом воспринимают претендента на вакантное место, который уже долгое время был без работы или учебы.

Долгий перерыв неизбежно влияет на квалификацию человека, а также является поводом усомниться в серьезности его намерений. Ведь работодатель не может знать - вдруг, проработав немного времени, новый сотрудник устанет и решит вновь позволить себе длительный перерыв.

Одним словом, чем дольше человек ищет работу, тем меньше и меньше у него шансов найти что-нибудь действительно стоящее. Поэтому затягивать процесс поиска нецелесообразно и неразумно. Завышенные потребности - это крайне вредный фактор, и по возможности от него следует избавляться.

Но иногда все доводы рассудка оказываются бесполезны, если сам человек вбил себе в голову, что согласится работать по меньшей мере директором фирмы. Ничего другого ему совершенно не нужно. И человек совершенно не хочет знать, что сразу стать директором невозможно. Если такие высокие запросы у кого-то из ваших знакомых, то лучше предоставить человеку возможность на собственном опыте постигать мудрость жизни. Любые советы и наравоучения окажутся бесполезны именно потому, что относятся к чужому опыту. А люди больше доверяют все-таки себе, а не другим.

Несколько сложнее, если высокие запросы относительно будущей работы есть у вас лично и вы просто не можете заставить себя согласиться заниматься чем-то, что изначально кажется вам недостойным внимания.

Если это так, самое время проанализировать свои способности и таланты. Обладаете ли вы должным уровнем образования? Если да, то можете продолжать самоанализ. Если нет, то лучше вам на время отбросить мечты и заняться вплотную его повышением. Благо, в настоящий момент в любом возрасте можно получить любую специальность.

Но даже если у вас действительно высокий уровень образования, это совершенно не означает, что вы можете претендовать на очень высокую должность. Потому что хорошее образование есть у многих. И для того чтобы получить хорошую работу, нужно обладать дополнительными умениями и навыками. Явно недостаточно просто хорошо окончить высшее учебное заведение, чтобы потом всю оставшуюся жизнь пожи-

нать плоды своих заслуг в учебе. На самом деле получение диплома о высшем образовании (или о степени кандидата наук) - это всего лишь удачный старт к будущим свершениям, а не главная заслуга в вашей жизни.

К тому же не секрет, что иногда выпускники очень престижных учебных заведений выбирают себе работу, совершенно не связанную с их специализацией. И добиваются на новом выбранном для себя поприще потрясающих успехов. С чем это связано? На самом деле образование необходимо для того, чтобы сформировать у человека определенное мировоззрение. Человек получает определенные навыки, учится разбираться в полученной информации, а затем выбирать из нее то, что полезно прежде всего ему. Например, нередко студенты гуманитарных вузов на протяжении всего периода учебы слышат: «Кому нужна твоя философия (история, культурология, литература и т. д.? Кем ты будешь работать после окончания?» Но проходит немного времени после получения диплома о высшем образовании, и именно философы, культурологи, филологи, историки очень успешно занимаются бизнесом, занимают руководящие посты в различных организациях (деятельность которых далека от научной). И это в то время, когда профессионалы, получившие специализированное образование, оказываются не у дел. С чем связан подобный парадокс? Очевидно, именно с тем, что по ходу образования гуманитарии научились самому главному, что необходимо в дальнейшем, - получать и анализировать информацию. И поэтому им уже не составило ровным счетом никакого труда в дальнейшем научиться тому, что нужно в данный момент.

Если, помимо высокого уровня образования, у вас есть необходимые умения и навыки для выбранной профессии, их нужно постоянно совершенствовать. Иначе может получиться, что спустя год или два после прекращения работы вы уже не сможете вернуться к прежнему уровню.

Для тех, кто ищет работу, следующий вопрос может показаться прямо-таки издевательским. В самом деле, если спросить у человека, стремящегося найти для себя занятие, достойное внимания: «Нужна ли

вам работа?» - он по меньшей мере удивится. «Разумеется, нужна», - скажет он. Но что кроется за этим ответом? Для того чтобы выяснить это, достаточно задать второй вопрос: «Что вы ждете от будущей работы?»

Любая работа предполагает определенные жертвы со стороны человека. Эти жертвы могут быть незначительными (выход на работу в выходной день) и очень существенными, например отказ от отдыха длительное время (потому что, как правило, отпуск сотруднику полагается раз в год). Работа также забирает время, силы, энергию, требует к себе внимания, трудолюбия, дисциплины. Если человек готов отдавать работе все это, то, без сомнения, сможет через какое-то определенное время добиться больших успехов. Но большинство людей почему-то считают, что работа должна быть только источником радости. Такое мнение просительно для ребенка или подростка, но в устах взрослого человека такое мнение выглядит по меньшей мере странным.

Любые жертвы ради работы некоторым кажутся чем-то из ряда вон выходящим. И поэтому человек может искать себе идеальную работу, которая не требует ровным счетом никаких жертв. Возможно ли такое? Конечно. Но при этом не придется ждать, что работа будет приносить моральное удовлетворение, позволит реализовать свои способности и в довершение всего будет хорошо оплачиваемой.

Иными словами, чем меньше человек согласен отдавать работе, тем меньше он от нее будет получать. И напротив. Любые жертвы предполагают, что работа станет источником многих радостей.

На самом деле многие люди ошибочно полагают, что работа им нужна. При этом они прекрасно себя чувствуют, не работая долгое время. У них могут быть иные источники дохода, так что получение заработной платы не является для них чем-то важным. Такой человек не будет стараться проявить себя на работе наилучшим образом, любые трудности покажутся ему неприятными. И вместо того чтобы с ними бороться, он быстро уволится. Такому человеку работа не нужна. Возможно, пройдет немного времени, у него изменится мировоззрение, и он захочет иметь постоянное место работы. До тех пор, пока такое решение не было принято, поиск работы скорее всего окажется безуспешным. Особенно часто

такое происходит с молодыми людьми, которые пока живут на обеспечении родителей. Они знают, что впереди есть достаточно времени и можно будет найти работу по душе. А до тех пор они не намерены что-либо предпринимать.

То же самое можно сказать о ситуациях, когда человек ищет работу лишь затем, чтобы не скучать дома. Например, вполне обеспеченная женщина, полностью полагающаяся на мужа, устраивается на работу. В этом случае работа не является жизненной необходимостью, она скорее воспринимает ее как хобби. В этом случае она не будет отдавать работе всю себя. И результаты ее труда скорее всего будут весьма скромными.

Итак, когда предлагается осознать свои намерения, нужно не только вспомнить свои мечты об идеальной работе, но и проанализировать свою готовность к дальнейшим свершениям. При этом готовность выполнять дисциплинарные требования, безусловно, важна. Но ее явно недостаточно, чтобы в дальнейшем обеспечить себе безупречную карьеру. Если человек намерен по-настоящему преуспеть в выбранной области, нужно проанализировать свои таланты и умения; нужно подготовиться к тому, что дальнейший путь будет нелегким и тернистым. Все приходит не сразу, к этому нужно быть готовым. И психологическая готовность к будущим трудностям - это немаловажный фактор, который должен приниматься во внимание при поиске работы.

Осознать свои намерения - это также означает найти себя, выявить у себя наиболее подходящие качества, способности и таланты. Мы, к сожалению, в течение всей своей жизни используем лишь небольшой процент способностей, умений и талантов. А ведь все могло бы быть совершенно иначе. Некоторые считают, что будут намного счастливее и удачливее, если будут не просто брать пример, а копировать других людей. Вспомним опыт других людей, добившихся успехов. Д. Карнеги рассказывает о своем личном опыте: «Мне пришлось потерять годы своей жизни, подражая другим людям, пока до меня дошло, что я должен быть самим собой и что, возможно, я и не мог бы стать кем-либо другим».

Однажды встретились два композитора, Ирвинг Берлин и Джордж Гершвин. Берлин к тому моменту уже был знаменит, а Гершвин только начал искать свою дорогу в жизни. На Берлина способности Гершвина произвели огромное впечатление, и он предложил неизвестному композитору работу в роли своего музыкального секретаря. На тот момент Гершвин зарабатывал сущие гроши сочинением легкой музыки. Если бы он согласился на предложение знаменитого композитора, заработок его бы существенно увеличился. Но сам Берлин сказал: «Не соглашайтесь на эту работу. Если вы займетесь ею, вы, возможно, станете второсортным Берлиным. Но если вы будете настойчиво оставаться самим собой, настанет день, когда вы станете первоклассным Гершвиным».

Так и произошло. Гершвин не согласился на должность музыкального секретаря. Прошло время, и он стал одним из самых известных американских композиторов своего поколения.

Если человек полностью осознал свои намерения в связи с будущей работой, то он должен понимать, что путь его будет усыпан не только розами. В любой деятельности будут трудности. Причем чаще всего трудности будут очень и очень серьезными, и придется приложить все свои таланты и умения, чтобы с ними справиться. Именно от этого зависят успехи на будущей работе. В связи с этим вспоминается известное выражение, принадлежащее немецкому философу Артуру Шопенгауэру: «Посейте поступок, и вы пожнете привычку, посейте привычку, и вы пожнете характер, посейте характер, и вы пожнете судьбу». То есть, если мы готовы на ответственные поступки, это окажет значительное влияние не только на наш характер, но и на нашу судьбу.

Вернемся к исследованию опыта других людей. Без такого опыта бывает трудно выработать собственную модель поведения. «Когда тебе достается лимон, сделай из него лимонад», - сказал Д. Розенвальд. Дейл Карнеги опирается на этот принцип, выстраивая замечательную теорию, основанную на личном опыте, а также на опыте других людей.

Карнеги рассказывает об одном фермере. Дела этого человека в финансовом плане были просто замечательными. Между тем поначалу все было далеко не так. Когда этот человек приобрел ферму, то выясни-

лось, что земля не годится для выращивания каких-либо полезных растений. Местность не годилась не только для земледелия, но и для скотоводства. Владелец был удручен. И на то были причины: на земле, которая теперь стала его собственностью, росли только дубы и водились ядовитые змеи.

Владелец фермы мог бы попытаться как можно быстрее избавиться от этой фермы, продать ее дальновидному. Но он поступил иначе. Фермер подумал и понял, что даже столь неблагоприятные обстоятельства могут оказаться для него лично настоящей золотой жилой.

Этот по-настоящему умный человек открыл ферму гремучих змей. Из мяса змей делались консервы, яд отправлялся в лаборатории, где из него делали ценные лекарственные средства. Кожа змей также шла на продажу, из нее делались прекрасные туфли и сумочки. Дела фермера шли великолепно. А ведь он заслужил свой успех. Он полностью осознал свои намерения. Они были в том, чтобы получить как можно больше пользы от того, что ему было дано судьбой. Фермер проявил свою изобретательность, смог сконцентрироваться, чтобы бороться с трудностями.

Так может поступить любой, кто намерен обрести прекрасную работу. Нередко человек думает, что успех и удача должны упасть с неба. Но так, к сожалению, бывает лишь в сказках. В действительности путь к успеху заключается в длительной борьбе.

Действительно, уже в самом начале своей деятельности люди начинают с завистью и восторгом наблюдать за теми, кто добился значительных высот. Вместо этого нужно порадоваться за себя, ведь тот факт, что вы получили работу, говорит о многом. Начало работы - это своего рода «старт», позволяющий оценить свое место в жизни. И совершенно ни к чему думать о том, что успехи других больше и значительнее.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Вы уже прочитали книгу, и теперь мы уверены, что устроиться на работу для вас не составит никакого труда.

Мы рассказали вам о том, что существуют субъективные и объективные факторы, не позволяющие устроиться на нужную вам работу.

В наше время происходит жесткий отбор, который проходит сильнейший. Прежде чем рассчитывать на престижную и высокооплачиваемую работу, необходимо познать себя и уметь правильно себя преподнести. Вы должны чувствовать себя лучшим из всех. Вы должны показать работодателю то, что вы можете ему дать, и конечно же только самое лучшее. И надеемся, что наша книга помогла вам в этом.

Как вы поняли, поиски работы - это одна из самых важных ступеней, поднявшись на которую вы можете достичь совершенства. Здесь главное - не потерять себя и не оказаться в проигрыше.

Но для того чтобы вы никогда не «устаревали» и были всегда на высоте, вам необходимо всегда следить за всеми новинками в новых технологиях развития общества.

Правда, существует некое «но». Работодатели, принимая на работу человека, большое значение придают его полу, возрасту, квалификации. Поэтому человеку, который хочет устроиться на новую престижную работу, следует пройти множество дополнительных ступеней, для того чтобы не выглядеть неграмотным.

Для того чтобы устроиться на работу, человек должен уметь по мимике и жестам определять скрытые мысли другого человека.

Устраиваясь на работу, не будьте самоуверенны, не хвалите себя сверх меры и не требуйте слишком многого от будущей работы.

В нашей книге вы также ознакомились с теми правами, которые помогут вам при устройстве на нужную вам работу и при заключении договоров. Во время работы в организации каждый работник имеет свои права, о которых вправе напомнить начальству при необходимости. С помощью данной книги вы можете реально оценить ситуацию, возникшую как при устройстве на работу, так и уже в коллективе. Это поможет вам найти нужный подход как к каждому из сослуживцев, так и к самому начальству. В любой работе это просто необходимо.

Итак, дерзайте, пробуйте, не останавливайтесь на достигнутом, и все у вас получится! Мы искренне желаем вам успеха и творческого самораскрытия, а также того, чтобы выбранная работа, какой бы она ни была, приносила вам радость.

Виктор Дельцов