

Харви Маккей

**КАК ОТКРЫВАТЬ
ЛЮБУЮ ДВЕРЬ,
РАБОТАЯ
ГОЛОВОЙ**

Специально для www.koob.ru



Минск

Вы можете быть самым талантливым игроком, близким другом сотни влиятельных людей, таким же целеустремленным, как Пол Ревере, и самоуверенным, как Мохаммед Али... но вы не получите желаемую работу, если не научитесь моделировать и рекламировать себя. Если эти принципы работают во времена подъема деловой активности — а они действительно работают, — представьте, как они важны во время рецессии.

К тридцати восьми годам каждый человек меняет в среднем три профессии и десять рабочих мест. В сложной экономической ситуации вообще нельзя быть уверенным в завтрашнем дне.

Никто не даст гарантию, что та или иная профессия будет востребована через пять лет или что ту или иную должность не упразднят через неделю. Успешные люди понимают, что в современных условиях карьера предполагает непрерывный поиск работы. Чтобы оставаться конкурентоспособным, необходимо постоянно учиться и повышать квалификацию.

Маккей покажет вам, как оставаться на высоте, когда всё вокруг рушится, и расскажет:

- как распознать тревожные сигналы, что в скором времени вы можете лишиться работы;
- как получить занятие по душе, чтобы не пришлось работать ни одного дня;
- как гарантировать себе преимущество при прохождении собеседования;
- как эффективно комбинировать современные электронные средства и старомодные личные контакты для расширения сети деловых связей.

УДК 316.6
ББК88.5
М15

Перевела с английского *Н. В. Жулаева* по изданию:
USE YOUR HEAD TO GET YOUR FOOT IN THE DOOR
(Job Search Secrets No One Else Will Tell You) /by Harvey Mackay
Охраняется законом об авторском праве. Нарушение ограничений,
накладываемых им на воспроизведение всей этой книги или любой ее части,
включая оформление, преследуется в судебном порядке.

Маккей, Х.

М15 Как открывать любую дверь, работая головой / Х. Маккей; пер. с англ. Н. В. Жулаева. — Минск: Попурри, 2011.
— 304 с.: ил.

ISBN 978-985-15-1426-3

Автор предлагает читателям практическое руководство, как получить и сохранить хорошую работу в любом возрасте и демонстрирует, как оставаться на высоте, когда все вокруг рушится.

Для широкого круга читателей.

УДК 316.6
ББК 88.5

Научно-популярное издание

МАККЕЙ Харви
КАК ОТКРЫВАТЬ ЛЮБУЮ ДВЕРЬ, РАБОТАЯ ГОЛОВОЙ

Перевод с английского — *И. В. Жулаева*

Оформление обложки — *М. В. Драко*

Корректор — *К. П. Красовская*

Подписано в печать с готовых диапозитивов 1.06.2011.

Формат 60 x 90 ¹/₁₆ Бумага офсетная. Печать офсетная.

Усл. печ. л. 19,00. Уч.-изд. л. 10,57. Тираж 3500 экз. Заказ № 636.

Санитарно-эпидемиологическое заключение

№ 77.99.39.953.Д.002684.02.10 от 18.02.2010 г.

ООО «Попурри». Лицензия № 02330/0548529 от 03.02.2009.

Республика Беларусь, 220113, г. Минск, ул. Мележа 5, корп. 2, к. 403.

Отпечатано в типографии **ZIMALETTO** ЛП №02330/0150029 от 03.09.07.

Республика Беларусь, г. Минск. 220030, ул. Октябрьская, 19/М, к. 10.

Тел. +375 17 2224792. www.zimaletto.tv

ISBN 978-1-59184-321-4 (англ.)

ISBN 978-985-15-1426-3 (рус.)

© Harvey Mackay, 2010

© Перевод. Издание на русском языке.

Оформление. ООО «Попурри», 2011

Оглавление

ПОСВЯЩЕНИЕ	6
ОТЗЫВЫ О БЕСТСЕЛЛЕРАХ ХАРВИ МАККЕЯ В «NEW YORK TIMES»	7
ДЕСЯТЬ ПРИЧИН ПРОЧИТАТЬ ЭТУ КНИГУ	8
ВЫРАЖЕНИЕ БЛАГОДАРНОСТИ	9
ПРЕДИСЛОВИЕ	11
ЧАСТЬ I. ЧЕРНЫЕ ДНИ	12
Глава 1. Вопреки здравому смыслу... Эффективность подготовки	13
Глава 2. Семь тревожных сигналов. Признаки того, что вы можете лишиться работы	16
Глава 3. Шутки в сторону. Держитесь за свою работу, или Руководство по выживанию	17
Глава 4. Ситуация меняется... И лучше, если вы будете знать, в какую сторону.....	19
Глава 5. Двенадцать подвигов Геракла. Что делать, чтобы вас не уволили с работы.....	20
Глава 6. Кто узнает новости последним	23
Глава 7. Ваша очередь проигрывать	25
Глава 8. Расправьтесь с отказом. Сделайте это, пока он не расправился с вами.....	27
Глава 9. Прощание. Преимущество заранее подготовленной речи	29
Глава 10. Контрольная проверка при уходе с работы	31
Глава 11. К слову о Поттере.....	33
ЧАСТЬ II. ПОМЕНЯЙТЕ УСТАНОВКУ	34
Глава 12. Злость. Первый сигнал опасности.....	34
Глава 13. Неудачник — это человек, который считает себя таковым.....	36
Глава 14. Не падайте духом, что бы ни произошло.....	38
Глава 15. Агрессивная самореклама. Использование стратегии нишевого маркетинга в поиске работы	40
Глава 16. Сценарий «белой вороны»	43
Глава 17. Может, пора наконец закончить школу бизнеса?	44
Глава 18. В каком возрасте лучше не выдавать свой возраст	47
Глава 19. Электронный отбор резюме. Как его пройти	50
Глава 20. Хедхантеры. Как их очаровать.....	52
ЧАСТЬ III. ПОВТОРНЫЙ НАЕМ	57
Глава 21. Ежедневный планировщик для безработных по Маккею	58
Глава 22. Поиск работы — это работа.....	61
Глава 23. Предпринимателями не становятся, ими рождаются	66
Глава 24. Магазин вакансий	70
Глава 25. Работайте головой, но слушайте сердце!.....	72
Глава 26. Станьте тем, кем не являетесь. Доработка резюме после ряда неудач	75
Глава 27. Отрепетируйте собеседование дома.....	77
Глава 28. Возраст перспективного руководителя	80
ЧАСТЬ IV. МОБИЛИЗУЙТЕ СВОИ СВЯЗИ	84
Глава 29. Поиск работы — контактный вид спорта	84
Глава 30. Садовые ножницы Маккея для удаления бесполезных контактов	87
Глава 31. Окуни всегда там, где их ловят	90
Глава 32. Упражнение «Осьминог»	93
Глава 33. Сваха, сваха, найди мне работу!	94
Глава 34. Не дайте коммуникатору испортить вам карьеру	97
ЧАСТЬ V. ЗАПОЛНИТЕ БЛАНКИ	100
Глава 35. Залатайте дыры в резюме	100
Глава 36. Воображение — незаменимая вещь	102
Глава 37. Психологическая оценка. Загляните внутрь себя	104
Глава 38. Сокращение. Обмен мнениями.....	106

Глава 39. Анкета «Маккей-44». Подготовка к собеседованию	111
Глава 40. Яркие огни рампы и собачья работа	113
Глава 41. Главное в поиске работы — последовательность	116
Глава 42. Девять мотивирующих факторов, чтобы вам перезвонили	119
Глава 43. Отказ — это не ответ, а вопрос	121
ЧАСТЬ VI. ДЕНЬ «Д»: ПЛАНИРУЙТЕ НАПАДЕНИЕ	123
Глава 44. Байты. Найдите руку, которая будет вас кормить	123
Глава 45. Кто рано встает, тому Бог подает. А тому, кто встает поздно, подает работодатель	128
Глава 46. Козырните костюмом победителя	131
Глава 47. В приемной используйте навыки быстрого чтения	133
Глава 48. Деловой обед — это не пикник	135
Глава 49. Искусство задавать вопросы. Одних ответов недостаточно	139
Глава 50. «Домашняя работа» после собеседования	142
Глава 51. Анкета-22 по Маккею	144
Глава 52. Второе собеседование. Как выйти в финал	145
ЧАСТЬ VII. ПОЛУЧИТЕ ЭТУ РАБОТУ	147
Глава 53. Поиск работы для молодых специалистов	147
Глава 54. Сократите свой путь до работы	152
Глава 55. Летайте с расправленными крыльями	154
Глава 56. Победный заезд. Скрытое «почему» на каждом собеседовании	157
Глава 57. Найдите идеальную работу	159
Глава 58. Желанная работа	160
Глава 59. Условия переговоров о следующей должности	163
Глава 60. Прежде чем вы согласитесь на ту работу, которую вам предлагают, возьмитесь за ту, которая вам по душе	165
ЧАСТЬ VIII. ОСТАТЬСЯ НА ПЛАВУ	167
Глава 61. Мастер на все руки	168
Глава 62. Когда просить повышения зарплаты	171
Глава 63. Это ваше время. Стройте сами свою карьеру	174
ПОСЛЕСЛОВИЕ.....	176
20 самых важных вопросов на собеседовании у Курта Эйнштейна и Харви Маккея.....	176
Университет Южной Калифорнии. Речь на церемонии вручения дипломов по деловому администрированию, 15 мая 2009 года	182

ПОСВЯЩЕНИЕ

Эта книга посвящается всем посвященным... миллионам людей, которые твердо решили сделать рывок по карьерной лестнице, каким бы трудным и мучительным ни был их путь вверх.

- Посвященным, которые всегда настроены позитивно, поскольку понимают, что на переживание повседневных неудач и промахов — мелких и значительных — запросто можно потратить всю энергию, необходимую для успеха.
- Посвященным, которые в состоянии объективно оценить свое положение на рынке труда и сделать все возможное для его улучшения.
- Посвященным, которые постоянно развивают свои таланты и способности, чтобы дать фору любому конкуренту.
- Посвященным, которые осознают важность поддержания личных контактов с влиятельными людьми.
- Посвященным, которые понимают, как трудно сегодня найти работу, и готовы уделять ее поиску столько времени и сил, сколько понадобится.
- Посвященным, которые готовы до изнеможения трудиться над каждым шагом по поиску работы, будь то написание резюме, встреча с рекрутером или собеседование с работодателем.
- Посвященным, которые принимают неизбежную правду, что современная жизнь — это не остановка по требованию, а бесконечное путешествие с постоянной сменой рабочих мест и карьерных планов.

Эта книга посвящается всем тем, кто не хочет уходить с ринга... Прочитайте ее — и сможете совершить тот самый победный нокаут, которого втайне так сильно желаете.

ОТЗЫВЫ О БЕСТСЕЛЛЕРАХ ХАРВИ МАККЕЯ В «NEW YORK TIMES»

Лу Хольц: «Харви Маккей — одни из самых талантливых людей, которых мне доводилось встречать».

Билли Грэм: «Маккей демонстрирует деловую хватку на каждой странице. В книге столько мудрых советов и остроумных шуток, что каждый найдет ее полезной».

Тед Коннел: «Харви Маккей рассказывает о том, как добиться успеха в деловом мире. Он свой секрет уже нашел и теперь решил великодушно поделиться опытом, чтобы вы могли найти свой».

Рабби Гарольд Кушнер: «Харви Маккей лучше всех знает, как заставить покупателя раскошелиться».

Глория Стейнем: «Он умен, находчив... и пугающе проникновенен».

Том Питерс: «Харви Маккей стоит в одном ряду с Робертом Таунсендом. Они оба опытные бизнесмены и первоклассные писатели».

Кен Бланишар: «Обожаю эту книгу! Маккей стирает внешний лоск и откровенно пишет о том, как преуспеть в реальном мире. Невероятно, но в его второй книге еще больше полезной информации, чем в первой».

Дональд Трамп: «Меня поражает непревзойденная способность Харви заставлять людей говорить и раскрывать все свои темные и светлые стороны».

Стивен Кови: «Настоящий клад советом, добытых кровью и йотом, опробованных на самом себе, реальных и своевременных, бесценных для всех, кто ищет работу».

Марк Виктор Хансен и Джек Кэнфилд: «Вам очень поправится поваренная книга успеха Харви Маккея. Каждый читатель наверняка найдет в ней самый лучший рецепт куриного бульона для личной и деловой жизни».

Ларри Кинг: «Харви Маккей — единственный человек, которого я буду слушать, стоя в кипящей акулами воде... Реальные примеры из реальной жизни с реальными решениями».

ДЕСЯТЬ ПРИЧИН ПРОЧИТАТЬ ЭТУ КНИГУ

Прочитав эту книгу, вы овладеете надежными приемами, позволяющими получить и сохранить работу даже во времена глубокого экономического кризиса. Вы также сможете распланировать всю свою жизнь и подготовиться к 3-5 карьерным скачкам и смене 12-15 рабочих мест. Благодаря ей вы сможете:

1. Поддерживать отношение победителя и позитивное настроение, необходимые для успешного восстановления в рабочих рядах после увольнения, реорганизации, сокращения или реинжиниринга.

2. Налаживать, расширять и активно поддерживать контакты с влиятельными людьми, которые раскроют перед вами возможности карьерного роста.

3. Овладеть секретными средствами подготовки стопроцентно успешного резюме в интернете.

4. Сохранить уверенность в себе, решимость действовать и налаживать новые связи после очередного отказа.

5. Совершенствовать внутренние качества, необходимые для успешного прохождения собеседования при приеме на работу.

6. Рационально объяснить самые глупые ошибки и срывы личных и карьерных планов.

7. Овладеть приемами успешных переговоров, чтобы уйти с предыдущего места работы с минимальными потерями и с максимальной выгодой принять на себя новые обязательства.

8. Понимать требовательный мир рекрутеров, специалистов по кадрам и индустриальных психологов, чтобы говорить им то, что они хотят услышать.

9. Использовать последние технические новинки, чтобы попасть в первые ряды кандидатов на лучшие вакансии.

10. Разработать подготовительную стратегию, позволяющую забронировать будущее место работы, пока вы еще работаете на нынешней позиции.

ВЫРАЖЕНИЕ БЛАГОДАРНОСТИ

Над этой книгой работала по-настоящему звездная команда.

Рон Бейма способен превратить не ограниченный алмаз в сверкающий бриллиант. Этот человек с выдающимися редакторскими и организаторскими способностями всегда был рядом и помогал мне не сбиться с курса. Он по сей день остается незаменимым членом моей редакционной команды, поскольку действительно умеет работать головой.

Значимость вклада Грега Бейли в написание данной книги трудно переоценить. Грег — моя правая рука, причем во всех сферах профессиональной деятельности. Будучи поистине неиссякаемым источником передовых идей, непревзойденным администратором и оформителем, мастером деталей и пропорций, он помог мне определиться с размером рукописи и оформить ее должным образом. Грег с удивительной легкостью добивается успешного выполнения задания даже, казалось бы, от ничем не примечательных сотрудников.

Марджи Резник Бликман не только редактор, который стремится довести до совершенства каждую книгу, но также любящая сестра и подруга. Думаю, даже Страдивари не смог бы добиться звучания от такого чурбана, как я!

Мери Эни Бейли, корректор от бога, взвешивает каждую фразу, оттачивая совершенный стиль письма. Настоящий профессионал своего дела с врожденным чувством языка!

Мой агент Джейн Миллер — прототип нового поколения людей в издательском мире — общительных, креативных и невероятно результативных. Ее команда энергичных молодых профессионалов как свежий ветер смахнула пыль устаревшей издательской индустрии. Авторы, с которыми они работают, — звезды первой величины в деловом и мотивационном мире.

В книге «Как плавать среди акул и не быть съеденным заживо» я уже отмечал профессионализм редактора Адриана Закгейма и его умение дружить. С годами я стал восхищаться им еще больше. Адриан стал настоящей легендой издательского дела, превратив «Portfolio», филиал «Penguin Books», в мощное самостоятельное издательство.

Вы, без сомнения, узнаете почерк Дэвида Молдауэра, талантливого редактора, чуткого ко всему, что волнует современного читателя. Я благодарен Дэвиду за помощь в упорядочивании структуры книги и ценные комментарии.

Эллисон Свит Маклин из «Portfolio» — настоящий спец во всем, что касается связей с общественностью. Она знает, что нужно сделать для того, чтобы о книге заговорили на книжном рынке, и как разыграть карты так, чтобы остаться с козырями на руках.

У Скотта Митчелла, генерального директора корпорации «MaskayMitchell Envelope», потрясающее чутье на самые современные управленческие приоритеты, особенно связанные с наймом персонала.

Уже более пятидесяти лет я дружу и советуюсь с человеком, который заставляет восхищаться наш мир книг и газетных статей, живущий под лозунгом «Печатайте у Нейла!». Нейл Нафталин — золотой стандарт объективных и справедливых суждений.

Жан Бейма — неутомимый исследователь, которому известны все секреты Всемирной паутины, и ответственный управляющий, способный с абсолютной точностью внести в текст все необходимые изменения.

Мой личный администратор Кэти Ханлин — незаменимый игрок в нашей команде. Легко и непринужденно она распределяет силы и внимание на все (часто непомерные) офисные нужды и в мгновение ока решает возникающие проблемы.

Если вы хотите, чтобы обложка вашей книги запомнилась, то вам необходима Рейчел Родди. Рейчел делает с обложкой каждой книги то же, что дизайнеры со своими нарядами на показах мод в Париже и Милане: она отглаживает каждую складочку, чтобы все сидело как надо.

Джуди Олаусен — фотограф мирового класса. Для меня она лучшая: Джуди не только фотографировала меня для каждой моей книги, но и сделала столько снимков, сколько все остальные фотографии, вместе взятые!

Дэвид Хаи и другие сотрудники компании «Planned Television Arts» зарекомендовали себя как первоклассные специалисты в мире твитов, пришедших на смену печатной рекламе.

Тереза Мазителли, которую сотрудники корпорации «MaskayMitchell Envelope» нежно называют Бульдогом, познакомила меня со всеми тонкостями найма. Она знает массу жизнеутверждающих историй о том, как люди строили головокружительную карьеру даже в угасающих отраслях экономики. Ее неослабевающая жажда искать и находить таланты выручала нас не один раз.

Карикатуры от «New Yorker», представленные в этой книге, появились здесь благодаря администратору агентства «Cartoon Bank» Меридит Миллер. Я чрезвычайно признателен ей за это.

Особую благодарность хочу выразить Сэму Ричтеру, ведущему специалисту в области продаж, за идеи гамбитов, которые гарантированно распахивают двери даже в самых плотно закрытых бюро по трудоустройству.

Огромное спасибо профессионалам из «United Feature Syndicate», которые расширили мою еженедельную колонку до публикаций по всей стране. Благодаря этому я мог советоваться с читателями, а они, в свою очередь, писали мне о своих успехах и неудачах, связанных с поиском работы.

Хочу выразить признательность всем сотрудникам корпорации «MaskayMitchell Envelope», особенно начальнику отдела кадров Элейн Сампсон. Наши служащие многому меня научили — я высоко ценю и уважаю всех без исключения.

С оформлением книги мне помогли мой сын Дэвид, кинорежиссер, и моя любимая жена Кэрол Энн. Именно благодаря ее упорству и терпению мне удалось закончить эту и предыдущие книги. Что еще мне оставалось делать, когда каждый день я слышал от нее: «Ты должен закончить книгу!»

ПРЕДИСЛОВИЕ

Недавно в «New York Times» написали о том, что библиотеки по всей стране превратились в зону боевых действий, поскольку миллионы людей выстраиваются в очереди, чтобы искать работу в интернете, и в толпе нередко возникают стычки. Некоторые соискатели никогда в жизни не посылали электронных писем, а большинство даже не имеют представления, как составить и представить на рассмотрение электронное резюме — и это в век компьютерных технологий.

Уровень безработицы в США в ноябре 2009 года достиг 10,2 процента и стал самым высоким за последние четверть века. Личные трагедии, разводы, разрушенные семьи, сорванные планы на получение образования — самые распространенные последствия этой эпидемии.

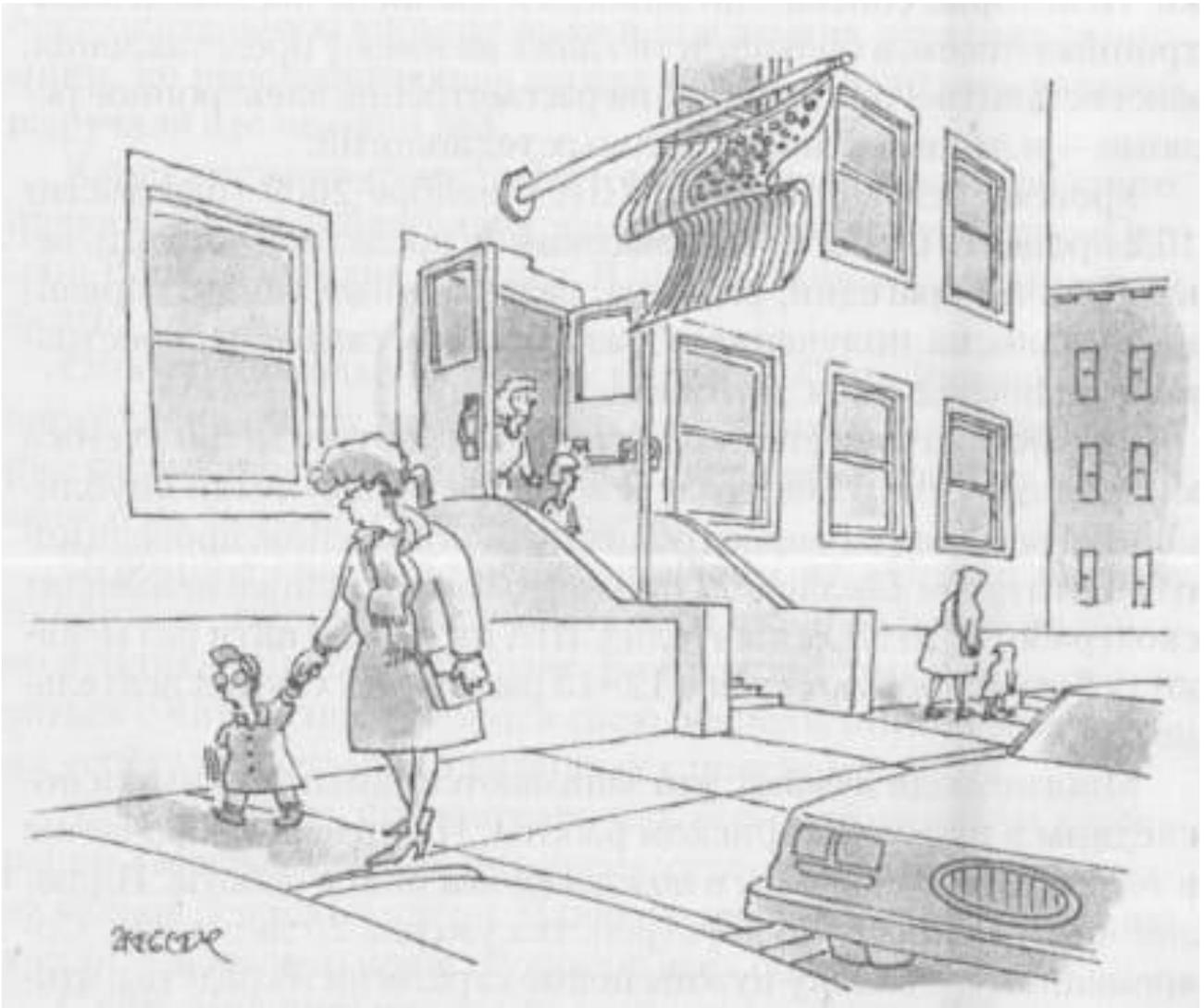
Статистика рисует неутешительный портрет меняющегося мира занятости. В 2007 году в журнале «Time» были опубликованы результаты опроса общественного мнения, проводимого Институтом Гэллапа: 77 процентов американцев ненавидят свою работу. До 38 лет жители США от грех до пяти раз меняют работу и пробуют себя в 12-15 различных сферах деятельности.

Многие люди думают, что занимаются самым важным и последним в их жизни поиском работы. Но правда заключается в том, что мы вовлечены в пожизненный поиск работы. Иллюзия пожизненного трудоустройства умерла 20 лет назад. Современному человеку нужны новые стратегии и средства, чтобы все время оставаться успешным.

Все эти инструменты вы найдете в данной книге. Я воспитал сотни выпускников и закаленных ветеранов, так что, думаю, смогу помочь и вам.

Харви Маккей, 1 февраля 2010 года

ЧАСТЬ I. ЧЕРНЫЕ ДНИ



*«Мама, в этом огромном детском саду
я совсем один, плаваю среди акул».*

© The New Yorker Collection 1997 Jack Ziegler from cartoonbank.com.

ГЛАВА 1. ВОПРЕКИ ЗДРАВОВОМУ СМЫСЛУ... ЭФФЕКТИВНОСТЬ ПОДГОТОВКИ

В начале 2008 года в Финиксе проходила неофициальная встреча сотрудников и клиентов «Maskay Mitchell Envelope». Приятным прохладным вечером двести гостей неторопливо прогуливались по дорожкам сада. Около полуночи я заметил, что один из них держится особняком и никак не решается ко мне подойти. Это был Винни Дель Negro, заместитель генерального директора баскетбольного клуба «Phoenix Suns». Наконец он подошел ко мне, и, пока наши жены Линн и Кэрол Эни прогуливались около бассейна, я пригласил его в свой кабинет.

Отец Винни Дель Negro играл в баскетбольной команде Университета Кентукки, которую тренировал величайший Адольф Рупп. Яблоко от яблони недалеко падает. Он вошел во Всеатлантическую сборную после того, как в 1987 году привел к победе за первенство Атлантики команду «Wolfpack» и был признан самым лучшим игроком.

Первые шесть лет своей карьеры в НБА Винни играл за «Spurs», потом перешел в «Milwaukee Bucks» и «Golden State Warriors». В 2000 году ремесло забросило его в «Phoenix Suns». В 2003 году, закончив карьеру игрока, Винни какое-то время работал теле- и радиокomentатором «Phoenix Suns», но вскоре его повысили сначала до специалиста по кадрам, а йотом до заместителя генерального директора клуба.

О чем мог думать Винни тем звездным вечером?

— Мне нравится работать в дирекции клуба, Харви, но я хочу быть главным тренером НБА, — выпалил он.

У меня перехватило дыхание.

— Ну, — начал я, — это непростая задача. Давай взглянем на твой послужной список. Насколько я помню, ты никогда не тренировал команду НБА, по наверняка работал с какой-нибудь университетской командой.

— Нет.

— Ага...

Я немного помедлил и решил копнуть глубже.

— Хотя это и было давным-давно, возможно, ты какое-то время работал помощником тренера университетской команды?

— Нет, не работал.

— Может, ты хотя бы тренировал школьную команду?

— Нет, у меня не было такой возможности, Харви.

— Ты действительно хочешь получить эту работу, Винни?

— Больше всего на свете.

— Ты не работал тренером ни единого дня в своей жизни и хочешь, чтобы тебя приняли сразу на пост главного тренера НБА? (Кстати, как раз в то время освободилась вакансия тренера «Phoenix Suns» — разве можно представить лучшую возможность?)

Он кивнул.

— Даю один шанс на миллион, — вздохнул я. — Я очень хорошо знаю Роберта Сарвера, владельца «Phoenix Suns». Он самый молодой учредитель национального банка в американской истории. Такого успеха Роберт добился благодаря тому, что окружил себя опытными людьми. Он будет иметь дело только с заслуженным тренером.

Винни и бровью не повел, но я заметил, как в его глазах вспыхнули искорки вызова.

— Винни, приходи ко мне завтра с блокнотом и ручкой, и я за четыре часа научу тебя проходить собеседование. Ты все равно не получишь эту должность, но будет отличный шанс потренироваться, поскольку ты уже работаешь в «Phoenix Suns» и тебя здесь знают. Если ты разумно используешь эту возможность, несмотря на полное отсутствие опыта, я гарантирую тебе успех в поиске тренерской работы в будущем. В НБА это точно сработает.

На следующий день Винни появился на пороге моего дома. За бубликами и яблочным соком мы обсудили все вопросы, касающиеся предстоящего интервью. Следующие несколько недель он готовился к главному собеседованию в «Phoenix Suns».

— Харви, думаю, мою кандидатуру будут рассматривать всерьез.

— Отлично, Винни! Запоминай все, что будешь говорить и делать, потому что это самая важная работа, которой ты никогда не получишь.

Винни позвонил через несколько дней.

— Харви, знаешь что? Я не получил эту должность. Они наняли Терри Портера, который работал главным тренером в «Milwaukee Bucks» и помощником главного тренера в Детройте.

— Мы выбили тысячу, — сказал я. — Что собираешься делать дальше?

— Еду в Орlando отбирать новичков в команду, а когда вернусь, проанализирую ситуацию и буду двигаться дальше.

В Орlando Винни посчастливилось сесть рядом с Джоном Паксоном, генеральным директором «Chicago Bulls». Как раз в то время истек срок тренерства Джима Бойлана. Винни представилась очередная возможность добиться своей цели.

— Сделай их, — напутствовал я.

Первое собеседование закончилось многообещающе. Винни сказал:

— Уверен, у меня есть шанс стать финалистом.

Второе интервью — и Винни звонит мне в офис со словами: — Я финалист!

— Винни, — напомнил ему я, — я обещал тебе, что ты будешь финалистом, но «Chicago Bulls» — один из самых престижных клубов во всей НБА. Третье собеседование будет проводить Джерри Рейнсдорф, владелец. Я знаком с этим парнем. Ты пройдешь испытание достойно, но не более того.

Десятого июня 2008 года, когда я играл в бейсбол с клиентами, Винни сообщил мне приятную новость.

Я ошибся. Подготовка, упорство и энтузиазм взяли верх.

Он получил этот звездный пост!

Винни Дель Negro был объявлен главным тренером «Chicago Bulls».

В апреле-мае 2009 года «Chicago Bulls» должны были встретиться с «Boston Celtics» в финальной серии игр НБА.

Винни попросил моего помощника Грега выслать ему 35 моих лучших мотивационных статей, чтобы воодушевить игроков на победу. Помогло ли ему это? Как знать. Но одно мне известно наверняка. Во многом благодаря упорству Винни Дель Negro «Bulls» победили «Celtics» в семи играх, причем два раза в овертайме. Фанаты команды признали эту серию игр лучшей за все время существования НБА.

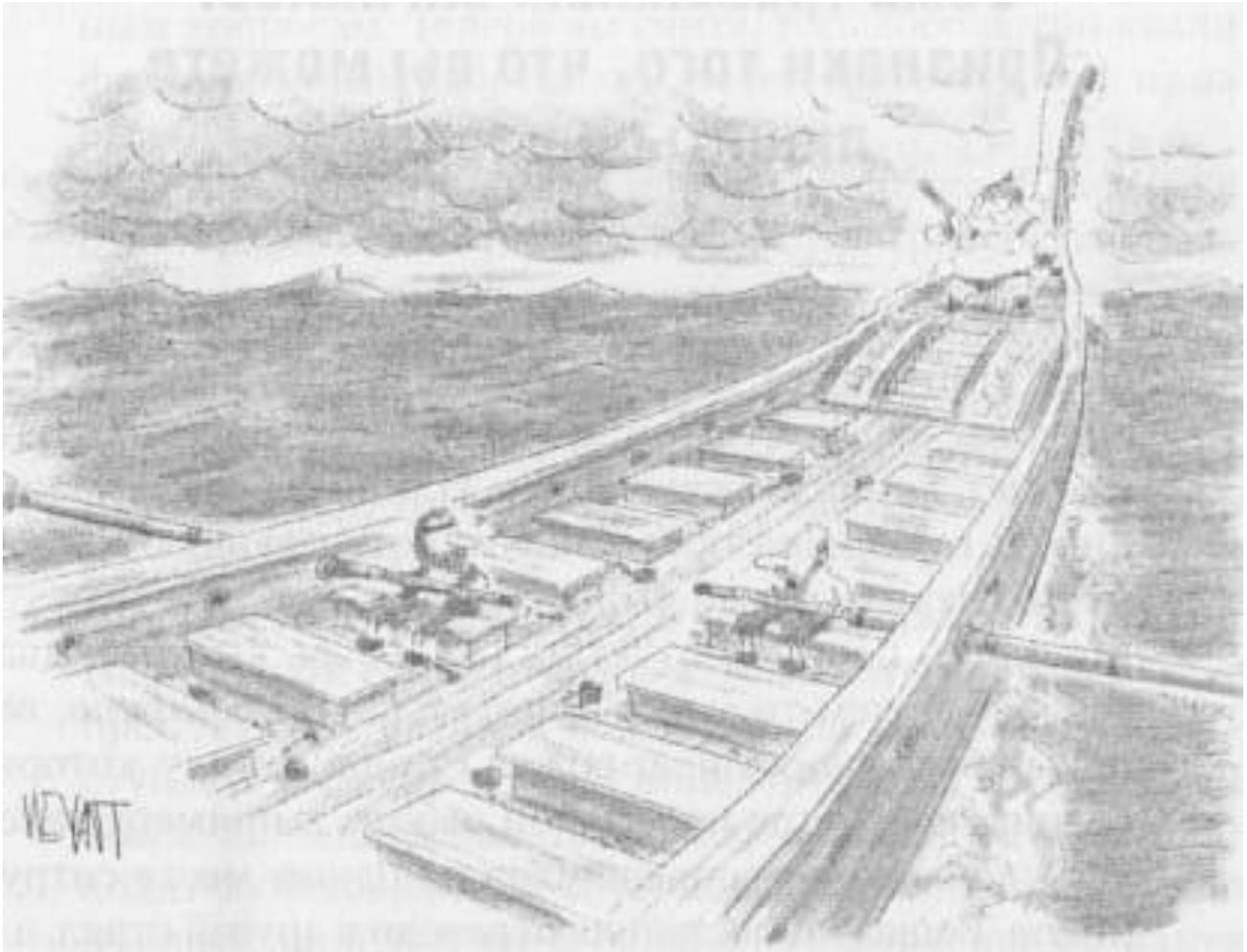
История, несомненно, поучительная, поэтому вы должны вынести из нее следующее:

- **Чтобы сделать блестящую карьеру, нужны связи и соответствующий опыт.**
Счастливые возможности появляются из ниоткуда только в кино, и любой актер подтвердит, что вам не представится шанс сыграть даже незначительную роль, если вы не будете репетировать до изнеможения и не познакомитесь с нужными людьми.
- **Упорство и уверенность в себе могут подтолкнуть вас к желанной цели.** Несколькими точными ударами два этих мощных рычага способны выбить даже самые прочные стальные двери. Но выбить двери, как бы цинично это ни звучало, не то же самое, что устроиться па работу по знакомству.
- **Если вы хотите попасть прямо в яблочко, ничто не заменит качественную подготовку.** Вы можете быть самым талантливым игроком, близким другом сотни влиятельных людей, таким же целеустремленным, как Пол Ревер, и самоуверенным, как Мухаммед Али, но вы не получите желаемую работу, если не научитесь позиционировать и рекламировать себя.

Если эти принципы работают во времена подъема деловой активности — а они действи-

тельно работают, — трудно даже представить, насколько они важны во время рецессии.

Данная книга поможет вам собрать воедино все лучшие качества и направить их на то, чтобы найти достойное место работы и прочно закрепиться на нем.



«Пока я просто счастлив, что у меня вообще есть работа».

© The New Yorker Collection 2009 Christopher Weyant from cartoonbank.com.

ГЛАВА 2. СЕМЬ ТРЕВОЖНЫХ СИГНАЛОВ. ПРИЗНАКИ ТОГО, ЧТО ВЫ МОЖЕТЕ ЛИШИТЬСЯ РАБОТЫ

- **Проблема не в вашем несвежем дыхании.** Неожиданно босс приглашает на совещание вашего заместителя, а про вас забывает. Или вас вдруг переселяют в другой кабинет, двумя этажами ниже. Или переводят в какую-нибудь глухомань, предоставляя потрясающую возможность изучить новый рынок... за пять лет.
- **Меняется порядок отчетности.** Теперь вы отчитываетесь перед кем-то менее влиятельным. Возможно, ваш новый босс напоминает вождя гуннов Аттилу, который специализируется на грязной работе, к примеру такой, как увольнение засидевшихся на одном месте сотрудников. Вашего заместителя перевели в другой отдел, а на его место прислали суперквалифицированного работника на время, пока не появится «достойная вакансия».
- **Во время обеда с боссом перестали подавать мясо.** Столь привычные еженедельные получасовые обсуждения положения дел в компании превратились в ежемесячные 15-минутные летучки или совсем исчезли. Во время общения с вами босс говорит только о ваших недоработках или незначительных достижениях.
- **Общение не по теме стремится к нулю.** В письмах и телефонных звонках только сухие цифры и сравнительный анализ. И еще один тревожный сигнал: плохие новости и критические замечания повторяются вам дважды, медленно и четко, или присылаются в письменном виде, хотя раньше об этом упоминалось лишь вскользь.
- **С вашим мнением перестали считаться.** Отдел реорганизуют, но никто не интересуется вашим мнением на этот счет. Начальник принимает за вас решение, над которым вы думали два последних месяца. Вас больше не просят консультировать новых сотрудников. Вам не доходит корреспонденция, особенно по-стратегически важным вопросам. Теперь вы считаетесь абсолютно квалифицированным работником: зачем тратить время на ваше обучение?
- **Вы стали объектом кампании по зачистке.** К вам зачастили работники отдела кадров. Босс требует расписывать доли участия каждого отдельного сотрудника в решении той или иной проблемы. И, между прочим, как насчет копии списка всех ваших контактов, включая телефонные номера и электронные адреса? Вы составляете целую картотеку, а назавтра находите распечатки в мусорном ведре.
- **Вы чувствуете себя так, будто объявлен карантин.** Парни из соседних отделов «забывают» пригласить вас пропустить стаканчик после работы. Вы больше не выступаете перед прессой от лица компании. Вы не видели босса более двух недель, как вдруг вам на телефон приходит сообщение: «Он хочет поговорить с тобой... на следующей неделе... не в офисе». Интересно, на какую тему?

ГЛАВА 3. ШУТКИ В СТОРОНУ. ДЕРЖИТЕСЬ ЗА СВОЮ РАБОТУ, ИЛИ РУКОВОДСТВО ПО ВЫЖИВАНИЮ

За последние пятьдесят лет в медицине, экономике, бизнесе, естественных науках, да и, собственно, в самом законодательстве появилась уйма новых законов и принципов. Больше всего меня впечатляет закон Мура, сформулированный им в 1965 году. Соучредитель корпорации «Intel» и доктор философии Калифорнийского технологического института Гордон Мур предположил, что число транзисторов в интегральных микросхемах удваивается каждые два года. Он попал прямо в точку, и впоследствии в благодарность за отличное образование Мур и его жена обогатили любимый институт на 600 миллионов долларов, сделав самое большое пожертвование учебному заведению в истории.

Чем же так примечателен закон Мура? Гордон Мур предсказал огромное увеличение памяти в компьютерах, телефонах и практически всех электронных устройствах, которыми пользуется человек. Самое невероятное, что, по всем подсчетам, закон Мура будет действовать до 2015 года.

Опыт Мура вдохновил меня на открытие нового закона — если, конечно, никто не открыл его до меня — закона Маккея, который гласит: «Ежегодно численность сотрудников в каждом отделе сокращается на два человека». Например, если сейчас в вашем отделе работает 25 человек, то через пять лет их останется всего пятнадцать.

И одна из причин кроется в законе Мура. Но мере того, как увеличивается компьютерная память, возрастает автоматизация производства — количество и сложность операций, выполняемых машинами. Если роботы способны безупречно исполнять песни, то можете быть уверены, что скоро появятся машины, которые будут не только работать, но и руководить. Грядут такие инновации, которые вам и не снились! Роботы будут выживать нас — в буквальном смысле — с наших рабочих мест по двое каждый год.

Сохранить работу будет так же сложно, как победить в реалити-шоу «Последний герой». В греческой мифологии Геракл совершил 12 подвигов. Он рисковал жизнью, доставляя из царства мертвых трехглавого пса Цербера. И заметьте, у Геракла не было никакого оружия. Он вычищал огромные конюшни. Невыполнимая миссия — не утонуть в лошадином дерьме. Но для современного менеджера это обычное дело.

Вывод Маккея. В будущем деловом мире
«больше» будет значить «меньше»¹.

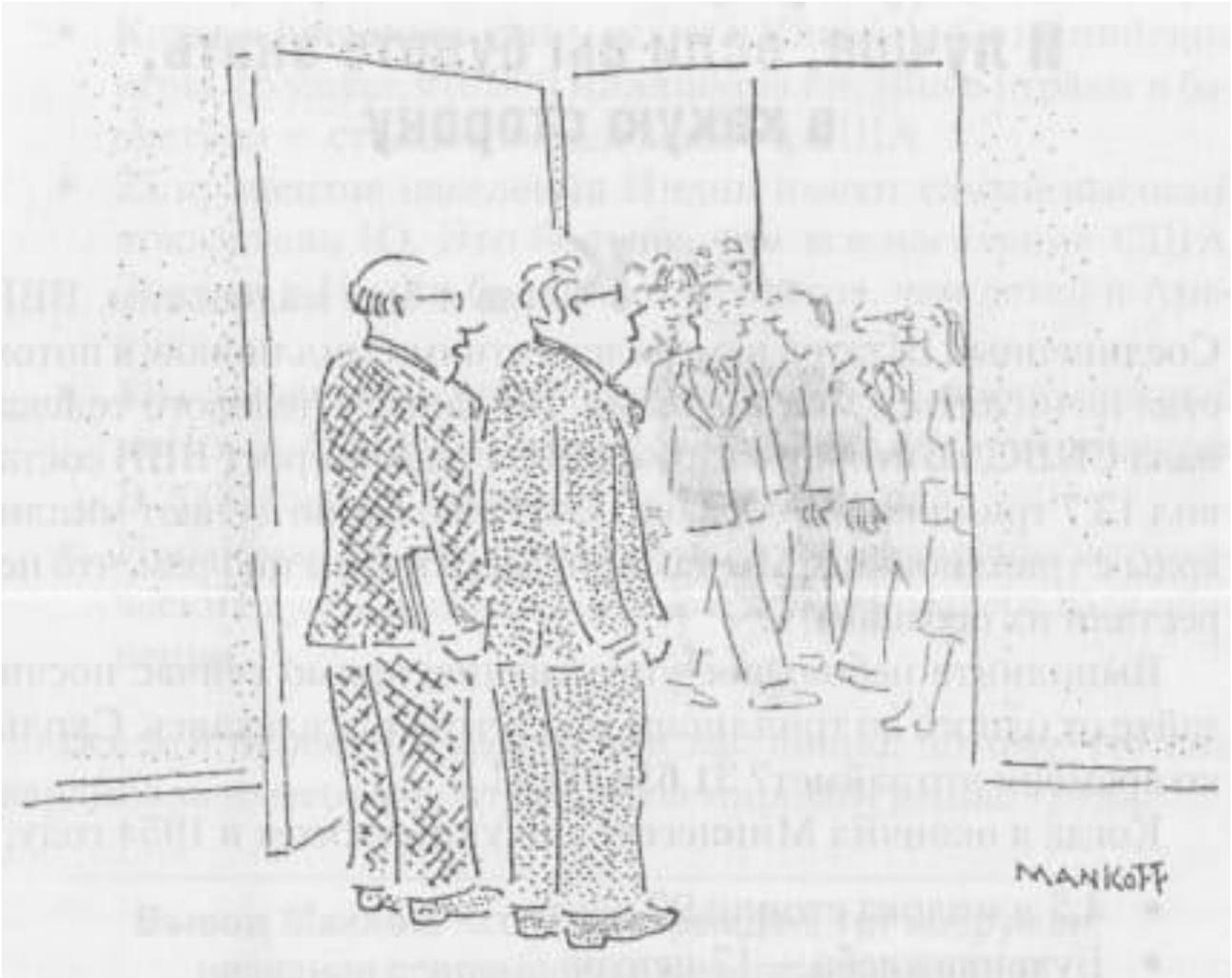
¹ Фамилия Мур (*англ.* Moore) созвучна английскому слову «больше» (*more*). *Прим. перев.*

На заметку Может быть намного хуже?

Однажды я сидел задумавшись. Мне было грустно и одиноко. И вдруг я услышал голос, который сказал мне:

— Возрадуйся! Все может стать намного хуже.

И я возрадовался. И, конечно же, все стало намного хуже!



«Это призраки всех тех, кого мы уволили»

© The New Yorker Collection 2009 Robert Mankoff from cartoonbank.com.

ГЛАВА 4. СИТУАЦИЯ МЕНЯЕТСЯ... И ЛУЧШЕ, ЕСЛИ ВЫ БУДЕТЕ ЗНАТЬ, В КАКУЮ СТОРОНУ

Когда я был маленьким, ВВП Соединенных Штатов измерялся сотнями миллионов, а потом стал исчисляться миллиардами. Поданным делового телеканала CNBC, во втором квартале 2009 года прирост ВВП составил 13,7 триллиона долларов. СМИ постоянно путают миллиарды с триллионами. Мы так привыкли к этим цифрам, что перестали их осознавать.

Выполните небольшое упражнение: прямо сейчас посчитайте от одного до триллиона, ни па что не отвлекаясь. Сколько времени это займет? 31 658 ЛЕТ!

Когда я окончил Миннесотский университет в 1954 году:

- 4,5 л молока стоили 92 цента.
- Буханка хлеба — 17 центов.
- Dow Jones не превышал 338 пунктов.
- Я водил красный понтиак за 2,5 тысячи долларов.

В 1981-1982 годах:

- 4,5 л молока стали стоить 2,23 доллара.
- Хлеб — 53 цента за буханку.
- Dow Jones поднялся до 900 пунктов.
- Понтиак можно было купить за 8 тысяч долларов.

Осень 2009 года:

- 4,5 л молока стоят 2,69 доллара.
- Буханка хлеба — 2,8 доллара.
- Dow Jones подпрыгнул до 9 тысяч пунктов.
- А понтиак? Столько денег и за год не заработаешь.

Недавно на YouTube я видел презентацию «Sony» для одного из заседаний членов правления. В ней говорилось о том, как сильно изменился и продолжает меняться мир:

- Китай скоро станет англоговорящей страной №1 в мире.
- Когда я прошлым летом ездил в Китай на Олимпийские игры, то узнал, что 300 миллионов китайцев играют в баскетбол — столько людей живет в США.
- 25 процентов населения Индии имеют самый высокий показатель IQ. Это больше, чем все население США. Значит, в Индии больше отличников, чем детей в Америке.
- Мы живем в эпоху экспоненциального роста: каждый месяц в Google фиксируется 31 миллиард поисков. В 2006 году их было меньше миллиарда.
- Информация, которую получают первокурсники технических вузов, устаревает уже к концу третьего года обучения.

Все эти перемены касаются и вас лично, потому что они кардинально меняют ситуацию на мировом рынке труда.

Вывод Маккея. Кто предупрежден, тот вооружен;
незнание современных мировых тенденций
может ударить вас по карману.

ГЛАВА 5. ДВЕНАДЦАТЬ ПОДВИГОВ ГЕРАКЛА. ЧТО ДЕЛАТЬ, ЧТОБЫ ВАС НЕ УВОЛИЛИ С РАБОТЫ

1. **Будьте незаменимым.** Существует ровно столько способов стать незаменимым, сколько причин есть у босса, чтобы вас уволить. Поэтому лучше заранее позаботиться о клее, который поможет вам закрепиться на рабочем месте.

Коммерческий директор жалуется, что никто не хочет работать в команде? Давайте пас при каждой возможности и помогайте коллегам забивать голы.

Никто не хочет использовать экспортные возможности какой-то далекой страны из-за чрезмерной сложности ее тарифных законов, несмотря на то что генеральный директор считает эту страну лучшим неосвоенным рынком? На выходных изучите данный вопрос самым детальным образом, используя неограниченные возможности интернета. Может быть, даже наймите студента-международника, чтобы он помог вам собрать нужную информацию.

Возможно, талантливый помощник начальника отдела кадров считает вас специалистом по всякого рода форумам. Для вас это отличная возможность превратиться из обычного сотрудника в самого одаренного и терпеливого консультанта по информационным технологиям для всего персонала компании.

2. **Прибавьте обороты и ускорьтесь.** Основатель «Holiday Inn» Кеммонс Уилсон всегда считал, что для того, чтобы сделать успешную карьеру, нужно работать полдня, независимо от того, первая это половина дня или вторая. Если ваш рабочий день начинается в 8 утра и заканчивается в 5 вечера, приходите на работу в 7 утра и уходите в 6 вечера. Потратьте эти дополнительные два часа на работу. Конечно, всегда найдутся охотники почесать языком и украсть самые ценные минуты рабочего времени. Помните, что часам безразлично, как вы тратите свое время, а вот вам — нет.

Если парню за соседним столом уже перевалило за сорок, а он нисколько не продвинулся в карьере, шансов на выживание у вас как минимум в полтора раза больше.

Допустим, ваш начальник любит сидеть на работе допоздна, и вам удастся каким-то образом выдвинуться, делая то же самое. Или босс работает до ночи и не прочь, чтобы кто-нибудь компетентный был в офисе утром, пока он отсыпается. Не существует волшебной формулы успеха, вы сами должны определить для себя наиболее эффективное рабочее время.

3. **Проявляйте инициативу.** В бизнесе такое поведение предоставляет уникальные возможности для продвижения по службе. Что босс ненавидит делать? Может, составлять еженедельный отчет? Сделайте за него часть этой работы. В нашем мире всегда найдется место для человека, который говорит: «Я этим займусь» — и действительно занимается.

4. **Станьте заметным.** «Невидимки исчезают первыми», — предупреждает в статье, опубликованной в «Fortune», Стивен Вискузи, ведущий специалист по подбору персонала. Неважно, чем вы выделяетесь, до тех пор, пока это выгодно компании. Станьте участником команды по софтболу. Если в рамках благотворительности босс поддерживает бесплатные столовые для нищих, научитесь разливать суп. Презентуйте вице-президенту свежееотпечатанный буклет конкурирующей фирмы, оставленный в офисе покупателем. Разложите свои фотографии по всему офису. Ведь живого человека уволить гораздо труднее, чем помер социальной страховки.

5. **Не будьте пессимистом.** Вы понимаете, о чем я: некоторые люди постоянно жалуются на низкую зарплату и отсутствие возможностей для карьерного роста. По их мнению, начальство всегда неправо и сотрудников всегда увольняют незаслуженно. Курс, которого придерживается компания, заранее обречен на провал. Даже если вы не говорите ни слова против, не молчите, иначе вас спишут со счетов как молчаливого соучастника.

6. **Стройте... и перестраивайте.** Когда происходит сокращение штата, будьте в первых рядах и помогайте наладить работу в новом численном составе, даже если придется засижи-

ваться допоздна и трудиться в поте лица. Если отдел сбыта несет большие убытки из-за ненадлежащего качества продукции, а вы работаете на производстве, первым встаньте на защиту клиента и предложите рациональный способ сокращения издержек.

7. Всегда позиционируйте себя вторым номером. Если вы отчитываетесь непосредственно перед начальником отдела или подразделения, постоянно думайте о том, как стать правой рукой шефа. Ваша главная мечта — это его повышение. По закону больших чисел №2 рано или поздно становится №1. И что самое интересное, №2 — это почти всегда темная лошадка.

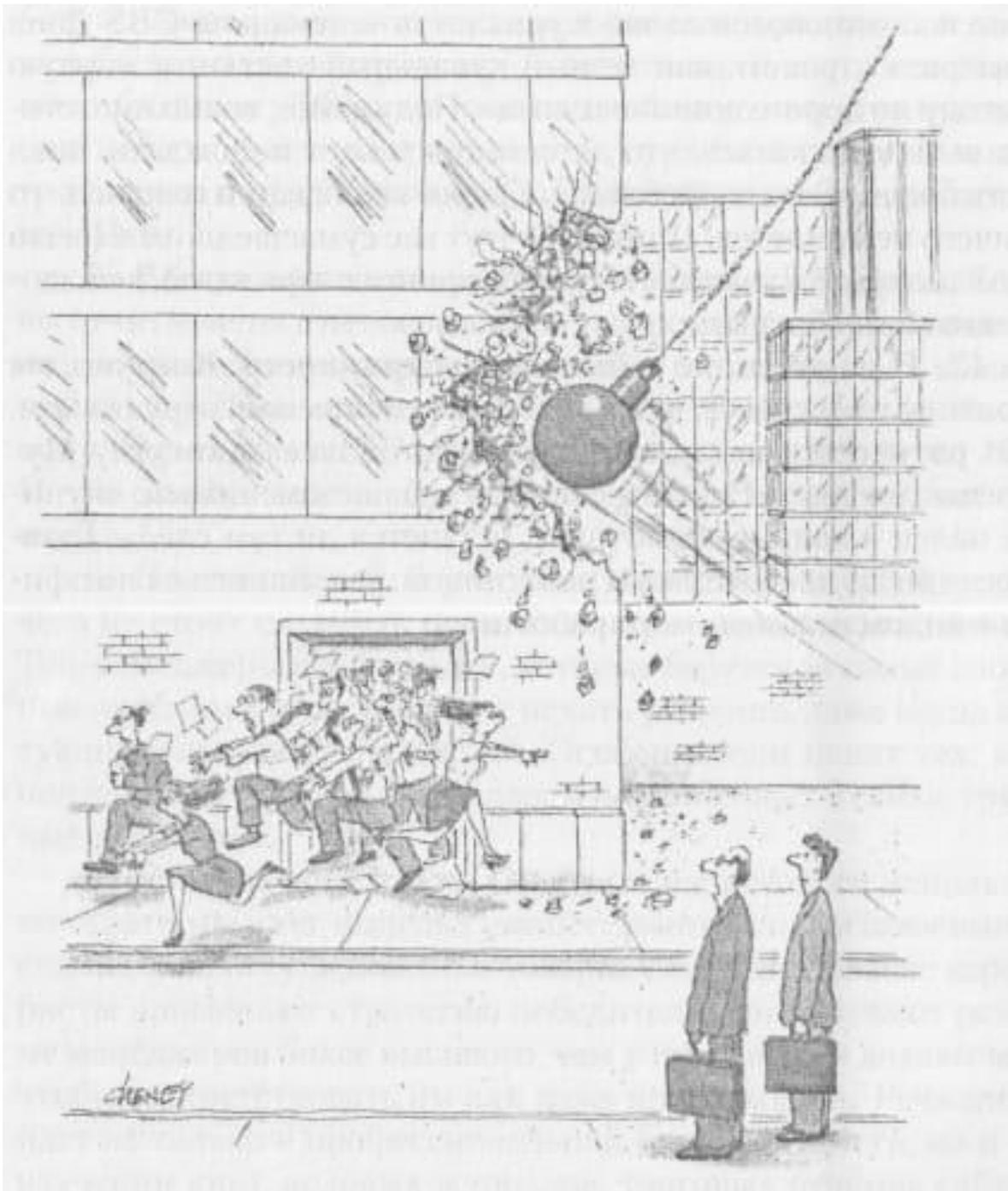
8. Не сдавайтесь. В условиях жесткой конкуренции ничего не стоит опустить руки. Главное — не опускать голову! Топ-менеджеры ценят людей, которые берутся за самые сложные проблемы и продолжают искать решение, даже когда ситуация кажется безнадежной. Особенно они ценят тех, кто поддерживает боевой дух коллег и подчиненных в самые трудные времена.

9. Учитесь побеждать. Опытные маркетологи используют стратегию ниш, выделяя узкий сегмент рынка и завоевывая его, поставляя туда заказные товары. Сообразительные карьеристы применяют стратегию победителя. Они изучают резюме менеджеров более высокого, чем у них, звена и делают все, чтобы соответствовать им или даже превосходить. Речь здесь идет не только о профессиональной компетентности, но и об изучении книг, деловых журналов, торговых отчетов, сайтов и блогов, которыми интересуется руководство компании.

10. Следите за внешним видом. Одежда, как я объясняю в главе «Козырните костюмом победителя», является визитной карточкой для подчиненных, коллег, представителей СМИ и, что самое важное, покупателей. Компании тратят целые состояния на поддержание имиджа. Ваши шансы сделать карьеру станут гораздо выше, если вы будете лицом компании, а не бельмом на ее глазу.

11. Думайте шире. На следующей неделе аттестация, а бюджет подразделения ужат до предела? В такой ситуации мне вспоминаются слова журналиста телеканала CBS Дэна Разера: «...трещит, как тесный купальный костюм в жаркую погоду по дороге домой с пляжа». Подумайте, возможно, стоит выйти и сказать, что аттестация может подождать, пока есть более важные проблемы. Скорее всего, вам и говорить-то ничего не придется. Циники сочтут вас сумасшедшим. Но что вам до этого? Лучше быть сумасшедшим с зарплатой, чем здоровым безработным.

И наконец, не забывайте о скромности. Конечно, вы должны сделать все, чтобы стать незаменимым сотрудником. Но, разумеется, не стоит кричать об этом на каждом углу. Мудрецы говорят: «Если вы считаете себя незаменимым, окуните палец в воду и посмотрите, останется ли там след». Главное — *быть* незаменимым работником, а не слоняться по офису с видом незаменимого работника.



«Как обычно, простые работники обо всем узнают последними».

© The New Yorker Collection 2003 Peter Steiner from cartoonbank.com.

ГЛАВА 6. КТО УЗНАЕТ НОВОСТИ ПОСЛЕДНИМ

К сожалению, наниматели действительно очень часто последними узнают, что в их компании серьезные проблемы и вот-вот начнется сокращение штата. На внутреннее сарафанное радио полагаться в этом деле нельзя. Во-первых, отъявленные сплетники жаждут сенсации. Для них драматизм ситуации гораздо важнее реальных фактов. Во-вторых, многие компании умеют настраивать сарафанное радио на свой лад, специально подкидывая сплетникам невероятные новости, которые выводят из равновесия всех сотрудников.

Что же можно сделать, чтобы повысить шансы на получение достоверной информации о первых тревожных сигналах? В современных условиях каждый сотрудник должен разработать собственную систему сбора и анализа информации. Конечно, за один день такая работа не делается:

- Отличным источником информации могут служить специалисты по кадрам. Постарайтесь создать доверительные отношения с рекрутером, подобравшим вам данное место работы, чтобы своевременно узнавать о важных изменениях и проблемах.
- Финансовые аналитики постоянно следят за квартальными финансовыми отчетами на предмет того, не появились ли опционы на акции для руководства. Эта информация общедоступна, и вы легко найдете ее в интернете.
- Наблюдайте за своим боссом. Часто в угрожающих ситуациях менеджерам приказывают никому не говорить ни слова. Поэтому, чтобы не сболтнуть лишнего, многие руководители вообще стараются избегать разговоров с подчиненными. Если вы заметили сжатые губы на сосредоточенном лице босса, то это первый сигнал опасности.
- Фиксируйте необычное корпоративное поведение. На Среднем Востоке аналитики всегдастораживаются, когда все руководство в потенциально горячее время вдруг ложится в больницу или когда супруги с детьми лидеров определенного района одновременно уезжают за границу. Вы тоже будьте начеку. Работники отдела кадров засиживаются допоздна, хотя раньше такого никогда не было? Зал заседаний закрыт на неопределенное время? Я знаю одного корпоративного инсайдера, который чувствует, что в компании назревают перемены, когда увеличивается количество бумаги в шредере.
- Опытные продавцы и поставщики могут являться важными источниками информации. Снижение закупок сырья, как правило, сопровождается сокращением объемов производства.
- Допустим, босс принял решение запустить программу сокращения рабочих мест, не поставив вас в известность. Коллеги в открытую обсуждают с конкурентами возможности трудоустройства. Вследствие этого вам может позвонить специалист по кадрам из конкурирующей компании. Если ни с того ни с сего повысился интерес конкурентов к сотрудникам вашей компании, значит, скорее всего, надвигается серьезное сокращение штата.
- Если неподалеку от головного офиса конкурирующей компании есть бар, просто загляните туда в пятницу вечером и послушайте, о чем разговаривают посетители. Конкуренты с удовольствием обсуждают за бокалом пива победы и промахи своих коллег и врагов, что может служить для вас ценной информацией.

Дело в том, что в наше время все перемены происходят стихийно, как пожар. И даже если вы будете следовать всем перечисленным выше советам, сокращение может застать вас врасплох. Но в любом случае вы будете ожидать удара, а значит, примете все возможные меры, чтобы его отразить.

Вывод Маккея. Предупрежден — значит вооружен.

На заметку

Усовершенствуйте должностную инструкцию, даже если вас об этом не просят

Как заметил однажды опытный управленец Питер Друкер, «жизнь в страхе потерять работу и зарплату несовместима со способностью нести ответственность как за свою деятельность, так и за деятельность команды, что необходимо для достижения высоких результатов».

Говоря о «страховочных сетках», компенсациях по безработице и выходном пособии, Друкер добавлял: «Когда руководство предоставляет реальную гарантию занятости и заработка, сотрудники перестают сопротивляться переменам и инновациям».

Вы должны извлечь урок из этих мудрых слов, применив его к современному миру занятости. Зачастую многие люди становятся жертвами масштабных программ по сокращению штата именно потому, что не проявляют инициативу и не меняют свои должностные инструкции в соответствии с изменившейся ситуацией, чтобы их работа оставалась востребованной. Вы должны каждые полгода пересматривать перечень своих должностных обязанностей и делать необходимые пометки:

Какие из выполняемых вами сегодня задач босс считает менее (более) важными, чем раньше?

Какие обязанности босса ему в тягость? Возможно, вы могли бы ему помочь.

На что жалуются клиенты и покупатели, что подрывает их доверие к фирме, заставляя отменять заказы и возвращать покупки? За какие недоработки вы несете персональную ответственность?

Постоянно следите за тем, чтобы ваша работа соответствовала изменениям, происходящим в компании, и новой конъюнктуре рынка.

ГЛАВА 7. ВАША ОЧЕРЕДЬ ПРОИГРЫВАТЬ

В корпорации «Widgitronics Global Resources» освобождается место коммерческого директора. Вы являетесь главным кандидатом на эту должность. Вы восемь лет занимались делами потребителей в «Widgitronics Global Resources» и еще восемь лет успешно работали над развитием и внедрением на рынок новой продукции.

Все вокруг убеждены, что должность коммерческого директора ваша. Формальный конкурсный отбор организован только для того, чтобы удостовериться, что вы па голову выше всех остальных кандидатов. Коллеги уже составили поздравительные сообщения, осталось только вписать дату. Скоро они повесят гирлянду из шаров над вашим столом, чтобы отпраздновать победу, когда объявят о вашем назначении.

После нескольких недель размышлений руководство сообщает о своем решении.

Вердикт: вы проиграли.

В недоумении вы пытаетесь проанализировать неудачу:

- Все были настолько уверены в победе, что никто даже не подумал организовать кампанию в вашу поддержку.
- Вашим главным защитником был уходящий со своего поста коммерческий директор, который весьма позитивно (что ему обычно не свойственно) высказался в ваш адрес и постарался снизить конкуренцию.
- Вы сами не смогли вспомнить все свои достижения в работе по делам потребителей и допустили ошибки в ответах на вопросы во время собеседования.
- Целая группа неопытных, но перспективных управленцев организовала и развернула масштабную кампанию, и руководство корпорации решило поддержать никому не известных людей, молодых продвинутых пользователей интернета.
- Невероятно? Вспомните, как Хиллари Клинтон проиграла на выборах в 2008 году.
- Ее кампания была организована из рук вон плохо.
- Ее муж, экс-президент Билл Клинтон, слишком часто выступал как доверенное лицо Хиллари, что вызвало недовольство избирателей.
- Сбивчивые воспоминания о поездке в Боснию в 1996 году подорвали доверие к первой леди.
- Она выступала сторонницей старой гвардии и, как следствие, уступила хорошо организованной молодой партии.

Вывод Маккея. Во время кадровой перестановки излишняя самоуверенность и непродуманный план действий могут свести на нет даже, казалось бы, 100-процентную победу.

На заметку

Страдание тоже может быть заразно

Ничем не примечательный парень сидит за барной стойкой над бокалом спиртного.

Вдруг откуда ни возьмись появляется громадный верзила — весь в цепях и наколках, — отталкивает посетителя, выпивает содержимое его бокала и рычит:

— Как тебе такой поворот, сынок?

— Послушайте, мистер. У меня был ужасный день. Я проснулся рано утром и пошел на работу только для того, чтобы узнать, что меня уволили. В обед я вернулся домой и рассказал об этом жене, после чего она меня бросила. После обеда угнали мою машину. И теперь я пришел сюда, чтобы покончить с собой... А вы выпили мой яд!

ГЛАВА 8. РАСПРАВЬТЕСЬ С ОТКАЗОМ. СДЕЛАЙТЕ ЭТО, ПОКА ОН НЕ РАСПРАВИЛСЯ С ВАМИ

— Как дела? — спросил у нового торгового представителя опытный продавец.

— Не очень, — недовольно ответил тот. — Куда бы я ни позвонил, везде слышу только оскорбления.

— Ничего себе! — сказал продавец. — Я работаю торговым представителем вот уже сорок лет. Чего только не было: мои образцы разлетались по улице, их топтали ногами и даже засовывали в водосточную трубу, но, чтобы кто-то оскорбил меня — такого не было никогда!

Если вас уволили или сократили, это значит, что вы получили всего-навсего большую порцию отказа. Мне нравится, что сказал по этому поводу Сильвестр Сталлоне: «Я воспринимаю отказ как сигнал к действию, как будто кто-то громко-громко протрубил мне на ухо, чтобы я проснулся и начал наступать, а не отступать».

Все люди по-разному относятся к отказам. Но если вы работаете в сфере торговли, вам лучше к ним привыкнуть, поскольку отказ является (и всегда был) неотъемлемой частью деловой игры. Слишком многие быстро опускают руки. Поднимаясь по карьерной лестнице жизни, важно получать кивки одобрения от сильных мира сего. Но чтобы получить желанное «да», вам придется не раз услышать «нет».

Хочу дать вам несколько советов относительно того, как справиться с отказом, поскольку, видит Бог, за всю мою карьеру мне тысячи раз приходилось слышать «нет»:

- **Не принимайте отказ на свой счет.** Если вам отказали, это не значит, что вы неудачник. Возможно, ваша личность не уместилась в рамки прежней должности. Объективно оцените свои способности. Как только вы поймете, какой вы умелый и талантливый, то сразу же найдете конструктивный способ, который позволит вам двигаться дальше.
- **Оставьте последнюю дверь открытой.** Не тратьте время на пустые обиды. Что, если ваша прежняя работа вам просто не подходила? Обвиняя бывшего босса и компанию, вы не решите проблему. Представьте, что вас ждет новое увлекательное путешествие. Вас уволили? Возможно, это лучшее, что когда-либо с вами случилось. Визуализируйте тот день, когда придете к бывшему начальнику и от всей души поблагодарите его за ту возможность, которая открылась перед вами после увольнения. И помните, что с практической точки зрения эти люди нужны вам для рекомендаций и сохранения репутации в узких деловых кругах.
- **Никогда не говорите «нет» за другого человека.** Не настраивайтесь на отказ, основываясь на негативном прошлом опыте. Да, вам придется поменять свое отношение и усовершенствовать резюме. Но ведь может найтись наниматель, которого вы устройте таким, какой вы есть сейчас. Проанализируйте рынок и проявите гибкость. Подумайте, чего хочется вам самим, но обязательно прислушайтесь к мнению других: рекрутеров, интервьюеров, близких друзей и наставников. Вы должны представить себя таким образом, чтобы удовлетворить свои потребности и потребности рынка.
- **Анализируйте неудачи, но не заикливайтесь на них.** Если вам отвечают «нет», не бойтесь повторить свой вопрос позже. Дело во мне? Или в сложившейся неблагоприятной ситуации на рынке? Может, фирму или отдел заинтересует мое предложение позже? Будьте готовы меняться, но не пытайтесь переделать себя в угоду обстоятельствам, изменить которые не в вашей власти.
- **Вспомните прошлые достижения.** Подумайте о своих успехах в карьере и бизнесе. Как вы себя тогда чувствовали? Когда вам везло больше всего? Что изменилось с тех пор? Будьте честны с собой и не анализируйте достижения, которые невозможно по-

вторить в современных рыночных условиях или в той сфере, которая безвозвратно изменилась.

- **Сделайте перерыв.** Если вы чувствуете, что находитесь не в лучшей форме, займитесь тем, что принесет вам удовольствие: сходите в спортзал, прочитайте мотивационную книгу, послушайте любимую песню. Только не затягивайте отдых. И не прерывайте работу, когда находитесь на пике активности. Если вдруг начинают появляться важные контакты и перспективы на получение работы, то, скорее всего, вы двигаетесь в нужном направлении и преподносите себя должным образом.

В начале карьеры молодой актер и комедиант Джерри Сейнфелд получил небольшую роль разносчика газет в сериале «Бенсон». Однажды, когда Джерри, как обычно, пришел на репетицию, оказалось, что его роли нет в сценарии. Он поинтересовался почему, а ему ответили, что он уволен. Никто не удосужился даже проинформировать его об этом.

В полной растерянности Джерри покинул студию и решил впредь не играть в комедиях положений, пока не наберется опыта. Через несколько лет актер добился значительных успехов, став соавтором великолепного сериала «Сейнфелд», который транслировался на NBC девять сезонов и два года возглавлял рейтинг «Nielsen».

Раньше, когда человека увольняли, сокращали, отправляли в отставку (выбирайте любую формулировку), у него в душе оставался шрам. Сейчас же это стандартная процедура. Все больше и больше людей занимаются поиском работы. И в ближайшее время ситуация вряд ли изменится к лучшему.

Отказ считается в порядке вещей. Прием на работу рассматривается как исключение из правил.

Два человека написали книгу, состоящую исключительно из вдохновляющих историй. Авторы планировали затри меся- на найти издателя, который согласится ее напечатать. Их история такая же воодушевляющая, как и рассказы из книги.

Первый издатель, к которому они обратились, сказал «нет».

Второй издатель сказал «нет».

Третий издатель сказал «нет».

Следующие тридцать издателей тоже сказали «нет».

За три года авторы получили тридцать три отказа. И что же они сделали? Представили книгу на рассмотрение еще одному издателю.

И тридцать четвертый издатель сказал «да».

После тридцати трех отказов одно слово «да» обеспечило колоссальный успех книге «Куриный бульон для души», написанной моими хорошими друзьями Джеком Кэнфилдом и Марком Виктором Хансеном. Читатели раскупили более 30 миллионов экземпляров книги — и все потому, что Кэнфилд и Хансен, не обращая внимания на отказы, продолжали идти вперед, пока не добились успеха.

Вывод Маккея. Если вам отказали,
не отступайте от намеченной цели,
а найдите новый путь ее достижения!

ГЛАВА 9. ПРОЩАНИЕ. ПРЕИМУЩЕСТВО ЗАРАНЕЕ ПОДГОТОВЛЕННОЙ РЕЧИ

Увольняясь, многие люди рассматривают прощальные слова как последнюю возможность выплеснуть свою злобу и неудовлетворенность. Это последний шанс отомстить за все обиды, как будто они реализуют право на последнее желание перед расстрелом.

Будьте осторожны, так как это дорогостоящий и опасный поступок, который может поставить крест на дальнейшей карьере.

Лучше всего постараться сохранить с прежним начальством хорошие отношения. Потерять контакт с бывшим руководителем — это все равно что продавцу потерять покупателя.

Восстановление добрых отношений с прежним нанимателем так же важно, как налаживание контакта с новым. Да, сегодня вам хочется окунуться в новое море контактов. Но при этом вы должны помнить: с точки зрения практичности лучше отталкиваться от уже налаженных деловых связей. Ведь от того, как вы закончите прежние отношения, зависит то, как вы начнете новые. Кто знает, может, сотрудник, который попадетс вам под горячую руку, разговаривает в это время с хедхантером или вообще собирается переходить на другую работу.

Если вы увольняетесь, подумайте о словах, которые говорят бывшим покупателям сотрудники корпорации «MaskayMitchell Envelope»: «Спасибо за то, что все эти годы вели с нами дела». И это действительно искренняя и неподдельная благодарность. Затем: «Чем мы можем облегчить ваш переход?» И наконец: «Если не получится, мы всегда рады снова видеть вас в наших рядах и готовы всячески вам содействовать. И конечно, мы с удовольствием будем поддерживать с вами связь». И мы делаем то, о чем говорим.

Допустим, вы вынуждены уйти с работы, о которой всю жизнь мечтали, и вам приходится разрывать отношения с организацией, которая стала для вас второй семьей. Разумеется, вы должны рассматривать все варианты и возможности. Тем не менее с того самого момента, как вы потеряли место, начинайте визуализировать тот день, когда вы себе его вернете. Представьте праздничный ужин или партию в гольф, которой ознаменуете свое возвращение. А потом со всем старанием начинайте составлять скрупулезный план по возвращению утраченных прав. Главное, чтобы желание вернуться не превратилось в навязчивую идею.

Вывод Маккея. Тот, кто сжигает мосты,
должен быть чертовски хорошим пловцом.

На заметку Растяжки от переживаний

«Растянутый новой идеей мозг уже никогда не уменьшается до первоначального размера», — сказал однажды юрист Оливер Уэнделл Холмс-младший, один из самых выдающихся членов Верховного суда в истории.

Подумайте об этом: «Мозг, измененный новыми переживаниями, никогда не восстанавливает свой первоначальный размер».

Каждый раз, когда вы занимаетесь поиском работы и заходите в тупик, раздражение выбивает почву у вас из-под ног.

Каждое неудачное собеседование порождает чувство провала.

Каждый раз, когда вы выходите в финал и вот-вот получите эту работу, отказ приводит вас в состояние упадка.

Все эти негативные, разрушительные реакции заставляют вас капитулировать.

Отчитывайтесь сами перед собой после каждого отказа — и вы поймете, каким образом необходимо усовершенствовать:

- резюме;
- презентацию;
- позиционирование;
- объяснение, почему вы потеряли предыдущее место;
- план завоевания новой успешной работы.

В каком случае неудача становится поражением? Когда вы не узнаете ничего нового и важного о себе и своих способностях.



*«Джим, поздоровайся с Томом,
нашим специалистом по увольнениям».*

ГЛАВА 10. КОНТРОЛЬНАЯ ПРОВЕРКА ПРИ УХОДЕ С РАБОТЫ

Обсуждать с нынешним нанимателем уход с работы так же важно, как будущее назначение с новой организацией. И хотя вы должны получить все, что вам причитается по закону, постарайтесь сохранить доброжелательные отношения с руководством и не захлопнуть двери перед будущими возможностями.

- Попросите нынешнего руководителя в письменной форме объяснить вам причину увольнения.
- Если вы уволены не по статье, не за плохую работу и не за нарушение политики фирмы, постарайтесь сохранить все рекомендательные письма бывших руководителей.
- Поинтересуйтесь, могут ли ваши потенциальные работодатели связаться с представителем компании, в которой вы сейчас работаете, для устной рекомендации. Если бывшее начальство может выставить вас в нелицеприятном свете, выясните это заблаговременно.
- Если не исключено, что компания может снова нанять вас, как только стабилизируется экономическая ситуация, подумайте, можно ли заменить увольнение отпуском за свой счет. В этом случае придется отказаться от выходного пособия, но зато резюме будет выглядеть значительно привлекательнее.
- Если вы планируете заняться повышением квалификации, отпуск за свой счет тоже будет вполне объясним.
- Если вас просят выйти на пенсию раньше положенного срока, убедитесь в правильности начисления пенсионного пособия.
- Если вы не израсходовали дни отпуска, узнайте, как получить денежную компенсацию.
- Если вы имеете право на какие-то бонусы, установите, как и когда будут производиться выплаты.
- Уточните, какую информацию вы обязаны сохранить в базе данных компании. Это может быть, к примеру, список потенциальных клиентов и покупателей.
- Просмотрите все договоры личного найма, чтобы не осталось незавершенных дел.

На заметку Плакальщики или группа поддержки?

Потеря работы — тяжелая психологическая травма, особенно если вы попали в мясорубку в первый раз и без того еле сводите концы с концами. Поскольку одновременно с работой человек теряет уверенность в себе, то для восстановления позитивного отношения к жизни в интернете создаются группы поддержки, которые способны оказать определенную помощь, но вместе с тем несут определенный риск.

- Группа поддержки имеет смысл, если она действительно помогает человеку вернуть уверенность в себе и своих силах, и приносит вред, когда деградирует в общество плакальщиков. Помните, что после увольнения вашей первостепенной задачей становится поиск новой работы. Если вы слишком много времени будете общаться с безработными людьми, у вас может укрепиться ложное чувство несправедливости, как будто вас уволили незаслуженно. А это не только не поможет вам найти новую работу, но и разовьет у вас ощущение собственной ничемности.
- Доктор Марк Фельдман из Университета штата Алабама «предупреждает об ищущих сочувствия людях, заполонивших группы поддержки в интернете. Чтобы снискать сочувствие, некоторые из них могут выдумывать и симулировать различные заболевания». Своими болезненными и пессимистичными мыслями они заражают всю группу. Вдобавок в нее внедряются люди, которые на самом деле не имеют серьезных проблем ни с работой, ни со здоровьем; они впустую тратят время других участников, разрушают их позитивные намерения.
- Что касается общения по интернету, будьте осторожны, поскольку вас могут подслушивать — как бывшие руководители, так и рекрутеры.

ГЛАВА 11. К СЛОВУ О ПОТТЕРЕ

Если вы потеряли работу, постройте мост к новой карьере. По Официальным данным, Джоан Роулинг была «обычной секретаршей, которую уволили за то, что она печатала короткие рассказы на рабочем компьютере. Свое выходное пособие она инвестировала в первую книгу о Гарри Поттере». Роулинг знает, как брать на себя риск. Когда ее однажды спросили, какую новую книгу она пишет, писательница ответила: «Интересную, а иначе какой смысл ее писать?» На сегодняшний день собственный капитал Роулинг оценивается в 800 миллионов долларов.

Позитивное увольнение может принимать различные формы:

- Во время массовых сокращений многие высококвалифицированные сотрудники остаются без работы. Уверенные в своих способностях и профессионализме, умные люди тратят выходное пособие на творческий отпуск. Они инвестируют в приобретение новых знаний, второй или даже третьей специализации.
- Допустим, вас уволили из компании, потому что бывший босс имеет дурную репутацию заключать сделки на слабо освещенных улицах, а вы отказывались поступать безнравственно. Обратитесь в фирму, которая зарекомендовала себя как образец нравственности и этичности.
- Возможно, вы узнали, что вам готовят билет в одну сторону на плаху палача. Если ваш доход зависит от эффективной работы других людей, кто вам может понадобиться, чтобы добиться успеха на новом месте? Мне вспоминается один руководитель, который постоянно переходил с одного места работы на другое. Он все время менял штат сотрудников, набирая людей, к которым, как правило, не испытывал никакой симпатии. На самом деле этот руководитель считал большой ошибкой выбирать людей исходя из личного расположения. Он нанимал только тех сотрудников, которых уважал и которые были способны решать возникающие проблемы.

Вывод Маккея. Как говорит Гарри Поттер,
«вы поймете, что невозможное возможно,
только если у вас крепкие нервы».

ЧАСТЬ II. ПОМЕНЯЙТЕ УСТАНОВКУ

ГЛАВА 12. ЗЛОСТЬ. ПЕРВЫЙ СИГНАЛ ОПАСНОСТИ

Чем старше становится человек, тем меньше он раздражается.

У одного отца был сын, который не умел контролировать свои эмоции. Отец знал, как опасен гнев, поэтому он дал сыну сумку гвоздей и сказал вбивать в забор гвоздь каждый раз, когда мальчик выйдет из себя. В первый день сын забил двадцать семь гвоздей. В течение следующих нескольких недель, по мере того как мальчик учился контролировать свое поведение, количество ежедневно вбиваемых гвоздей значительно уменьшалось.

Сын понял, что контролировать эмоции гораздо легче, чем вбивать в забор гвозди. В конце концов настал день, когда ему не пришлось забивать ни одного гвоздя. Он рассказал об этом отцу, и тот предложил сыну вытягивать по одному гвоздю каждый раз, когда мальчик сможет сдерживать свои негативные эмоции.

Шли дни, и через некоторое время в заборе не осталось ни одного гвоздя. Тогда отец взял сына за руку, подвел его к забору и сказал:

— Сынок, ты молодец, но посмотри на эти дыры. Забор уже никогда не будет прежним. Когда ты говоришь человеку что-то со злости, твои слова оставляют в его душе такие же раны.

Злость — это естественное человеческое чувство. Проблема не в злости как таковой, а в том, что некоторые люди не умеют контролировать свое поведение. В результате из-за гнева возникает множество конфликтов в личных и профессиональных отношениях.

Один из пятерых американцев страдает неконтролируемыми приступами ярости. Часто мы узнаем о таких вспышках гнева из СМИ: они приводят к домашнему насилию, стычкам между водителями, дракам на рабочем месте, разводам и пристрастию к пагубным привычкам.

Люди раздражаются или расстраиваются в среднем от десяти до четырнадцати раз в день — как правило, на работе. Чаще всего злость вызывают фаворитизм, несправедливая оценка результатов деятельности и сексуальные домогательства. Как же преодолеть свою злость, прежде чем она превратится в ярость или, что еще хуже, насилие?

- **Признайте, что вы злитесь.** Не притворяйтесь, будто злости нет, и не игнорируйте ее в надежде, что она исчезнет сама по себе.
- **Не делайте из мухи слона.** Если коллега не поздоровался с вами, когда вы шли по коридору, возможно, он просто не заметил вас, потому что куда-то спешил.
- **Осознайте, что выводит вас из себя.** Если вы поссорились с женой, оставьте этот груз дома. Если вы работаете над трудным проектом, не вымещайте напряжение на коллегах.
- **Не злитесь из солидарности.** Если коллега сердится на кого-то или что-то, это не значит, что вы должны делать то же самое.
- **Следите за физическими симптомами злости.** Когда человек раздражается, у него учащаются дыхание и сердцебиение. Обращайте внимание на эти симптомы, пока злость не вышла из-под контроля.
- **Успокойтесь.** Найдите способ справиться со своими эмоциями, пока не поздно. Сделайте дыхательную гимнастику, прогуляйтесь или займитесь, наконец, работой.
- **Запишите свои претензии.** Если кто-то вывел вас из себя, сделайте пометку в ежедневнике. Напишите все, что думаете, но не посылайте обидчику записку. Выразив эмоции на бумаге, вы почувствуете себя намного лучше.
- **Поговорите с другом.** Неразумно направлять свой гнев прямо на обидчика. Лучше

доверьтесь другу.

Молодой соискатель после собеседования в крупной компании вышел в приемную. Он остановился поговорить по телефону и, видимо, в этот момент получил плохие новости. Даже не понизив голоса, он выдал целую тираду матерных слов.

Секретарь и остальные посетители были возмущены таким поведением. Осознав свой промах, раздраженный соискатель устремился к выходу. Когда он уже толкнул элегантную латунную дверь, секретарь спокойно сказала:

— Молодой человек, кажется, вы у нас что-то оставили.

Он тут же повернулся и как ни в чем не бывало спросил:

— Да, и что же?

— Очень плохое впечатление о себе, — ответила секретарь.

Вывод Маккея. Тот, кто не умеет себя контролировать,
как правило, терпит поражение.

ГЛАВА 13. НЕУДАЧНИК — ЭТО ЧЕЛОВЕК, КОТОРЫЙ СЧИТАЕТ СЕБЯ ТАКОВЫМ

Есть притча о том, как дьявол разложил на столе ненависть, злобу, зависть, отчаяние, болезнь — оружие, которое всем нам хорошо известно, — и предложил их всем, кто согласится заплатить. А на некотором расстоянии от остальных лежал маленький и почти незаметный пессимизм.

На вопрос, почему он лежит отдельно от остальных, дьявол ответил:

— Потому, что пользоваться им гораздо легче, чем остальными. Никто не знает, что это мое тайное оружие, которым я могу открыть любую, даже самую крепкую дверь. А попав внутрь, я могу спокойно воспользоваться любым другим оружием.

Итак, главная проблема, которая кроется внутри нас самих, — это пессимизм. Лично я стараюсь держаться подальше от негативно настроенных людей. Мне нравится общаться с оптимистами, которые постоянно меня вдохновляют.

Вдохновить — значит вдохнуть желание действовать. Пессимисты же, общаясь с людьми, наоборот, лишают их воздуха. Как можно достать до звезд, или попасть туда, где еще не ступала нога человеческая, или покорить самую высокую горную вершину, если вам не хватает воздуха?

Писатель Гленн Ван Экерен выделяет четыре подводных камня пессимизма:

1. Пессимизм искажает наше собственное представление о самих себе.
2. Нам кажется, что мы незначительнее, чем на самом деле.
3. Мы виним в своих трудностях других людей.
4. Мы искажаем факты.

Один из величайших романов в американской литературе появился в результате одного «неудачного» события в жизни тлю автора. Натаниэля Готорна уволили с работы, и он пошел домой, чтобы огорчить этой новостью жену Софию. Но, вопреки его ожиданиям, она не огорчилась, а обрадовалась.

- Теперь ты можешь написать свою книгу, — сказала ему София.

Не разделяя энтузиазма жены, Готорн спросил:

— А на что мы будем жить?

София достала из ящика комода внушительную сумму денег и сказала:

— Я всегда знала, что ты гений и когда-нибудь напишешь настоящий шедевр.

Она объяснила, что все это время откладывала деньги и собрала достаточную сумму, чтобы прожить год не работая. После этого Готорн сел писать свою «Алую букву», которая известна во всем мире. И все потому, что София Готорн поддержала своего мужа и не позволила ему отчаяться.

В своей книге «Нужные слова в нужное время» («The Words at the Right Time») Марло Томас рассказывает историю суперзвезды НБА Шакила О'Нила. В 14 лет он поехал в баскетбольный спортивный лагерь, чтобы поразить тренеров своим уникальным талантом. Но если в своей школе в Сан- Антонио он был лучшим, то здесь оказался лишь одним из многих талантливых спортсменов. Не получая от тренеров того внимания, к которому он привык, Шакил начал сомневаться в своем успехе. Самооценка резко снизилась.

Расстроенный, он решил посоветоваться с родителями. Мать сказала ему:

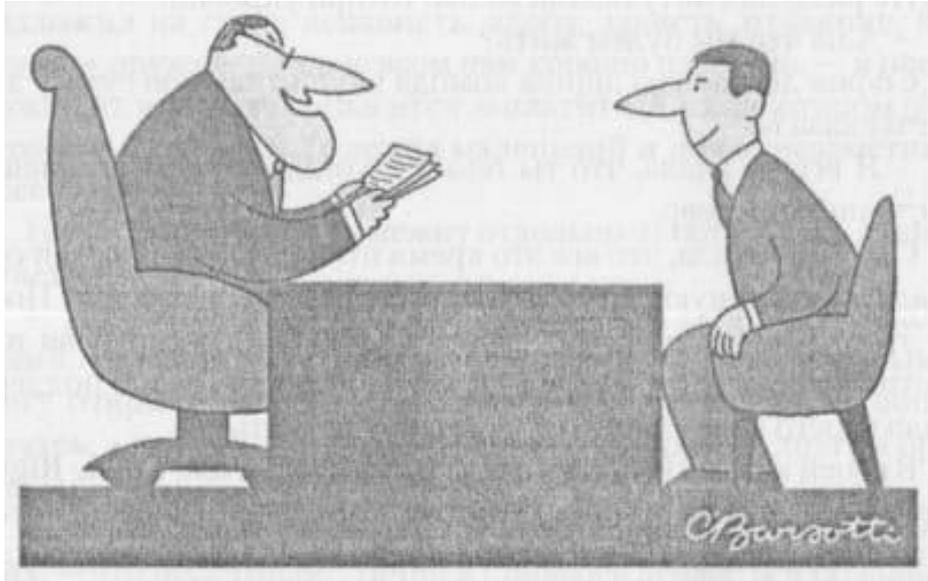
- Ты должен реализовать свою мечту, пока есть возможность. Покори их своим упорством. Это лучший способ показать себя людям.

Шакил ответил:

— Сейчас я не могу этого сделать. Может быть, позже.

И тогда мать сказала слова, которые, по мнению самого Шакила, изменили всю его жизнь:
— Позже наступает не всегда и не для всех.

Вывод Маккея. Человек проигрывает не тогда,
когда терпит поражение, а когда перестает бороться.



«Клянусь богом, вы человек, который не боится неудач».

ГЛАВА 14. НЕ ПАДАЙТЕ ДУХОМ, ЧТО БЫ НИ ПРОИЗОШЛО

Если с первого раза не получилось, значит, вы на правильном пути.

Жизненно важно научиться справляться с неудачами, особенно, когда речь идет о поиске работы. Вот пять советов, как это сделать:

- **Чтобы добиться одной достойной победы, нужно пережить десяток неудач.** Взгляните на рейтинг команд Главной бейсбольной лиги в конце сезона. Из тридцати команд лишь восемь участвуют в финальной серии игр, а выигрывает только одна. Но это не означает, что остальные двадцать девять команд — неудачники.
- **Анализируйте все свои неудачи, но не зацикливайтесь на них.** Президент Гарри Трумэн однажды сказал: «Как только я понимаю, что совершил чертовски глупую ошибку, я спешу и совершаю еще одну». Человеку свойственно ошибаться: победитель от проигравшего отличается только реакцией на промахи.
Настоящий спортивный скакун отличается от обычной лошади не скоростью, а мужеством. Обычная лошадь делает только один забег. Как только ее обгоняют, она перестает бороться, и гонка для нее закачивается. Породистые скакуны никогда не отступают. Даже если такая лошадь падает, она поднимается и изо всех сил пытается прийти к финишу первой. Она никогда не проигрывает. Ей, как и легендарному тренеру Вину Ломбарди, просто не хватает на это времени. Поражения случаются время от времени, но на мастерство и талант они не влияют.
- **Не пытайтесь искать рациональное объяснение неудаче.** Вас не приняли на работу? Отказали в повышении? Вы не поступили в колледж? Не пытайтесь обмануть себя и прикрыть разочарование словами: «Ничего страшного. Не очень-то и хотелось». Конечно, вы хотели. «Я этого не заслужил». Конечно, заслужили. Но ни самообман, ни самоедство не помогут решить проблему. Не позволяйте никому оценивать вас. Поднимите голову и возвращайтесь на поле боя.
Неприятности — временное явление. У вас есть цель. Определенная работа, должность или учебное заведение может быть просто стартовой площадкой для ее достижения. Переплыть реку можно в разных местах. Возможно, вам просто нужно выбрать другой путь, но это не значит, что вы должны отказываться от цели.
- **Не ходите с таким видом, как будто все знают о вашей неудаче.** Ради бога, у вас на лбу не написано, что вас не приняли в Гарвард или ваше резюме отклонили! Об этом не расскажут в вечерних новостях. Не делайте из мухи слона. Подумайте о таких эмоциональных переживаниях, как любовь, ненависть, жадность, страх, ревность, горе, зависть, благодарность, сострадание. А теперь сравните их с жалостью к себе. Из всех эмоций, конструктивных и не очень, жалость к себе я считаю самой негативной и бесполезной. Чтобы вы ни делали, не принимайте отказ на свой счет.
- **Пока к вам относятся как к соискателю, волноваться не о чем.** Кери Грант, Мэрилин Монро. Альфред Хичкок и Ричард Бартон не являются обладателями «Оскара». Малыш Рут никогда не объявлялся самым ценным игроком. Томас Джефферсон, Джои Куинси Адамс и Эндрю Джексон, прежде чем стать президентами, проигрывали выборы. И кто они? Лузеры? Нет, легенды.

Вывод Маккея. Поражение наступает не тогда,
когда падаешь, а когда останавливаешься.



*«Если хочешь выглядеть позитивно,
тебе придется повернуть кресло, Уолтер».*

© The New Yorker Collection 2009 Victoria Roberts from cartoonbank.com.

ГЛАВА 15. АГРЕССИВНАЯ САМОРЕКЛАМА. ИСПОЛЬЗОВАНИЕ СТРАТЕГИИ НИШЕВОГО МАРКЕТИНГА В ПОИСКЕ РАБОТЫ

Нишевой маркетинг — надежный и проверенный способ стратегических продаж. Некоторые фирмы добились колоссального успеха, построив бизнес на завоевании определенных рыночных ниш. По их мнению, знать свою пищу так же важно, как свое собственное имя.

Термин «агрессивная самореклама» я использую для объяснения того, как можно применить принципы маркетинга для завоевания своей ниши на рынке труда. Относительно нишевого маркетинга существует несколько опасных мифов. В агрессивной саморекламе есть схожие подводные камни, которых лучше избегать.

Миф первый. Самореклама должна быть исключительной. Не думайте, что организации всегда ищут только исключительно талантливых людей. Некоторые компании предпочитают, чтобы их сотрудники владели всеми современными знаниями, но не выставляли их напоказ, то есть не обладали слишком завышенной самооценкой. Изучите стиль руководства организации, куда собираетесь наниматься на работу, но публичным выступлениям и статьям в специализированных журналах. Непрактично подгонять резюме под потребности каждой отдельной компании, однако в сопроводительном письме обязательно должны содержаться сведения о том, что вы понимаете, где собираетесь работать.

Хочу привести в пример рекламу воска для полировки автомобилей «Turtle Wax». На протяжении нескольких десятилетий «Turtle Wax» надежно удерживает ведущие позиции на рынке средств по уходу за автомобилями, несмотря на то что это средство наносить гораздо труднее, чем другие. А все потому, что изначально была правильно выбрана рыночная ниша — люди, которые по-настоящему любят свои машины. Лучший способ выразить признательность своему четырехколесному другу — не жалеть на него ни времени, ни сил. Потрудитесь, чтобы все заметили ваше блестящее авто. Романтично, не правда ли?

Наниматели типа владельцев «Turtle Wax» не любят людей, которые решают проблемы быстро и просто. Они предпочитают работников, которые тщательно продумывают и взвешивают свои решения. Такие наниматели скептически относятся к исключительным профессионалам — людям, которых они не смогут изменить или «отполировать» по собственному вкусу.

Миф второй. Самореклама должна быть эффективной. Многие компании возвращаются назад, к основам. Особенно эта тенденция усилилась в ситуации экономического спада. Это не значит, что на работу начали принимать бухгалтеров, знающих, как работать на счетах, или способных вырезать цифры на дощечках. В такой компании преуспевают обычно законченные скептики, потому что они умеют обходиться тем, что есть в наличии. Организации по типу «назад, к основам» во многом схожи с компаниями по типу «тщательная полировка», но не всегда. Некоторые приверженцы возвращения к истокам не приветствуют упорный труд; они лишь хотят, чтобы он был менее затратным.

Миф третий. Самореклама должна быть требовательной. Не думайте, что размер ниши определяет вашу успешность. Говоря о маркетинге, что вы предпочтете; половину сегмента в 28 процентов или одну седьмую сегмента в 44 процента?

Допустим, вы потеряли работу руководителя IT-отдела в крупной компании с оборотом в 200 миллионов долларов и вам поступает предложение занять такую же должность в перспективной компании с оборотом в 100 миллионов долларов за половину зарплаты. Имейте в виду, что многие организации скептически относятся к людям, согласным на существенное понижение оклада. Однако если вам действительно нужна работа, используйте убедительный аргумент, что половина прежней зарплаты лучше, чем ничего, раз уж вы все равно остались без работы.

Миф четвертый. Самореклама должна быть изысканной. Хотя большинство нанимателей предъявляют к кандидатам специфические требования, многие компании не так серьезно подходят к данному вопросу. В розничной торговле самые фешенебельные винные магазины в Манхэттене, на Золотом берегу Чикаго и в Беверли-Хиллз одинаково зарабатывают на марочных винах текущего календарного года (таких как «Шато Риил») и 1895 года (таких как «Шато Лафит-Ротшильд»),

Опять же, самое главное — изучить компанию, в которую вы собираетесь наниматься на работу. Некоторые организации весьма непоследовательны в своем желании тратить деньги. Головной офис может быть шикарно обставлен, но сотрудники вынуждены путешествовать эконом классом и обедать в дешевой закусочной. Соберите сведения о компании и исходя из этого постарайтесь составить резюме.

Вывод Маккея. Всем не угодишь. Чтобы получить работу, нужно понравиться всего нескольким людям.

На заметку

Стоит ли ложиться под нож после того, как вас уволили?

- В 2009 году в «Chicago Tribune» напечатали неутешительные статистические сведения: «По данным Фонда социальной защиты и других государственных фондов, люди, потерявшие работу в 1982 году, в первое время зарабатывали на 30 процентов меньше. В большинстве своем им так и не удалось достичь прежнего уровня дохода. Спустя 10 лет их заработок по сравнению с такими же специалистами, сохранившими свои рабочие места, был на 20 процентов, а спустя 15 лет — на 10 процентов меньше. Даже через 20 лет им не удалось уравнять позиции».
- Эту информацию принять непросто, особенно если вам уже за пятьдесят. Данная тенденция сохраняется и для тех, кто теряет работу в наши дни. Ситуация будет только ухудшаться.
- Решение я вижу в самосовершенствовании. Необходимо постоянно учиться, повышать квалификацию, чтобы идти в ногу со временем и техническим прогрессом. Вы должны быть в курсе последних новостей и событий в деловом мире. И, конечно, обязательно поддерживать прекрасную физическую форму, чтобы оставаться конкурентоспособным.
- Некоторые люди решаются на крайние меры, такие как липосакция, полагая, что приятная внешность поможет им добиться успеха.
- В 2009 году в новостях телеканала ABC говорилось, что «75 процентов клиентов Американской академии лицевой пластической и реконструктивной хирургии ложатся под нож, чтобы оставаться конкурентоспособным и на работе».
- Мне не раз приходилось выступать в роли судьи на конкурсах красоты, включая «Мисс Америка», и всегда у меня возникал один и тот же вопрос: может ли подтяжка лица способствовать карьерному росту? На мой взгляд, наниматель ценит хорошую физическую форму, саморазвитие и компетентность. Если у вас этого нет, то никакая операция не поможет.

ГЛАВА 16. СЦЕНАРИЙ «БЕЛОЙ ВОРОНЫ»

Вы умны, иначе они бы вас не наняли. Вы прекрасно знаете, как часто в наше время приходится менять работу и почему. Руководство фирмы полагает, что вы продержитесь примерно лет пять, после чего либо сбежите в другую компанию, либо станете жертвой очередной волны сокращений. Такой сценарий ожидает практически всех ваших коллег.

Однако не стоит забывать, что, несмотря на необходимость все время меняться, современные организации жаждут определенного постоянства. Руководство понимает, что текучесть кадров неизбежна, но компании не выжить без людей, поддерживающих корпоративный дух и обеспечивающих преемственность корпоративных ценностей.

Так, допустим, вы не хотите постоянно менять место работы и предпочитаете делать карьеру в пределах одной компании. Почему бы вам не стать «белой вороной»? Для этого вы должны объявить о своем намерении необычным способом:

- «Я могу помочь новичкам освоиться в компании и войти в курс дела».
- «Чем я могу вам помочь? Босс, можете возложить па меня часть своих обязанностей».
- «Может быть, у вас есть какие-то полномочия, которые вы предпочли бы делегировать?»
- «Я слышал, что завтра у вас важная презентация. Я настоящий спец по составлению презентаций. Я помогу вам, как говорят герои сериала “Звездный путь”, “сделать то, что еще никто не делал”».
- Некоторым такое услужливое поведение может показаться раболепством, но не спешите делать выводы и подумайте:
- Неужели лучше каждые пять лет переезжать с семьей с места на место?
- Вы цените стабильность или предпочитаете постоянно менять место работы?
- Что лучше: строить догадки о том, кого выберут жертвой очередного сокращения, или быть одним из тех, кто выбирает?

Вывод Маккея. Большинство людей хотят идти друг другу навстречу; проблема заключается в том, что часто они выбирают неправильное направление.

ГЛАВА 17. МОЖЕТ, ПОРА НАКОНЕЦ ЗАКОНЧИТЬ ШКОЛУ БИЗНЕСА?

Когда экономика процветает, менеджеры жалуются, что не могут отпустить хороших сотрудников на курсы. Спад деловой активности, или так называемый мертвый сезон, — лучшее время для учебы, отличная возможность если не получить диплом по деловому администрированию (МВА), то хотя бы начать работать над этим.

К званию магистра делового администрирования относятся неоднозначно. Вплоть до 2008 года диплом бизнес-школы рассматривался — ошибочно, конечно же, — как гарантированный пропуск в лучшие фирмы на Уолл-стрит. Однако потребуются не один год, чтобы эта сказка стала былью, если такое вообще возможно.

Вы не настолько глупы, чтобы рассматривать диплом делового администрирования всего лишь как руководство по выживанию на сверхконкурентном рынке гнида. Не жалеете времени на детальное изучение данного вопроса:

- Заканчивали ли менеджеры и профессионалы в тех должностях, которые вы планируете занять в течение следующих десяти лет, бизнес-школу в дополнение к основному образованию?
- Какие аспекты делового администрирования наиболее важны для достижения успеха: финансы, маркетинг или стратегическое планирование? Ответ на данный вопрос поможет определиться с выбором конкретной бизнес-школы (не во всех школах программы одинаковые). Возможно, вам будет достаточно окончить курсы делового администрирования.
- В военное время армейское руководство проводит курсы ускоренной подготовки офицеров продолжительностью два или три месяца. Многие бизнес-школы предлагают также пройти ускоренный курс обучения, по завершении которого выдается не диплом, а свидетельство. Возможно, вы предпочтете именно такой вариант. В 35 лет я в числе ста слушателей из двадцати стран прошел 10-недельные курсы переподготовки руководителей при Стэнфордском университете. Это было самое лучшее деловое решение за всю мою карьеру.
- Попробуйте договориться с нынешним нанимателем о финансировании вашего обучения в качестве компенсации при увольнении. Для вас данная возможность может стать майной небесной: во-первых, это повысит ценность вашего резюме; во-вторых, когда экономический спад приостановится, вы можете снова понадобится прежнему нанимателю, особенно с учетом новых знаний; и в-третьих, диплом делового администрирования повысит вашу себестоимость на рынке труда.

В январе 2009 года в «Times» была опубликована статья Стива Кумбера под названием «Спад деловой активности - лучшее время для получения диплома МВА». Некоторые факты из этой статьи заслуживают особого внимания:

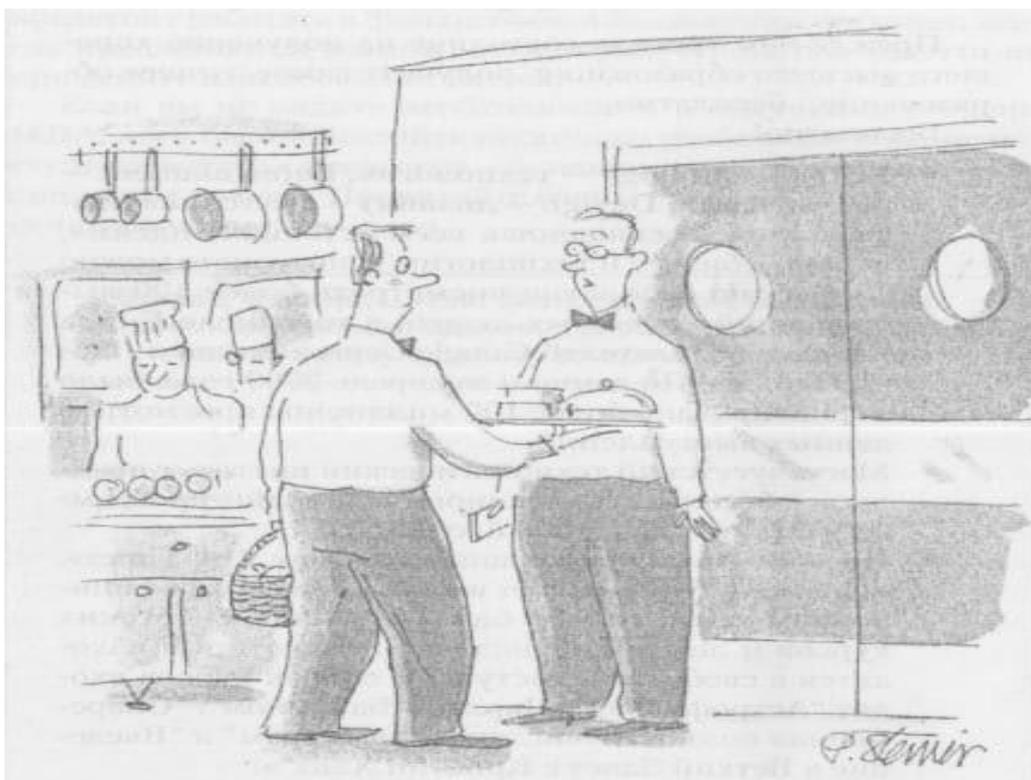
- «Во время экономического спада гораздо легче отложить решение карьерных вопросов па год или два, чем во время экономического расцвета, когда люди волнуются о повышениях и премиальных. Рецессия дает человеку возможность усовершенствовать свое мастерство и подготовиться к новой волне подъема в экономике».
- По мнению директора бизнес-школы при Кембриджском университете Арно де Мейера, «в ближайшие годы в финансовой сфере будет гораздо меньше возможностей заработать, чем в последнее десятилетие. Изменится сама суть работы, и больше не будет огромных зарплат и премиальных». Опять же, кто может вывести из игры выпускников самых известных школ бизнеса при Мичиганском, Северо-Западном, Гарвардском и Стэнфордском университетах и Уортоновской школы бизнеса?

Студентам этих престижных учебных заведений, которым предстоит работать в финан-

совом и банковском секторах, всегда предлагаются возможности трудоустройства, так что не примените ими воспользоваться.

Если вы не видите необходимости в получении степени MBA, хотя бы пролистайте несколько учебников, пока не наступила очередная рецессия — а экономический подъем всегда сменяется спадом. Прочитайте басню Эзопа «Муравей и кузнечик» и поймете, о чем я.

Вывод Маккея. Школа бизнеса может выдать вам диплом делового администрирования или шанс найти хорошую работу во время рецессии.



*«Не обслужишь парня за четвертым столиком?
Когда-то я был его брокером».*

© The New Yorker Collection 2003 Peter Steiner from cartoonbank.com.

На заметку Лекционная в ноутбуке

Прежде чем тратить состояние на получение хорошего высшего образования, получите самое лучшее образование... бесплатно.

Бесплатно!

- **TED (Technology — технология, Entertainment — развлечения, Design — дизайн)** — ежегодная конференция, посвященная всем «стоящим идеям», включая бизнес и технологии. В интернете можно абсолютно бесплатно посмотреть более 400 выступлений успешных людей, в том числе Билла Гейтса и основателей Google Сергея Брина и Ларри Пейджа. Поданным за апрель 2009 года, было зафиксировано более 100 миллионов просмотров данных выступлений.
- Массачусетский технологический институт предлагает бесплатную лекционную онлайн-программу «Открытый учебный курс».
- По данным, опубликованным в «New York Times», «Йельский университет выложил на своем официальном сайте тексты базовых университетских курсов и лекций преподавателей, которые находятся в свободном доступе. В список курсов входят “Астрофизика с Чарлзом Байлином”, “Современная поэзия с Лэнгдоном Хаммером” и “Введение в Ветхий Завете Кристин Хэйз”».
- В интернете можно найти массу бесплатных программ по бухучету и информационным технологиям.

Что выбрать — это ваше дело, но не забывайте: когда речь идет о развитии мозга, то между просмотром сериала «Мне снится Джинну» и передачи «Я хочу стать гением» есть существенная разница.

ГЛАВА 18. В КАКОМ ВОЗРАСТЕ ЛУЧШЕ НЕ ВЫДАВАТЬ СВОЙ ВОЗРАСТ

Несколько лет назад Фонд Макартуров финансировал выдающееся исследование, в ходе которого рассматривалась зависимость продуктивности человека от его возраста. Результаты исследования вошли в книгу «Успешное старение» («Successful Aging») директора госпиталя «Маунт-Синай» доктора Джона Роу и доктора философии из Мичиганского университета Роберта Кана.

На продуктивность человека влияют три группы факторов: умственное и физическое здоровье; личные и общественные отношения; и индивидуальные особенности личности.

Самые замечательные открытия Роу и Кана:

- Большинство возрастных проблем при выполнении физической работы можно избежать.
- Регулярные физические упражнения в пожилом возрасте не только улучшают здоровье, но также помогают нарастить мышечную массу и увеличить силу.
- Что касается сексуальной активности, то биологический возраст сам по себе не имеет здесь решающего значения.
- Чем чаще человек занимается спортом, тем выше результат, причем необязательно изматывать себя изнурительными тренировками. Умеренные физические нагрузки, как было доказано в ходе эксперимента, не уступают по эффективности энергичным упражнениям.
- Многие люди полагают, что гены и наследственность являются основополагающими факторами, однако последние исследования в данной области показывают, что в отношении связанных со старением факторов риска важнейшую роль играют окружение и образ жизни.

Авторы книги приводят в пример афроамериканца Сатчела Пэйджа, который оставался в форме, когда большинство именитых спортсменов уходило на пенсию читать вырезки из прошлогодних газет и стирать пыль с трофеев былой славы. На вопрос, сколько ему лет, Пэйдж всегда отвечал: «А сколько лет было бы вам, если бы вы не знали, сколько вам лет?»

Чем больше человек обращает внимание на свой возраст, тем старше он выглядит. Я выделяю семь решающих факторов сохранения молодости:

1. Понимание важности правильного питания и физических упражнений.

2. Удовлетворенность своей внешностью.

3. Многообразие и разнообразие личных контактов.

4. Друзья и общественная активность.

5. Обучение и непрерывное образование.

6. Осведомленность о важнейших событиях и тенденциях, связанных с поведением человека.

7. Гибкость и устойчивость к внешним раздражителям, способность преодолевать неудачи.

Научиться применять все эти факторы в жизни можно только в том случае, если вы поверите в себя. Как говорил Микеланджело, «вера в самого себя — самый лучший и безопасный путь». Уйдя из жизни в 1564 году, в возрасте 88 лет, он оставил неоконченным свод собора святого Петра. Микеланджело никогда не боялся неудач, и это имело решающее значение в его жизни.

Микеланджело считал, что «самая большая опасность для человека состоит не в том, что он ставит слишком высокую цель и не достигает ее, а в том, что он ставит слишком низкую цель и достигает ее».

Вывод Маккея. Ведите себя соответственно
тому возрасту, который вас устраивает,
а не тому, который видят другие.



«Ну вот, пятьдесят... По всей видимости, новый безработный».

© The New Yorker Collection 2009 Leo Cullum from cartoonbank.com.

На заметку

Совместительство: зачем нужна вторая специальность

В современном мире, где смена работы стала нормой, лучше владеть разносторонними умениями и навыками. Раньше человек мог всю жизнь проработать, не меняя профессию. Теперь данный сценарий невозможен.

Яркие примеры можно найти среди профессиональных спортсменов. Менеджеру «Los Angeles Dodgers» Джо Торре приходилось работать в дикторской кабине «California Angels».

Сколько певцов, выступающих на лучшей сцене «Метрополитен-опера», работали в третьесортных кафе, пока их талант не был замечен? Сколько голливудские звезды разгружали вагоны или продавали газировку в перерывах между съемками в дешевых сериалах? В своей статье «Актеры, подрабатывающие в фильмах ужасов» кинообозреватель Майкл Клейшродт упоминает о том, что такие знаменитости, как Кейси Аффлек, Джордж Клуни, Кейт Бланшетт и Хэлли Берри, снимались в фильмах ужасов.

Если вы задумываетесь о дополнительном заработке, старайтесь развивать смежные навыки, которые позволят вам работать в другой сфере. Журналист «U.S. News & World Report» Карен Бернс в одной из своих статей советует: «У вас есть работа. Отличная новость! Но она вам не нравится. Или зарплата маленькая. Или вам не предоставляют медицинское страхование. И это плохая новость. Секрет успешного совместительства прост: вторая работа должна давать вам то, чего не дает первая». Однако затем он добавляет: «Долгосрочное совместительство выматывает. Но пока не стабилизируется экономическая ситуация и/или вы не найдете одну хорошую работу, совмещение двух взаимодополняющих друг друга работ — это отличный вариант».

ГЛАВА 19. ЭЛЕКТРОННЫЙ ОТБОР РЕЗЮМЕ. КАК ЕГО ПРОЙТИ

Прочитайте статью в апрельском номере «Fortune» за 2009 год «Секреты отбора резюме». Это поможет вам спасти карьеру, потому что она находится во власти машин с чипом вместо сердца.

На компании обрушивается такой шквал резюме, по сравнению с которым ураган «Катрина» — это всего лишь легкое дуновение ветра.

Какова же реакция руководства?

Как вы думаете, что они делают со всеми этими резюме?

Они загоняют их в специальную электронную программу, которая автоматически просматривает их и сортирует. И если вам не удастся пробиться сквозь защитный барьер и доказать, что вы действительно стоящий кандидат, программа, скорее всего, отбракует ваше резюме и его никто не будет рассматривать.

В одной из своих статей журналист Бет Ковит описывает историю Аль Кампы, главы маркетингового отдела корпорации «Taleo», осуществляющего «талантливое управление по требованию».

Кампа объявил о вакансии на должность менеджера по маркетингу VP-продукции и получил 250 резюме.

Вместо того чтобы просматривать каждое из них, он воспользовался «электронной программой отбора кандидатов, разработанной его компанией, и сузил количество претендентов до двадцати... А остальным 230 соискателям, которым не удалось пройти отбор, не повезло». И, кстати говоря, «Taleo» продает эту электронную программу многим компаниям, входящим в список «Fortune 100».

«Представленное на рассмотрение резюме программа просматривает, анализирует и делает заключение о компетентности кандидата. Она суммирует ключевые аспекты, особо важные для нанимателя, который также может участвовать в процессе отбора». Если подобные программы широко используются уже сегодня, можете себе представить, какое распространение получит данная тенденция в недалеком будущем.

Как стать лучшим кандидатом с точки зрения робота-рекрутера?

- Четко и конкретно указывайте сведения в резюме.
- Пользуйтесь терминологией, попятной и принятой в рамках вашей профессии.
- «Не рассылайте резюме вслепую. Такое тыканье пальцем в небо неэффективно», — предупреждает генеральный директор компании по управлению карьерным ростом «Chandler Hill Partners» Сара Хайтауэр Хилл.
- Пишите так, чтобы «понравиться и программе, и человеку». Ведь рано или поздно вам придется иметь дело с живыми людьми. Если ваше резюме составлено безукоризненно с точки зрения специалиста по шифрам из ЦРУ, найдется не так много мест, где вас примут на работу. Как вы уже догадались, она будет связана с машинами, а не с людьми.

Вывод Маккея. Хорошее резюме учитывает законы не только виртуального автоматизированного мира, но и реального человеческого.

На заметку Решающее испытание для кандидатов

Спросите себя: как бы я себя чувствовал, если бы этот человек работал не на меня, а на моего конкурента?

Как часто я открываю утреннюю газету или отраслевой веб-журнал конкурента, который нанял «настоящего тигра» — опытного, отлично подготовленного и вечно голодного, — и тут же вспоминаю о том, как мы проводили собеседование с этим исключительным дарованием и выявили следующее:

- Ряд несоответствий, заявленных в резюме сведений реальным фактам.
- Головокружительные карьерные достижения во всех сферах деятельности, но при этом незначительные успехи в работе отдела под его началом.
- Нетерпеливое, надменное отношение к официантам не в одном ресторане, что демонстрирует абсолютную безучастность к людям.
- Отсутствие деликатности, о чем свидетельствует стремление решать даже самые серьезные и потенциально опасные проблемы по электронной почте, вместо того чтобы уладить конфликт при личной встрече или хотя бы по телефону.

И как часто я говорю себе: «Слава богу, что мы его не наняли...»

ГЛАВА 20. ХЕДХАНТЕРЫ. КАК ИХ ОЧАРОВАТЬ

Тереза Мазителли, основательница корпорации «The Mazzitelli Group», 33 года проработала рекрутером и устроила на работу более 800 человек на всех уровнях и практически во всех деловых сферах. Сотрудничая только с одной корпорацией «MackayMilchell Envelope» па протяжении 25 лет, она помогла нам найти и нанять 37 отличных сотрудников, включая моего первого помощника Грега Бейли.

Миниатюрная, ростом чуть более полутора метров, Тереза заработала в нашей компании прозвище Бульдог за храбрость и преданность. Несколько лет назад она помогла нам нанять одного из лучших продавцов, на что ей потребовалось полтора года. С тех пор, благодаря его непревзойденному таланту и знанию рынков сбыта, наши доходы значительно увеличились.

Недавно я имел возможность поговорить с Терезой о том, что происходит па рынке труда во время нынешней небывалой рецессии в экономике. Она поделилась со мной идеями относительно того, как найти подход к хедхантеру и укрепить свои позиции в борьбе с конкурирующими кандидатами.

Вы работаете с нами на протяжении многих лет и хорошо знаете культуру и ценности «MackayMilchell Envelope». Интересуют ли данные вопросы кандидатов? Важно ли им знать, смогут ли они приспособиться к общепринятому стилю работы в компании?

Харви, моя деятельность на 99 процентов связана с поиском пассивных кандидатов — людей, которые удовлетворены своей работой и не собираются ее менять. Конечно же, это самые лучшие соискатели, и их приходится очень долго убеждать перейти в другую компанию.

Пассивные кандидаты всегда задают вопросы о культуре, стиле управления и ценностях новой для них организации. Не забывайте, что у них нет видимых причин уходить с нынешнего места, наоборот, они приводят убедительные доводы в пользу того, чтобы остаться. Важно, чтобы человека действительно привлекали последствия тщательно продуманного карьерного сдвига. Культура, ценности, стиль работы — это очень, очень важные вопросы.

Давайте посмотрим на это с другой стороны. Допустим, вас уволили, появилось свободное рабочее место и вам посчастливилось попасть на собеседование с рекрутером. Во время интервью вы не задаете каверзных вопросов ни о культуре и ценностях компании, ни о вашем соответствии заявленным требованиям. Не создается ли у рекрутера впечатление, что вы отчаянно нуждаетесь в работе? Не снизит ли это ваши шансы на успех?

Вы правы. Человек может остаться без работы и волноваться о том, где взять деньги, чтобы заплатить за квартиру. Тем не менее вы ни в коем случае не должны показывать, что находитесь в безнадежном состоянии. Когда на кону стоит ваше будущее, следует задавать важные вопросы независимо от того, в каком финансовом положении вы находитесь.

Решительность, упорство, стойкость — именно такие качества в сотрудниках нас интересуют. В трудные времена это особенно важно. Отсутствие этих качеств говорит о неуверенности в завтрашнем дне.

Насколько трудно переманивать пассивных кандидатов сейчас по сравнению с недавним прошлым?

Сейчас труднее. Люди со стабильной работой и хорошими перспективами стали вести себя осторожнее, да и компании ведут дела более консервативно и осмотрительно. И наниматели, и соискатели отлично понимают, что они не могут существенным образом повлиять на сложившуюся экономическую ситуацию.

Говоря о сокращениях и увольнениях, какая ситуация наблюдается в реальном мире?

Неужели текущий спад экономики так разительно отличается от предыдущих?

Недавно на общественном обеде меня посадили — специально, я думаю, — между «временно безработными» менеджерами из двух разных компаний.

Парень, сидящий слева от меня, попал в ситуацию, которая заслуживает внимания. Он работал специалистом по информационным технологиям и подчинялся непосредственно главному фининспектору головного офиса компании, у которого был большой опыт работы в сфере IT-технологий. Когда экономическая ситуация начала осложняться, компания сочла невыгодным сохранять две эти должности (фининспектора и специалиста по информационным технологиям). Чтобы снизить затраты, руководство компании сократило специалиста по IT.

Думаю, читателям этот пример будет интересен: если ваши умения перекликаются с умениями непосредственного начальника или подчиненного, будьте осторожны — в сложный период кто-то из вас может лишиться работы. Текущий экономический спад отличается от предыдущих тем, что сегодня мы видим гораздо больше таких ситуаций.

А что случилось с парнем, которого на обеде посадили справа от вас? И как оба менеджера восприняли потерю работы?

Парень справа был уязвлен до глубины души. Ему казалось, что его незаслуженно уволили, после того как он проработал на компанию восемь лет, хотя с его профессией он мог бы работать там еще лет двадцать.

Парень слева, должность которого упразднили, был настроен оптимистично и горел желанием взяться за новое дело, о чем свидетельствовали его слова:

«Вчера вечером жена сказала, что, может, нам и правда стоит переехать и открыть полупансион в Нантакете».

Но если бы ему предложили достойную работу в IT-компании, уверена, он рассмотрел бы этот вариант.

Два человека одинакового возраста — и два абсолютно разных, как день и ночь, отношения к неудаче.

Как вы думаете, кто из этих парней скорее станет на ноги?

Какие вопросы задает рекрутер: неужели так важно знать, почему человек сменил работу несколько лет, а иногда даже десятилетий назад? Почему?

Мы хотим определить мотивационные факторы, которыми руководствуется человек в решении карьерных вопросов. Что послужило причиной его выбора? Так мы узнаем о его способностях принимать решения, о том, что его интересует, в конце концов, соответствует ли он ожиданиям клиента.

В вашей профессии умение разбираться в людях необходимо как воздух, не так ли?

Хороший рекрутер полагается главным образом на внутреннюю программу отбора, которая имеет условное название:

ИНТУИЦИЯ.

Хорошие компании стремятся заполучить «ударных игроков». Каждый кандидат — это загадка, и такой человек, как я, должен разгадать ее с помощью натренированной интуиции, выражаясь фигурально, снять луковую шелуху. А как иначе узнать, что нам нужен именно этот человек?

Сейчас все предсказатели трубят о конце света. Люди по всему миру заламывают руки в отчаянии от неспособности изменить ситуацию к лучшему. Сегодня никто не уверен в своем будущем. Нормально ли высказывать свои опасения в разговоре с рекрутером?

Естественно, всем приходится платить за квартиру и образование детей. Но эти проблемы не должны занимать центральное место. Внутренняя уверенность в себе присуща каждому человеку. Когда речь идет о поиске работы, данная черта имеет решающее значение.

Харви, кандидат должен быть уверен в своих способностях. Вы не сможете продать себя, если не будете до конца уверены в том, что принесете пользу новому работодателю. Вспом-

ните старую поговорку: «Трус озирается по сторонам. Винаватый оглядывается назад. И только верующий смотрит вперед». Компании ищут сотрудников, которые уверены в себе и вселяют уверенность в других.

Разумно ли со стороны кандидата прятать «скелет в шкафу» от рекрутера? Ведь рекрутер работает на потенциального нанимателя и сольет всю информацию начальнику отдела кадров.

Мой совет: расскажите рекрутеру обо всех своих страхах и промахах. В конце концов, у каждого есть недостатки. Опытный рекрутер заткнет за пояс любого ревизора. Мы не можем выбирать кандидата, основываясь на личной симпатии, потому что клиенты ждут от нас доскональной проверки — настоящего расследования фактов. Это часть нашей работы. Так просто указать в резюме недостоверные сведения или «случайно забыть» о прошлых неудачах. Когда я просматриваю резюме, то в первую очередь задаю себе вопрос: чего здесь недостает? Рекрутеры знают, что в жизни каждого человека бывают взлеты и падения. Зачастую они помогают кандидатам честно, но дипломатично рассказать нанимателю о своих недостатках.

Конечно, на собеседовании с рекрутером нужно быть честным и открытым. Мы не любим сюрпризов, нам важно знать, как вы будете держаться перед потенциальным нанимателем, если попадете в «финальный тур». Не надо превращать собеседование в «Минуту славы», ведь, если вас что-то беспокоит, и вы пытаетесь скрыть волнение, рекрутер все равно это заметит.

К примеру, мне как-то пришлось устраивать на работу «звезду», которая сделала успешную адвокатскую карьеру и представляла в суде интересы самых влиятельных людей. Та еще работка! Представьте, какие железные нервы должен иметь человек с такой напряженной профессией. Каково же было мое удивление, когда в середине собеседования ее поведение резко изменилось, ответы стали сбивчивыми — она в буквальном смысле потерялась. Я подумала: «Нет, она не подойдет для моего клиента».

После короткого обсуждения стало ясно, что женщина переживала личную утрату, чем и объяснялось ее странное поведение. Раскрывшись мне, она завоевала мое доверие. Рекрутеры не только «понимают» кандидата, но и помогают ему подготовиться к собеседованию с потенциальным работодателем.

Будет ли хороший рекрутер скрывать серьезные недостатки кандидата, чтобы получить свой гонорар за его назначение на должность?

Умный рекрутер никогда так не сделает. Личный интерес побуждает профессиональных хедхантеров вести себя нравственно и ответственно. Это выражается в объективном и непредвзятом отношении к каждому кандидату. Рекрутеры заинтересованы в долгосрочных отношениях с компаниями-клиентами, важнейшим условием которых является доверие. Если хедхантер посоветует клиенту нанять плохого работника, общая эффективность компании снизится и у руководства появятся сомнения в компетентности рекрутера. Каждый новый сотрудник должен способствовать развитию компании, укреплять стандарты профессионализма и ценностей организации, с которой сотрудничает.

Проще ли сегодня устанавливать деловые контакты, чем пять или десять лет назад? Какую роль в этом играют такие социальные сети, как Twitter, Facebook и LinkedIn?

Современные кандидаты имеют в своем распоряжении гораздо больше средств для установления деловых контактов, и профессионалы, которым удалось построить успешную карьеру, знают, как эффективно их использовать. Но, несмотря на широкое распространение компьютерных технологий, важно помнить о том, что только личное участие может оставить незабываемое впечатление о вас у потенциального работодателя. Даже самая великолепная презентация на Facebook не сравнится с личным общением.

Представьте, что вы подходите к генеральному директору корпорации или другому руководителю высшего звена после его выступления. Вы шествуете к трибуне с улыбкой непод-

дельного восхищения и говорите: «Можно оставить вам визитку? Если бы мы когда-нибудь могли встретиться, я бы с удовольствием поговорил с вами о том, как вам удалось принять такие потрясающие решения, о которых вы так прекрасно рассказывали в своей презентации».

Какой способ установления делового контакта поможет вам распахнуть двери желанной организации — электронное письмо или сердечное рукопожатие?

Что бы вы в первую очередь посоветовали тем людям, которые решили подключиться к социальной сети, например Facebook?

Открывая страничку на Facebook, почему-то лишь немногие указывают главные профессиональные навыки, хотя это само по себе уже дает представление о вас как о серьезном человеке.

Рекрутер благосклонно относится к людям, которые выбирают сайты стратегически: регистрируются только в важнейших поисковых системах, а не во всех подряд.

Используете ли вы сами такие источники, как Facebook, для отбора потенциальных кандидатов?

Я редко ищу потенциальных кандидатов на Facebook, однако использую такие источники, как Google, Facebook и LinkedIn, в процессе проверки.

Получается, все эти виртуальные демонстрации не так уж безобидны?

Не предавайте гласности свои ошибки. Относитесь к себе как к персональному бренду. Вспомните, какой ущерб своей репутации нанес пловец Майкл Фелпс, завоевавший олимпийское золото, когда кто-то снял на камеру, как он курил марихуану в 2008 году.

Этот видеоролик распространился по интернету быстрее шаровой молнии. Центральный заголовок «BusinessWeek»: «Слава Майкла Фелпса развеялась как дым». И хотя мы не такие сильные пловцы, как Майкл Фелпс, никто не хочет, чтобы подмоченная репутация разрушила нашу карьеру.

Вы правы, снизить свою экономическую ценность легко. Более того, это может негативно отразиться на восприятии другими людьми ваших личных достоинств. Каждый человек следит за своим персональным брендом. Сколько негативных ударов по кошельку вы можете себе позволить, совершая бездумные поступки?

С появлением интернета скорость передачи информации заметно возросла. Является ли скорость самым важным критерием оценки способностей человека к общению?

Совсем наоборот. Подумайте, прежде чем отправлять электронное письмо человеку, от которого зависит ваша карьера. Многие люди ошибочно полагают, что никто не обращает внимания на отсутствие стиля или неправильное написание слов в электронном письме. Обычная почта, возможно, работает слишком медленно, но процесс создания традиционного письма дает человеку время подумать и просмотреть написанное, прежде чем отправить послание.

Наконец, давайте поговорим о беби-бумерах. Приходилось ли вам общаться с людьми предпенсионного возраста, которым в 2008 году был нанесен двойной удар? Во-первых, программа пенсионных накоплений в одночасье вылетела в трубу, и, во-вторых, за несколько недель все они лишились работы. Что делать человеку, который попал в затруднительное положение?

Я общалась с многими такими людьми. Выход я вижу в том, чтобы наниматься на работу временно исполняющим обязанности руководителя высшего ранга. Как раз на прошлой неделе я временно наняла главного финансиста. Данное решение может быть настоящим спасением для компании, которая пока не может позволить себе взять на постоянную работу руководителя высшего ранга. Когда организация выйдет из рецессии, то, скорее всего, в качестве претендентов на ключевые должности будет рассматривать в первую очередь кандидатуры временно нанятых сотрудников.

Должна сказать, что сегодня, по сравнению с предыдущими экономическими спадами за

последние двадцать лет, временно исполняющие обязанности руководителей высшего ранга гораздо «седее», чем раньше, и определенно соответствуют возрасту бэби-бумеров. Нынешняя рецессия сделала людей более прагматичными, то есть предприимчивыми и легко приспособляющимися. Они открыты новым знаниям и готовы взяться за работу, требующую наличия разносторонних умений и способности проявлять творческий подход.

Как только экономическая ситуация стабилизируется (а это рано или поздно произойдет), компании снова начнут охоту на талантливых постоянных сотрудников, а пока временное исполнение обязанностей может быть спасательным кругом для безработных бэби-бумеров.

Вывод Маккея. Интуиция играет важнейшую роль
в естественном отборе.

ЧАСТЬ III. ПОВТОРНЫЙ НАЕМ



«С другой стороны, теперь у меня семь выходных в неделю.»

© The New Yorker Collection 2009 Leo Cullum from cartoonbank.com.

ГЛАВА 21. ЕЖЕДНЕВНЫЙ ПЛАНИРОВЩИК ДЛЯ БЕЗРАБОТНЫХ ПО МАККЕЮ

Многие безработные надеются на чудо и просто ждут, когда зазвонит телефон, и добрый дядя предложит им работу на миллион.

Они ведут себя как Мелвин, который каждый день в течение многих лет ходил в церковь и на коленях молился:

— Господи, пожалуйста, позволь мне выиграть в лотерею.

Каждый день из года в год одна и та же молитва. Больше Мелвин никогда ни о чем не просил. И вот однажды, когда он в очередной раз преклонил колени, грянул гром и разверзлись небеса. Сердце Мелвина бешено заколотилось, и он закричал:

— Господи, это Ты?

— Да, Мелвин, это Я.

— Спасибо, Господи, я знал, что Ты услышишь мои молитвы! Я знал, что Ты позволишь мне выиграть в лотерею!

— Да, Мелвин, только, пожалуйста, окажи мне услугу... Купи лотерейный билет!

Вывод: без труда не вытащишь и рыбку из пруда. Нельзя просто сидеть весь день и молиться, чтобы кто-нибудь нашел вам работу.

Одна моя знакомая из Новой Англии, которая работает рекрутером, любит спрашивать у кандидатов: «Ну и что же вы сегодня *делали?*»

По ее мнению, ответ на этот вопрос говорит о перспективности человека больше, чем любая, даже самая подробная анкета.

Варианты могут быть самыми разными.

— Я с трудом заставил себя встать с постели и включил телик. Мне кажется, у Типы Фей самый невозмутимый вид из всех телеведущих, и я собираюсь воспользоваться ее опытом, если во время собеседования наниматель скажет в мой адрес неприятные слова. А кто может сравниться с Дэвидом Карузо в умении преподнести себя? Солнцезащитные очки правосудия! Только представьте, я войду в офис как настоящий крутой денди!

— ...Потом я прошмыгнул в кухню и проглотил пару кексов. Ни одной записи на автоответчике. Вот облом! Может, я неправильно его подключил? Затем я сел за комп. На сайте Gigwise выложили ролик про Эми Уайнхаус — настоящий прикол!

— Я не люблю сидеть на месте, поэтому положил в ванной плитку. Потом никак не мог решить, постричься сегодня или дождаться четверга, когда выдадут пособие по безработице. Промучился с резюме. Еще пару раз переписать — и буде т то, что надо. Думаю, я правильно сделал, сохранив последний вариант... или я его не сохранил? Мой друг Валдо — настоящий спец по составлению резюме, так что я скопировал у него несколько параграфов.

— У меня такой крутой iPhone, вы с ума сойдете, когда увидите фотографию моего большого пальца, размалеванного под жука. Я выложил фото на YouTube. Потом около часа разговаривал по телефону, пока, наконец, не выбрался к вам. И вот я здесь.

— День прошел как обычно. С семи до девяти я совершил пробежку, помылся, прочитал свежий номер «Financial Times», изучил ключевые деловые связи корпорации «Drudge Report», просмотрел на сайте Monster.com вакансии специалиста по программному обеспечению и добавил несколько потенциальных работодателей в электронный список. С девяти до одиннадцати работал над своей базой данных и внес в нее пять новых контактов. В перерывах между звонками я напечатал несколько контрольных и благодарственных писем на ноутбуке.

— Так как подошло обеденное время, я закинул йогурт в портфель и отправился с Энджи и Полом на прогулку в парк. Они, как и я, ищут работу. Два раза в неделю мы собираемся на 45 минут проигрываем возможные варианты собеседования.

Через час я вернулся за ноутбук, чтобы просмотреть отраслевые журналы по IT-программированию и послушать лекцию океанографа Сильвин Эрл. Потом я прочитал последнюю статью Малкольма Гладуэлла в «New Yorker». Затем просмотрел последний отчет о прибылях и убытках вашей компании — поразительно! — и вот я здесь.

Каждый сам для себя решает, какой ответ давать на вопрос, что вы делали сегодня. Что бы вы о себе ни рассказали, вопрос остается: *как вы на самом деле проводите время?* И какой образ жизни может повысить ваши шансы на получение работы?

Вывод Маккея. «Как мы проводим дни,
так мы проводим и всю жизнь» (Анни Диллард).

На заметку Малышка на миллион!

Хилари Суонк получила два «Оскара» — за ролл в фильмах «Мальчики не плачут» и «Малышка на миллион». Однако ее путь к успеху тоже был тернист. Снявшись в шестнадцати эпизодах «Бeverли-Хиллз, 90210», она была вычеркнута из сценария. Самой очевидной реакцией на этот провал было бы: «Если мне отказали в съемках в “90210”, то откажут везде».

Многие молодые актеры после такой неудачи впали бы в депрессию, но Суонк не отчаялась. Благодаря упорству и постоянным тренировкам Хилари не только получила роль в фильме «Мальчики не плачут», но и смогла убедить Клинта Иствуда, что у нее достаточно силы воли и выносливости, чтобы сняться в роли Мэгги Фицджеральд в фильме «Малышка на миллион». Чтобы получить эту роль, ей пришлось тренироваться в спортзале по пять часов в день и нарастить 10 килограммов мышц!

В юности Суонк занималась гимнастикой и входила в состав олимпийской сборной по плаванию. Неудивительно, что ее выбрали на главную роль в фильме «Амелия» про легендарную женщину-авиатора Амелию Эрхарт. Она была исключительно уверена в себе и однажды сказала: «Никогда не мешайте другому человеку делать то, чего, по вашему мнению, сделать невозможно».

Опыт Суонк, связанный с сериалом «90210», должен вдохновить вас независимо от того, восемнадцать вам или восемьдесят. Разработайте толковый и четкий план, учитывающий также ключевые аспекты здоровья, который позволит вам прийти в форму после неудачи, особенно если она связана с карьерой, - и наградой может стать ваше имя в лучах славы.

ГЛАВА 22. ПОИСК РАБОТЫ — ЭТО РАБОТА

1. Поиск работы должен войти в привычку. У кандидата не 8-часовой, а 16-часовой рабочий день — с раннего утра до поздней ночи. Чтобы все успевать и эффективно организовать время, необходимо составить ежедневное рабочее расписание. У вас пока нет начальника, который следил бы за выполнением заданий, так что весь груз ответственности ложится исключительно на ваши плечи. Это не значит, что вы должны сами себе назначать бесконечные выговоры и наказания. Чтобы не выдохнуться, устраивайте небольшие перерывы.

Начните рабочую неделю в воскресенье вечером. Составьте список предстоящих дел и сравните его с перечнем на предыдущую неделю.

Поставьте цели, которые должны быть:

Маркированными (идентифицируемыми)

Измеримыми

Достижимыми

Актуальными

Специфическими (конкретными)

Регулярно пересматривайте и при необходимости корректируйте список целей.

Не случайно начальные буквы слов, характеризующих цели, составляют слово «Мидас»: я называю данный подход **прикосновением Мидаса**, так как он превращает цели в золото.

Сколько новых контактов мне удалось установить на прошлой неделе? Расширил ли я географию своих поисков? Изучил ли новые должностные инструкции? Улучшил ли я презентацию или внешний вид своего резюме? Оцените себя по всем возможным параметрам.

Однако неделя без работы необязательно неудачная неделя. К примеру, на прошлой неделе вы могли реализовать другие, не связанные с работой цели и сделать то, на что раньше не было времени или сил.

Относитесь к своим занятиям как к приобретению новых навыков, как будто вы учитесь вырезать деревянные фигурки или выращивать карликовые деревья в горшках. Почему? Потому, что вам придется довольно часто применять одни и те же навыки поиска работы. Вы непременно станете экспертом в этом деле, поэтому, даже когда у вас появится постоянная работа, вы систематически будете находить возможность дополнительного заработка во внеурочное время.

2. **Поддерживайте форму.** Компании при выборе сотрудников всегда руководствуются скрытыми мотивами. Мы наивно полагаем, что в сфере бизнеса, торговли и экономики не практикуется дискриминация. Но это не так. По трудовому законодательству наниматель не имеет права отказывать кандидату исходя из его расовой, религиозной, возрастной или половой принадлежности, однако с дискриминацией при найме на работу продолжают сталкиваться миллионы людей по всему миру. Предвзятое отношение к полным людям, например, вообще не запрещено законом и практикуется повсеместно. Исследования показывают, что при равных условиях у полного человека меньше шансов получить работу.

При любых обстоятельствах вы должны следить за своим внешним видом всегда, а не только перед собеседованием. Возьмите себе за правило выглядеть па все сто, выходя из дому. Если вы действительно хотите найти место и сделать карьеру, ваш внешний вид должен работать на вас, а не против вас. Это же касается (фотографий па социальных сайтах, таких как Facebook.

И хотя не каждый человек может выглядеть на все сто, поднять свой рейтинг в наших силах. В конце концов, от природных данных внешность зависит всего на 30 процентов, остальные 70 процентов составляет правильный уход.

3. **Читайте.** Пока не перестали печатать газеты и журналы и освещать последние новости в интернете (а этого, думается мне, не будет никогда), проблем с нехваткой информации у

вас не возникнет. В свое время я рекомендовал людям, желающим получить работу, начать читать какую-нибудь местную газету и «Wall Street Journal», но сегодня данный совет вряд ли кому-то покажется актуальным. Разумеется, «Wall Street Journal» и «Financial Times» получают деньги за освещение информации, тем не менее подписаться на «Wall Street Journal» стоит хотя бы из-за популярности данного издания в деловых кругах, особенно если его ежедневно читает ваш рекрутер или потенциальный работодатель. Узнать последние деловые новости можно также на сайте Bloomberg.com или в «New York Times».

Что касается перечня вакансий, то, по данным Википедии за 2008 год, «Monster — самый большой поисковик в мире, на котором всегда представлено более миллиона вакансий и свыше 150 миллионов резюме. Каждый месяц сайт посещают более 63 миллионов соискателей». А «на сайте Craigslist каждый месяц размещают более миллиона новых вакансий, что делает его одним из самых крупных в мире поисковиков для соискателей». И не забудьте про местные объявления. Если вы ни при каких условиях не хотите переезжать на новое место работы, изучите местные сайты, которые помогут вам существенно сузить границы поиска.

С появлением интернета человечество смогло утолить информационный голод. В современном киберпространстве, проникающем во все сферы нашей жизни, лучше питаться па трех уровнях пищевой цепи: срочные новости (особенно в рамках вашей деловой и профессиональной сферы); возможности карьерного развития; рафинированные деловые журналы и развивающие лекции.

Довольно часто интервьюеры задают «дружеский» и на первый взгляд «простой» вопрос: «Что вы сейчас читаете?»

Продумайте ответ заранее. Это могут быть современные деловые бестселлеры и электронные журналы, отраслевые и технические специализированные журналы, глубоко содержательные книги на любую тему, пусть даже художественные (если вы сможете рассуждать о содержании творчески и аналитически). Просмотрите нужные ссылки в Google Chrome или Mozilla Firefox. Кстати говоря, надеюсь, вы пользуетесь хорошим браузером.

Сотрудник одной компании, планирующий сменить работу, относился к данному вопросу очень серьезно и по вечерам несколько часов просиживал перед экраном монитора, готовясь к очередному собеседованию. Его маленькая дочь не могла понять, в чем дело, и однажды спросила у мамы:

— Мапочка, почему папа весь вечер читает какие-то дурацкие статьи? Я хочу, чтобы он научил меня играть в Guitar Hero!

Мама объяснила малышке:

— Понимаешь, милая, у папочки столько работы, что он не успевает всю ее сделать в офисе и ему приходится заканчивать дома.

— Мама, — удивилась девочка, — а почему тогда его не оставляют в продленке?

4. Ищите новые деловые контакты. Чем с большим количеством людей вы будете поддерживать связь, тем лучше. Возьмите себе за правило устанавливать не менее пяти новых контактов в день. Распределите их по группам: те, с которыми вы ведете электронную переписку, и те, с кем вы созваниваетесь.

Я знаю людей, которые рассылают одинаковые электронные письма сразу двадцати или тридцати знакомым. Это допустимо, когда вы пишете близким друзьям или родственникам. Другим людям такой жест может показаться оскорбительным, как будто адресат — один из многих ничего не значащих контактов.

Телефонный звонок должен быть кратким и содержательным, особенно в наш век «от рождества интернета», следующий за эрой «от Рождества Христова». Все больше и больше людей выказывают недовольство из-за неожиданных и пространных звонков, зачастую беспричинных.

Целью звонка или письма должен быть ответ на вопрос: какая неизвестная мне и доступная вам информация поможет мне найти работу? Нелишним будет и вам внести свой вклад и

поделиться с другими цепной деловой информацией.

5. Всегда выполняйте домашнее задание. Следите за последними разработками в своей профессиональной сфере. К примеру, у оформителя, не владеющего навыками компьютерного дизайна, сегодня очень мало шансов трудоустроиться, поскольку большинство специалистов в этой области имеют дипломы по мультимедийному дизайну и компьютерной графике. Важна не только креативность, но также точность и простота. Теперь самое время записаться на курсы, на которые у вас вечно не хватало времени, тем более что многие обучающие программы доступны в режиме онлайн. И не забудьте упомянуть о своих успехах в обучении во время собеседования.

6. Узнайте все, что можете, о компании, куда собираетесь устраиваться на работу. Перед собеседованием соберите всю возможную информацию о компании: сотрудники, клиенты, банкиры, поставщики. А лучше всего воспользуйтесь удивительными возможностями поисковика Google! В былые времена нужно было быть героем романа Микки Спиллейна, чтобы раскопать интересные факты. Теперь же информации столько, что важно лишь научиться выделять главное.

Пункт №1. Вы должны владеть информацией о репутации компании. Является ли она лидером в своей отрасли? Или она первая с конца? В чем она превосходит другие подобные компании: ценовой акцент, качество, уровень обслуживания, инновации?

Обладаете ли вы конкурентоспособными качествами в данных областях? Если да, не забудьте упомянуть о них во время собеседования.

В случае, если компания переживает технологический кризис, подумайте, каким образом вы можете способствовать быстрому преодолению трудностей с наименьшими затратами. Если обслуживание клиентов находится не на должном уровне, а вы в свое время помогли другой организации успешно наладить связи с потребителями, самое время об этом рассказать.

Пункт №2. Вы должны владеть информацией о ценностях и корпоративном стиле организации. Обратите внимание на принципы нишевого маркетинга, при котором рынок делится на узкие сегменты, и компания фокусируется на определенной целевой аудитории. Важно знать нишу компании, так как зачастую клиенты, с которыми приходится работать, оказывают существенное влияние на ее корпоративный стиль.

Нишевой маркетинг неизбежно приводит к нишевому найму. Чтобы повысить шансы на получение работы, вы должны соответствовать требованиям компании.

В 2007 году в новостях на телеканале CNET транслировалось интервью журналистки Элинор Миллз со Стейси Салливан, главным уполномоченным по делам культуры в корпорации Google, где хотел бы работать каждый. Ознакомьтесь с некоторыми ее комментариями:

- О культуре: «Корпоративная культура должна объединять людей, мотивировать их работать в команде и мыслить нетрадиционно».
- О том, с какими вопросами может столкнуться соискатель на собеседовании: «Вопрос, к примеру, может быть таким: “Сколько хлебниц можно загрузить в самолет?” Естественно, ответ на него не покажет гибкость ума кандидата, но зато продемонстрирует его образ мышления и способности к рассуждению, а также позволит выяснить, сможет ли он в будущем давать рациональное объяснение своим поступкам и решениям. Понятно, что правильного ответа на вопрос о хлебницах не существует».
- О принятом в компании социальном поведении: «С 1999 года мы каждый год устраиваем корпоративные походы на лыжах с ночевкой с целью поддержания командного духа».

Эти три вопроса не имеют никакого отношения ни к образованию, ни к опыту работы, но они во многом объясняют, как добиться успеха в корпорации Google.

Еще несколько лет назад все во что бы то ни стало стремились работать на Уолл-стрит. Однако не забывайте, что прошли те времена, когда сотрудники этих компаний подкуривали

сигары 50-долларовыми купюрами.

Сегодня даже ленивый может найти любую информацию в интернете. Хочу предупредить вас только об одном: не дайте себя одурачить! Много лет назад все сотрудники корпорации IBM носили па работу исключительно белые рубашки. Однажды босс, легендарный Томас Уотсон, пришел в офис в голубой рубашке.

— Что вы об этом думаете? — спросил один сотрудник у другого.

— Скорее всего, это очередная проверка, — ответил тот.

7. Спасибо. Спасибо. И еще раз спасибо. Вам удалось поговорить с секретарем в приемной, пока вы ждали собеседования? Запишите ее имя и пошлите благодарственную записку. Конечно, вы можете выразить признательность в электронном письме, но, учитывая мою любовь к конвертам, не могу не посоветовать вам написать несколько слов от руки — это поможет вам выделиться на фоне остальных. И когда вы в следующий раз позвоните в данную компанию, вас скорее соединят с нужным человеком. Не стоит и говорить, что интервьюер, как и любой другой сотрудник компании, с которым вам удалось познакомиться, требует особых слов благодарности. Последние сорок лет я настоятельно рекомендую всем в тот же день отсылать записку со словами признательности интервьюеру.

Вы не представляете, сколько людей воспользовалось данным приемом и покорило интервьюера! Во многом благодаря данному поступку их кандидатуры рассматривали в первую очередь, а в некоторых случаях этих людей даже принимали на работу.

8. Делайте записи. Этот пункт я считаю одним из самых важных. Вы должны записывать все свои встречи и звонки, чтобы в случае необходимости вспомнить, что вы говорили и делали, какая информация может пригодиться для следующего разговора и как лучше себя вести при очередном личном контакте. Если вы считаете меня повернутым на записях, позвольте вам напомнить, что это первое поколение, которое утратило данную привычку. До недавнего времени все всё записывали. Когда Наполеон хотел сказать Жозефине о своих чувствах, он не посылал ей цветы и конфеты, а писал письмо (и запечатывал его в конверт).

Почему так важно составлять подробный отчет после собеседования? Мы забываем 50 процентов услышанного уже через четыре часа, и только запись помогает нам сохранить в памяти важную информацию.

Независимо от того, кто вы и чем занимаетесь, вам необходима система отслеживания контактов. В начале своей карьеры я составил картотеку визиток и ежедневно их пересматривал. Когда визитки истрепались так, что невозможно было прочитать, что на них написано, я начертил на бумаге таблицу, куда стал вносить информацию о клиентах. Постепенно таблица превратилась в вопросник «Маккей-66». Самый главный совет, который я хотел бы вам дать, — усовершенствуйте данный вопросник (основную форму можно скачать на сайте www.harveymackay.com).

Сеть деловых контактов должна быть структурированной и организованной независимо от того, чем вы пользуетесь — ежедневником, старой записной книжкой, визитницей или компьютерной программой. Начните вести записи прямо сейчас и помечайте, когда и как вы познакомились с человеком и что узнали о нем. Если вы безработный, постарайтесь вспомнить всех, кто может вам помочь. Если у вас есть работа, начните составлять картотеку деловых контактов на будущее.

9. Работайте на общественных началах. Найдите себе занятие по душе. Это может быть политическая деятельность, работа в бесплатной столовой для бездомных, сбор средств на оказание гуманитарной помощи, фонд помощи ветеранам и т. д. Я, например, помогаю лаваристам (католическому обществу, основанному святым Венсаном де Полем) собирать благотворительные средства и выступаю с речами перед бездомными.

Общественная работа имеет четыре явных преимущества. Во-первых, вы остаетесь активно занятым во время эмоционального штиля в жизни, что полезно для сохранения душевного здоровья.

Во-вторых, вы совершенствуете навыки, которые пригодятся вам в поиске работы. Общественная деятельность связана с маркетингом, продажами, управлением временем, публичными выступлениями, сбором средств, креативностью. Вы сможете научиться преодолевать слабости и развивать достоинства. Я бы *никогда* не научился продавать, если бы мне не пришлось бесчисленное количество раз собирать деньги на различные благотворительные нужды.

Благотворительность — это самый лучший способ научиться продавать, но никто не хочет его использовать, поскольку никто не хочет миллиард раз услышать «нет».

Вы неуверенно чувствуете себя перед публикой? Занимаясь общественной деятельностью, вы расширите свой опыт в этой области. Прежде чем организовать сбор средств на строительство стадиона в Миннеаполисе, я представлял докладчиков на саммите стран-участниц зоны преференциальной торговли. В итоге последние семь лет я провожу по сто публичных выступлений в год и составление речей превратилось в одно из основных направлений моей профессиональной деятельности.

В-третьих, в зависимости от организации и вашей роли в ней, общественная деятельность поможет вам познакомиться с влиятельными людьми и зарекомендовать себя с лучшей стороны. (Мне кажется, я уже слышу, как вы стучите по клавиатуре ноутбука.)

Наконец, и это очень важно, вы сможете гордиться собой. Благотворительность приносит чувство удовлетворения, которое стоит затраченных усилий и времени. Потенциальные работодатели знают, что люди, помогающие другим, становятся преданными сотрудниками. Во время собеседования постарайтесь вскользь упомянуть о том, что принимаете участие в общественных делах, но ни в коем случае не хвастайтесь.

10. **Подготовьтесь к завтрашнему дню.** Косном отутюжен? Встречи подтверждены? Расписание составлено? Теперь можно расслабиться. У вас был тяжелый день.

Вывод Маккея. Нелишним будет повторить:
поиск работы — это работа.

ГЛАВА 23. ПРЕДПРИНИМАТЕЛЯМИ НЕ СТАНОВЯТСЯ, ИМИ РОЖДАЮТСЯ

Я познакомился с Роджером Шелпером на стадионе «Williams Arena» в Миннеаполисе. В то время он был членом университетской баскетбольной команды «Gophers» и занимался легкой атлетикой. В 1969 году из-за апластической анемии Роджеру пришлось попрощаться с карьерой баскетболиста. Это серьезное заболевание развивается, когда костный мозг не вырабатывает достаточное количество красных кровяных клеток, в частности в результате интоксикации организма (Роджер с десяти лет подрабатывал тем, что разбрызгивал химикаты по соседским лужайкам). Я хотел бы поговорить о тех людях, которые большую часть жизни работают на кого-то, а потом решают стать предпринимателями. Когда в 2004 году вышла в свет моя книга «Нас уволили!.. И это лучшее, что с нами случилось» («We Got Fired!.. And It's the Best Thing That Ever Happened to Us»), я получил огромное количество благодарственных писем от людей, которые, прочитав ее, рискнули осуществить давнюю мечту и открыть свой бизнес. Некоторые сами увольнялись с работы и вкладывали в новое дело все свои сбережения — рискованная игра.

Посмотрите на себя. С самого раннего детства вы думали и действовали как настоящий предприниматель.

Харви, я всегда был упрямым. В 10 лет я решил, что хочу быть сам себе начальником. Мой отец работал в огромной корпорации «Pillsbury», и нам приходилось все время переезжать с места на место, путешествовать по всему Среднему Западу. Я мечтал о том, чтобы у моих детей был постоянный дом.

В конце 1960-х годов никто и представить не мог, что вы добьетесь таких колоссальных успехов в бизнесе... Помнится, вам предсказывали скорую кончину.

В то время никто даже не думал о пересадке костного мозга. Врачи отмерили мне 6 месяцев жизни, но я не собирался сдаваться. Чтобы очистить организм от отравляющих его химикатов, я испробовал лечение внушением, медитацию, витаминотерапию и голодание (я мог 10 или 12 дней пить один сок).

Сила воли и решимость помогли вам победить смертельную болезнь, открыть сеть пиццерий «Davanni» и заработать целое состояние.

Предпринимателю необходимо иметь энтузиазм и быть настойчивым. Он должен верить: что бы ни швырнули ему в лицо, он не отступит. В моем случае немалую роль в этом сыграла апластическая анемия.

Справиться с болезнью мне помогло упорство. Со временем появилось страстное увлечение едой.

В 1972 году вы окончили Миннесотский университет и получили диплом по деловому администрированию, но предпринимательством начали заниматься еще в 1971 году.

Я работал реализатором в компании «Nutrition World», специализирующейся на витаминах, пищевых добавках и натуральных пищевых продуктах. Я занялся этим бизнесом, чтобы узнать, как можно победить болезнь. Как я уже говорил, в то время пересадка костного мозга не практиковалась.

Работа в «Nutrition World», возможно, положила начало вашей предпринимательской деятельности, но вы и до этого были целеустремленным парнем.

С одиннадцати лет я всегда жил по средствам и ни от кого не ждал помощи. Летом я подстригал и обрабатывал химикатами лужайки, а зимой чистил снег. Кроме того, я подрабатывал разносчиком газет и участвовал в благотворительных акциях. Чтобы заработать деньги, важно знать себе цену.

Весной 1975 года вы записались на вечерние курсы управления бизнесом в Миннесотском университете и тут же организовали рискованное предприятие. Экономика шла

под откос, цены на бензин увеличились в два раза, страна все еще не могла оправиться после отставки президента Никсона в 1974 году. Только сумасшедший мог начать бизнес в такое смутное время!

Я был слишком молод, чтобы задумываться об этом.

Вы действовали в одиночку?

У меня было три компаньона. С двоими мы подружились в университете. Одним из моих партнеров был Боб Карлсон, сын успешного бизнесмена и владельца компании «Minnesota Rubber». Отец Мика Стенсона успешно руководил собственной торговой фирмой. Еще один наш компаньон, Пэт Вудринг, приехал в Миннеаполис из городка Батавия, штат Нью-Йорк, и был так же беден, как и я. Он женился на родственнице Понтильо, владельца первой пиццерии в северной части штата. Мик и Боб хотели инвестировать деньги, и Боб предложил открыть пиццерии в городах-близнецах Миннеаполисе и Сен-Поле. Мы поддержали его предложение открыть в Миннесоте пиццерию «Pontillo». Я должен был заниматься беготней и претворять идею в жизнь.

С чего вы взяли, что сможете выйти на такой специализированный рынок пищевых продуктов?

При изучении рынка мы руководствовались здравым смыслом. В то время качественную пиццу могли попробовать только жители Нью-Йорка и Нью-Джерси. В Миннеаполисе и Сен-Поле знали только сеть пиццерий «Shakey», где практически весь процесс приготовления пиццы был автоматизирован.

Выбор привлекательной свободной рыночной ниши был важной частью вашего плана, не так ли?

Мы предлагали уникальный товар, подобного которому в Миннеаполисе и Сен-Поле еще не было. Основу пиццы составляло дрожжевое тесто, замешиваемое вручную целой группой поваров несколько раз в день. Мы готовили пиццу в каменной печи и посыпали ее лучшим сыром моцарелла, который специально привозили из Висконсина.

Выбор места для пиццерии имел решающее значение. Когда речь идет о ресторанах и торговых центрах, месторасположение решает все.

Мы решили построить кафе около Колледжа святого Томаса в Сен-Поле, неподалеку от Колледжа Макалестера и юридической школы Уильяма Митчелла.

Я выяснил, что из-за особенностей технологического процесса мы не можем строить объект общепита в районе автострады, реки Миссисипи и в деловом центре города. Но недалеко от Колледжа Макалестера находилась довольно крупная торговая зона со стабильным уровнем дохода и достаточной плотностью потенциальных клиентов из числа студентов. Долго мы не думали, потому что в этом районе было не так много подходящих деловых точек. Мы выбрали пересечение улиц Гранд и Кливленд.

Итак, у вас была отличная маркетинговая концепция и хорошее месторасположение. С чего вы начали и как осуществляли контроль за операциями?

За два с половиной месяца мы построили кафе площадью 72 м², рассчитанное на 32 посетителя. Я занимался подрядами и выполнял мелкие поручения квалифицированных рабочих, многие из которых учились в колледже. Мы потратили невероятно скромную сумму денег на открытие. Контроль и снижение затрат — самый важный вопрос для любого начинающего предпринимателя.

Для работы в первой пиццерии мы наняли пятерых парней, и мне приходилось работать по 18-19 часов в неделю. Мы взяли небольшую банковскую ссуду на открытие кафе, поэтому я не платил себе зарплату, пока мы полностью не рассчитались с долгами. Пиццерия открылась в октябре 1975 года, но уже к лету 1976 года мы выплатили ссуду, и я стал получать ежемесячно от 600 до 800 долларов. Наконец мои старания начали окупаться! В 1977 году мы открыли вторую пиццерию в Риверсайде около Миннесотского университета, Колледжа Аугсбурга и крупного больничного комплекса.

В некоторых отношениях скупость оправданна! Я убедился в этом на собственном опыте. Многие слишком самоуверенные предприниматели начинают бизнес так, как будто уже добились колоссальных успехов. Компания «Maskay Envelope» добилась успехов ценой жесткой экономии и постоянного контроля над издержками.

Харви, я преподаю на курсах предпринимательской деятельности. На первом уроке я довожу до сознания слушателей, что, поскольку 90 процентов всех деловых начинаний терпят крах в течение первых пяти лет, они должны заниматься тем, что им нравится.

Меня не понимала даже моя мама: «У тебя два высших образования, а ты собираешься готовить пиццу?»

Теперь она, конечно, признает, что мое решение было правильным.

Какое самое важное решение должен принять человек, который намерен работать на себя?

Я научился сводить концы с концами и выходить на чистую прибыль, чего бы это ни стоило. Я говорю парням, которые выбирают путь предпринимателя: занимайтесь тем, что вам нравится. Это решение №1. Иначе вы не сможете уделять компании столько времени, сколько необходимо для ее процветания.

Сегодня вы владеете 21 пиццерией, кофейней и оптовой пекарней. У вас тысяча сотрудников и ежегодный доход, превышающий 30 миллионов долларов. А что произошло с вашими партнерами?

Мик Стенсон по сей день остается моим активным компаньоном. Боб руководит делом своего деда и отца. Он инвестировал деньги в первую пиццерию, но никогда не принимал активного участия в нашем бизнесе, только в самом начале помог взять ссуду в банке. Со временем мы выкупили контрольный пакет акций у Пэта Вудринга и Тони Понтильо, так что теперь нас осталось трое: Мик, Боб и я. В 1983 году мы стали называться не «Pontillo», а «Davanni».

Важно ли деловым партнерам разделять одни и те же ценности?

Деловой опыт наших отцов помог нам относиться к предпринимательству реалистично и дисциплинированно. Мне действительно нравится продавать, и я на самом деле люблю людей. Мои партнеры по бизнесу ориентированы на продажи и тоже любят людей. Мы все трое обладаем деловой хваткой и консервативным отношением к финансам.

Глядя на деловую империю, которую вам удалось построить, какой актив вы считаете самым ценным?

В нашей компании очень развита корпоративная культура. Любой человек из Миннеаполиса и Сен-Поля, которому приходилось иметь с нами дело, скажет вам, что работать с нами — одно удовольствие и что у нас самая лучшая корпоративная культура в городах-близнецах. Огромное количество сотрудников работают с нами на протяжении 20 или 30 лет. Их преданность — залог нашего успеха. Две недели назад проходило очередное собрание ведущих менеджеров. Оказалось, что 22 менеджера работают в «Davanni» в общей сложности 412 лет, то есть более 19 лет каждый!

Вы подчеркнули важность отношения предпринимателя к делу. Упорство требует уверенности, но слишком большая самоуверенность может навредить, не так ли?

Вы должны контролировать свое эго и по возможности не влезать в долги. Не спешите с расширением бизнеса. Иногда сразу же после появления одного нового ресторана открываются еще шесть или десять в разных частях города... к концу года их уже тридцать, а еще через два года сеть насчитывает более двухсот заведений. Часто предприниматели сами готовят себе западню. Эффективное расширение бизнеса требует анализа операций на всех уровнях и качественных механизмов управления процессом. Ресторан не может приносить прибыль сразу же после открытия.

Представьте, что вам пришлось открыть бизнес в условиях нынешнего экономического спада. Что изменилось по сравнению с 1975 годом?

Я советовал бы начинающему предпринимателю приглашать как можно меньше сотрудников. В «Davanni» работает около тысячи человек. Сегодня в процесс найма слишком сильно вмешивается правительство, и это печально. В прежние времена потенциальный наниматель спрашивал вас: «Что вы можете сказать об этом парне?»

И я мог спокойно ответить: «Я бы не брал его на работу. Он все время опаздывает и работает спустя рукава». Сегодня я могу сказать только: «Да, мы подтверждаем, что он у нас раньше работал».

Я бы свел число наемных работников к минимуму. Управление охраны труда, правительственные постановления, возрастная и половая дискриминация — мы пожинаем плоды того, что посеяли политики. Сегодня даже самая пустячная проблема решается в судебном порядке. Во многом именно поэтому многие предприниматели предпочитают строить бизнес за границей.

Роджер, это весьма радикальная точка зрения, и многие люди с вами не согласятся. Вместе с тем данный подход во многом объясняет, почему все больше компаний сокращают количество рабочих мест и по возможности переводят бизнес за границу, где нет такого жесткого государственного регулирования экономики, как здесь. Что бы вы делали, если бы задумка с пиццерией провалилась?

Я не отступил бы и попробовал бы что-нибудь еще. Я всегда знал, что смогу построить свой бизнес и успешно им управлять.

Вывод Маккея. Предприниматели, которые зарабатывают, обычно от рождения наделены всем, что нужно для начала собственного бизнеса.

ГЛАВА 24. МАГАЗИН ВАКАНСИЙ

Сэлли Флейг, постоянная читательница моей колонки в «Hartford Business Journal», потеряла работу в марте 2009 года. Она писала, что рассматривает различные варианты, включая начало карьеры в новой деловой сфере. Я был впечатлен тем, с каким профессионализмом Сэлли подошла к поиску работы. Она посещала местные собрания кандидатов и сотрудничала на общественных началах с различными организациями, включая «Право на человечность». С марта Сэлли разослала около двухсот резюме и получила ответы типа «у вас слишком высокая квалификация» и «слишком большой опыт продаж и недостаточный опыт в маркетинге». Через некоторое время ее приняли на работу в Красный Крест.

В своем письме Сэлли дает несколько практических советов читателям, которые не могут найти работу. Она пишет:

Министерство труда может оказать кандидатам реальную помощь... Регулярно проводятся полезные семинары и мастер-классы; существуют даже программы, предусматривающие прикрепление кандидата к консультанту по трудоустройству для оказания персональной помощи. Я принимала участие в разработке законопроекта «Об инвестициях в рабочую силу» и регулярно обращалась за помощью к специалисту по созданию рабочих мест. Кроме того, государство финансирует переподготовку, повышение квалификации и обучение соискателей новым специальностям.

По словам представителя министерства труда, данная организация «начала финансировать создание магазинов вакансий еще в 1994 году». В настоящее время по всей стране действуют «около 3 тысяч центров», в перечень услуг которых входят «помощь в трудоустройстве, курсы повышения квалификации и переподготовки. Соискателям представляется возможность пользоваться компьютером и ксероксом, оказывается профессиональная помощь в составлении резюме, а также в работе с электронным банком вакансий и системой отбора работников».

Помимо этого, путем проведения всевозможных «тренингов для руководящих работников» и оказания помощи «в транспортировке и уходе за ребенком, а также менторства» данные центры позволяют удержать персонал и подобрать сотрудников для компаний.

Многие люди не знают о существовании центров занятости и поэтому не обращаются за помощью в государственные организации. Однако времена изменились, и сегодня государство оказывает безработным существенную поддержку.

Вывод Маккея. Правительство так жаждет вернуть вас в налоговый список, что готово помочь найти работу.

На заметку Свидетельство о возрождении

Вы наверняка думаете, что специалист по программному обеспечению — это человек, который его разрабатывает. Но это не совсем так. В этой области существуют различные узкие специальности.

Отвечая на вопрос из моей колонки в «Washington Examiner», кадровый и маркетинговый координатор Института по проведению сертификации сотрудников Алексис Чанг-Кастор подчеркнул важность сертификации в сфере трудовых ресурсов. Сертификация является своеобразной «программой сортировки резюме», которая дает кандидату дополнительное преимущество в условиях жесткой конкуренции на рынке труда.

В настоящее время существует огромное количество возможностей пройти обучение и получить сертификат:

- Выясните, какие сертификаты обычно требуют при приеме на интересующую вас работу и почему они считаются важными. (Узнайте, какой именно сертифицирующей организации отдается предпочтение.)
- Расспросите людей, которые прошли сертификацию и сдали экзамен, с какими трудностями вы можете столкнуться и как их преодолеть.
- Проверьте, не устарел ли ваш сертификат. Сфера высоких технологий развивается стремительно. Узнайте, как пройти аккредитацию.
- Настоящий руководитель видит в сотруднике прежде всего человека, однако для большинства компаний люди — это товар. Поэтому, если вы хотите остаться на полке, обновите свои характеристики.

ГЛАВА 25. РАБОТАЙТЕ ГОЛОВОЙ, НО СЛУШАЙТЕ СЕРДЦЕ!

В 1972 году главный тренер футбольной команды Миннесотского университета Кэл Столл попросил меня уговорить пойти учиться в этот университет подающего большие надежды молодого куортербека из Джексона. Звали юное дарование Тони Данги.

Тони был настоящей звездой. Он успешно занимался бейсболом, футболом и баскетболом. Тони еще не было и четырнадцати, когда ему посвятили статью «Лица в толпе» в «Sports Illustrated». Кроме того, он входил в школьный совет от лица учеников.

Почему именно меня попросили переманить Тони? Возможно, потому что в свое время я сам играл в университетской команде, а потом был президентом клуба «Letterwinners». С самого рождения я интересовался спортом — от пинг-понга до футбола. К тому же, окончив университет, я стал президентом ассоциации выпускников (сегодня в ассоциацию выпускников Миннесотского университета входят более 60 тысяч плательщиков ежегодных взносов).

Итак, я вылетел в Джексон для первого визита в дом Тони Данги. (В то время любой представитель высшего учебного заведения мог сколь угодно часто навещать дом к потенциальному студенту. Сегодня контакты такого рода вообще невозможны.)

Отправляясь к Данги, я основательно подготовился. Я выполнил «домашнее задание» и настроился на победу. Как я всегда учу менеджеров по продажам, нет такого понятия, как «холодный визит», и мой визит к Данги был не просто «теплым», а даже «горячим». Я изучил все данные, которые только мог найти о Тони, а также о его чудесной матери Клео-Мэй, учительнице английского языка и литературы, и о его высокоуважаемом отце Уилбуре, преподавателе физиологии. Мне стало понятно, что главным приоритетом для этого уважаемого семейства является образование.

Семья Данги встретила меня с распростертыми объятиями. Они поразили меня умением слушать и задавать пронизательные вопросы. Хотя Тони был выдающимся спортсменом, его семью волновало в первую очередь образование, а не футбол. Я выступил в поддержку позиции «не студент для университета, а университет для студента». Другими словами, Миннесотский университет предоставит Тони все, что он хочет и о чем мечтает, не только на поле, но и за его пределами.

Должен признать, что другие университеты, которые рассматривал Тони, по преимуществам не уступали Миннесотскому университету — разница была только в отношении. Тони понравился тренер Столл, и он поверил, что Миннесота предоставит ему такие дополнительные возможности, как летний приработок и постоянная связь с родителями, чтобы держать их в курсе своих достижений.

Мой отчет о первой встрече с Тони состоял всего из восьми пунктов: отличник, счастливый, здоровый, требовательный, убежденный, работоспособный, целеустремленный и одержимый футболом.

Тони предпочел Миннесотский университет лучшим университетам страны и в 17-летнем возрасте начал играть за студенческую команду «Gophers». Уже на первом курсе он принял участие в восьми играх и установил немало спортивных рекордов. В 1975 и 1976 годах Тонн входил в десятку лучших квотербеков и в десятку лучших студентов университета.

Разумеется, Тони добился очень многого, но, как он отмечает, многие люди сыграли в его жизни большую роль. Все четыре года в кругу друзей я обращался к нему не иначе как «сын». Я следил за его достижениями и гордился им как собственным сыном. Сейчас я сожалею, что не сохранил трогательные письма Клео-Мэй Данги, полные самых светлых надежд и ожиданий, которые по сей день вдохновляют Тони, признанного мотивационного лидера и гуманиста.

Через четыре года Топп получил степень бакалавра. Всем было понятно, что он продол-

жит карьеру профессионального спортсмена. В 1977 году Национальная футбольная лига насчитывала 28 команд и должна была провести дополнительный драфт. Тони понимал, что ему не удастся получить место квотербека, но у него были все шансы пробиться в запасной состав.

В итоге в 1980 году в Национальную футбольную лигу вошли 333 игрока. Топп Данги среди них не было. Трудно описать состояние Топп, когда он узнал, что ему отказали все команды.

Повод для размышлений!

Повод для экстренного собрания в лучшем ресторане Миннеаполиса «Charlie's Cafe Exceptionale». Обед длился два с половиной часа. Я пытался убедить Тони, что это не конец света. Он наверняка станет успешным бизнесменом.

— Не теряй уверенности в себе, — повторял я ему.

Конечно, переход из студенческой команды в Национальную футбольную лигу был бы самым лучшим вариантом, который предоставил бы Тони новые возможности. Однако он был достаточно умен, чтобы полагаться на удачу, поэтому прошел несколько собеседований на случай, если провалит «призыв» в Национальную футбольную лигу.

Без моей помощи ему удалось получить работу в головном офисе «General Mills» в Миннеаполисе. Я был вне себя от счастья и спросил, когда он собирается приступить к работе.

Ответ Тони поразил меня как гром среди ясного неба.

— Харви, — сказал он, — я как раз хотел с гобой посоветоваться и попросить тебя помочь мне решить небольшую дилемму. Ты помнишь координатора драфта в Национальную футбольную лигу Тома Мура?

— Конечно... Отличный парень, первоклассный тренер.

— Понимаешь, он сейчас тренирует «Pittsburgh Steelers». Он предлагает мне идти к ним запасным игроком. Он даже не сомневается, что со временем я смогу войти в основной состав. Я действительно не знаю, что делать и какой путь выбрать.

Для меня выбор был очевиден. Битый час я расписывал Топи преимущества работы в «General Mills». Еще накануне встречи, догадываясь, о чем пойдет речь, я связался с одним из руководителей корпорации, чтобы узнать об их планах насчет Тони. Я никогда не забуду его слова:

— Харви, мы настолько ценим таланты Тони, что, по нашему мнению, через 5-10 лет он должен войти в узкий круг руководителей высшего звена.

Естественно, я рассказал об этом Тони, но его это несколько не впечатлило. Он всем сердцем хотел играть за «Pittsburgh Steelers». В итоге руководство этой команды подписало с Тони контракт как с независимым профессионалом. Через год главный тренер команды «Steelers» Чак Нолл предложил ему должность второго помощника тренера и Тони стал работать с легендой НФЛ Сидом Гиллманом.

Следующие несколько лет он работал помощником тренера в «Kansas City Chiefs» и «Minnesota Vikings» и вывел последнюю на первое место в НФЛ по части обороны.

Ничто не могло остановить Тони на пути к должности главного тренера НФЛ. В 1996 году он был назначен главным тренером команды «Tatra Bay Buccaneers», которая в то время была настоящим посмешищем. Благодаря дисциплинированности и стратегическому чутью Тони добился того, что команда регулярно играла в плей-офф НФЛ.

В награду за свой 'груд в январе 2002 года Тони был уволен. Он отнесся к этому философски. В своей книге «Тихая сила» («Quiet Strength») Топи пишет: «Я убежден, что Господь иногда вынужден срывать наши самые лучшие планы ради нашего блага». Надеюсь, что все вы, мои безработные читатели, сетующие на несправедливость мира, внимательно отнесетесь к данной истории, потому что после увольнения в жизни Топи произошло два невероятных события...

Во-первых, в 2003 году «Buccaneers» выиграли Суперкубок. Они сделали это благодаря

выдающейся тренерской работе Тони. Команды НФЛ не создаются в одночасье. К тому же в любой профессии и в любой деловой сфере эффективность руководителей оценивается по тому, как долго сохраняется успех организации после их ухода с должности.

Второе событие произошло 4 февраля 2007 года, когда Тони работал главным тренером команды «Indianapolis Colts» (этот пост он занял сразу после увольнения в 2002 году). Тони стал первым в истории НФЛ афроамериканцем, завоевавшим Суперкубок, когда его команда разгромила в финале «Chicago Bears».

Тони закончил свою профессиональную карьеру в начале 2009 года. Только подумайте: никто не хотел брать его на тренерскую работу. Ни одна команда НФЛ не взяла его тренером. В итоге его команды регулярно принимали участие в финальных сериях игр, и он ушел со сцены, выиграв Суперкубок!

На протяжении долгих лет я поддерживаю отношения с многими спортсменами, начавшими свой путь в стенах Миннесотского университета, но самое большое чувство гордости вызывает у меня посвящение Тони в его первом бестселлере, который он написал в 2007 году: «Харви, спасибо, что поддерживал меня все эти годы. Если бы не ты, ничего этого не было бы».

И кстати, во всей этой истории есть еще один момент, достойный вашего внимания.

Семнадцатого ноября 2002 года наши «Vikings» встретились для решающей битвы с «Bucs» Тони в заливе Тампа-Бей. Я всегда слежу за выступлениями «Vikings» и поддерживаю достаточно теплые отношения со всеми прежними владельцами команды, включая Реда Маккомбса. Ред любезно пригласил меня посмотреть игру из его персональной кабинки. Разумеется, я принял приглашение и пришел на стадион со своей семьей.

Перед игрой я подошел к боковой линии игрового поля поприветствовать Тони. Он стоял у кромки поля со скрещенными руками, с каменным лицом, выражающим спокойную уверенность греческого бога. Тони взглянул на меня, обвел взглядом трибуны (68 857 человек) и сказал:

— Харви, слава богу, что я тебя не послушал!

История Тони должна многому научить вас:

- **Не отступайте от своей цели после неудачи.** Подумайте, как обратить отказ себе на пользу, и постарайтесь найти новые способы достижения цели.
- **Идите окольными путями, если в итоге они могут привести вас к цели.** Тот факт, что Тонн не взяли в НФЛ тренером, не помешал ему стать выдающимся главным тренером Национальной футбольной лиги. Выступая в роли запасного игрока и второго помощника тренера, он накапливал опыт для будущей работы в должности главного тренера. Данное отношение Тони выразил следующим образом: «Мы найдем другой способ победить».
- **И что самое важное, прислушайтесь к своему сердцу.** Тони мог предпочесть карьеру успешного руководителя. Безусловно, он многого достиг бы на данном поприще. Но Тони решил осуществить свою мечту — пойти наперекор обстоятельствам и стать лучшим из лучших в своем любимом деле.

Вывод Маккея. Поступайте так, как велит вам сердце,
и тогда ваши шансы на победу на игровом
поле жизни стремительно повысятся.

ГЛАВА 26. СТАНЬТЕ ТЕМ, КЕМ НЕ ЯВЛЯЕТЕСЬ. ДОРАБОТКА РЕЗЮМЕ ПОСЛЕ РЯДА НЕУДАЧ

Во время собеседования обратите особое внимание на то, как интервьюер читает и комментирует резюме.

- Если какой-то пункт резюме постоянно вызывает вопросы, необходимо изменить формулировку. Слушайте внимательно, чтобы понять, *что именно* не устраивает интервьюера.
- Если человек, который проводит собеседование, постоянно перелистывает страницы, значит, в резюме нарушена последовательность изложения.
- Если вас просят пояснить или перефразировать тот или иной факт, возможно, интервьюеру сложно понять ваш стиль. Постарайтесь использовать современную терминологию, принятую в данной деловой сфере.
- Излагайте информацию четко и последовательно; презентация должна заинтересовать потенциального работодателя.

Если вам отказали, попросите копию резюме человека, который получил данную работу. Многие интервьюеры с удовольствием удовлетворят вашу просьбу. Сравните два резюме и сделайте необходимые доработки.

Главная проблема состоит в том, что вас вряд ли пригласят на собеседование, если резюме составлено плохо.

Обратите внимание на следующие моменты:

- «Ваше резюме, скорее всего, не соответствует предъявляемым требованиям».
- «Резюме является средством достижения конкретной цели — успешно пройти собеседование».
- «Резюме — это не просто историческая справка. Оно должно заинтересовать нанимателя, убедить его позвонить вам».
- «По данным исследований, в среднем из двухсот резюме наниматель выбирает только одно. У вас есть от 10 до 20 секунд, чтобы убедить потенциального работодателя читать дальше». (Специалисты из Института Рокпорта отмечают — и вы должны это запомнить, - что большинство резюме *просматривают*, а не *читают*.)

И самый ценный совет:

«ОРИЕНТИРУЙТЕСЬ НА ПОТРЕБНОСТИ НАНИМАТЕЛЯ, НЕ НА СОБСТВЕННЫЕ ИНТЕРЕСЫ».

Вывод Маккея. Не забывайте о цели написания резюме.

С его помощью вы должны получить работу.

На заметку Как не зависнуть в интернете

В 2006 году в «PC World» напечатали статью под названием «15 самых бесполезных сайтов». Советую ознакомиться с ней. А как вы сами используете возможности интернета? Многие безработные днями напролет зависают на непродуктивных сайтах.

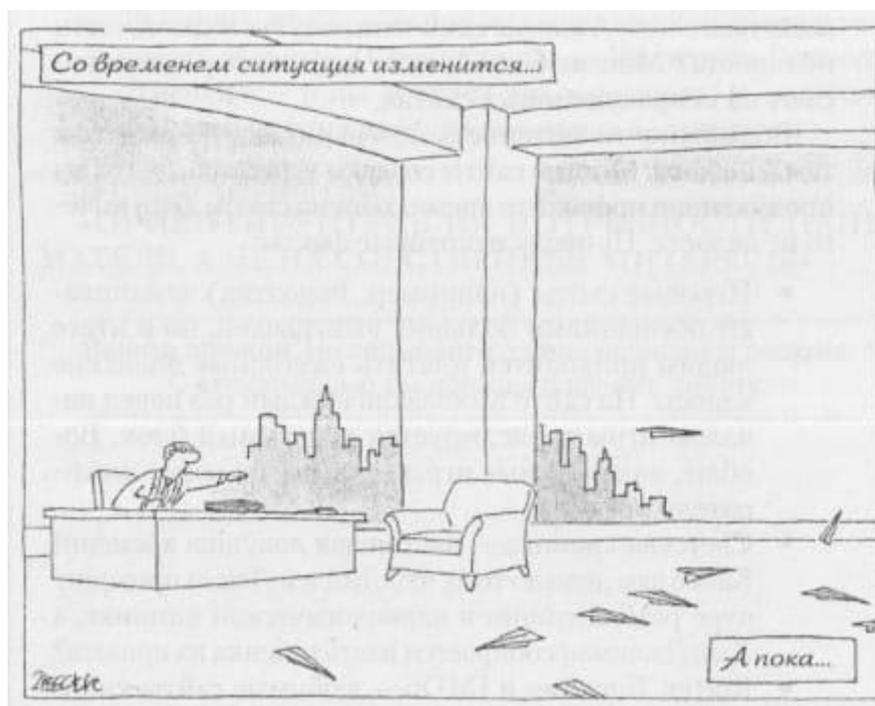
Возможности интернета безграничны, по вместе с тем и опасны. Многие сайты создают иллюзию, будто вы продуктивно проводите время, хотя на самом деле ничего не делаете. Приведу некоторые факты:

- Игровые сайты (например, Pogo.com) заманивают обещаниями больших выигрышей, но в итоге людям приходится платить ежегодные членские взносы. На сайте Moola.com каждый раз перед началом игры транслируется рекламный блок. Вообще, виртуальные игры — самые опасные пожиратели времени.
- Светская хроника — настоящая ловушка времени! Какое вам дело до того, что Линдси Лохан проходит курс реабилитации в наркологической клинике, а Хью Джекман собирается взять ребенка из приюта?
- Rotten Tomatoes и IMDb — любимые сайты киноманов. Но если вы будете смотреть все подряд, то никогда не станете героем биографического фильма.
- И конечно же, YouTube и Craigslist. Окажите себе услугу и прикрепите на экран монитора маленькую предупредительную карточку-напоминание, чтобы, заходя в интернет, вы не забывали спрашивать себя:

Как этот сайт поможет мне найти работу?

Полезна ли эта информация для трудоустройства?

Узнаю ли я что-нибудь новое и важное о своей профессии или деловой сфере?



ГЛАВА 27. ОТРЕПЕТИРУЙТЕ СОБЕСЕДОВАНИЕ ДОМА

Помните, как раз перед тем, как босс «перестал в вас верить» и вышвырнул на улицу, вы с приятелем купили видеокамеру?

Может, вы хотели снять малыша Джонни, сосущего пальчик, но почему бы теперь не снять кино для взрослых? Не то, которое нельзя смотреть детям до шестнадцати, а то, которое поможет вам успешно пройти собеседование.

Руководители высшего звена перед предстоящими теледебатами или публичными выступлениями тратят огромные суммы денег на видеотренинги, обучающие манере поведения перед аудиторией. Ваша аудитория — потенциальный начальник, на которого вы должны произвести благоприятное впечатление.

Воспользуйтесь современными достижениями в области СМИ и менеджмента и создайте себе новый образ — в домашних условиях. Вы, конечно, не станете профессиональным спикером, но приобретете бесценный опыт и сэкономите сотни долларов на специализированных курсах.

Чтобы тренинг не превратился в увеселительную забаву, соблюдай те следующие правила:

- Во-первых, необходимы еще два участника. Приглашать супругу или родственников не рекомендую. Предпочтительно выбирать друзей вашего возраста, запятых в той же профессиональной сфере, чтобы они могли задавать адекватные вопросы. Старайтесь, чтобы каждый выступил в роли кандидата, — тогда тренинг будет одинаково полезен для всех участников.
- Распределите роли: «оператор», «интервьюер» и «кандидат». Нет необходимости в сумасшедших спецэффектах. Главное, чтобы оператор снимал вас (особенно выражение лица) крупным планом, а сам при этом оставался в тени. Чем меньше вы будете обращать внимание на камеру, тем лучше.
- Вы собрались не ради забавы. Можете посмеяться минут пять, а потом включитесь в работу. Видеоролик хоть и малобюджетный, но может существенно повысить ваши шансы на получение работы.
- Обращайте особое внимание на произвольные жесты, к примеру на то, как вы недовольно поджимаете губы или нервно поправляете галстук, услышав неприятный вопрос. Обычно застигнутые врасплох люди резко откидывают голову или устремляют взгляд в пол. Заранее изучите в интернете язык жестов, чтобы уверенно держаться перед интервьюером.
- «Оператор» должен фиксировать моменты, когда вы сомневаетесь, раздражаетесь, отводите взгляд или пытаетесь отшутиться. Пусть снимет наиболее значимые моменты крупным планом. Цель всего этого — отучить вас от произвольных жестов.
- Расскажите «интервьюеру» все, что знаете о компании, которую он якобы представляет. Чтобы задавать реальные вопросы, нужно понимать, как компания ведет дела, какая у нее репутация и какие проблемы для нее наиболее актуальны. Подойдите к данному заданию со всей серьезностью, иначе от тренинга не будет пользы.
- Подумайте, какие вопросы может задать интервьюер, но не записывайте их, чтобы репетиция была максимально приближена к реальности.
- В идеале предоставьте «интервьюеру» список вопросов, которые вам задавали на собеседованиях, особенно тех, которые застали вас врасплох. «Интервьюер» должен задавать их в произвольном порядке, чтобы исключить предсказуемость. Самые трудные вопросы лучше задавать тогда, когда вы чувствуете и ведете себя слишком самоуверенно. «Интервьюер» может придирается к резюме и даже сомневаться в том, что

бывший начальник безосновательно уволил вас с работы. В конце концов, кто знает, что может прийти в голову рекрутеру или кадровику?

- Это тест на сообразительность, а не на развитие памяти. Не заучивайте ответы.
- Излагайте мысли четко и понятно, отвечайте на вопрос двумя-тремя предложениями.
- Старайтесь не просто отвечать на вопросы, а демонстрировать способность мыслить разумно и творчески. Задавайте встречные вопросы. И хотя вы не сможете знать наверняка, что вам ответят, будьте готовы вступить в игру от своего имени. По словам рекрутеров, их выбор часто зависит от способностей кандидата не только давать остроумные ответы, но и задавать проницательные вопросы.
- Запишите 15-минутный видеоролик. Сразу же просмотрите и обсудите его всей командой. Комментарии должны быть честными. Вы вели себя, естественно, и непринужденно? В какие моменты ваша речь была натянутой, нудной, неуверенной или нескладной? Прокрутите ролик несколько раз. Если у вас хватает терпения в сотый раз смотреть передачу про нападающего Джеймса Леброна, то вы наверняка сможете несколько раз прокрутить свой ролик, особенно если это поможет вам получить работу.
- Проведите второе собеседование — на этот раз более продолжительное. «Интервьюер» и «оператор» могут поменяться ролями. Или вы можете поменяться ролями с «интервьюером», чтобы оценить действия соискателя со стороны. Помните, что в репетиции участвуют ваши друзья — поблагодарите их от всей души за то, что они не отнеслись к данной затее саркастически. Прекратите съемку, как только почувствуете, что внимание начинает ослабевать.
- Запишите десять самых важных личностных качеств и пять самых важных задач, над которыми необходимо поработать.
- После настоящего собеседования сравните вопросы, которые вам задавали, с теми, которые вы ожидали услышать. Сколько было совпадений? На какие вопросы вы ответили не задумываясь? Какие из них застали вас врасплох? В каких сферах вы проявили себя наиболее успешно? Необходимо всегда искать и развивать в себе сильные стороны. Обязательно упоминайте о них во время собеседования, но делайте это ненавязчиво, как будто, между прочим.

Репетицию собеседования время от времени полезно повторять. Любители прекращают репетировать, когда у них все получается хорошо. Профессионалы прекращают репетировать, когда у них не получается плохо.

Вывод Маккея. Шоу «Остаться в живых»
и «Топ-модель по-американски» — это не настоящая
реальность. Это реальность, созданная телевидением.

На заметку Еще! Еще!

Дэвид Бак, парень с хорошо развитым воображением, творчески подошел к решению одной из важнейших проблем современного человека, достигшего среднего возраста, — необходимости менять карьеру и связанным с данным процессом трудностям.

Дэвид получил диплом бакалавра гуманитарных наук в Колледже святого Олафа и магистра делового администрирования в Чикагском университете. Карьеру он начал делать в сфере недвижимости. В разное время Дэвид сдавал в аренду бутики в торговом центре, складские и жилые помещения.

Лет в тридцать пять он начал задумываться о том, что жизнь слишком коротка.

Его волновало, что же он оставит после себя.

Жизнь свела его с доктором философии Джейн Хайвли, основательницей социальной сети Vital Aging. Она сказала Дэвиду:

— Ты ничем не отличаешься от 76 миллионов других бэби-бумеров, которые ищут более значимую работу.

Дэвид воспринял эти слова как вызов: как люди могут помочь друг другу обрести смысл в жизни и в работе?

Совместно с Джейн он начал развивать в городах-близнецах новую социальную сеть SHiFT, которая растет и по сей день. Здесь есть различные форумы, группы поддержки, сообщества по интересам и банк взаимопомощи по обмену опытом. Кроме того, данная организация работает над новым проектом «Midternships» («Срединтернатура»: Средний возраст + Интернатура) для обмена опытом и взаимообучения людей среднего возраста.

SHiFT ознаменовала собой коренной перелом в жизни большинства людей.

ГЛАВА 28. ВОЗРАСТ ПЕРСПЕКТИВНОГО РУКОВОДИТЕЛЯ

С Тьерни Ремик, директором сектора потребительского рынка и розничной торговли рекрутинговой компании «Korn/Ferry International», я познакомился в октябре 2004 года, когда работал над книгой «Нас уволили!.. И это лучшее, что с нами случилось». Тьерни является ведущим специалистом по подбору руководящих кадров, особенно в высших эшелонах власти. Я попросил ее дать несколько полезных советов читателям. Внимание, будущие директора и президенты компаний! Советы и рекомендации Тьерни связаны с теми качествами, которыми, по мнению руководства различных компаний, должны обладать перспективные менеджеры на всех уровнях.

На момент нашей прошлой встречи «увольнение пережили 60 процентов руководящих работников». Как изменилась ситуация с тех пор и как - по сравнению с предыдущим экономическим спадом - нынешняя рецессия повлияла на положение высших должностных лиц?

В настоящее время темпы рецессии замедлились, но о стабильности в экономике говорить еще рано. Члены советов директоров получили возможность посмотреть, как ведущие менеджеры справляются с кризисом — ведь многие из них были выдвинуты на руководящие посты во время расцвета экономики. Смогут ли действующие руководители удержать правление в своих руках и стабилизировать работу своих команд? Отличительные черты современного топ-менеджера — способность принимать решения, сосредоточенность и правильная расстановка приоритетов.

Какие стратегии используют современные менеджеры для продвижения по карьерной лестнице?

Успешность топ-менеджера во многом зависит от его гибкости. Руководитель должен доказать, что способен не только управлять компанией в период расцвета экономики, но и справиться с условиями жесточайшей конкуренции, реструктуризацией и кризисными ситуациями. Вывести компанию из тупика способен только выдающийся руководитель.

Современный управленец должен обладать незаурядным умом и сочетать в себе качества финансиста, бизнесмена и психолога.

Повлиял ли кризис на стиль управления успешных руководителей?

На передний план выдвинулся психологический аспект. Способны ли вы оценить, какое влияние оказывает на людей, которыми пытаетесь руководить? Знаете ли вы, как повысить мотивацию сотрудников и заставить их сопереживать?

Сохранение талантливых работников — отличительная деловая черта настоящего лидера. Сотрудники нового поколения относятся к разным культурам и не признают географических границ. Они знают, что не смогут реализовать все свои карьерные планы в рамках одной организации. И задача руководителя — как можно дольше удерживать талантливого работника.

В последнее время на многих предприятиях значительно усилился контроль за работой отдельных сотрудников. Данный подход не способствует мотивации людей, а вызывает недовольство и недоверие к руководителю.

Растет важность гибкого подхода к трактовке неоднозначных ситуаций. Как руководить людьми, если вы сами до конца не уверены в том, что в конце тоннеля есть свет? СМИ наперебой твердят, что экономика успешно восстанавливается, тем не менее многие компании продолжают сокращать производство, а покупатели экономят и не спешат расставаться со своими деньгами, тем самым замедляя процесс выхода из кризиса.

Помогают ли глобальные сети руководителям высшего звена найти работу?

Не могу сказать, что интернет в значительной степени способствует трудоустройству. Существует всего несколько полезных соискателям сетей, таких как LinkedIn и Facebook. Де-

ловая сеть LinkedIn помогает связаться с сотрудниками интересующей вас компании, если вы, например, хотите представить им на рассмотрение свое резюме. А многие небольшие фирмы отдают предпочтение социальной сети Facebook, поскольку она имеет огромное число пользователей.

Глобальные сети востребованы в основном у молодого поколения сотрудников, которые к тому же активно используют возможности твитов и блогов. Не уверена, что все это способствует трудоустройству, но социальные сети ускоряют и упрощают процесс общения с многими людьми. К примеру, вы можете возобновить общение с одноклассниками.

Важное замечание. Социальные сети помогают общаться с людьми. Однако в Сети одновременно с вами может находиться миллион других пользователей. Пару лет назад список моих виртуальных друзей каждый день пополнялся всего одним или двумя именами. А сегодня мне приходится общаться в интернете с десятками новых людей ежедневно. Это очень утомительно.

Облегчает ли интернет процесс отбора кандидатов?

Рекрутеру, который занимается поиском талантливых руководителей, одновременно и легче, и труднее. В виртуальном мире информация (структурные схемы организаций и размещение в них сотрудников) стала общедоступной, поэтому рекрутер может найти сведения о любом менеджере высшего звена, однако для проведения достоверной проверки этого недостаточно.

Работодатели и кандидаты должны понимать, что успешный хедхантер способен предложить им гораздо больше, чем интернет. Благодаря богатому опыту и высокому профессионализму, рекрутер помогает талантливым менеджерам занимать достойные позиции, содействуя развитию их карьеры и процветанию компании-нанимателя. Какими качествами должен обладать современный руководитель?

Сегодня в задачи рекрутера входит определить и оценить конкретные лидерские качества, навыки и компетенцию, необходимые той или иной организации. Таких сведений вы не найдете ни в одной электронной базе данных. В «Korn/Ferry» мы делаем ставку на полезность предложения соискателя для компании. Да, мы используем традиционные способы отбора кандидатов на ту или иную должность, но при этом в первую очередь учитываем цели, которые преследует компания-наниматель, и ее деловую стратегию. Мне нужен не просто вице-президент или президент, а лидер, который сможет влиться в команду и способствовать успешному развитию компании.

Как современные топ-менеджеры относятся к неизбежной текучести кадров? Считают ли они сотрудников взаимозаменяемыми винтиками в бизнес-машине?

Настоящий руководитель рассматривает талантливого сотрудника как выгодное вложение капитала. Посредственный менеджер считает его источником затрат. В принципе, в этом заключается основная отличительная черта руководителей высшего звена. В конечном счете выигрывают те управленцы, которым удастся максимально долго удерживать талантливых работников.

Известно, что обязательным требованием для топ-менеджера является владение одним или несколькими иностранными языками. Что вы об этом думаете?

Для руководителей международных компаний знание английского языка — непереносимое условие. Действительно, при прочих равных условиях предпочтение отдается тем кандидатам, которые владеют несколькими иностранными языками.

Как-то вы сказали, что увольнение должно ассоциироваться с приобретением опыта. Какой новый опыт приобретают современные управленцы, оставшиеся без работы, по сравнению с менеджерами, которые попали под сокращение пять лет назад?

Очень важно относиться к увольнению как к приобретению нового опыта. Сегодня каждый безработный понимает, что он не одинок. Экономический кризис затронул все уровни управления; под сокращение попали целые подразделения, а не только представители опре-

деленных профессий и недобросовестные сотрудники. Много зависит от того, в чем человек видит причину своего увольнения и как оценивает свои шансы на получение работы или должности.

Известны ли вам случаи, когда топ-менеджеры соглашались на более низкую зарплату и менее престижную должность с минимальными возможностями карьерного роста? Что бы вы посоветовали руководителям, которые выбирают такой путь?

Данная тенденция наметилась после массовых реструктуризаций, происшедших за последние пять лет. Для некоторых менеджеров понижение в должности явилось неизбежной реальностью, но необязательно негативной. Человек мог быть привязан к определенному региону или отрасли промышленности, которая претерпела значительные преобразования. Кроме того, еще до рецессии некоторые менеджеры не соответствовали занимаемым должностям. Каковы бы ни были причины потери работы, каждый человек стремится найти свое место на рынке труда и укрепить свои позиции.

Часто экс-президент компании или руководитель группы становится заведующим отделением или функциональным руководителем. Такие решения люди принимают вполне осознанно. Многие мелкие компании, например, обладают более высоким потенциалом развития, чем отдельные крупные корпорации. Некоторые менеджеры видят дополнительное преимущество мелких фирм в отсутствии политических интриг и простоте иерархической структуры. Как рекрутер, я не считаю понижение в должности или переход в небольшую компанию движением назад, если данный поступок может быть объяснен рационально. Главное, чтобы сотрудник приносил пользу компании независимо от того, как называется его должность.

Как насчет навыков владения компьютером и знания технических ноу-хау? Думаю, данные требования обязательны для руководителей высшего звена. Может ли современный топ-менеджер обойтись без ноутбука и коммуникатора?

С техникой лучше дружить. Руководитель должен знать, какими техническими устройствами пользуются его сотрудники, как они общаются между собой и как с помощью электронных устройств решаются различные вопросы. Вы можете обойтись без ноутбука и коммуникатора в повседневной жизни, но в бизнесе обязаны использовать все возможности (в том числе и электронные), которые могут принести пользу компании.

Вы говорите, что использование новейших достижений компьютерных технологий в решении всех деловых вопросов не всегда воспринимается как преимущество менеджера или кандидата. Почему?

Электронная почта позволяет быстро связаться с нужным человеком, но она не может заменить собой живой диалог. Наоборот, почта ограничивает рамки общения, делая невозможным обсуждение того или иного вопроса. Письмо не решит проблему так, как участливый телефонный звонок или личный визит.

Психологический аспект имеет решающее значение для руководителя высшего звена: он должен чувствовать, когда можно положиться на электронное устройство, а когда необходимо личное участие. По-настоящему успешный топ-менеджер всегда задает себе вопрос: как в данной ситуации лучше всего управлять обстоятельствами и людьми? Как наладить взаимодействие таким образом, чтобы создать настоящую культуру общения?

В прошлый раз вы утверждали, что новый руководитель должен четко представлять, каких целей он хочет достичь. Не поменялось ли ваше мнение после серьезных экономических потрясений, происшедших за последние два года?

Целеполагание крайне важно, но сегодня я смотрю на данный вопрос под другим углом. Все структуры организации должны функционировать согласованно. Занимая новый пост в новой компании или открывая собственную фирму, вы должны согласовать деловую стратегию с руководством.

На персональном уровне соискатели на руководящие посты должны понимать, что им необходимо сделать, чтобы вернуть себе прежний статус. Оцените свои сильные и слабые

стороны и подумайте, в какой должности и в какой деловой сфере сможете добиться большего успеха.

Обязан ли менеджер высшего звена разбираться в различных сферах деятельности в условиях постоянной модернизации? Какими умениями и навыками должен обладать современный руководитель?

Есть действительно уникальные области специализации (особенно в сфере науки и техники), которые пользуются спросом. Опять же, здесь важна быстрота реакции. Ценятся те умения и навыки руководителя, которые создают добавленную стоимость для конкретной организации.

Руководители-универсалы, которые за все берутся, но ничего толком не умеют делать, сейчас не в моде. Эффективный топ-менеджер должен отлично разбираться в одной-двух сферах деятельности и окружать себя людьми, которые сильнее его в других областях. Что же касается функциональных аспектов, то они могут варьироваться в зависимости от ситуации, однако существует несколько обязательных для всех требований:

Топ-менеджер должен обладать стратегическим мышлением и видением.

Он обязан уметь строить бизнес на основании выбранной стратегии и доводить до сведения непосредственных подчиненных ее важность и целесообразность.

В акционерной компании открытого типа менеджер должен уметь вести дела с внешними клиентами: аналитиками, банкирами и акционерами.

Ирония заключается в том, что для того, чтобы стать топ-менеджером, необходимы высокая оперативность и коммерческая эффективность; однако эти же качества вряд ли помогут стать первоклассным топ-менеджером. Выдающегося руководителя высшего звена отличают деловая интуиция и способность принимать и четко формулировать решения.

Есть ли в рядах топ-менеджеров женщины?

Формирующаяся в современных условиях рабочая сила стирает границы между культурами и поколениями, но некоторые вопросы остаются для нас закрытыми. У большинства членов правлений по сей день сохраняется традиционное предубеждение против женщины-руководителя. Данный факт отдаляет высшее руководство от людей, которых оно пытается мотивировать. Самое большое число женщин среди топ-менеджеров в Азии. В Европе их также гораздо больше, чем в Америке. Скорее всего, это связано с тем, что в данных регионах отдается предпочтение семейному бизнесу.

Что, на ваш взгляд, необходимо учитывать при составлении резюме для соискателя на должность руководителя?

Поскольку современные менеджеры отличаются мобильностью, в резюме важно показать, насколько высоки ваши профессиональные качества и достижения в сфере управления людьми на прежней работе. Ведь то, что вы были начальником подразделения, не значит, что вы действительно успешно им руководили. Если вы меняете работу каждые два года, возможно, причина не в компании, а в вас как руководителе. Два года слишком маленький срок, чтобы внести существенный вклад в развитие бизнеса. Либо вы выбирали не те организации, либо не могли эффективно руководить. Вывод: вы стараетесь уйти из компании раньше, чем вас выгонят.

Вывод Маккея. Должности предлагают тем, кто вносит особо ценные предложения.

ЧАСТЬ IV. МОБИЛИЗУЙТЕ СВОИ СВЯЗИ

ГЛАВА 29. ПОИСК РАБОТЫ — КОНТАКТНЫЙ ВИД СПОРТА

В прежние времена в преддверии важных переговоров британцы вводили свои линкоры в гавани более слабых противников, чтобы показать свою силу и заставить считаться с их мнением. Подобный «официальный визит» в тыл противника помогал избежать неравного боя и бесполезных жертв.

Данный прием может быть эффективным средством поиска работы — заявите о себе, обозначьте свое присутствие.

Если вас *нигде нет*, особенно в интернете, у вас практически нет шансов получить предложение от рекрутера или потенциального работодателя.

Представьте, что потенциальный наниматель пытается найти информацию о вас в поисковике. Даже если вы не выступаете публично и не печатаете статьи в специализированных журналах, вы должны обозначить свое присутствие во Всемирной паутине. Возможно, вы составляете речи для местной общественной организации или церкви. Или ваш выдающийся наставник ушел из жизни, и руководитель посвященного его деятельности сайта просит всех, кто его знал и кому он помог, написать об этом человеке. Я не устаю повторять: интернет — это не игровая площадка для взрослых и не цирк, где люди развлекают друг друга дурачествами. Как только вы поймете, что интернет — это серьезный бизнес, он начнет приносить пользу вашей карьере.

Большое влияние на рынке труда имеют хедхантеры, которых вежливо называют рекрутерами. Постарайтесь сделать так, чтобы они о вас узнали. Возможно, эти посредники когда-нибудь сыграют не последнюю роль в вашей карьере, так почему бы не позаботиться о будущем уже сейчас и не вырыть колодец до того, как начнет одолевать жажда?

Вот некоторые советы, как подкупить хедхантера:

1. Активно участвуйте в ежегодных собраниях и торговых выставках. Рекрутеры слетаются на данные мероприятия как пчелы на мед. В следующий раз, отправляясь в командировку в Лас-Вегас, изучайте не вывески казино, а надписи на бейджах — представьтесь специалистам, работающим в вашей сфере.

2. Следите за карьерным ростом профессионалов в отраслевом журнале. Если какой-то сотрудник уволился из одной компании и тут же занял влиятельный пост в другой, значит, здесь что-то нечисто. Познакомьтесь, пригласите его пообедать или прогуляться вместе по парку и невзначай скажите, что один ваш приятель собирается менять работу. Постарайтесь ненавязчиво выяснить, кто помог ему устроиться. Теперь у вас есть повод...

3. Поздравить рекрутера с его собственными достижениями. Позвоните ему или оставьте записку. От заслуженных похвал еще никто не отказывался. У рекрутера тоже есть это, и он скорее запомнит имя человека, который высказал ему свою признательность.

4. Будьте на виду. Сдержанную позицию выбирают те, кто доволен тем, что имеет. Мир должен знать о ваших достижениях. Только что окончили курсы повышения квалификации? Получили повышение в должности? Расширился круг обязанностей? Никто не узнает об этом, если вы сами не расскажете.

Только не выкладывайте деловую информацию на форуме сразу после упоминания о том, что у Джонни выросло два коренных зуба. Составьте отдельный список деловых контактов, включая электронные адреса хедхантеров. Сканируйте и рассылайте на эти адреса газетные вырезки или пресс-релизы. Либо напишите короткое письмо о том, как вам нравится ваша новая работа. Имейте в виду, что данное письмо пойдет в ваше личное дело и по важности сравнимо со справкой о кредитоспособности.

5. **Предложите свою помощь.** Теперь, когда имя рекрутера значится в списке ваших деловых контактов, самое время внести ваше имя в список его деловых контактов. Доведите до сведения хедхантера, что можете помочь ему в поиске талантов, и назовите несколько потенциальных кандидатов или компаний. Помогая рекрутеру, вы помогаете себе.

6. **Не отказывайтесь от возможностей.** Даже если вы довольны своей работой и не собираетесь ее менять, рассматривайте все возможности. Если рекрутер предлагает вам собеседование с человеком, которого заинтересовала ваша кандидатура, не отказывайтесь. Результат может приятно вас удивить.

7. **Никогда не ведите себя грубо с рекрутером.** У хедхантеров отличная память. Рекрутер, которого вы оскорбили сегодня, завтра может оказаться как раз тем человеком, которого вы попросите помочь найти работу. Не думаю, что он захочет разговаривать с вами после того, как вы нагрубили ему по телефону или написали резкое письмо, когда он попросил вас навести справки о каком-нибудь сотруднике (вместе с тем будьте осторожны с запросами без предварительной договоренности, так как неизвестно, кто на самом деле получит ваше ответное сообщение; это вполне может быть кандидат-конкурент). Не сжигайте мосты, чтобы не пришлось метаться в поисках спасательного плота.

Вывод Маккея. Ваша цель в контактном
поиске работы — забить гол и получить работу,
а не быть уволенным.

На заметку

Как не потерять лицо в Facebook

В «BusinessWeek» напечатали историю одного из лучших выпускников университета, которого выбрали для прохождения летней практики в престижной компании. Когда фирма в последний момент решила проверить его профиль на Facebook, оказалось, что на страничке содержались многочисленные комментарии о привычке покурить травку. В той же статье приводится история одной женщины, которая «неожиданно отказалась от работы в Бостонской юридической компании, хотя изначально приняла предложение; [и] ее, мягко говоря, несдержанная переписка с представителем высшего руководства была разслана по тысячам электронных адресов».

Будьте осторожны и не спешите с необдуманными действиями, чтобы не потерять лицо во Всемирной паутине, особенно если хотите найти работу.

Прежде чем выложить информацию на сайте, устройте проверку — будьте одновременно полицейским и пиар-агентом. Постарайтесь ответить на вопросы:

- Могут ли данные личные сведения повысить мои шансы на получение работы?
- Говорю ли я такие вещи, которые кажутся интересными и остроумными только на первый взгляд, а на самом деле глупы и неуместны?
- Достаточно ли хорошо я знаю человека, которому нишу электронное письмо, чтобы быть уверенным в конфиденциальности информации? Может ли кто-то еще прочитать мое сообщение?

Помните: чем интереснее и красочнее ваш рассказ, тем больше шансов, что его могут предать гласности.

Ваша цель — получить работу, а не стать звездой светской хроники.

ГЛАВА 30. САДОВЫЕ НОЖНИЦЫ МАККЕЯ ДЛЯ УДАЛЕНИЯ БЕСПОЛЕЗНЫХ КОНТАКТОВ

Сеть деловых контактов необходимо расширять на протяжении всей жизни. Но за ней нужно ухаживать, как за прихотливым садом.

Если вы не будете постоянно пересматривать и сортировать свои связи, то запутаетесь в них, как в непроходимых джунглях. Густой лес приносит пользу озоновому слою, по данная модель не подходит для укрепления деловых и личных контактов. Как сказал однажды художник и писатель Лу Эриксон, «садоводство требует большого количества воды — в основном в виде пота».

В такие переломные моменты, как смена места работы или переквалификация, лучше всего пересматривать свои связи. Если сеть ваших контактов напоминает лабиринт, трудно выделить приоритетные контакты и поддерживать их на должном уровне. Вместо этого вы рискуете потратить время на бесполезных людей, которые не смогут помочь вам найти работу и вообще внести хоть какой-нибудь значимый вклад в вашу жизнь.

Просмотрите список своих контактов и ответьте на следующие вопросы:

Когда я в последний раз общался с этим человеком? Каков был результат нашего взаимодействия? Какую выгоду извлек каждый из нас?

Помните, что с некоторыми влиятельными людьми (или их посредниками), которые однажды могут вам пригодиться, полезно поддерживать контакты даже в одностороннем порядке. Помимо этого, сохраняйте связи с теми, кого вы когда-то выручили. Разумеется, не стоит тратить слишком много времени на людей, которые постоянно просят оказать ту или иную услугу, а сами ничем не могут вам помочь и не владеют интересующей вас информацией. Селекционер Лютер Бёрбанк считал, что «цветок — это обученный сорняк». Я настоятельно рекомендую вам иметь дело с «обученными» людьми, которые получили хорошее образование или пару жизненных уроков.

Нарисуйте в уме карту. С какими людьми я познакомился благодаря данному контакту? Способствует ли общение с этим человеком расширению моей персональной сети? Оказываю ли я ему ответную помощь (знакомство с новыми людьми, предоставление интересной информации и т. д.)?

Соответствует ли сеть моих контактов уровню моей жизни, моим новым профессиональным и карьерным достижениям? Поддерживать отношения с бывшими одноклассниками и однокурсниками нетрудно, к тому же в ряде случаев данные контакты могут быть полезны, но вы не должны путать личные доверительные отношения с деловыми. Основное внимание уделяйте тем людям, которые в состоянии помочь вам в достижении жизненных целей.

Распределите все свои контакты по двум группам: активные и пассивные. Некоторые люди являются неотъемлемой частью вашей повседневной профессиональной и личной жизни. С некоторыми вы не связывались уже несколько лет, но в будущем, еще через пять лет, они вполне могут вам пригодиться. Прежде чем рассылать сообщение о том, что Жак обожает бижутерию «Tiffany», а Гэри болеет за «New York Mets», убедитесь в том, что вошли в группу пассивных контактов. У современных ноутбуков такой объем памяти, что на них хранится вся, даже бесполезная, информация. И еще: хотя бы раз в год пересматривай те группу пассивных контактов на случай, если в результате происшедших в вашей жизни перемен отдельные связи стали более значимыми.

Критически оцените сеть своих контактов и подумайте, какие пять или десять имен вы непременно хотели бы добавить в данный список. Кто из ваших знакомых может вам в этом помочь? Подумайте, каких личных целей вы хотите достичь в течение следующих 3-5 лет? Если бы вам удалось реализовать намеченные планы, каких людей вы добавили бы в список деловых контактов? Такие связи я называю желаемым окружением. У занятого человека

остается не так много времени на расширение деловых контактов, а все потому, что большинство людей не могут эффективно управлять временем в Сети. Если вы будете постоянно пересматривать и совершенствовать список деловых контактов, бесполезные связи без должного внимания зачахнут и «отвалятся» сами собой.

Занимаясь поиском работы, вы должны выделить из списка всех деловых контактов 10-15 человек, на помощь и содействие которых можете рассчитывать. В данную «экстренную команду» могут входить один-два рекрутера, бывший начальник или консультант по карьере, сотрудники потенциальных фирм-работодателей, руководитель высшего звена, которому вы, к примеру, помогали в проведении благотворительной акции, и опытный коммуникаторщик, который может помочь в составлении резюме и подготовке ответов на вопросы интервьюера. В поиске работы обычно задействована целая команда игроков, которые, кстати говоря, не обязательно должны знать о существовании друг друга. Главное, чтобы вы хорошо их знали и полностью не доверяли.

Если вы все еще считаете навыки социального общения второстепенными по сравнению с профессиональными качествами, задумайтесь над словами специалиста по менеджменту Питера Друкера: «Многие сделки совершаются за обедом и за ужином, но на курсах делового администрирования этому не учат».

Вывод Маккея. Что посеешь, то и пожнешь.
Возделывайте свои социальные связи —
и ваш труд окупится.

На заметку Язык до Киева доведет

Леннетт Вуд, моя постоянная читательница из Окснарда, поделилась историей своего успеха: «Два года я с удовольствием работала директором по филиалам в Окснардской торговой палате, пока экономический спад не начал отражаться на моей зарплате. Руководством было принято решение о сокращении рабочей недели до четырех дней».

Когда у Леннетт появился дополнительный выходной, она «упомянула в разговоре с несколькими представителями торговой палаты, что один день в неделю могла бы работать их торговым представителем». Результат превзошел все ее ожидания.

«Деловое общение с четырьмя людьми привело к двум предложениям о приеме на работу, — говорит она, — но не по совместительству, а на полную рабочую неделю. Я выбрала самый безопасный с точки зрения нестабильной экономической ситуации вариант и ни разу не пожалела о своем решении».

Леннетт называет себя современной Золушкой. Ее история подтверждает высокую эффективность деловых связей. «Я сохранила хорошую репутацию на предыдущей работе, и теперь многие члены торговой палаты, которым я в свое время помогла, оказывают мне поддержку».

Сегодня Леннетт работает торговым представителем корпорации «Coastal Occupational Medical Group».

Многие люди даже не представляют, каким огромным неосознанным капиталом обладают. Если вас постигнет неудача, воспользуйтесь опытом Леннетт. Вспомните всех, кто вам обязан, и подумайте, кто из кредиторов в состоянии помочь вам выбраться из затруднительного положения. Результат превзойдет все ваши ожидания.

ГЛАВА 31. ОКУНИ ВСЕГДА ТАМ, ГДЕ ИХ ЛОВЯТ

Рыбное место №1. У вас не один потенциальный начальник, и вы должны знать их всех.

Если вы работаете главным инженером по электронике в муниципальной корпорации, постарайтесь познакомиться с руководителями подобных компаний по меньшей мере в трех соседних городах. Если вы работаете водителем грузовика доставки белья из химчистки на углу улицы, наведите справки о владельцах других химчисток по соседству, которые также осуществляют доставку белья на дом.

Почему? Потому, что сегодняшний конкурент завтра может стать работодателем.

Если вы занимаетесь доставкой белья, значит, у вас есть то, что очень-очень нужно вашим потенциальным начальникам: клиенты, которые верны вам как человеку настолько, что даже не могут вспомнить название химчистки, в которой вы сейчас работаете.

Заинтересованные клиенты хотят иметь дело с вами, и им не важно, что написано на вашем грузовике. Попахивает предательством? Не думаю, что в головном офисе кто-нибудь заплачет, когда вас уволят с работы!

Только не забывайте об осторожности и не связывайтесь с конкурентами, представляющими для вас опасность, — с теми, кто зарабатывает на кусок хлеба тем же, чем и вы.

Много лет назад, во времена черно-белого телевидения, самое популярное шоу в Миннеаполисе называлось «Удивительный театр». Оно транслировалось только в воскресенье вечером и состояло исключительно из показа старых фильмов. Спонсором являлась местная химчистка «G&K Cleaners», а «ведущим» — ее владелец А.Д. Финк. В то время еще не существовало ограничений по времени трансляции коммерческих роликов на телевидении, поэтому рекламы в этом шоу было больше, чем кино.

Каждые 10 минут показ фильма прерывался, и Финк начинал подробно объяснять процессы химической чистки различных изделий. Финка сложно было назвать интересным рассказчиком, а тема его 10-минутных выступлений была просто занудной. Какое мне дело, как чистят мои брюки? Однако данные рекламные ролики неожиданным образом возымели успех. Зрители их просто обожали. Дела химчистки «G&K Cleaners» пошли в гору. Она в буквальном смысле превратилась в монополию и, чтобы создать иллюзию конкуренции, стала работать под разными названиями. Говорят, что однажды Финку позвонил недовольный клиент. Он многие годы смотрел шоу «Удивительный театр», верил каждому слову Финка, и что же? Ему вернули рубашку с пятном. С пего хватит -- он обратится в другую химчистку. Никакие уговоры Финка па клиента не действуют, в итоге он бросает трубку. На следующей неделе на пороге его дома появляется сотрудник новой химчистки — тот же парень, что и в прошлый раз, только на грузовике написано название другой компании.

Гамбит Финка должен научить вас следующему:

Во-первых, закидывайте удочку так, чтобы не зацепить крючком свои собственные штаны. Некоторые компании работают под разными названиями. Прежде чем выслать резюме, убедитесь в том, что это не та организация, сотрудником которой вы являетесь в настоящий момент. Данный шаг может иметь неприятные последствия.

Во-вторых, если вам отказали в одном подразделении компании, обратитесь в другое. Хотя программы найма во всех филиалах одинаковые, не стоит списывать со счетов человеческий фактор: менеджер менеджеру рознь. Многие кандидаты нанимаются па работу в один магазин, одну сервисную станцию или один пункт химчистки и, когда их резюме отклоняют, ошибочно полагают, что и в других филиалах им тоже откажут. Особенности спроса и предложения меняются в зависимости от филиала и места расположения, что влияет на предъявляемые к соискателям требования.

В управлении действует тот же принцип: если вы работали финансовым аналитиком в

компании с главным офисом в Джорджии, никто не даст гарантию, что, занимаясь поиском работы во Флориде, вы не наткнетесь на ту же фирму.

Рыбное место №2. У вас есть работа? Вам повезло. Позаботьтесь о себе и своей семье. Позаботьтесь о своем будущем. Но не забудьте позаботиться о своих безработных друзьях. *Протяните руку помощи нуждающимся.* Звоните им каждые две-три недели, чтобы оказать моральную поддержку. Не забывайте, что основной закон человеческих отношений гласит:

«Будьте добры к людям, которых вы встречаете по пути вверх, потому что можете встретить их снова по пути вниз».

Вывод Маккея. Когда вы получите извещение об увольнении, вспомнят о вас только те, кого вы сами вспомнили, когда они оказались на улице.

На заметку Вечные студенты

Многие люди ошибочно полагают, что университетские службы занятости помогают трудоустроиться только молодым выпускникам. В статье «Да здравствует резюме!», напечатанной в «New York Times» в 2009 году, Джейн Хоффман развеяла этот миф.

Сиракьюсский университет помог своей выпускнице 1976 года связаться с «выпускниками в смежных отраслях» и составить достойное резюме.

Многие колледжи предлагают своим выпускникам в возрасте помощь «специалистов по работе с выпускниками» в создании сети полезных деловых контактов, поиске работы и т. д. Университет Лихай, например, полностью модернизировал свою службу занятости, чтобы она удовлетворяла требованиям не только молодых выпускников, но и «профессионалов, нуждающихся в переквалификации».

Зачем это нужно? Колледжи и университеты могут предоставить соискателям самое действенное средство поиска — персональные связи. Хотя некоторые выпускники остались без работы, остальные все же трудоустроены. Успешные выпускники скорее изъявляют желание помочь людям, с которыми их связывает одна и та же альма-матер. И чем больше выпускников будет трудоустроено, тем большему числу безработных они в свою очередь смогут помочь.

Для учебных заведений во всем этом есть еще одно преимущество. Некоторые выпускники, которым университетская служба занятости помогла устроиться на работу, укрепляют отношения с альма-матер на долгие годы. Добившись определенных успехов, они вносят благотворительные пожертвования и рекламируют родное учебное заведение.

ГЛАВА 32. УПРАЖНЕНИЕ «ОСЬМИНОГ»

Современному человеку за всю свою жизнь приходится менять не только 12-15 мест работы, но и от трех до пяти специальностей. По приблизительным подсчетам, сменив два-три места работы, люди меняют сферу профессиональной деятельности.

Возьмите лист бумаги (или запустите графический редактор на компьютере). В центре нарисуйте небольшой кружок — тело «осьминога». Я назвал это упражнение «Осьминог» не случайно. Эти животные самые умные беспозвоночные; говорят, они даже могут открывать бутылки с закручивающимися крышками. Кроме того, я пишу данную главу в Риме, и как раз вчера вечером на ужин подавали «не очень умных» осьминогов.

Тело «осьминога» символизирует навыки и знания, которыми вы пользуетесь (или пользовались) в своей работе. Это операционная система и центральная база данных, на которой будет основываться выбор следующего места работы или профессии.

От центрального круга проведите несколько прямых линий — это смежные профессии, которыми вы могли бы заниматься, если бы вам пришлось сменить карьеру.

Допустим, вы работаете агентом и занимаетесь сделками по найму в крупной компании по управлению недвижимостью. Ваш стаж работы на этом месте составляет уже пять лет, и вы достаточно хорошо разбираетесь в коммерческой недвижимости. В данном случае можно рассматривать следующие смежные профессии:

Специалист по аренде коммерческой недвижимости в торговом пассаже.

Риелтор.

Эксперт по оценке заложенной недвижимости.

Управляющий недвижимостью в крупной производственной компании.

Аудитор в инвестиционной трастовой компании.

Инспектор по недвижимости в городской администрации или налоговой инспекции.

Специалист по автоматизированным системам отопления, вентиляции, кондиционирования воздуха и безопасности в управлении собственностью.

Преподаватель курса «коммерческая недвижимость» в колледже.

Оценщик в местном банке или жилищном управлении.

Если вы достаточно хорошо разбираетесь в коммерческой недвижимости, у вас может получиться «осьминог» с восемнадцатью «щупальцами».

Не забывайте, что многих престижных сегодня профессий десять лет назад просто не существовало, так что подумайте, какие специальности могут появиться в данной деловой сфере через пять лет.

Вывод Маккея. Важно не только количество щупальцев «осьминога», но и их цепкость.

ГЛАВА 33. СВАХА, СВАХА, НАЙДИ МНЕ РАБОТУ!

С появлением социальных сетей людям открылись тысячи, а в некоторых случаях и миллионы возможностей удовлетворить любые потребности, связанные с приобретением товаров, знакомствами и — что самое важное — поиском работы. Чтобы добиться самых лучших результатов на данном поприще, необходимо в первую очередь изучить сетевой рынок труда.

Чтобы найти работу в столь сложное экономическое время, соискатель должен проявить себя с творческой стороны. Интернет представляет собой море возможностей, где каждый пользователь плывет на своей байдарке. Как только появляется интересная вакансия, десятки, сотни или тысячи кандидатов посылают заявления о приеме на работу. Чтобы прийти к финишу первым, необязательно быть выдающимся байдарочником — достаточно найти особый, лично ориентированный подход к потенциальному нанимателю.

В интернете существует огромное количество сайтов для соискателей, где можно найти вакансию и тут же отправить резюме, однако здесь отсутствует двусторонняя связь. Виртуальная «Золушка» в современном исполнении: какой наниматель захочет тратить свое драгоценное время и сотни раз примерять туфельку, когда целое полчище других кандидатов выламывают двери в его офисе?

Продвинутые пользователи знают, как обмануть систему, и архивируют резюме таким образом, что они просачиваются сквозь фильтры человеческих ресурсов. Сердце уполномоченного по найму замирает в предвкушении радостного события: наконец-то он нашел настоящую Золушку! А на собеседовании выясняется, что кандидат мастерски рассказывает байки, вместо того чтобы мастерски выполнять работу.

Серьезно настроенные кандидаты относятся к сетевым возможностям избирательно и отдают предпочтение узкопрофессиональным сайтам, которые разрабатываются для представителей определенных профессий. Сайт Vintro.com, например, использует особые семантические методы для распознавания информации, выделения и классифицирования ключевых моментов, важных для соискателя и необходимых компании-нанимателю. Данная система распознает общую и профессиональную лексику.

Мне нравится лично ориентированный подход, который позволяет кандидату подобрать ту работу, которая подойдет ему лучше всего. Вдобавок данные услуги предоставляются бесплатно как соискателям, так и работодателям, а политика конфиденциальности гарантирует сохранность информации.

Как использовать возможности новых сайтов? Продавайте свои профессиональные качества, но старайтесь не преувеличивать их. Информация в интернете должна быть целостной и согласованной. Зарегистрируйтесь на LinkedIn и Facebook, потому что многие рекрутеры используют эти сайты для поиска и проверки биографических данных кандидатов. Не забывайте: это ваша профессиональная страничка, поэтому выкладывайте только ту информацию, которой хотели бы поделиться с потенциальным работодателем.

Помните: вся информация в интернете сохраняется навсегда. Курьезные случаи из личной жизни, никак не связанные с работой, могут неожиданно всплыть в виде фотографий или видео и лишить вас перспектив на получение работы.

Составьте список предложений потенциальному нанимателю и поделитесь своими знаниями и опытом с другими кандидатами на специализированных форумах и онлайн-конференциях. Это отличная возможность познакомиться с людьми, занятыми в той же сфере, что и вы, и привлечь внимание к своим профессиональным качествам. Еще один способ прокламировать свой профессионализм — создать персональный блог.

Многие соискатели имеют богатый опыт в тех сферах, которые в современных условиях не востребованы. Не отчаивайтесь. В основу второй специальности может лечь хобби, личные интересы или общественная работа. К примеру, безработный банкир может подрабаты-

вать фотографом, пока не найдет соответствующую специальности должность.

Используйте то время, пока у вас нет работы, чтобы отточить свое мастерство. Начинающему писателю или художнику-оформителю, например, сейчас трудно найти постоянную работу, как почему бы не составить портфолио и не поработать па общественных началах? Таким образом вы поможете другим людям и приобретете бесценный опыт.

Совсем скоро профиль кандидата в интернете будет иметь такое же значение при приеме на работу, как и резюме. Ради карьеры постоянно совершенствуйте свой профиль, чтобы он представлял такого человека, которого потенциальный работодатель захочет взять на работу.

Вывод Маккея. Виртуальный мир непрерывно меняется.
Важно быть ярким, но не сгореть.

На заметку Сладкий твит

Сайт PhysOrg.com обслуживает специалистов в области науки и техники. В апреле 2009 года Итан Горовиц опубликовал на сайте историю 20-летней Бриттани Уорд, главного бухгалтера из Флориды. «Через 10 минут после того, как ее уволили, она достала телефон и набрала короткое сообщение: “Нужна работа”. Как только Бриттани нажала “ввод”, о ее трудностях узнали 2 тысячи друзей, родственников и знакомых в Twitter и Facebook».

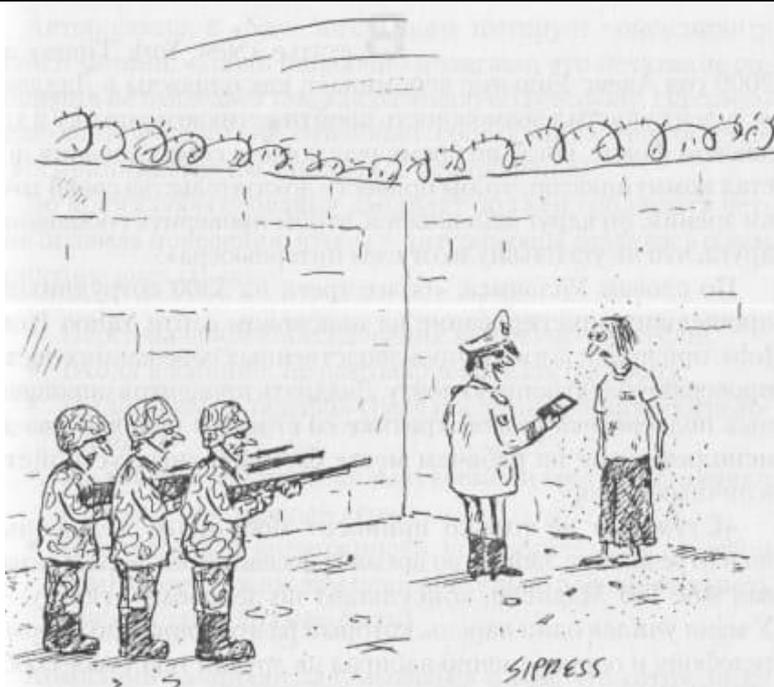
Девушка получила массу утешительных сообщений. Эмоциональный фактор — одно из основных преимуществ социальных сетей. Уорд говорит:

— Благодаря Twitter вам не нужно повторять одно и то же сто раз; новость передается мгновенно.

Чем быстрее человек избавляется от переживаний по поводу потерянной работы, тем скорее он настраивается на поиск новой.

Недавно я прочитал в поисковике Twitterjob Search, что «всего за 7 дней [в него] было добавлено 22 315 новых вакансий». Зайдите на сайт www.twitip.com/lever-age-twitter-for-your-job-search/ и ознакомьтесь с полезными советами Мирнам Солтпетер из «Kerrie Careers». Следующие три рекомендации я считаю особенно важными:

- Твит (сообщение о том, что вы можете предложить нанимателю) не должен превышать 140 символов. В нем должна содержаться только самая цепная информация.
- Покажите себя с профессиональной стороны. Если вы планируете искать работу с помощью Twitter, составьте деловой профиль. Воспользуйтесь услугами помощника Twitter.
- Подумайте, какую помощь вы можете оказать другим людям. Ставьте их интересы в один ряд со своими. Делитесь полезной информацией и деловыми контактами с остальными пользователями. По мнению Солтпетер, это самый лучший способ использования Twitter.



«Ваш последний твит? »

ГЛАВА 34. НЕ ДАЙТЕ КОММУНИКАТОРУ ИСПОРТИТЬ ВАМ КАРЬЕРУ

В статье «New York Times» за 2009 год Алекс Уильямс вспоминает, как однажды в Далласе «студент упустил возможность пройти летнюю практику в хеджевом фонде, когда во время решающего собеседования достал коммуникатор, чтобы привести доказательства своей точки зрения, но вдруг замешкался, чтобы проверить сообщение друга, что не ускользнуло от глаз интервьюера».

По словам Уильямса, «более трети из 5300 сотрудников, прошедших анкетирование на поисковом сайте Yahoo Hot-Jobs, признались, что на производственных совещаниях часто проверяют электронную почту. Двадцать процентов опрошенных подверглись резкой критике со стороны руководства за использование на рабочем месте беспроводных устройств в личных целях».

«Студенты не только приносят мобильные телефоны, но и отвечают на звонки во время собеседования, — рассказывал мне Гай Мэдисон, консультант по деловому этикету. — У меня учился один парень, который разговаривал по одному телефону и одновременно набирал на другом текстовое сообщение. У меня просто волосы вставали дыбом!»

На совещаниях сотрудники часто обмениваются сообщениями с помощью коммуникатора, показывая свое негативное отношение к докладчику. Таким образом, по словам Уильямса, «половина сотрудников организуют совещание внутри совещания, комментируя (часто в насмешливой форме) основное обсуждение. Это больше напоминает комиксы, чем деловое общение».

Если интервьюер играет со своим смартфоном в вашем присутствии, вас это касаться не должно. Если во время презентации моего проекта мультимиллионер и потенциальный инвестор будет болтать со своим малолетним внуком или играть в видеоигру, я это как-нибудь переживу. Единственное, что будет беспокоить меня в данном случае, — останется ли этот инвестор в деле, чтобы в следующем году продлить контракт, учитывая его объем внимания и явно пренебрежительное отношение к людям.

Автор статьи в «New York Times» цитирует консультанта Нэнси Флинн: «Люди ошибочно полагают, что печатание сообщения не отвлекает так, как разговор по телефону. На самом деле данное действие отвлекает собеседника еще больше и воспринимается им как личное оскорбление».

Во время собеседования кандидат должен соблюдать четкие правила поведения, чтобы у интервьюера создалось о нем приятное впечатление:

- Перед началом собеседования выключите телефон.
- Входя в кабинет, не разговаривайте по телефону.
- Не доставайте телефон сразу после окончания собеседования.
- Не хвастайтесь тем, сколько времени тратите на звонки и сообщения каждый день.
- При удобной возможности упомяните, что телефон и интернет нужны вам исключительно для работы (ведь именно так и должно быть).

Компании начинают задумываться о том, что сотрудники тратят слишком много времени на электронные ноу-хау. Они хотят видеть в своих рядах дисциплинированных людей, которые ценят рабочее время.

И постарайтесь не выставлять себя на посмешище: сумасшедший рингтон, который забавляет ваших друзей, вряд ли произведет благоприятное впечатление на вашего нового начальника.

И наконец, Гай Мэдисон рекомендует проверять исходящие сообщения, чтобы случайно не отправить боссу «Да, детка, ты настоящая секс-бомба!».

Вывод Маккея. Компаниям нужны профессионалы,
которые работают с техникой, а не играют с ней.

На заметку Twitter: риск и безрассудство

В статье в «Minneapolis Star Tribune», посвященной социальной сети Twitter, Дэвид Фелпс предупреждает: «поставьте крест на твитах» до того, как начнете искать работу. Он и приводит пример кандидата на должность рекламного агента, которая «твитами перекрыла себе дорогу к собеседованию». Представители компании выяснили, что в своих твитах и других интернет-сообщениях «она негативно высказывалась в адрес других рекламных агентств», и задумались, какую информацию она будет распространять об их организации и клиентах.

В июне 2009 года Twitter получил всенародное признание за предание гласности демонстраций в Иране и содействие разрешению политической ситуации. В центре внимания общественности оказалась молодая женщина — «иранский ангел», — зверское убийство которой было снято на видео сторонним наблюдателем.

Компании, которые следят за своей репутацией, не допустят, чтобы их сотрудники выглядели нелицеприятно, пусть даже в Twitter. Будьте бдительны, если не хотите перечеркнуть карьеру одной фотографией. Подумайте, какому кандидату вы сами отдали бы предпочтение — тактичному или безрассудному?

Сегодня профили в социальных сетях Twitter, Facebook и LinkedIn изучаются так же скрупулезно, как и резюме. Фелпс в своей статье цитирует Эми Лангер, соучредителя кадрового агентства: «Это [изучение профиля] становится частью проверки». Сегодня общественные связи и деловые контакты неотделимы друг от друга, поэтому, поместив компрометирующее фото на социальном сайте, вы запросто можете попрощаться с карьерой в деловом мире.

Мы постоянно попадаем в стрессовые ситуации, поэтому нам часто хочется поделиться внутренними переживаниями с другими людьми, подураться. Постарайтесь не поддаваться стадному инстинкту и в любых обстоятельствах оставайтесь профессионалом.

В современном мире не выжить без риска. Фелпс в своей статье рассказывает о женщине-руководителе, которая «столкнулась с серьезными карьерными проблемами после того, как приятель выложил на Facebook ее фотографии в полуобнаженном виде». Кстати говоря, используйте данный прием для проверки потенциального партнера: прежде чем вступить с кем-нибудь в серьезные отношения, изучите его профиль в интернете.

ЧАСТЬ V. ЗАПОЛНИТЕ БЛАНКИ

ГЛАВА 35. ЗАЛАТАЙТЕ ДЫРЫ В РЕЗЮМЕ

Кулинар Роберт Ирвин проходил стажировку на королевской яхте «Britannia», работал в западном крыле Белого дома и исполнял обязанности шеф-повара на крупных лайнерах. Для большинства людей этого было бы достаточно, но не для Роберта Ирвина.

Нестыковок в его резюме было больше, чем пузырьков в лимонаде. Он назвал себя кавалером ордена Королевы, написал, что окончил Лидский университет, работал шеф-поваром в самом Белом доме и принимал непосредственное участие в приготовлении свадебного торта для принца Чарльза и леди Ди. В 2008 году в «St. Petersburg Times» напечатали разоблачительную статью о выдуманных фактах биографии Роберта Ирвина, и его тут же сняли с должности ведущего шоу «Обед: Невероятно», вернуться в которое он смог только в 2009 году после предоставления на рассмотрение руководства телеканала реального резюме.

В 2001 году Джордж О'Лери был утвержден на пост главного тренера футбольной команды Университета Нотр-Дам. Через несколько дней после назначения в прессе появились сведения о том, что заявленные в резюме биографические факты не имеют связи с реальностью. Оказалось, что университета, который якобы окончил Джордж, не существует и он никогда не был игроком футбольной команды Университета Нью-Гэмпшира. В результате многословности Джорджа О'Лери его контракт с Университетом Нотр-Дам был расторгнут.

В 2006 году руководство клуба «Minnesota Vikings» наняло Франа Фоли на должность вице-президента кадрового отдела. По данным, опубликованным в «Minneapolis Star Tribune», в своем резюме Фоли «заявил о штатной тренерской работе в трех учебных заведениях: Университете Колгейта, Военном колледже штата Южная Каролина и Университете Ратджерса, хотя на самом деле в это время еще не окончил университет». Кроме того, Фоли преувеличил «значимость своей карьеры игрока в футбольной команде Колледжа Фраминггема». Невероятно, каким образом Фоли удалось «занять должность вице-президента, ответственного за наем и увольнение игроков, если он не в состоянии оцепить их талант и мастерство». Разумеется, очень скоро Фоли был снят с должности.

В том же 2006 году Дэвид Эдмондсон занял пост генерального директора корпорации «RadioShack», после чего в «Fort Worth Star-Telegram» вышла разоблачающая статья о том, что на самом деле у него нет высшего образования по теологии и психологии.

В настоящее время резюме уделяется пристальное внимание. Каждый факт тщательно выверяется, так что провести рекрутера практически невозможно. Прежде чем пойти на обман, рассмотрите иные варианты:

- **Не указывайте в резюме сведения, которые могут ввести в заблуждение рекрутера или нанимателя**, но будьте готовы рассказать обо всем при личной встрече. На всякий случай подготовьте рекомендации, объясняющие причины прошлых неудач. Потенциального нанимателя волнуют не столько прошлые промахи (если это, конечно, не особо тяжкое преступление), сколько вероятность их повторения в будущем.
- **Не утаивайте факты перевода или понижения в должности.** Руководству показалось, что вы не справляетесь. Вы выразили несогласие. Тем не менее вашу должность все равно упразднили. В данном случае от вас ничего не зависело, и вины вашей в этом тоже нет. Служащим корпораций как никому известно, что поступки начальства не всегда логичны и рационально объяснимы.
- **Исходите из своих нынешних качеств.** Не нужно доказывать, что вы с рождения вели безупречную жизнь. Ваша задача — показать, насколько вы компетентный и квалифицированный работник сегодня.
- **Что касается образования, военной службы и профессиональной квалификации,**

указывайте в резюме только достоверные сведения, так как рано или поздно ложь выйдет наружу. Более того, даже поручители не должны преувеличивать ваше профессиональное мастерство, каким бы безобидным и правомерным ни казался данный поступок.

Вывод Маккея. Лучше иметь одно настоящее



достоинство, чем десять надуманных.

«Мне уже 53 года, но по резюме этого не скажешь».

© The New Yorker Collection 2009 Barbara Smaller from cartoonbank.com.

ГЛАВА 36. ВООБРАЖЕНИЕ — НЕЗАМЕНИМАЯ ВЕЩЬ

Пожилой мужчина из Финикса звонит сыну в Нью-Йорк и говорит:

— Не хотел портить тебе настроение, но должен сказать, что мы с мамой разводимся. Мне хватило сорока пяти лет мучений.

Шокированный сын отвечает:

— О чем ты говоришь, папа? Вы с мамой не можете развестись спустя столько лет! Это сумасшествие!

— Может, и сумасшествие, но я собираюсь сказать ей, что это будет наш последний совместный День благодарения!

В отчаянии сын звонит сестре в Чикаго, сообщает ей новости, на что она восклицает:

— Черта с два они разведутся! Мы завтра же полетим в Финикс и вправим папочке мозги! И меня не волнует, что завтра День благодарения!

Она тут же звонит отцу и кричит в трубку:

— Ты меня слышишь? Даже не думай ничего предпринимать, пока мы с братом не приедем!

Старик кладет трубку, поворачивается к жене и с улыбкой говорит:

— Все в порядке, они найдут средства приехать к нам на День благодарения. Что мы придумаем на Рождество?

Вот что я называю воображением в лучшем смысле этого слова. Ученые считают, что разум и творчество не связаны между собой. Однако, если поработать головой, каждый человек может развить в себе творческие способности.

Воображение — незаменимая вещь для кандидата. Вы не должны быть скучным и предсказуемым, одним из многих.

Вы обязаны выделяться из толпы, выгодно отличаться от других кандидатов. Проявите немного творчества.

Вот несколько примеров людей, которым воображение помогло получить работу:

- Женщина, которая не могла найти работу четыре месяца, увидела на местном телеканале рекламу вакансии ее мечты. Она понимала, что стандартный прием — сопроводительное письмо и копия резюме — не поможет ей получить эту должность. Поэтому она вложила в конверт еще несколько писем — от имени ее мужа, юриста, 80-летней матери — и даже записку от священника со словами: «Я пишу Вам в надежде, что Вы наймете эту женщину. Я не могу смотреть на ее печальное лицо. Кроме того, вот уже несколько месяцев мы не получаем от нее пожертвований».
- Соискательница на должность преподавателя одной из самых престижных школ в Миннеаполисе послала руководству музыкальную открытку, восхваляющую ее таланты. По словам работодателя, «когда человек подает себя творчески, это всегда привлекает внимание».
- Кандидат получил работу в рекламном агентстве после того, как в качестве саморекламы разослал потенциальным нанимателям креативную открытку, внутри которой было фото находчивого соискателя, стоящего около знака с надписью «Я — №1».
- Претендент на должность маркетингового директора в спортивном комплексе для профессиональных баскетболистов вложила сопроводительное письмо и резюме в кроссовок с надписью «Одной ногой я уже у вас, а как насчет второй?».

Как видите, в поиске работы одна из самых выигрышных стратегий — неординарность. Чтобы выделиться на фоне остальных кандидатов, удивите интервьюера и предложите ему то, чего он не ожидает. Непредсказуемость и оригинальность — короче говоря, вы должны его шокировать.

Один молодой парень, которого я курировал, вместе с сопроводительным письмом и ре-

зюме послал в крупную компанию свою презентацию в PowerPoint и получил работу. Уверен, презентация помогла интервьюерам увидеть, как парень будет на них работать.

Несколько лет назад я присутствовал на церемонии вручения дипломов выпускникам Мичиганского университета, среди которых была моя дочь Жожо. Выпускники выходили на сцену один за другим, и вдруг толпа заревела, как будто футбольная команда Мичигана только что обыграла команду штата Огайо. На самом деле одна из выпускниц вышла на сцену с прикрепленным к академической шапке объявлением «Мне нужна работа». Не знаю, получила ли она работу благодаря своей изобретательности, но я видел, как люди сбивали друг друга с ног, спеша к сцене, чтобы дать ей свои визитки.

Как говорит мой друг Пэт Фэллон, председатель правления рекламного агентства «Fallon Worldwide», «воображение — единственный законный способ получить преимущество в соревновании».

Вывод Маккея. Действительно умные люди знают,
что творчество часто побеждает знание.

ГЛАВА 37. ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ ОЦЕНКА. ЗАГЛЯНИТЕ ВНУТРЬ СЕБЯ

Лет десять назад у спортивных фанатов появилось новое развлечение — так называемый день драфта. Тысячи людей сидят у экранов телевизоров и наблюдают, как мужчины в костюмах обмениваются мнениями, спорят, делают официальные заявления и записывают что-то на доске. Кто кого купит? Кто будет торговаться? Кто останется в игре? Кого спишут со счетов? Кто неприкасаем? Какие игроки востребованы, а какие переживают кризис? Кого обводят вокруг пальца, а кто ведет нечестную игру? Кто в итоге выиграет, а кто проиграет? На самом деле этого никто не знает, нельзя предугадать финальный счет, так как неизвестно, кто забьет гол в следующем сезоне, но фанатам нравится полемизировать и делать ставки.

Большинство прогнозов в день драфта основываются на спортивных достижениях, однако действительно опытные специалисты по отбору спортсменов, которые решают, сколько клуб заплатит за того или иного игрока, понимают, что в расчет необходимо принимать не только спортивный талант, но и персональные качества претендента.

А их не так просто оценить, как физические способности. Развито ли у данного игрока чувство долга? Какова его система ценностей? Обучаем ли он? Умеет ли играть в команде? Как он преодолевает трудности: продолжает борьбу или сразу сдается? Насколько ответственно он относится к тренировкам?

Спортивные лицензии распределяются на основании ответов на данные вопросы.

В деловой сфере психологический тест также многое решает.

На протяжении сорока лет промышленные психологи помогали мне разобраться в тонкостях найма. По данным Американской ассоциации менеджмента, в последнее время все больше компаний проводят психологическое тестирование кандидатов.

К счастью для специалистов по кадрам в деловой сфере, гораздо проще оценить психологические параметры 45-летнего продавца, чем 19-летнего спортсмена, хотя в результате данного решения в спорте можно потерять 10 миллионов долларов. Просто представьте реакцию болельщиков на решение «Мы не подпишем контракте мистером X, поскольку, несмотря на то, что он всегда попадает в корзину с 30 метров, у него постоянные конфликты с руководством».

Так или иначе, я никогда не позволяю промышленным психологам принимать решение за меня. Я рассматриваю психологическую оценку как дополнительное средство проверки кандидата; это запасная стрела в моем колчане.

И вы, как соискатель, можете извлечь для себя выгоду из данного нововведения.

Во-первых, если вы остались без работы, я рекомендую вам обратиться к промышленному психологу и протестироваться самостоятельно.

Я не шучу. Конечно, это удовольствие будет стоить вам несколько сотен баксов, но устный и письменный экзамены раскроют в вас такие сильные качества, о которых вы даже не мечтали (и слабые места, над которыми придется поработать). Если вы попадаете под сокращение, постарайтесь уговорить руководителя в качестве компенсации оплатить психологическое тестирование.

Помните, вы стоите на распутье. Ваше следующее место работы может надолго предопределить ваше будущее. Так что не лишним будет выяснить, в правильном ли направлении вы движетесь. Может, настало время изменить карьеру, переосмыслить цели? Теперь, когда вы по воле судьбы остались без работы, разберитесь в себе и найдите свое призвание. Не экономьте на своем будущем, обращайтесь в компанию с отличной репутацией, чтобы получить объективную и непредвзятую психологическую оценку.

Кроме того, пройдя психологическое тестирование, вы получите документ, которого не будет у 99,9 процента остальных кандидатов — ваших конкурентов. Документ с информаци-

ей, которую интервьюер пытается выудить о каждом кандидате во время собеседования и на которой основывается его окончательное решение. Вместе с этой бумагой вы предоставляете потенциальному нанимателю цепную информацию, которая ему необходима, и тем самым выделяете свою кандидатуру из общей массы претендентов.

Из результатов психологического теста следует, что вы несовершенный человек? Конечно. И в этом нет ничего зазорного, потому что все мы люди и у всех нас есть свои недостатки. Но психологическая оценка также показывает, что у вас есть сильные стороны и творческие навыки поиска работы. А этого может быть достаточно, чтобы решение было принято в вашу пользу.

Вывод Маккея. Чтобы устроиться на работу,
разберитесь в себе.

ГЛАВА 38. СОКРАЩЕНИЕ. ОБМЕН МНЕНИЯМИ

Промышленные психологи Брэд Свонсон и Билл Киркпатрик работают в данной сфере не один десяток лет и в настоящее время руководят консалтинговым агентством SKS в Миннеаполисе. Корпорация «MaskayMitchell Envelope» время от времени обращается к ним за помощью в принятии решений, связанных с подбором персонала.

- Хотите знать, каков урожай цитрусовых в этом году? Спросите торговца фруктами, который имеет дело с цитрусовыми каждый день.
- Какая лошадь первой придет к финишу на скачках в Пимлико? Я бы поставил на лучшего жокея в Балтиморе.
- Кто будет исполнять партию Кармен в «Метрополитенопера» в следующем сезоне? Ищите ответ в колонке музыкального критика «New York Times».

Желаете знать, что происходит в головах рекрутеров, ведущих специалистов по кадрам и кандидатов в наше непростое время?

Поговорите с парнями, которые изо дня в день ломают головы над этим вопросом. Подумайте над тем, что мне удалось узнать у Брэда и Билла во время нашей последней встречи.

Многие люди вынуждены соглашаться на работу более низкого уровня, причем некоторые идут на этот шаг сознательно. Считаете ли вы такой поступок оправданным?

Брэд: Сегодня многие люди соглашаются на понижение в должности и сокращение заработной платы. Иногда данное решение принимается в результате группового обсуждения, когда сотрудники собираются вместе и соглашаются на понижение зарплаты в качестве вынужденной меры. Однако чаще всего директива поступает сверху. Людям ничего не остается, кроме как согласиться; многие даже остаются благодарны, потому что не хотят потерять работу.

Билл: Недавно разговаривал с мужчиной, который раньше руководил крупным кооперативом, а потом решил перейти на более низкую должность на производственном предприятии. Дело в том, что у него обнаружили проблемы со здоровьем, связанные с его работой в кооперативе. Пройдя курс лечения в клинике, он мог вернуться на прежнюю работу, но на его место уже наняли другого сотрудника. Он не хотел переезжать с семьей в другой город, поэтому решил согласиться на более низкую должность. Однако потенциальный наниматель отказал ему, посчитав слишком квалифицированным.

Несмотря на то, что человек может быть готов принять понижение в должности, многие компании с подозрением относятся к кандидатам, квалификация которых превосходит их требования и ожидания. Их пугает отсутствие мотивации со стороны сотрудника, даже если у него, как в данном примере, есть веские причины согласиться на данную работу. Я советовал бы кандидатам четко излагать свою позицию и причины, почему вам интересна работа в более низкой должности или с более низкой заработной платой, тем более что в наше неспокойное время число безработных специалистов высшего звена продолжает расти.

Как вы относитесь к работе временно исполняющего обязанности?

Брэд: Мы называем данный подход подстраховкой, причем во многих случаях оправданной. Отличный вариант, пока не удастся найти постоянную работу.

Учитывая проблемы с бюджетом, выбор подходящего сотрудника - важное и эффективное решение для любой организации. Насколько в связи с этим востребована ваша информация сегодня?

Билл: Сегодня компании более осторожно подходят к подбору персонала. Современные экономические условия вынуждают руководителей принимать на работу только самых талантливых сотрудников. Значительно возросло количество высококвалифицированных безработных, которые лишились места не по своей вине. Наниматели стараются извлечь из данной ситуации максимальную выгоду и нанять лучших из лучших.

Брэд: Иногда программы по реорганизации могут иметь неожиданные последствия. Недавно общенациональное предприятие розничной торговли предоставило всем своим сотрудникам возможность уволиться по собственному желанию, предложив в качестве компенсации неплохое выходное пособие. Многие хорошие сотрудники приняли данное предложение, поскольку были уверены в своих силах и способностях. Одни из них потратили деньги на творческий отпуск, другие использовали их как стартовый капитал для начала собственного дела. И, по иронии судьбы, руководству предприятия пришлось искать новых работников, так как в результате сокращения появилось слишком много вакансий.

Билл: Только по-настоящему талантливые, уверенные в себе люди могут решиться начать свой бизнес и сознательно согласиться на увольнение с выходным пособием.

Уверенность в себе всегда была одним из главных конкурентных преимуществ кандидата. Так ли это сейчас?

Брэд: Уверенные в себе люди способны извлечь выгоду из любых обстоятельств. Уверенность (не самонадеянность!) — позитивное качество, которое особенно ценится во время экономического спада.

Билл: В последнее время повысилась важность такой черты, как гибкость — готовность меняться и подстраиваться под обстоятельства.

Почему гибкость является одним из важнейших факторов, особенно востребованных сегодня?

Билл: Рынок труда стремительно меняется. И чтобы добиться успеха в современных условиях, необходимо меняться вместе с ними.

Можем ли мы сказать, что важность гибкости возросла во многом потому, что очень часто и быстро меняется не только рынок труда, но и сама структура современных организаций?

Брэд: Сотрудник должен быть готов перемещаться не только по вертикали, но и по горизонтали.

Билл: Данная тенденция наметилась еще в середине 1970-х годов. Значение гибкости возросло вследствие повышения важности сотрудничества внутри компании и ухода от традиционной иерархической структуры организации.

Действительно ли так важны умение работать в команде и способность к лидерству?

Билл: Естественно, эти два фактора имеют решающее значение не только во время экономического спада, но и во время расцвета экономики.

Давайте ненадолго отойдем от проблематичности современных экономических условий и поговорим о классической модели успешного бизнесмена. Изменился ли данный стандарт за последние десятилетия?

Брэд: Сорок лет назад в фирмы по обеспечению безопасности и рекламные агентства нанимали преимущественно мужчин. Теперь ситуация кардинальным образом изменилась.

Билл: Культ выдающейся личности канул в Лету. На смену стандарту а-ля Майкл Джордан в молодости приходит координатор, умеющий работать в команде. Мир слишком сложен, чтобы покорить его в одиночку, и успешный бизнесмен знает, как сложить части пазла так, чтобы он приносил пользу.

Брэд: Компании ищут мыслителей, способных координировать работу всех подразделений или всех сотрудников. Современный бизнесмен должен не только выполнять свои функциональные обязанности, но также обладать хорошими организаторскими способностями и умением вести командную игру.

Билл: Не стоит забывать также и о том, что в последние годы в экономике произошел сдвиг от производства к сфере информации и услуг.

Повлияло ли на рост значимости корпоративного мышления увеличение числа женщин, занимающих руководящие посты?

Билл: Женщины как группа обладают рядом преимуществ по сравнению с мужчинами. Они менее эгоцентричны и склонны оказывать друг другу всяческую поддержку. Женщины лучше мужчин умеют слушать и не отказываются от помощи со стороны.

Брэд: Все зависит от сферы деятельности. Женщины занимают руководящие посты в тех областях, где требуется выполнять роль посредника, куратора или даже соавтора, например в рекламном бизнесе.

Билл: Очевидно одно: образ Рембо сегодня не так эффективен, как десять лет назад.

Что вы думаете по поводу преемственности знаний и опыта?

Билл: Современные женщины более обучаемы, что во многом определяет стиль развития. Они не боятся спрашивать и не стесняются просить о помощи.

Брэд: Мужчины стремятся во всем полагаться только на себя, в то время как женщины стараются найти опытного наставника.

Лучше ли люди стали разбираться в компьютерных программах?

Брэд: Безусловно, а иначе вы не сможете найти работу.

Билл: Ваш папа или дедушка гордится своими золотыми часами, подаренными при выходе на пенсию? Сегодня этим никого не удивишь. Переход с одного места работы на другое стал привычным делом, поэтому каждый человек должен самостоятельно следить за изменениями на рынке и постоянно искать новые возможности трудоустройства.

Как вы относитесь к огромной популярности социальных сетей в интернете, таких как Facebook и Twitter? Считается ли вчерашний компьютерный фанат социально продвинутым пользователем?

Билл: Безусловно, сегодня в нашем распоряжении множество разнообразных цифровых сетевых устройств, однако решающее значение имеет межличностное взаимодействие, живое общение. У некоторых людей отличный профиль в интернете и прекрасное резюме, однако при личной встрече такие соискатели могут оказаться более чем посредственными.

Брэд: Технологический прогресс помогает людям расширять деловые связи.

Билл: Сегодня интернет является одним из главных (если не самым главным) способов найти работу. Даже рекрутеры используют компьютерные сети для поиска кандидатов.

***К слову о том, что сегодня только ленивый не имеет доступа к интернету: не зави-
дую я тем людям, которые до сих пор не осознали важность налаживания контактов в
Сети и не научились использовать все возможные цифровые устройства для разумного
расширения деловых связей.***

Брэд: Из разговора с человеком видно, является ли он продвинутым пользователем и достаточно ли развита сеть его деловых контактов. Рекрутеров и потенциальных нанимателей привлекают люди, способные построить обширную сеть контактов, так как это считается признаком сильной и энергичной личности.

Наконец, давайте поговорим о людях, которым осталось несколько лет до пенсии. Кардинальные изменения на рынке труда не обошли стороной и их. Часто человек, которому должно исполниться или только исполнилось шестьдесят, вынужден менять место работы или даже профессию. Понимают ли и принимают ли пожилые сотрудники сложившуюся экономическую ситуацию?

Брэд: Вы правы, ситуация сложная. В современном деловом мире никто не делает скидку на возраст, и сотрудник независимо от того, сколько ему лет, должен уметь подстраиваться под стремительно меняющиеся обстоятельства и быть в курсе происходящего. Если вы не демонстрируете гибкость, то рискуете быть уволенным, даже за год до пенсии. В условиях экономического спада компании просто не могут позволить себе содержать сотрудников, которые не способны приспособиться. Осталось слишком мало должностей, занимая которые вы можете сказать: «Я всегда так делал и буду делать».

Билл: Динозавры вымерли, как и их более древние предшественники. Пока было достаточно еды, они жили. Постепенно окружение изменилось, и динозавры отказались — или не

смогли — вовремя приспособиться к этим изменениям.

Брэд: Компании не принимают на работу динозавров.

Как вы считаете, в общем и целом, сегодня люди настроены более позитивно и оптимистично, чем десять или двадцать лет назад?

Брэд: Как правило, склонность к оптимизму или пессимизму обусловлена генетически; но так или иначе современному человеку приходится быть еще и реалистом.

Билл: Огромное значение в этой связи играет то, насколько человек уверен в себе и своих способностях менять жизненные обстоятельства — локус контроля, говоря языком психологов. Простой рабочий менее уверен в себе, чем квалифицированный сотрудник, обладающий влиятельными связями. Однако надо признать, что сегодня на всех уровнях наблюдается неуверенность в завтрашнем дне, обусловленная нестабильной экономической ситуацией.

Вывод Маккея. Сокращение —
это проверка на адекватность.

На заметку Уверенно преодолевайте трудности

В 2009 году Лоуренс Саммерс стал главным экономическим советником президента Обамы. До этого он работал управляющим финансами в администрации Клинтона и пять лет был ректором Гарвардского университета.

Проработав в Гарварде пять лет, в 2006 году мистер Саммерс вынужден был искать работу. Думаете, резюме гарантировало ему место в любой финансовой компании без прохождения конкурсного отбора?

Как бы не так!

В 2006 году мистер Саммерс подал резюме в крупнейший хеджевый фонд «D. E. Shaw & Company» на должность консультанта по инвестиционным стратегиям. По данным, опубликованным в «New York Times», «в рамках конкурсного отбора (фирма нанимает одного из пятисот кандидатов) мистер Саммерс должен был решить несколько математических задач. Он успешно прошел тест и был принят на работу».

Вы должны понимать, что сегодня для получения работы одного только хорошего резюме недостаточно. Потенциальные наниматели хотят удостовериться в истинности заявленных в резюме сведений. Потенциальному начальнику важно знать, что вы сможете эффективно выполнять свои функциональные обязанности.

Пострадало ли самолюбие Лоуренса Саммерса от того, что ему пришлось участвовать в конкурсном отборе наравне со всеми? Думаю, 5,2 миллиона долларов, которые он заработал в «D. E. Shaw & Company» уже за первый год, смягчили его недовольство.

ГЛАВА 39. АНКЕТА «МАККЕЙ-44». ПОДГОТОВКА К СОБЕСЕДОВАНИЮ

Выбор времени и планирование встречи

1. Планируйте собеседование на то время дня, когда чувствуете себя наиболее активным.
2. Хорошенько выспитесь ночью перед собеседованием.
3. Утром сходите на тренировку — так вы успокоитесь и приведете себя в боевую готовность.
4. Подготовьте список контактов с телефонами и электронными адресами для каждой компании.
5. Если на собеседовании будет присутствовать рекрутер, заранее договоритесь о том, как будете себя позиционировать.
6. Пересмотрите видеоролики с инсценировкой собеседования.
7. Аккуратно заполните все необходимые документы и анкеты.

Внешний вид

8. Сделайте маникюр и педикюр, стрижку или укладку. Возьмите с собой расческу.
9. Приведите в порядок обувь.
10. Подготовьте одежду делового стиля.
11. Подберите аксессуары (в том числе часы, если необходимо, зонт и т. д.).

Чтение и изучение информации

12. Прочитайте статьи, посвященные данной компании.
13. Изучите веб-сайт организации, ознакомьтесь с последними новостями и пресс-релизами.
14. Просмотрите последний ежегодный или квартальный отчет компании о продажах и прибылях.
15. Найдите в интернете информацию о людях, которые будут проводить собеседование.
16. Научитесь правильно произносить имена интервьюеров.
17. Постарайтесь узнать имена секретаря приемной и офис-менеджера.
18. Если вам предстоит второе собеседование, просмотрите записи после предыдущего.
19. Просмотрите колонку последних деловых новостей, чтобы в случае необходимости поддержать разговор.
20. Составьте список вопросов, которые хотите задать интервьюеру.
21. Непосредственно перед выходом проверьте электронную почту на случай неожиданных изменений в расписании.

Вещи, которые необходимо взять с собой

22. Мобильный телефон (отключите перед собеседованием)
23. Портфель или кейс
24. Копии резюме (минимум две)
25. Визитки
26. Листы чистой бумаги или блокнот, ручки
27. Мятные конфеты или спрей для полости рта
28. Личный календарь на случай организации следующей встречи

Предварительная подготовка

29. Не забывайте о пунктуальности и постарайтесь прийти на встречу на несколько ми-

нут раньше.

30. Ознакомьтесь с прогнозом погоды, чтобы в случае необходимости выйти из дома пораньше.
31. Изучите дорожную карту или автобусные маршруты, чтобы предусмотреть возможные заторы на дороге.
32. Подумайте, где будете парковать машину.
33. Узнайте, где находится главный вход в здание.
34. Чтобы быстро и беспрепятственно пройти пост охраны, прикрепите бейдж.

Если встреча назначена в ресторане

35. Заранее съешьте шоколадный батончик или какой-нибудь фрукт.
36. Постарайтесь заблаговременно ознакомиться с меню.

Последние приготовления

37. Поправьте прическу и одежду перед зеркалом.
38. Выпрямитесь.
39. Подумайте, с чего начнете разговор.
40. Расслабьтесь и приветливо улыбнитесь.
41. Подготовьтесь к твердому уверенному рукопожатию.

Планирование последующих действий

42. Подумайте, как и где вы сможете проанализировать собеседование.
43. Подготовьте все необходимое для написания благодарственных записок.
44. Если собеседование проходит с участием рекрутера, заранее договоритесь с ним о последующей встрече для обсуждения и анализа интервью.

ГЛАВА 40. ЯРКИЕ ОГНИ РАМПЫ И СОБАЧЬЯ РАБОТА

Собеседование мало чем отличается от публичного выступления. В обоих случаях действие происходит по заданному сценарию.

По мнению комика Джерри Сейнфелда, публичное выступление является страхом №1. На втором месте — страх смерти. «На похоронах, — поясняет Сейнфелд, — любой предпочел бы лежать в гробу, а не произносить речь в память об усопшем».

Талантливый гитарист и композитор Дэвид Лейснер хорошо разбирается в очень важном вопросе, который можно назвать боязнью сцены. Вернувшись из успешного концертного тура по Швеции, Дэвид поделился со мной своими соображениями па этот счет.

В некотором отношении кандидат па собеседовании и исполнитель па концерте ставят перед собой одинаковые цели: оба хотят получить одобрение со стороны аудитории. Музыканту нужны аплодисменты и овации, а соискателю — предложение работы.

Кандидат во время собеседования должен очень внимательно следить за сигналами со стороны аудитории (интервьюера) и походу презентации быть готовым к импровизации. Я поинтересовался у Дэвида, должен ли музыкант «слушать» зрителей и как он лично относится к диалогу исполнителя с публикой во время живого концерта, на что он сказал: «Большинство исполнителей, как и я, воспринимают сигналы со стороны аудитории и стараются дать зрителю то, что он просит. Не знаю почему, по некоторые не идут па контакте публикой и предпочитают держаться на безопасном расстоянии».

Есть много сигналов, свидетельствующих о том, что тебя занесло и пора спуститься на землю, и слишком мало таких, которые говорят о том, что полноценного диалога не состоялось».

Данный принцип работает и на собеседовании во время приема на работу. Кандидат должен придерживаться золотой середины: не быть заносчивым и слишком самоуверенным, но вместе с тем и не теряться. Одно из золотых правил Дэвида гласит: «Не пытайтесь предугадать реакцию аудитории на свое выступление».

Дэвид цитирует современного художника Томаса Нозковского, который считает, что «кисточка должна рисовать сама». Как только художник останавливается и начинает думать о том, что он делает, возникают проблемы. То же самое происходит с выдающимися спортсменами.

Дэвид считает, что музыканту, художнику и соискателю «надо сойти с проторенной тропы, для того чтобы найти свой путь»: «Мы сами возводим огромное количество барьеров на пути к цели, когда судим себя и волнуемся о том, что подумают о нас другие, — добавляет музыкант. — Разумеется, кандидату важно знать, что думает о нем интервьюер, но не настолько, чтобы сомневаться в себе».

Еще одно золотое правило: «Оставайтесь на сцене, а не в зрительном зале. Ваша задача — давать, а не получать». Как кандидат, вы должны помочь интервьюеру увидеть и оценить ваши сильные стороны, а не запутать его своими ответами.

Снова и снова Дэвид подчеркивает важность уверенности в себе: «Если бы меня попросили выделить главный критерий успеха, я назвал бы доверие к себе. Вы сделали все, что могли, и теперь пора двигаться дальше».

Вы должны верить, что сможете устоять на ногах. Вот что говорит по этому поводу Дэвид:

Вы должны поверить, что, когда будет нужно, все сделаете как положено. На концерте или во время собеседования главное опасение заключается в том, что может возникнуть какая-то непредвиденная ситуация и вы не сумеете с ней справиться. Проблемы еще нет, а мы уже волнуемся о том, как будем ее решать. Чтобы преодолеть этот страх, нужно по-

верить, что, когда придет время, вы все сделаете как надо и скажете все, что нужно.

Многие кандидаты тратят уйму времени, думая о том, что они скажут в ответ на тот или иной вопрос, связанный с прошлыми неудачами. В результате они не могут сосредоточиться на настоящем и на 20-30 процентов портят общее впечатление о себе.

Перед каждым концертом Дэвид, которому исполнилось 55 лет, по-прежнему медитирует над своими золотыми правилами, чтобы преодолеть тревогу. Я спросил известного музыканта, каким образом он освобождается от страха: неужели обязательно нужно садиться в позу лотоса и монотонно повторять текст? Дэвид подчеркнул, что у каждого свой способ релаксации. Подумайте о том, какую цель вы ставите перед собой, и постарайтесь максимально четко представить себе необходимые для ее достижения навыки и принципы. «Внутри каждого человека сидит огромное количество страхов, — предупреждает музыкант, — просто нужно вытащить их па поверхность и раздавить».

Заканчивая разговор, я спросил Дэвида, испытывал ли он когда-нибудь приступ страха прямо во время выступления и что делать, если с человеком такое произойдет. Музыкант ответил так: «В подобных случаях я стараюсь не потерять ощущение потока, которое по инерции несет меня вперед. Как только почувствуете приступ необъяснимой тревоги, просто продолжайте двигаться вперед, не останавливайтесь. Доверьтесь себе и своему природному таланту».

Важно научиться управлять страхом перед выступлением. Кроме того, вы должны видеть в таких испытаниях, как собеседование и публичное выступление, позитивные возможности. В 2004 году в журнале «Time» вышла статья Сары Сонг под названием «Цена стресса», в которой она приводит результаты масштабного исследования «с участием 19 тысяч испытуемых», проведенного Американской психологической ассоциацией. Такие суровые испытания, как «длительные периоды безработицы», оказывают на иммунную систему человека негативное воздействие. Невероятно, но непродолжительные стрессовые ситуации, например публичное выступление или собеседование, положительно влияют на здоровье. Исследование показало, что у людей, «вынужденных выступать перед публикой или проходить тест в лаборатории, активизировались быстродействующие иммунные реакции».

Легендарный ведущий CBS Эдвард Марроу назвал страх перед публикой «стремлением к совершенству».

Вывод Маккея. Как сказал Эдвард Марроу, у профессионалов есть одно преимущество: они знают, как «научить бабочек летать ровным строем».

На заметку Главный вопрос

В августе 2009 года Джон Чемберс, президент и генеральный директор IT-гиганта «Cisco», дал интервью «New York Times». У него поинтересовались, какие вопросы он обычно задает кандидатам. Самый любопытный: «Назовите лучших специалистов, которых вы нанимали на работу и которым помогали развивать их способности. Где они сейчас?»

Сегодня каждый кандидат готов уверять вас в искренности и преданности делу, но где гарантия, что это не пустые слова? Чемберсу нужны доказательства. Данный принцип работает на всех уровнях организации.

Можно ли задать вопрос Чемберса молодому кандидату, который только появился на рынке труда? Почему нет? Если вы выпускали студенческую газету, чем вы помогли своему преемнику?

Даже если следующий интервьюер не задаст вам главный вопрос, а вам есть что рассказать по данному поводу, сделайте на этом акцент. И если вы пока не можете похвастаться особыми достижениями, начинайте нанимать сотрудников и помогать им развивать их способности, как только получите работу.

Люди, которые развивают бизнес, в первую очередь помогают работникам развивать их способности.

ГЛАВА 41. ГЛАВНОЕ В ПОИСКЕ РАБОТЫ — ПОСЛЕДОВАТЕЛЬНОСТЬ

В книге «Как плавать среди акул и не быть съеденным заживо» самой большой ошибкой, которую только может совершить руководитель, я называю наем плохого сотрудника. Тем не менее руководители ошибаются в своем выборе снова и снова. Если специалист по кадрам достигает успеха в 75 процентах случаев, его можно признать гением, потому что выбор в пользу того или иного кандидата основывается не на научных фактах, а на интуиции. Впрочем, так происходит и в реальной жизни.

Мужчина и женщина могут встречаться много лет и не знать друг друга по-настоящему. Но как только они съезжаются или женятся, то за две недели узнают друг о друге больше, чем за все предыдущие годы.

Или представьте, что две супружеские пары живут по соседству 20 лет и считаются лучшими друзьями. И вот однажды одна из пар приглашает соседей в трехнедельный тур по Европе. В результате по возвращении одной из пар приходится продавать квартиру, так как друзья превращаются во врагов.

Наниматель может проводить сотни собеседований с потенциальным кандидатом, устраивать всевозможные проверки, играть в гольф и обедать вместе по выходным, но в результате через полгода после приема на работу этого человека он вынужден хвататься за сердце и искать ему замену.

Когда речь идет о людях, нет никакой гарантии успеха и никакой волшебной формулы, которая могла бы защитить вас от неудачи и разочарования. Мы делаем все, что можем.

Самое главное для рекрутера — не дать соискателю ослепить себя. Даже самые опытные специалисты по кадрам ошибаются, путая умение кандидата успешно проходить собеседование с умением успешно выполнять функциональные обязанности.

Лучший способ защиты для хедхантера — длительный процесс отбора, возможность увидеть, как ведет себя человек в различных условиях. Однако не стоит забывать о том, что данный метод тоже не всегда срабатывает. Есть еще несколько уловок, о которых вы, как кандидат, должны знать:

1. Достоверна ли заявленная в резюме информация? Не скрываете ли вы нелицеприятные факты своей биографии? Рекрутеры тщательно проверяют достоверность всех сведений. Сегодня интернет позволяет за несколько секунд найти информацию, на поиск которой раньше могли уйти месяцы и даже годы. Чем глубже копает хедхантер, тем больше он узнает. Не пытайтесь его обмануть и указывайте в резюме только реальные сведения, особенно если речь идет о рекомендациях. Обычно, если рекрутеру кажется, что рекомендаций недостаточно, он просит подтверждение или более подробную характеристику. Иногда ему заранее известна правда, и он просто в очередной раз проверяет вашу честность и благонадежность. Если в вашем резюме есть пробелы, подумайте, чем их заполнить (это может быть обучение, волонтерская работа или индивидуальное предпринимательство). К счастью, оправданием бездействия может служить даже выполнение родительских обязанностей. Используйте необычную для нашего времени стратегию: доверьтесь хедхантеру, будьте с ним абсолютно откровенны и попросите совета, как представить нелицеприятные факты биографии в выгодном свете.

2. Соответствует ли ваша квалификация данной работе? Часто причиной увольнения становится недостаточная квалификация сотрудника для занимаемой им должности. Кандидат, которому очень нужна работа, в подтверждение своей компетентности может сказать все что угодно. Рекрутер должен быть начеку и иметь четкое представление о необходимых навыках и умениях, чтобы не дать себя одурачить уверенной улыбкой. Внимательно выслушайте требования к работе. Если у вас недостаточно опыта или знаний, честно признайтесь в

этом. Скажите, что готовы пройти дополнительное обучение. Расскажите, каким образом вы собираетесь восполнить пробелы в знаниях.

3. Умеете ли вы думать? Вопросы интервьюера нацелены на то, чтобы понять ваш способ мышления, а не просто получить конкретный ответ типа «Я разработал пятнадцать компьютерных программ». Чем ваши программы отличаются от остальных? Принимали ли пользователи участие в процессе разработки дизайна? Какие проблемы пользователей решают данные программы? Каким образом данные программы повлияли на системную оптимизацию деятельности компании в целом? Рекрутер ждет от кандидата количественного ответа, раскрывающего качественную суть вопроса.

4. Каков ваш стиль работы? Интервьюеру интересно знать, откуда вы берете новые идеи. Приписываете ли вы себе все заслуги? Умеете ли вы работать в команде? (Данный вопрос имеет первостепенное значение при приеме на работу в организацию с небольшим штатом сотрудников, выполняющих большой объем работы.) Сможете ли вы сработаться с коллегами? Захотят ли они сотрудничать с вами? Какие ответы вы даете во время собеседования: прямые или уклончивые, четкие или расплывчатые, пространные или лаконичные? По тому, как кандидат отвечает на вопросы, можно судить о его умении работать с людьми.

5. Честный ли вы человек? Главная цель хедхантера — попятать, являетесь ли вы честным человеком. Он пытается выявить даже малейшие неточности в резюме, рекомендациях, устных ответах. Постарайтесь не хвастаться и не преувеличивать свои заслуги. Если рекрутер подловит вас на обмане, вы потеряете все шансы на данную работу.

Другими словами, лучше быть крутым, чем скользким.

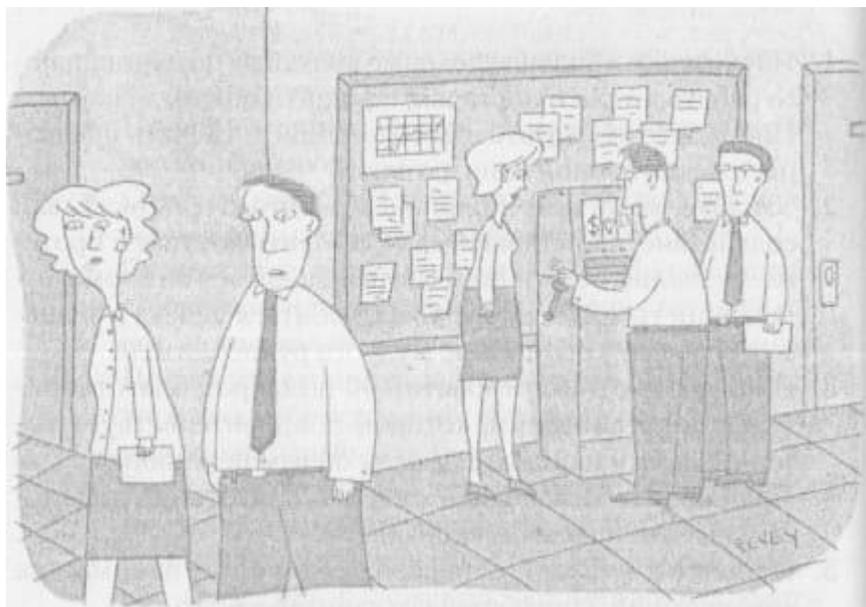
Вывод Маккея. Обыкновенный угорь запросто может стать трофейной рыбой, а вот электрический — никогда.

На заметку Отрепетируйте собеседование

- Всегда держите в голове несколько тем, которые могут заинтересовать потенциального работодателя. Интервьюер думает о вопросах, а вы должны думать о впечатлении, которое на него произведете.
- Старайтесь давать краткие содержательные ответы по существу.
- Не порите чушь. Опытный интервьюер ждет от вас конкретики.
- Отвечая, всегда думайте о том, какие новые вопросы может вызвать у интервьюера ваш ответ.
- Сохраняйте невозмутимый вид. Неожиданная смена позы или отведенный в сторону взгляд в ответ на заданный вопрос выдадут ваше волнение. Попросите своих друзей, с которыми будете репетировать собеседование, обращать особое внимание на подобные детали.
- Умейте отличить действительно глубокий вопрос от поверхностного. Опрашивая свидетеля преступления, адвокат часто задает обыденные вопросы, чтобы при изложении фактов гарантировать откровенность. Будьте настороже.
- Попросите друга, исполняющего роль интервьюера, иногда выражать отсутствие интереса или даже негативное отношение. Чтобы увидеть вашу подлинную реакцию, интервьюер может притвориться, что данный вопрос его мало интересует, хотя на самом деле это не так. Настройтесь на выступление перед неразогретой публикой.

ГЛАВА 42. ДЕВЯТЬ МОТИВИРУЮЩИХ ФАКТОРОВ, ЧТОБЫ ВАМ ПЕРЕЗВОНИЛИ

1. Изучите все личные и деловые контакты потенциального работодателя и постарайтесь найти общих знакомых. Попросите их оказать нам содействие и сделать предварительный звонок нанимателю.
2. Узнайте, кому потенциальный работодатель оказывал содействие, и постарайтесь установить контакт с протеже. Позвоните ему и попросите поделиться опытом в отношении того, как ему удалось добиться успеха в бизнесе и завоевать репутацию мудрого руководителя.
3. Пообещайте пожертвовать 100 долларов благотворительной организации, которой покровительствует потенциальный наниматель, если он вам перезвонит.
4. Предложите отработать сутки в благотворительном фонде взамен на собеседование.
5. Оставьте в Twitter или персональном блоге нанимателя комментарий, способный его заинтересовать.
6. Узнайте, чем увлекается потенциальный работодатель, и поделитесь с ним необычной информацией поданной теме, которая может его заинтересовать.
7. Ознакомьтесь с его последними публикациями или выступлениями и опишите свои впечатления в письме.
8. Соберите информацию о новых видах продукции конкурирующей компании и вышлите нанимателю подробный отчет.
9. Узнайте, чем интересуется секретарь потенциального работодателя, так как зачастую именно привратник открывает нужные ворота.



«Мне не удалось выбить постоянный заработок».

© The New Yorker Collection 2007 Peter C. Vey from cartoonbank.com.

На заметку

Чтобы смазать ворота, подмажьте привратника

Неприступные привратники имеют такие же человеческие потребности, как и все остальные. Не забывайте, что секретарь часто является первым помощником босса и источником важной для вас информации.

Запомните следующее:

- Позвонив секретарю, первым делом спросите, может ли он уделить вам время. Вполне возможно, что он ждет важного звонка. В этом случае договоритесь созвониться позже.
- Не звоните в то время, когда секретари обычно загружены работой (например, в понедельник с утра).
- Секретарь лучше всех знает привычки и предпочтения своего босса, а также расписание его работы — когда он максимально занят и когда более или менее свободен. Запоминайте каждую деталь.
- Всегда четко называйте себя и цель своего звонка, так как за день на секретаря обрушивается целый шквал разнообразной информации. Если вы намереваетесь обсудить какой-то документ, распечатайте его и держите перед глазами, когда будете звонить.
- Узнайте, есть ли у секретаря помощник. Этот человек обычно играет не последнюю роль в обработке поступающей информации. Вы даже представить себе не можете, насколько эффективна данная тактика.

ГЛАВА 43. ОТКАЗ — ЭТО НЕ ОТВЕТ, А ВОПРОС

Два парня поставлены для расстрела. Ружья нацелены, и вот-вот прозвучит команда «Огонь!», как один из приговоренных вдруг выкрикивает:

— Эй, минуточку! Во-первых, повязка па глазах слишком тугая, во-вторых, вы не дали нам по последней сигарете, и, в-третьих, я не успел сказать последние слова типа «Да здравствует революция!».

-- Тише, — перебивает его второй приговоренный, - не поднимай шум.

Как мы себя ведем, когда игра проиграна? Мы хандрим, ворчим и всем своим видом выражаем недовольство. Когда нам не удается получить работу, наша первая мысль: «Как они могли нанять этого придурка вместо меня?»

Так уж устроен человек. Единственные люди, которые, проиграв, улыбаются и поздравляют победителя, — это 49 участниц ежегодного конкурса «Мисс Америка». Я знаю это, потому что был судьей па конкурсе в 2001 году.

Проявите мудрость и научитесь иначе реагировать на проигрыш.

Допустим, вы подали резюме на какую-то должность. Несколько недель всевозможных испытаний и проверок — и вы... проиграли. Позвоните победителю, поздравьте его с победой, признайте свое поражение и попросите об услуге. Договоритесь о личной встрече со счастливым и постарайтесь извлечь из разговора максимум полезной информации для подготовки к следующему соревнованию за рабочее место. Не важно, почему вы не получили эту работу. Руководство компании сделало свой выбор. Ваша цель — выделить отличительные черты успешного кандидата.

Однажды мне довелось играть в теннис с инженером-электриком из Спокана. Он был первоклассным специалистом в своей сфере, однако ему никак не удавалось найти достойную работу. Наконец он включил мозги и сказал себе: «Чтобы устранить причину провала, нужно сначала ее найти».

Поэтому он связался с двумя последними победителями конкурса красоты, в котором сам принимал участие, и получил такой опыт, которым может похвастаться не каждый обладатель степени MBA.

После каждой встречи он составлял подробный отчет: как победители конкурса отвечали на вопросы, во что были одеты, какие цели ставили перед собой, какое образование получили и где работали, на каких моментах акцентировали особое внимание. Отправив каждому из них благодарственное письмо, мой знакомый инженер начал действовать и доработал свое резюме в соответствии с требованиями рыночного сегмента, который планировал завоевать. Уже на первом собеседовании он был принят на работу, которой занимается по сей день.

Фирмы, которые вам отказывают, никогда не объясняют реальные причины. Если они скажут вам, что «ваши ответы показались нам уклончивыми» или «вы не сможете справиться с боссом», может пострадать репутация компании плюс велика вероятность рассмотрения жалобы в суде. Разговор с успешным кандидатом — другое дело. Он с радостью сообщит вам, как ему удалось получить данную работу.

Еще одна разумная реакция на поражение — найти альтернативу. Допустим, компания А предпочла вам другого кандидата. Во время собеседования вы узнали информацию, которая была бы полезна конкурирующей компании Б. Компания А свернула производство определенной линии товаров и тем самым освободила нишу для компании Б. Или в компании А назрели серьезные проблемы в связи с кадровыми перестановками.

Возможно, в прошлом вы уже подавали резюме в компанию Б и вам отказали. Если сейчас вы просто придете и сдадите компанию А, вас, скорее всего, спишут со счетов как беспринципного болтуна, способного на все ради собственной выгоды. Однако если вы составите подробный бизнес-план на несколько страниц, где представите свое видение ситуации и

открывшиеся возможности, на вас посмотрят совсем другими глазами. Узнав о данном гамбите, руководство компании А, разумеется, не будет рассматривать вашу кандидатуру в будущем. Но ведь они и так вам отказали, поэтому вы, собственно, ничего не теряете. И кто даст гарантию, что нынешнее руководство не поменяется через два года? Данная тактика не лишена риска, как, впрочем, и любая другая.

Вывод Маккея. Умный человек превращает
«отказать» в «узнать».

ЧАСТЬ VI. ДЕНЬ «Д»: ПЛАНИРУЙТЕ НАПАДЕНИЕ

ГЛАВА 44. БАЙТЫ. НАЙДИТЕ РУКУ, КОТОРАЯ БУДЕТ ВАС КОРМИТЬ

Как произвести впечатление на интервьюера? Как выделиться среди других высококвалифицированных кандидатов? Безупречная одежда, крепкое рукопожатие, аура уверенности и исключительное резюме имеют огромное значение. Однако самый главный критерий — ваша подготовка к собеседованию.

Поверхностного изучения сайта компании недостаточно. Вы должны копнуть глубже и выяснить, что важно для человека, который будет проводить собеседование. Каковы деловые цели компании? Как руководство относится к современным проблемам в экономике? Какой стратегии придерживается? Что представляет из себя интервьюер, чем интересуется, какие обязанности выполняет и какие цели перед собой ставит?

Сэм Ричтер, президент «SBR Worldwide» и вице-президент маркетингового отдела «ActiFi», является настоящим специалистом по подготовке к собеседованию. За всю свою карьеру я не встречал более компетентного бизнесмена. Сэм разработал программу по вопросам торговли, развития бизнеса и управления заказами «Узнай больше!», которой пользуются люди по всему миру. Я уверен в эффективности методики Сэма Ричтера, потому что мы заказывали у него три презентации для отдела продаж «MaskayMitchell Envelope». Мы с большим энтузиазмом поддерживаем программу Сэма и используем его колоссальный опыт для разработки стратегии конкурентной борьбы. Наше с ним деловое сотрудничество со временем переросло в крепкую дружбу.

По мнению Сэма, собеседование является самым важным коммерческим звонком, и я с ним полностью согласен. Для получения работы можно с успехом применять самые эффективные стратегии заключения многомиллионных контрактов.

В своем отмеченном престижной наградой бестселлере «Холодный звонок не должен быть холодным: Узнайте больше, чем возможно (или следует), о своих потенциальных и нынешних клиентах и конкурентах» («Take the Cold Out of Cold Calling: Know More Than You Ever Thought You Could (or Should) About Your Prospects, Clients and Competition», www.sainrichter.com) Ричтер называет основные причины, по которым большинство покупателей совершают покупку. Клиент не заключает сделку сразу же, а сперва оценивает продавца — его знания и способности решать проблемы. Покупатели спрашивают себя: «Действительно ли этот человек понимает меня, мою компанию и наши проблемы? Сможет ли он облегчить нам жизнь?»

Данный принцип работает и в случае собеседования. «Покупатель», то есть интервьюер, уже заинтересован в вашем «товаре» — резюме, — иначе не пригласил бы вас на собеседование. Его главная цель — узнать, понимаете ли вы его проблемы и проблемы его компании и сможете ли их решить.

Таким образом, интервьюер задает себе гот же вопрос, что и покупатель.

Встречаясь с кандидатами для неформальной беседы, я всегда слышу одно и то же: «Я всю жизнь проработал в этой сфере. Как мне добиться успеха в другой отрасли, если у меня нет соответствующего опыта?»

Моя реакция? Это всего лишь отговорка! Перестаньте продавать «товар» — резюме, которое является не чем иным, как систематизацией вашего прошлого опыта. Лучше сконцентрируйте внимание на другом человеке и его целях. Резюме служит только отправной точкой диалога. Помните: «покупателю» нужен специалист, способный решать его проблемы, поэтому потрудитесь изучить проблемы другого человека и предложите варианты их решения!

Часть программы «Узнай больше!» посвящена собеседованию в ходе приема на работу и

учит находить информацию, необходимую для успешного прохождения интервью. Сэм предлагает слушателям сравнить два варианта начала собеседования.

Традиционное собеседование

— Как видно из моего резюме, у меня 15-летний стаж работы в сфере финансовых услуг. Я уверенно двигался по карьерной лестнице, всегда получал только положительные отзывы от начальства, и клиенты считают меня своим другом.

Собеседование по системе «Узнай больше!»

— Я изучил сферу ваших деловых интересов и заметил, что ваша основная трудность заключается в том, что государственное регулирование ограничивает количество льгот, которые вы можете предоставить своим потенциальным клиентам. Завоевать клиента с каждым днем становится все труднее и труднее. Вы так не считаете? Как видно из моего резюме, у меня 15-летний стаж работы в сфере финансовых услуг и никакого опыта в производстве медицинских приборов. Я умный человек, так что вам не составит труда обучить меня всем тонкостям процесса за пару месяцев. Но вам понадобится 15 лет, чтобы узнать все то, что знаю я о решении вашей главной деловой проблемы — привлечении клиентов и построении долгосрочных отношений с ними в условиях жесткого государственного регулирования.

Традиционное собеседование отличается фокусированием внимания на личности кандидата и отсутствием стратегии ведения диалога. В данном случае соискатель просто комментирует заявленные в резюме факты и обращает внимание интервьюера на отсутствие соответствующего опыта. К несчастью, такой вариант собеседования выбирает большинство кандидатов.

Собеседование по системе «Узнай больше!» придает диалогу другое направление. Когда интервьюер изучает резюме, он, естественно, обращает внимание на недостаток опыта работы в данной сфере, однако:

1. Кандидату сразу же удастся произвести на интервьюера впечатление заявлением «Я изучил сферу ваших деловых интересов...». Эти шесть слов отличают данного соискателя от 90 процентов остальных, которые не нашли времени на подготовку к собеседованию. Интервьюер ждет продолжения и думает не об опыте кандидата, а о том, насколько он компетентен в решении конкретных деловых вопросов.
2. Соискатель направляет мысли интервьюера в другую сторону: «Похоже, он нам подходит... В компании нет ни одного сотрудника с таким опытом наработки клиентской базы, что так важно в наше непростое время... В производстве медицинских приборов разобраться не так уж сложно, а вот способности налаживать долгосрочные связи с клиентами есть не у каждого».

Собеседование по системе «Узнай больше!» предполагает, что резюме используется в качестве отправного пункта для начала диалога: «Позвольте рассказать вам о том времени, когда...», «В моей практике был подобный случай, когда я помог решить проблему в...», «Данная проблема мне абсолютно понятна, на самом деле я сталкивался с пей десятки раз, когда работал в...». Резюме перестает быть источником негативных комментариев. Наоборот, интервьюер начинает задавать такие вопросы, ответы на которые раскрывают лучшие стороны кандидата и его способность эффективно решать проблемы.

В своей книге Сэм пишет: «Холодный звонок — это не только коммерческая беседа с потенциальным покупателем по телефону. Каждый раз, назначая встречу кому-то из своих нынешних или потенциальных клиентов по телефону, но не готовясь к ней, вы совершаете холодный звонок. Если вы не знаете, что происходит в мире другого человека, что его волнует, что ему нравится, а что нет, какие проблемы он пытается решить в данный момент, вы делаете холодный звонок».

Когда вы идете на собеседование без должной подготовки, то совершаете холодный визит.

Вы должны уделить достаточное количество времени изучению информации о другом человеке и выстроить свою презентацию в соответствии с его интересами. Как говорит Сэм, «в данном случае вы совершаете теплый визит и позиционируете себя как человека, которому можно верить, который знаком с интересами интервьюера и способен задавать конкретные вопросы, основанные на понимании происходящих в его мире событий».

Холодное собеседование оставляет и кандидата, и интервьюера холодными, в то время как теплое собеседование по системе «Узнай больше!» помогает растопить лед на пути к желанной работе. Практический интерес превращается в заманчивую перспективу.

В своей книге Сэм показывает, как использовать бесплатные или дешевые средства для получения сведений о компаниях, деловых сферах и людях. Можно найти любую информацию, главное — знать, где и как искать, будь то поисковик или невидимый Web.

Чтобы узнать секреты поисковиков и убедиться в эффективности теплого звонка, посетите Информационный центр Сэма по вопросам теплых звонков (Sam's Warm Call Resource Center). На этом сайте представлен список современных деловых сайтов и советы по поиску нужной информации. Чтобы пользоваться источниками деловой информации на собственном браузере, загрузите панель инструментов теплых звонков Сэма (Warm Call Toolbar). (Я очень рискую, раскрывая данную информацию. Надеюсь, что книга Сэма не попадет на глаза моим конкурентам.) Принципы центра по вопросам теплых звонков разработаны в первую очередь для торговых представителей, однако они могут быть чрезвычайно полезны кандидатам, потому что помогают подготовиться к собеседованию и успешно пройти его.

Приведу только несколько советов из книги Сэма, чтобы помочь вам стать более эффективным пользователем интернета и успешным кандидатом.

Откройте Google. Наберите в поисковике название компании. Если оно состоит из нескольких слов, возьмите его в кавычки. На странице с результатами поиска с левой стороны прямо под логотипом Google вы увидите ссылку «Показать варианты». Кликните на нее. Таким образом вы классифицируете результаты поиска по нескольким критериям.

Один из вариантов обозначен «Таймлайн». Здесь вся информация представлена в хронологическом порядке по десятилетиям. Кликнув на определенный период, вы увидите подробную информацию о деятельности компании в каждом конкретном году данного десятилетия. Кликнув на выбранный год, вы найдете сведения по каждому месяцу.

Как использовать данную информацию? Готовясь к собеседованию, проанализируйте деятельность компании в разные периоды времени, ознакомьтесь со значимыми пресс-релизами и статьями и оперируйте данными во время интервью. К примеру, вы можете отметить: «В последнем пресс-релизе ваша компания...» или «Мне кажется, в той статье за прошлый месяц, где вы говорите, что...».

Особое внимание обращайтесь на те периоды, где информации больше всего. Тогда во время собеседования вы сможете сказать: «Мне известно, что в 2003 году компания выпустила...» или «Я знаю, что за последние несколько лет вы...».

Зная, чем компания занималась раньше и занимается сейчас, вы сможете задавать вопросы по существу. Попробуйте связать полученную информацию с собственным опытом и расскажите, как вам удавалось выходить из подобных ситуаций.

LinkedIn.com. Данная социальная сеть помогает устанавливать связи с компаниями, узнавать нужную информацию о людях и получать рекомендации. Зарегистрируйтесь там — и ваша персональная сеть деловых контактов может разрастись очень быстро, потому что, посылая и принимая приглашения, вы получаете доступ к деловым контактам других людей. Наладив достаточно большое количество связей, вы сможете пользоваться расширенным поиском людей по фамилии, должности, названию компании и т. д.

«Каждый человек создает на сайте свой профиль, из которого можно узнать о его интересах и биографических фактах, — говорит Сэм (у него самого, к примеру, более 15 миллионов контактов; не каждый может похвастаться такой результативностью!). — Я в считанные секунды могу получить нужную мне информацию о любой компании, даже если не знаю никого из ее сотрудников, поскольку наверняка знаком с кем-то, кто знает и может дать мне рекомендацию. Если бы мне предстояло проходить собеседование, я нашел бы профиль интервьюера в LinkedIn и ознакомился бы с его карьерными достижениями, личными интересами и т. д., — добавляет он. — Кроме того, я постарался бы выяснить, есть ли у нас общие контакты, и попросил бы рекомендации общего знакомого перед или после интервью. Возможно, я даже сослался бы на данного знакомого во время собеседования».

Rip1. Данная поисковая система настолько обширна, что позволяет находить другие поисковые системы. С ее помощью можно обнаружить даже такую информацию, которая не представлена в других поисковиках.

«Я обращаюсь к Rip1 перед каждым коммерческим звонком. В данном поисковике можно найти информацию о любом человеке, занимающем руководящий пост», — говорит Сэм. Придя на собеседование, вы можете начать разговор с того, что вам удалось узнать об интервьюере (таким образом вы произведете на него впечатление и подтвердите серьезность своих намерений).

Будьте осторожны, так как на Rip1 представлена подробнейшая информация, включая адрес человека, опись его имущества и даже протоколы суда. Вы можете также найти вебсайты, статьи и документы, которые ссылаются на данного человека или цитируют его. Если вас что-то впечатлило, выразите ему свое восхищение. Помните: самое сладкое слово для любого человека — это его собственное имя, и ничто не вызывает у него большего расположения, чем признание другими его достижений.

Библиотека. Сэм отмечает, что никогда прежде у человека не было такого широкого доступа к информации. Однако, несмотря на это, большинство кандидатов теряются перед ее изобилием. Крупные корпорации платят огромные деньги за дорогие базы данных, чтобы одним нажатием мыши получить доступ к нужным сведениям, просмотреть сотни миллионов отраслевых журналов и найти статью на интересующую их тему. Небольшие компании, как и отдельные люди, не могут себе такого позволить.

Большинство библиотек платят за подписку на современные базы данных, которыми читатели могут пользоваться бесплатно. Здесь можно найти информацию о конкурирующих компаниях, руководящих работниках и т. д. Источником нужных сведений могут служить газеты и отраслевые журналы.

«Обычная библиотека — первоклассный источник деловой информации. Кроме того, вы можете получить доступ к данным непосредственно через домашний или рабочий компьютер, — говорит Сэм. — Если вам предстоит пройти собеседование, и вы не можете найти информацию о компании, воспользуйтесь электронной базой газетных статей. Там вы можете найти данные, которые не представлены даже на официальном сайте компании, например доходы и количество сотрудников, обсуждение стратегического планирования, производства новой линии продукции и т. д. Не забудьте также изучить сферу промышленности, в которой занята компания. Новые тенденции и веяния обычно обсуждаются в отраслевых журналах. Ссылайтесь на данную информацию во время собеседования, поделитесь своими наблюдениями и расскажите о своем опыте преодоления схожих проблем».

С таким неограниченным доступом к информации в интернете просто непростительно приходить на собеседование неподготовленным, ничего не зная ни о компании, ни об интервьюере. Помните: человеку, который проводит собеседование, каким бы милым он вам ни показался, никто не заплатит за заботу о вас. Его волнует только одно: сможете ли вы помочь

ему достичь определенных целей. Подготовьтесь — и завоюете доверие, выделитесь из общей массы кандидатов, а также сможете наладить конструктивный диалог с интервьюером.

Вывод Маккея. Умение работать в поисковике — платиновая карта экономики знаний.

ГЛАВА 45. КТО РАНО ВСТАЕТ, ТОМУ БОГ ПОДАЕТ. А ТОМУ, КТО ВСТАЕТ ПОЗДНО, ПОДАЕТ РАБОТОДАТЕЛЬ

Грегори Пакер — обычный парень. Тем не менее его фотографии печатались во многих известных изданиях, потому что он первым появлялся на важных мероприятиях. В Википедии о нем написано: «Пакер был первым в очереди на покупку iPhone в магазине “Apple” на Пятой авеню в Нью-Йорке. Он появился перед магазином в понедельник 25 июня 2007 года в 5 часов утра, за 110 часов до появления в продаже первого iPhone». При всей гениальности Пакера я не рекомендую брать с него пример, если ваша цель не связана с получением популярности в СМИ.

С самого раннего детства нам вбивали в голову, что первый всегда лучший. И большинство людей не задумываются о том, что данный принцип работает не всегда. Иногда лучшим оказывается последний.

Первым можно быть на финише, в классе, в очереди за билетами на концерт Бейонсе, но на собеседование лучше идти последним.

Гений рекламы Пэт Фэллон много лет назад сказал мне, что рекламные агентства, которые предлагают свои услуги первыми, практически никогда не получают заказ. Больше всего шансов на успех у тех, чье предложение рассматривается шестым или седьмым по счету. Толковый рекламщик знает, что свое предложение нужно вносить после всех остальных кандидатов, когда непосредственно осуществляется выбор агентства. Рекламные агенты, как никто другой, разбираются в психологии клиентов и знают, как заставить людей сделать выбор в свою пользу.

Как правило, клиенты отвергают первые предложения, просто чтобы не упустить лучшую возможность. Они хотят посмотреть на всех кандидатов, к тому же в процессе переговоров у них появляются дополнительные вопросы, которые не обсуждались с первыми кандидатами.

Данный принцип используется и при организации концертной программы. Открывают концерт самые непримечательные номера, цель которых — разогреть публику. Популярные артисты всегда выходят на сцену последними.

Хотите увидеть настоящее мастерство находчивости в действии? Посмотрите, что происходит, когда рекламный агент договаривается с потенциальным клиентом о встрече: «Мы хотели бы встретиться в понедельник в восемь утра, но как раз на это время у всех наших сотрудников назначена открытая операция па сердце. Они освободятся только в среду вечером».

Обычно специалисты по кадрам не могут определиться с требованиями, пока не проведут собеседование с несколькими кандидатами. Вы ведь не хотите выступать в роли подопытного кролика, которого спишут со счетов еще до того, как интервьюер начнет определяться с выбором кандидата.

Мой сын Дэвид работает кинорежиссером в Голливуде. По его наблюдениям, выбор фильмов и актеров на премию «Оскар» осуществляется по аналогичному принципу. Обычно премии выигрывают те фильмы, которые вышли в конце года, так как впечатление от тех картин, которые транслировались в начале года, успевает стереться.

Если вам предстоит собеседование, постарайтесь выяснить, сколько кандидатов его уже прошли. Если рекрутер не дает прямого ответа, значит, вы в числе первых. В этом случае лучше включить воображение и придумать вескую причину, по которой вы хотите отложить встречу. Это может быть неотложная командировка или заранее запланированная встреча. В наше нестабильное время многие люди в погоне за работой зачастую теряют рассудок и, стремясь быть первыми, оказываются за бортом.

Если вы не можете отложить собеседование и вынуждены идти на него первым, скажите

интервьюеру что-нибудь такое, чтобы он вас запомнил, например: «Я знаю, что вы будете разговаривать с другими кандидатами, а первого человека, с которым вы разговаривали, запомнить трудно, поэтому я готов сделать все, что в моих силах, чтобы стать сотрудником вашей компании, и согласен еще на одно интервью. Компания переживает не лучшие времена, и в моих силах укрепить ее положение. На следующем собеседовании я готов представить подробный план того, как собираюсь это сделать».

Я горжусь знакомством с Норманом Винсентом Пилом. Однажды он рассказал мне историю одного находчивого кандидата, который, увидев объявление, поспешил принести резюме, но к тому моменту, как он добрался до места, в ожидании собеседования толпилось две сотни человек. Простояв в очереди какое-то время, он побежал в начало, где секретарь впускал соискателей по одному, и сказал: «Меня зовут Брюс Мэдисон. Скажите, пожалуйста, интервьюерам, что я в очереди пятьдесят третий. Пусть они никого не нанимают, пока не поговорят со мной».

Разумеется, он получил работу.

Вывод Маккея. Как написано в Библии,
последние станут первыми, но не стоит ждать,
пока небо позаботится о вас.

На заметку

Требовательность вознаграждается

Мой друг писатель Рон Кауфман, вместе с которым мы часто выступаем на общественных мероприятиях, поделился со мной ценным советом по поводу того, как выбирать сотрудников: «Если тебе нужен высокий уровень продаж, нанимай тех, кто источает энергию “я могу”. Если же тебе нужно первоклассное обслуживание клиентов, нанимай только тех, кто выкладывается на все сто».

Кандидаты могут подвергаться разного рода проверкам. Рон назначает собеседование в одном месте, но непосредственно перед встречей меняет его, так что соискатели вынуждены ехать в соседний район. Здесь он повторяет тот же трюк и проводит собеседование в кабинете на три этажа ниже условленного. Если кандидаты приходят на интервью воодушевленными, а не недовольными и не жалуются на неудобства, значит, они готовы работать и добиваться успеха.

Рон рассказал мне, как нанял одного из лучших продавцов. Он согласился на «неформальное собеседование» с дочерью своего знакомого, хотя на тот момент вообще не собирался никого нанимать. В конце беседы Рон поблагодарил девушку и извинился, что не имеет полномочий взять ее на работу. Не моргнув глазом, она спросила: «А кто имеет такие полномочия?»

Она получила работу, поскольку не спасовала перед неудачей, что характеризует настоящего профессионала.

Мне особенно нравится подход Кауфмана к выбору сотрудников в отдел по работе с клиентами. Он советует назначать собеседование на восемь вечера в пятницу. Когда придет соискатель, перед началом интервью попросите его помочь оформить последний заказ. Тем временем вам должен позвонить подставной «клиент» — поговорите с ним несколько минут. Следите за настроением кандидата. Терпелив ли он? Его выдержка подскажет вам, готов ли он на все ради клиента.

ГЛАВА 46. КОЗЫРНИТЕ КОСТЮМОМ ПОБЕДИТЕЛЯ

За последние несколько лет ни одна компания не смогла добиться таких успехов, как Google. Эта гигантская корпорация переплюнула даже самых лучших игроков на бизнес-площадке.

Но трудные экономические времена смогли пошатнуть стабильность даже такого мегапоисковика. «Корпорация Google, так же, как и другие компании, начала урезать льготы для своих сотрудников, — написала “Wall Street Journal” в декабре 2008 года. — В последние месяцы им пришлось отказаться от бесплатного обслуживания сотрудников в кафе и временно запретить традиционное послеобеденное чаепитие в офисе».

Еще несколько месяцев назад вы могли зайти в любой офис компании в потертых джинсах и кроссовках. Талант ценился превыше всего. За одну ночь поиск работы превратился в конъюнктуру рынка, выгодную «покупателю», и наниматели сразу стали требовательно относиться не только к профессиональным качествам соискателей, но и к их внешнему виду.

Для многих потенциальных нанимателей приоритетным стал деловой вид сотрудников. В статье «New York Times» было провозглашено возвращение делового костюма. Глория Миррион, исполнительный директор корпорации финансовых услуг, высказала свое мнение по данному вопросу: «Мы возвращаемся к тем временам, когда компании вводили для своих сотрудников дресс-код. Женщины и мужчины должны ходить на работу в деловых костюмах. Руководство компаний тщательно следит за стилем одежды сотрудников. Я рекомендую носить строгий костюм, который демонстрирует собранность и готовность приступить к работе».

У вас могут быть гениальные гены и заряд энергии, сравнимый с мотором в 6 тысяч лошадиных сил, но об этом никто не узнает, пока вы не окажетесь в списке сотрудников. И в первую очередь это касается торговых представителей, которые работают непосредственно с клиентами.

В статье «Times» описаны некоторые важные детали внешнего вида современного делового человека. Строгий черный костюм привлекает внимание к перхоти и седым волосам. Белая рубашка должна быть новой или, по крайней мере, сверкать белизной. В деловую дамскую сумочку должен помещаться коммуникатор.

Другими словами, вы не должны выглядеть так, как будто собрались в поход. Одежда (необязательно дорогая) подчеркивает вашу дисциплинированность, чувство стиля и социальное положение. Хотя самое важное, что вы должны иметь при себе на собеседовании, — это мозг.

Узнайте все, что можете, о компании и ее насущных потребностях. Потенциальный наниматель ждет от нового сотрудника немедленного вклада. Ваша задача — определить, в чем он заключается.

Журналист «Times» Эрик Уилсон предлагает перед собеседованием изучить вкусы и предпочтения нанимателя: «Важно изучить корпоративную культуру, чтобы знать, чего ожидает от вас потенциальный работодатель». Должен заметить, что понятие корпоративной культуры не ограничивается принятым в компании дресс-кодом. Если потенциальный наниматель обожает играть в гольф или с упоением слушает симфоническую музыку, будьте готовы высказаться по данным вопросам.

Преподаватель из Канады Роб Донкерс недавно написал мне о том, как одна молодая женщина получила работу разработчика программного обеспечения, когда появилась в офисе компании в костюме японского воина. Однако в большинстве случаев лучше делать ставку на строгий деловой костюм.

Подготовьтесь к собеседованию:

- Какие деловые новинки появились на книжных полках магазинов? Что полезного вы узнали, прочитав работы того или иного автора?
- Предметом обсуждения могут стать автографы известных личностей и профессиональные награды, которыми вы гордитесь.
- Отличная тема для начала разговора — характеристики ноутбука, монитора или другого офисного оборудования.

Собеседование во многом схоже с заключением торговой сделки. Люди покупают вещи у тех продавцов, которые им симпатичны. Компании нанимают тех сотрудников, которые им нравятся, — искренних, дружелюбных, простых и приятных в общении. Личный контакт не менее важен, чем профессиональные навыки.

Подготовьте интересную историю из жизни, цитату или пару анекдотов, чтобы поддерживать разговор. Что-нибудь позитивное и запоминающееся. Миллиардер Уоррен Баффет, который может позволить себе одеваться так, как ему хочется, сказал об одной известной марке следующее: «Я покупаю дорогие костюмы. Просто на мне они дешево смотрятся».

Он знает, как одной фразой оставить о себе незабываемое впечатление.

После собеседования оставьте интервьюеру рукописную благодарственную записку. Это очень важно, особенно если в ней вы еще раз напомните о своей готовности влиться в коллектив компании и решать деловые вопросы.

Правильный внешний вид может гарантировать вам дополнительное преимущество не только при приеме на работу, но и при сокращении. Руководство предпочитает оставлять в штате сотрудников, которые представляют имидж компании с наилучшей стороны.

Вывод Маккея. Оденьтесь как попало —
и считайте, что все пропало.

ГЛАВА 47. В ПРИЕМНОЙ ИСПОЛЬЗУЙТЕ НАВЫКИ БЫСТРОГО ЧТЕНИЯ

В феврале 2009 года в возрасте 85 лет ушла из жизни Мэри Принц, которая работала оператором в службе секретарей-телефонисток в Манхэттене. Несмотря на то, что Мэри разговаривала с людьми по телефону, она вкладывала в общение с ними всю душу. Эта женщина была наперсницей и центром связи для многих голливудских и бродвейских знаменитостей. Человеческий Google своего времени. Мэри Принц стала прообразом главной героини бродвейского мюзикла «Колокольчики звонят».

Нельзя недооценивать власть секретаря. Я не устаю повторять, что нередко именно к нему руководитель обращается за советом в первую очередь. В последнее время, когда в фирмах значительно сократилось количество секретарей и административных помощников, роль данной должности заметно возросла.

Человек, который первым приветствует вас от имени компании, скорее всего, и является секретарем. Запишите его имя. Прислушайтесь к его разговорам с другими людьми, постарайтесь узнать что-нибудь о его увлечениях и личных интересах, чтобы было о чем поговорить в следующий раз. Если на столе стоит семейная фотография, обязательно скажите что-нибудь приятное в адрес родственников.

Изучите приемную так же хорошо, как и секретаря.

Многие руководители оставляют в приемной вырезки из газет и журналов о деятельности их компании и менеджеров. В некоторых приемных установлены экраны, на которых постоянно крутят рекламные видеоролики о продукции компании.

Обратите внимание на выставленные Призы и награды. Допустим, компания гордится своей командой по софтболу. В этом случае вы можете неожиданно вспомнить, что в свое время были отличным шорт-стопом или заменяющим хиттером. Если вы не знаете разновидностей софтбола, вам может не найтись места в данной организации. Обращайте внимание не только на спортивные трофеи, но и на другие отличительные знаки: рекламные агентства, например, гордятся своими наградами за различные творческие достижения. Прежде чем восхищаться серебряными тарелочками и кубками, постарайтесь узнать, что это за награды и за что они присуждаются.

В некоторых компаниях приемная считается зоной отдыха, где должна соблюдаться тишина, и, если вы, стоя в очереди на собеседование, будете все время разговаривать по телефону, это сочтут дурным топом.

Если данная организация является дочерней по отношению к более крупной корпорации, что важнее для руководства: показать общую корпоративную культуру или относительную независимость?

Одна моя знакомая пришла наниматься в отдел по связям с общественностью и, ожидая собеседования, решила пролистать периодические издания в приемной. Она обратила внимание, что на столе представлены все ведущие деловые журналы, кроме «Wall Street Journal». Во время беседы с интервьюером женщина узнала, что у компании в то время действительно были некоторые разногласия с «Wall Street Journal». Она тут же дала несколько дельных советов по поводу того, как наладить отношения с крупнейшим изданием, и назвала несколько влиятельных имен, способных решить данный вопрос. Моя знакомая полагает, что получить работу ей помогла наблюдательность в приемной.

Обратите внимание на серьезность охраны и доступа в офис. Охранники ведут себя отстраненно и переговариваются вполголоса или полны энтузиазма и открыты к общению с посетителями? Оценить принятые в компании стандарты дресс-кода можно по внешнему виду сотрудников. Отмечайте про себя каждую деталь.

Часто о компании можно судить по обстановке в приемной, за которую обычно отвечает

руководитель. В каком стиле обставлена приемная: современном, традиционном или спартанском? В приемной компании, где ценят преемственность и корпоративные традиции, на стенах висят портреты нынешних и бывших руководителей с благодарственными надписями.

В приемной можно многое узнать о компании, но вы должны быть уверены в правильной интерпретации увиденного и услышанного. Прежде чем заходить в офис, выполните «домашнее задание» на случай, если, к примеру, руководство компанией приняла на себя новая команда менеджеров, первостепенная цель которой — изменить прежний корпоративный уклад. В данном случае работу получают только те кандидаты, которые выкажут готовность отойти от устоявшихся традиций и поддержать перемены.

Вывод Маккея. Приемная может рассказать о компании
столько же, сколько уборная о ресторане.

ГЛАВА 48. ДЕЛОВОЙ ОБЕД — ЭТО НЕ ПИКНИК

«В ресторане принимается больше решений, чем в офисе, — уверена консультант Гейл Мэдисон, — но в школах бизнеса этому не учат». Гейл знает, что говорит, поскольку обучает соискателей из лучших бизнес-школ корпоративному этикету. Особенно она гордится своим сотрудничеством с престижной Уортоновской школой бизнеса в Университете Пенсильвании.

Поколение X и поколение Y (люди, не достигшие 45-летнего возраста) — самые проблемные группы по части этикета. Прежде чем винить их самих, подумайте о том, что немалую роль в этом сыграли их родители. Гейл называет их вертолетчиками, потому что они кружат над своими детьми и делают все, чтобы оградить их от социального давления.

Начинающие свою карьеру кандидаты часто знакомятся с основами большого бизнеса па самом непредсказуемом игровом поле — за столиком ресторана с белой скатертью. Мы говорим о деловом стадионе «Yankee».

Гейл можно сравнить с тренером высшей лиги, который все видел и знает все возможные ошибки и промахи соискателя за деловым обедом или ужином.

Гейл, насколько важно прийти на встречу вовремя и как лучше приветствовать принимающую сторону?

Многие кандидаты прибегают на встречу с 10- или 15-минутным опозданием. Почему? Они не рассчитывают время. Хуже того, они заходят и сразу же начинают жаловаться на погоду или пробки, тем самым показывая дурной тон. Нанимателю меньше всего нужен сотрудник, который не способен контролировать обстоятельства. Пунктуальность — очень важный критерий для работодателя. Если вы опоздаете на полчаса, вашу кандидатуру даже рассматривать не будут.

Еще один минус опоздания заключается в том, что вы вынуждены стряхивать пот со лба, вместо того чтобы твердо пожимать руку интервьюера. Помните, что человек старшего возраста подает руку первым, и ваша задача — быстро ответить на рукопожатие. Не зовите его по имени, пока он сам не предложит вам этого. И это не простая формальность, а знак уважения.

Имеют ли значение безупречный вид и деловой стиль? Другими словами, строгий деловой костюм снова в моде?

Пожав руку и посмотрев в глаза, собеседник бросает взгляд на обувь, так что потрудитесь привести ее в порядок.

Одежда должна соответствовать работе или должности, которую вы хотите занять, а не той, в которой находитесь на данный момент. Если вы оденетесь как руководитель, то тем самым повысите свои шансы на получение руководящей должности. Разумеется, из любого правила есть исключения. Представители некоторых технических компаний не будут даже разговаривать с кандидатом, если он не одет в майку и джинсы. Но даже в этих фирмах торговые агенты носят костюмы и галстуки.

Современный деловой стиль характеризуется определенными особенностями. Наилучшим решением для женщин и мужчин считается темно-синий костюм. Мужской костюм дополняется белой рубашкой и галстуком с вкраплениями синего или красного цвета. Черный костюм считается номером два, темно-серый — номером три.

Личная гигиена имеет огромное значение. Неопрятные или слишком длинные волосы играют не в вашу пользу. Для женщин распущенные волосы неуместны, они должны быть зачесаны назад. В деловом человеке каждая деталь говорит о собранности и серьезности. Вызывающий вид, включая пирсинг и тату, недопустим. Минимум макияжа — для женщин, чисто-выбритый, свежий вид — для мужчин.

Гейл, вы считаете, что поведение кандидата за столом имеет решающее значение. Я хотел бы подытожить все ваши советы одной фразой: “Помните, что столик в ре-

стороне — это не ваша личная игровая площадка». Я многие годы провожу собеседования, и поведение кандидатов за столом очень часто меня действительно раздражает.

Харви, метафора игровой площадки мне по душе. Не кладите телефон или очки на стол. Сумочку, портфолио, дипломат поставьте на пол рядом со своим стулом.

Игру ведет принимающая сторона. Вы садитесь только после того, как сядет интервьюер, и не притрагиваетесь ни к чему на столе, пока это не сделает он. Не скрещивайте ноги и не теревите волосы. Сядьте прямо, ноги ровно поставьте на пол. Многих людей раздражает, когда собеседник трогает руками лицо или волосы. Не опирайтесь о стол локтями. Не трогайте и не перекладывайте столовые приборы. Это ужасно раздражает, и слегка удивленный интервьюер может задаться вопросом, что же будет дальше, как будто он присутствует на театральном представлении.

Заказ блюд может стать самым трудным испытанием для кандидата, не так ли? Выбор велик, поэтому соискатель рискует сбиться с курса и потерять шанс на получение работы.

Не заказывайте спиртное. Если интервьюер спрашивает, что вы будете пить, скорее всего, он вас проверяет. Для чего люди употребляют алкоголь? Чтобы расслабиться. Ваша задача — быть максимально собранным и показать, что вы профессионал.

Попросите у интервьюера совета, что заказать. Если он скажет, что чертовски голоден, заказывайте что-нибудь существенное. В данном случае неуместно ограничиваться легким салатом.

Старайтесь не заказывать сложных блюд. Подойдет куриная отбивная, которую легко резать и накалывать на вилку, с картофельным пюре и зеленым горошком. Откажитесь от блюд, обильно приправленных соусом.

Интервьюер попросит вас сделать заказ первым. Даже если вам неловко, не перечьте. Интервьюер будет вынужден заказать то же количество блюд, что и вы. Попросите принести суп и второе.

Самое главное: дело не в еде. Собираясь на встречу, съешьте яблоко или шоколадный батончик. Вы будете сконцентрированы на обсуждении, и вам не придется вылизывать тарелку.

Обращение с официантом может быть еще одной проверкой.

Будьте вежливы и обходительны. Интервьюер смотрит не только на то, как вы управляетесь со столовыми приборами, но и на то, как ведете себя с другими людьми. Даже если вам что-то не понравилось, не вызывайте шеф-повара.

Главное - диалог. Как кандидат должен себя вести?

Улыбайтесь. Не паясничайте. Руководители ценят увлеченных и позитивных сотрудников. Они уважают тех, кто владеет собой. Всем своим видом вы должны показать: «Я знаю правила. Мне нравится моя роль ведущего игрока».

Чаще смотрите собеседнику в глаза. Это демонстрирует силу и уверенность управленца. Выдерживайте взгляд другого человека две-три секунды и только потом отводите глаза. Покажите, что умеете владеть собой, и сведите к минимуму жестикуляцию. Не повышайте и не понижайте голос. Не заканчивайте каждое предложение вопросительной интонацией, как делают многие молодые люди. Если не хотите, чтобы вас посчитали неграмотным и неуверенным в себе человеком, исключите из речи слова-паразиты «ну», «вы знаете», «хм», «так сказать».

Что касается зрительного контакта, постарайтесь смотреть собеседнику только в один глаз. Придется потренироваться, но, когда вам это удастся, вы будете выглядеть как собранный и сосредоточенный на беседе человек.

Собеседование в ресторане отличается от делового диалога в офисе элементами светской беседы. Как вы считаете, должен ли соискатель быть к этому готов?

Разумеется, разговор за обедом не может идти только о делах. Постарайтесь вести себя естественно и непринужденно. Покажите, что вы серьезный игрок. Обсудите интересную

статью, которую прочитали в утреннем выпуске «Wall Street Journal», или книгу, которую сейчас читаете. Подготовьте несколько интересных историй из жизни.

Несмотря на то, что встреча проходит вне стен офиса, резюме является одной из главных тем обсуждения, не так ли?

Сделав заказ, спросите интервьюера: «Я знаю, что вы очень заняты. Была ли у вас возможность просмотреть мое резюме? Не сочтите за оскорбление, но я слышал, что резюме обрабатывают специальные компьютерные программы, и вы могли не успеть изучить мое». Согласно статистическим данным, 85 процентов интервьюеров не читают резюме кандидатов, с которыми проводят собеседование!

На всякий случай у вас под рукой должны быть две копии резюме. Изучите свои сильные стороны и расскажите, каким образом сможете решить проблемы компании. Что касается слабых сторон, будьте готовы назвать их, но (и это действительно важно) покажите, что вы сделали, чтобы устранить данные недостатки. Не ставьте вопрос о компенсациях, льготах и отпусках, пока интервьюер сам об этом не заговорит.

Какие еще правила поведения должен знать соискатель?

Во время корпоративного собеседования кандидат подвергается многочисленным проверкам, о которых следует знать. Как бы ни было жарко, не снимайте пиджак, даже если так сделал интервьюер, — это может быть очередной проверкой.

Следите за своей манерой поведения. Люди, которых уволили или сократили, по мере развития диалога часто выдают себя, начиная сетовать на неудачу.

Перед входом в ресторан отключите телефон. Если вы его не отключили, и он зазвонил во время собеседования, не снимайте трубку, а просто сбросьте звонок. Лучше всего вообще оставить телефон дома.

Самым лучшим десертом считается вопрос соискателя интервьюеру.

Лучше не скажешь! Выполните «домашнее задание». В конце обеда интервьюер, скорее всего, спросит: «Есть ли у вас ко мне еще вопросы?» Не ограничивайтесь фразой «Нет, вы рассказали обо всем, что меня интересовало». Задавайте интересные вопросы, которые не касаются официального сайта компании или ссылок на нее в интернете.

Вопросы должны носить личный характер: «Что вам нравится больше всего в деятельности данной компании?», «Над каким проектом вы сейчас работаете?».

Задайте вопрос, связанный с личными интересами интервьюера, и внимательно слушайте. Это отличный шанс понять, что представляет из себя ваш собеседник. Не лишайте его возможности рассказать о себе и постарайтесь оценить свои шансы на успех.

Если вы захотите заплатить за себя, не покажется ли это грубым и самонадеянным жестом?

Не спорьте, если интервьюер предложит оплатить счет. В данной ситуации понятно, что расходы покрывает компания.

Незнание основных правил поведения за столом может стоить вам очень дорого. Так ли это?

Да, это действительно так. Кандидат на должность бухгалтера с очень высокой зарплатой успешно прошел несколько собеседований. Поскольку одной из его обязанностей был прием клиентов, руководство компании решило провести последнее интервью в ресторане, чтобы убедиться, что соискатель умеет обращаться со столовыми приборами. За все время он ни разу не притронулся к салфетке... Его не наняли на работу. Он не знал основных правил поведения за столом. Если ты не умеешь обращаться со столовыми приборами, как ты сможешь управиться с бизнесом и развлечь клиента?

Йоги Берра однажды сказал: «Игра не закончена, пока она не закончена». Собеседование не заканчивается прощанием с интервьюером.

Одним из последних вопросов интервьюеру должен быть: «Когда можно с вами связаться?»

Сразу после собеседования пошлите этому человеку короткое благодарственное письмо и запишите себе в блокнот, что сделали плохо и что хорошо, какие вопросы вызвали у вас затруднения.

В течение суток составьте деловую открытку. Существуют специальные белые карточки из плотного картона размером 9 x 12 или 10 x 15 см. Заполните ее от руки, прикрепите визитку и пошлите интервьюеру в обычном конверте с первоклассной почтовой маркой.

Мои студенты всегда скептически относятся к данному предложению: «Если каждый будет так делать, никому не удастся выделиться». Из личного опыта могу сказать, что так поступает 0,5 процента кандидатов, поэтому вам точно удастся выделиться.

На различных международных форумах мне довелось выступать с консультантом по вопросам бизнеса Бертом Дубином. Берт хранит все рукописные благодарственные записки, которые получил за 24 года профессиональной деятельности, — все четыре. Поэтому данный метод действительно очень эффективен.

Кстати, даже если вы безработный, у вас должны быть профессиональные визитки. Важно, чтобы в них была указана должность, соответствующая той, которую вы хотите занять. Это может быть «страховой актуарий» или «маркетинговый аналитик». Если вы рассматриваете две или три должности, напечатайте несколько видов визиток с их указанием.

Эксперты расходятся во мнении по поводу агрессивного желания продолжать собеседование. Вы предупреждаете кандидатов, что их чрезмерная настойчивость может им навредить.

Позволительно сделать один звонок интервьюеру через неделю после собеседования. Если он не снимет трубку, возможно, вопрос решился не в вашу пользу. Или он просто занят, так что не паникуйте. Не показывайте своего отчаянного положения: такое негативное поведение может свести на нет положительный результат, которого вам удалось добиться на собеседовании. Лучше переждать.

Вывод Маккея. Деловой обед показывает, умеете ли вы намазывать масло на хлеб, и решает, удастся ли вам заработать на этот хлеб.

ГЛАВА 49. ИСКУССТВО ЗАДАВАТЬ ВОПРОСЫ. ОДНИХ ОТВЕТОВ НЕДОСТАТОЧНО

Многие кандидаты отлично умеют отвечать на вопросы, по, к сожалению, не готовы задавать их.

Любое серьезное собеседование предполагает встречный вопрос интервьюера, есть ли у вас к нему вопросы. Речь идет не об уточнении размера зарплаты и не о личных потребностях. Данную фазу можно назвать этапом ухаживания. Вы пока еще далеки от близких отношений с интервьюером, поэтому ваша задача — выделиться, запомниться, продемонстрировать свое умение ладить с людьми.

Собеседование какого рода действительно оценит интервьюер? То есть при каких условиях он порекомендует кандидата на должность? Очень редко соискателю удается «зацепить» интервьюера, чтобы он болел за своего протеже так же, как жокей за свою лошадь.

Интервьюеры являются привратниками не только персонала компании, но и ее ценностей. Они тщательно изучают, соответствуют ли стремления кандидатов корпоративным ценностям, и либо отсеивают, либо принимают в свои ряды.

Не лишайте интервьюеров главного удовольствия — раскрыть корпоративную душу.

1. Спросите о корпоративных ценностях. Ничто не ценится в компании так, как общие ценности. Если вам удастся задать позитивный вопрос о связи деятельности компании с ее ценностями, вы продемонстрируете свою готовность соответствовать программе. Например: «На прошлой неделе я читал в “Modern Envelope Reporter”, что ваша программа качества является самой лучшей в данной отрасли, и уровень продаж это подтверждает. Как вам удастся сохранять такие высокие стандарты?»

2. Не скупитесь на комплименты, если компания занимает ведущие позиции в своей отрасли. Успешные компании, как и успешные люди, обычно не отличаются скромностью и пасуют перед умело высказанной лестью. Спросите интервьюера, как компании удается так хорошо осуществлять свою миссию. Поинтересуйтесь: «Что думают конкуренты, глядя на вашу работу?»

3. Если компания находится в затруднительном положении, задавайте вопросы, в которых скрыты возможные решения. Компании, переживающие неприятности, подобны людям: они хотят видеть решение проблем. Им нужны планы действий и сотрудники, способные привести их к победе. Они нанимают работников потому, что рассчитывают на их помощь и содействие. Им нужны люди, способные воплотить в жизнь их планы и предложить свои собственные успешные идеи. Возможные вопросы: «На какие конкурирующие компании вы хотели бы равняться?», «Каким образом вы планируете добиться успеха?»

4. Внимательно выслушивайте ответы. Не показывайте удовлетворенность собственными остроумными вопросами; проявите интерес к ответам интервьюера.

5. Будьте проникательным, не спорьте. Не ждите от интервьюера публичного выступления, не требуйте от него объяснения затруднительных ситуаций типа ответственности за загрязнение окружающей среды. Вы не должны выносить моральных суждений. Если деятельность компании вам не по душе, значит, это не то место, где вам стоит работать. Покажите себя заинтересованным и уважающим собеседника слушателем.

6. Не забывайте изучать обстановку. Даже самый высококвалифицированный профессионал является прежде всего человеком. Если на столе стоит рисунок трехлетнего малыша в рамке, фото корпоративной команды или награда клуба «Rotarian», вы должны быть готовы сказать интервьюеру по данному поводу что-нибудь хорошее и приятное.

Один из величайших предпринимателей в истории бизнеса Виктор Киам рассказывает о молодом человеке, который хотел работать на него в «Remington». Просмотрев резюме кандидата, Киам сказал, что для него нет подходящей должности. Вместо того чтобы встать и

уйти, молодой человек предложил Киаму сделку. Он будет работать месяц бесплатно и гарантирует, что за это время найдет себе подходящую должность в компании. За 30 дней ему удалось выявить проблемы и предложить план их устранения. В результате этот молодой человек получил постоянную работу.

Вывод Маккея. Даже если вы не нанимаетесь на работу продавца, вы должны быть первоклассным торговым агентом, чтобы суметь продать себя.

На заметку Один из сотни

В сфере финансовых услуг не многие компании добились таких успехов, как корпорация «North Star Resource Group», которая обслуживает 70 тысяч клиентов. Председатель правления и исполнительный директор Фил Ричардс преподает в Карлсоновской школе менеджмента и читает лекции в университетах Пекина и Шанхая. Недавно вышла его книга «25 секретов постоянного успеха» («25 Secrets to Sustainable Success»).

В 2007 году в «The New Yorker» вышла статья Малкольма Гладуэлла о том, что «North Star» «выбрала из тысячи кандидатов 49 лучших, причем с каждым из них было проведено в среднем 20 собеседований». Соискатели направляются в «тренировочный лагерь», где работают финансовыми консультантами. Испытательный срок длится четыре месяца, и за это время каждый кандидат должен привлечь 10 реальных клиентов. По словам совладельца «North Star» Эда Дейчлендера, «если соискателю удастся привлечь 10 клиентов, и он способен провести 10 деловых встреч в неделю, значит, данный человек может установить более сотни контактов за четыре месяца. Это позволит нам с уверенностью сказать, что соискатель способен выдержать деловую гонку».

Из всех участников тренировочного лагеря 23 кандидата прошли испытание и были наняты на работу. Руководство «North Star» отмечает, что потребуются еще три-четыре года, чтобы понять, действительно ли человек сможет работать в компании, и предполагает оставить 10 сотрудников из нанятых двадцати трех.

Некоторые действительно успешные компании придерживаются мнения, что только один из сотни кандидатов имеет шансы стать звездой и сохранить успех. Как соискатель, вы должны продемонстрировать готовность идти по раскаленным углям. Думайте не только о том, что гонка будет трудной, но и о том, что опыт работы в данной компании добавит неоспоримое преимущество вашему резюме.

ГЛАВА 50. «ДОМАШНЯЯ РАБОТА» ПОСЛЕ СОБЕСЕДОВАНИЯ

Знаете ли вы, что происходит в офисе рекрутера, специалиста по кадрам или нанимателя после собеседования? Он закрывается в кабинете, достает оценочную анкету или диктофон и решает ваше будущее. Другими словами, хедхантер выполняет свою «домашнюю работу».

Меня не перестает удивлять тот факт, что лишь немногие кандидаты всерьез задумываются о будущем и анализируют свое поведение во время собеседования.

Если вы не хотите, чтобы ваша жизнь и ваше будущее зависели от другого человека, подойдите к данному вопросу со всей ответственностью. Вы должны самостоятельно оценить себя и компанию.

Если вы читали мои предыдущие книги («Как плавать среди акул и не быть съеденным заживо») и «Остерегайтесь голого человека, который предлагает вам свою рубашку»), то знаете, что нужно делать. Для начала заполните анкету Маккея из 66 пунктов, создающую профиль клиента, затем анкету из 33 пунктов для нанимателей и, наконец, анкету из 22 пунктов, которую необходимо заполнить сразу же после интервью.

Поскольку я свято верю в мантру «К победе нужно готовиться», то составил тест из 16 пунктов для подготовки к первому собеседованию и также представил его на своем сайте.

В следующей главе вы найдете анкету-22 по Маккею. Конечно, когда я получил первую работу, я был еще не так умен, чтобы пользоваться этой анкетой. Однако моим детям она очень помогла в поиске работы. Они добились успеха с первого раза.

Что касается анкеты-22 по Маккею, то, разумеется, вы не сможете заполнять ее во время интервью. Собеседование — это своеобразный корпоративный ритуал, и ваша задача — не контролировать ситуацию, а адекватно реагировать на сигналы интервьюера. Главное для вас — получить работу, но не менее важно получить ответы на интересующие вас вопросы.

Заполните анкету сразу после собеседования, пока информация еще не стерлась из памяти (по данным исследований, мы забываем 50 процентов услышанного в течение четырех часов). Используйте анкету для анализа и совершенствования своего поведения во время интервью.

«Соберите парашют», чтобы подготовиться к следующему прыжку.

На последнем собеседовании интервьюер озадачил вас вопросом:

— В четвертом квартале 2008 года у дочерней компании «Time Warner» снизились нематериальные активы. Вы не помните на сколько?

— Не могу так сразу ответить, — неуверенно пробормотали вы. В конце концов, вы же маркетолог, а не финансовый гений!

Включите воображение. Ведь недаром вы тратили время на просмотр передачи «Кто хочет стать миллионером?». Я не говорю о том, что вы должны вспомнить, что Габороне является столицей Ботсваны. Вооружитесь списком жизненно важных телефонных номеров и заранее предупредите двоих-троих друзей о том, что можете позвонить им во время собеседования. Если интервьюер озадачит вас сложным вопросом, продемонстрируйте свои способности работать в команде и скажите: «Отличный вопрос. Я не могу с ходу на него ответить, но знаю парня, который специализируется на “Time Warner”. Могу я с ним связаться?»

Отправляясь на собеседование, лучше оставить телефон дома. Но если вы все-таки решите взять телефон с собой, отключите его и включите только при крайней необходимости. Данный случай — одна из немногих причин, позволяющих взять телефон на собеседование.

Вывод Маккея. Информация, которую вы получите на первом собеседовании, бесценна для успешного прохождения второго интервью, которое должно привести к трудоустройству.

ГЛАВА 51. АНКЕТА-22 ПО МАККЕЮ

После собеседования вы должны записать следующую важную информацию:

1. Дата интервью, название компании, телефонный номер, адрес, интервьюер, должность

2. Описание вакансии _____
3. Предыдущий сотрудник ушел с работы, потому что _____
4. Ключевые качества, соответствующие данной вакансии _____
5. Основные обязанности _____
6. Почему добился успеха/потерпел неудачу предыдущий сотрудник? _____
7. Оцените свои шансы на успех. Сможете ли вы в дальнейшем продвинуться по карьерной лестнице и перейти на работу в другой отдел компании? Какие навыки для этого потребуются? Какие образовательные программы и тренинги поощряет компания? _____
8. Насколько велика вероятность переезда сейчас и в будущем? _____
9. Опишите идеального кандидата _____
10. Важная информация о зарплате, льготах и т. д. _ _____
11. Когда, по вашему мнению, будет принято окончательное решение? Что сказал по данному поводу интервьюер? _____
12. Пять важнейших вопросов, которые вам задали _____
13. Три самых трудных или каверзных вопроса, которые вам задали _____
14. Три факта вашей биографии, которые оценил интервьюер _____
15. Какие замечания и сомнения высказал интервьюер? О каких своих словах или поступках во время собеседования вы жалеете? _____
16. Новая информация о компании, которая может пригодиться в будущем _____
17. Каковы преимущества и недостатки работы в данной компании? _____
18. На какие контакты вы ссылались во время собеседования? Предупредили ли вы этих людей о возможном обращении за рекомендациями? _ _____
19. Как интервьюер описал потенциального начальника? _____
20. Сможете ли вы доверять такому человеку? Вам было бы приятно с ним работать? _____
21. Особые условия, при которых вы можете получить данную работу. Какие условия предложили вы сами? _____
22. Самая большая выгода и самая большая потеря для вас в случае получения данной работы _ _____

ГЛАВА 52. ВТОРОЕ СОБЕСЕДОВАНИЕ. КАК ВЫЙТИ В ФИНАЛ

Второе интервью всегда отличается непредсказуемостью.

В своей книге «Преодоление преград» («Tearing Down the Walls») Моника Лэнгли пишет о том, как финансист Сэнди Вейль договорился с Робертом Липпом о ведущей должности в отделе коммерческих кредитов. Липп, который на тот момент работал в «Chemical Bank», дал Вейлю понять, что может устроить его на данную должность, и первое собеседование прошло успешно. Через некоторое время Вейль пригласил Липпа на ужин. Понимая, что происходит, Липп попросил жену узнать мнение Сэнди (и его жены Джоан), смогут ли они с Вейлем стать успешными партнерами. Для Сэнди Вейля его жена Джоан была авторитетным советчиком в вопросах партнерства.

Зачастую социальные условия становятся преградой для соискателя, который успешно прошел официальную часть собеседования, поскольку на окончательное решение интервьюера могут влиять люди, напрямую не связанные с организацией, па которую он работает. Именно поэтому так важно собрать как можно больше информации об интервьюере, его советниках и о том, каким образом он привык принимать решения.

Второе собеседование обычно требует более тщательной подготовки, чем первое. Внимательно изучите записи после первого интервью и проанализируйте:

- Какие вопросы нанимателя вызвали у вас затруднения?
- Какие из ваших ответов звучали наименее убедительно?
- Какие вопросы повторялись по нескольку раз? (Они определяют наиболее важные для интервьюера темы и проблемы.)
- Какую дополнительную информацию вы можете найти, чтобы установить более тесный контакт с интервьюером?
- Если вы не смогли ответить на некоторые вопросы во время первого собеседования, что вы скажете в ответ на них во время второй встречи?

Постарайтесь выяснить, как прошли собеседование другие кандидаты и какие сильные стороны они могут вам противопоставить.

Прямо поговорите с рекрутером, если он принимает участие в переговорах, и узнайте все, что можете, о том, как руководство компании оценивает ваши шансы на успех.

Постарайтесь узнать у хедхантера, кто будет принимать окончательное решение, нанимать вас или нет.

На втором собеседовании вы должны блистать. Скажите рекрутеру, в какое время дня вы чувствуете себя максимально трудоспособным, чтобы он договорился о встрече в наиболее удобное для вас время.

Изучите имена секретарей и помощников, с которыми познакомились во время первого собеседования, чтобы при следующей встрече установить с ними личный контакт.

Ознакомьтесь с нововведениями в компании, которые произошли после вашего первого разговора.

Поменялся ли интервьюер? Почему?

Будьте готовы доступно и кратко изложить причины, по которым хотите работать именно в данной компании и именно в этой должности. Интервьюер будет проверять ваш энтузиазм, заинтересованность и обоснование выбора.

Изучите список возможных интервьюеров и проанализируйте предыдущие обсуждения. Вспомните, какие темы обсуждались во время предыдущих переговоров, чтобы затронуть их во время следующей встречи и показать, что на первом интервью вы были внимательны и заинтересованы.

Продумайте условия работы, заработной платы и льгот, а также возможности карьерного

рост а и повышения. На втором собеседовании данные темы обсуждаются более детально.

Просмотрите свои записи после вторых интервью в других компаниях. Почему вы не достигли успеха после второго собеседования? По какой причине вам было отказано?

В статье Трейси использует термин «болезненные вопросы» по отношению к стрессовым ситуациям, которые может переживать организация-наниматель. Это могут быть проблемы, связанные с бюджетом, персоналом, рабочим расписанием и т. д. Я хочу подчеркнуть, что вы должны очень внимательно слушать интервьюера на первом собеседовании, чтобы выявить трудности компании. Во время второго интервью вы должны быть готовы предложить свои варианты решения данных вопросов.

Трейси дает несколько ценных советов по поводу того, как преподнести компании «ценное предложение» в своем лице: «иметь четкое представление о данной работе; подчеркнуть доверительные отношения с клиентами и коллегами; четко определить цели и задачи».

Не забывайте, что вы выступаете в роли продавца, а ваш товар — это вы сами. Вам уже удалось убедить покупателя рассмотреть ваше предложение, и теперь вы должны оформить сделку. Убедите интервьюера, что он не пожалеет о своем приобретении, и ваши шансы на успех возрастут.

Вывод Маккея. Чем ближе вы подходите,
тем пристальнее вас рассматривают.

ЧАСТЬ VII. ПОЛУЧИТЕ ЭТУ РАБОТУ

ГЛАВА 53. ПОИСК РАБОТЫ ДЛЯ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ

В июне 2009 года я познакомился с выпускницей Стэнфордского университета, которая училась на факультете международных отношений. Эта неординарная молодая девушка предпочла остаться неизвестной, и из уважения я буду называть ее мисс С. Она родилась в Миннесоте и часто переезжала с места на место, так как ее отец занимал руководящий пост в крупной корпорации. Школу она окончила со средним баллом 3,6. Историю этой девушки я услышал во время обеда с ее отцом. Мы как раз говорили о том, что в наше время молодому специалисту очень тяжело найти работу, даже если он исключительно талантливый и способный. Чтобы тебя заметили, необходимы связи и упорство.

Мисс С. начала свой путь в Стэнфордском университете, собираясь сделать карьеру в сфере маркетинга, рекламы или связей с общественностью. Кроме того, она окончила курсы испанского языка и прошла стажировку в Испании.

Свой первый серьезный опыт вы получили во время летней практики в университете. Легко ли было получить стажировку?

Проучившись в Стэнфорде год, я не могла найти подходящую программу стажировки в сфере маркетинга. Фирмы принимали на практику только узких специалистов (Стэнфордский университет готовит специалистов широкого профиля). Тем летом я временно работала в компании отца, выполняя всевозможные проекты для разных подразделений, а следующим летом планировала поехать в Африку и поработать в какой-нибудь развивающейся стране. Я изучила несколько программ по данному вопросу, но все они были связаны с оказанием медицинской помощи.

Несмотря на ряд неудач, вы не отступили и начали строить сеть важных деловых контактов.

Абсолютно верно. Я познакомилась с одним из членов правления «TechnoServe», неправительственной колумбийской организации, специализирующейся на вопросах делового планирования и предпринимательства в развивающихся странах. В разговоре с ним я упомянула, что хотела бы найти работу, связанную с международными отношениями, в Африке. В результате он посоветовал мне обратиться к его знакомой, специализирующейся на развивающихся странах. В программе, которой она руководила, обычно принимали участие люди, которые обучались консалтингу уже два-три года и хотели попрактиковаться перед получением диплома MBA. Мне удалось убедить ее в своей компетентности, к тому же за меня поручился университет, и я поехала в Свазиленд в Южную Африку.

Да уж, Свазиленд никак не назовешь раем для туристов. Там живет одна из самых бедных наций в мире: более половины населения вынуждено выживать на 1 доллар 25 центов в день. Свазиленд занимает первое место в мире по заболеваемости СПИДом.

Несмотря на это, вы работали в этой стране с консультантами по бизнесу, что во многом определило выбор карьеры в консалтинговой сфере.

Это был действительно уникальный опыт! В то время я понятия не имела, что такое консалтинг. В результате я всерьез заинтересовалась данной сферой и решила связать с ней свою карьеру.

Окончив предпоследний курс университета, я попыталась найти программу стажировки по управленческому консалтингу. Сделать это оказалось довольно трудно, так как было лето 2008 года, когда экономику захлестнула первая волна экономического кризиса.

Я прошла более двадцати собеседований в разных компаниях.

В итоге мне удалось пройти стажировку в отделении консалтинговой компании «Мегсетг»,

находящемся в Сан-Франциско. Я занималась вопросами, связанными с человеческим капиталом.

Изначально вы хотели заниматься консалтингом по вопросам бизнеса, но согласились на более узкую сферу. Таким образом, вы пошли на разумный компромисс. Но получить данную возможность было непросто, не так ли?

Я не сразу получила предложение о прохождении данной практики, и решающее значение здесь имели моя настойчивость и готовность к повторным звонкам. Чтобы цель реализовалась, нужно постоянно работать. Отец однажды посоветовал мне звонить и напоминать о себе, пока не попросят не надоедать. Иначе как человек узнает, что тебе действительно интересна данная работа?

Осталась ли компания «Mercer» довольна вашей работой в качестве практиканта?

Мне предложили работать у них после окончания университета, но я все-таки хотела связать карьеру с управленческим консалтингом.

Предстояло ли вам включиться в ежегодную гонку новоиспеченных кандидатов?

Осенью 2008 года я прошла около пятидесяти собеседований в различных компаниях. Я посылала резюме на все должности, связанные с консультированием. Кроме того, я интересовалась вакансиями в сфере инвестиционного банковского дела. Осень подходила к концу, а работы у меня все еще не было.

У вас не было работы, но было уже достаточно контактов, не так ли?

Абсолютно верно. Я познакомилась с многими бывшими сотрудниками консалтинговых фирм и работниками крупных компаний, таких как «General Mills».

Жизнь часто вставляет палки в колеса. По учебному плану вы должны были отправиться в Испанию и продолжить там обучение. Не думаю, что было просто искать работу из-за границы.

Зимой меня отправили в Мадрид, где я продолжала поддерживать связь с важными людьми. Я посылала им электронные письма и звонила. На каникулах и накануне отъезда в Испанию я устроила несколько неформальных интервью с людьми, занятыми в различных сферах, включая консалтинг, маркетинг, пиар и торговлю. Я хотела как можно больше узнать о работе в данных областях и не забывала о расширении связей. Каждое собеседование я заканчивала вопросом: «Не знаете ли вы кого-нибудь, кто мог бы помочь мне с работой?»

Как руководители реагировали на данный вопрос? Просто пожимали плечами?

Они называли десятки имен. В Мадриде я подключила безлимитный интернет, чтобы разговаривать с людьми в любое время дня и ночи. Иногда я даже общалась с людьми, занятыми в сельском хозяйстве. И хотя я не собиралась работать в данной отрасли, я всегда думала о том, что могу узнать у них нужные мне имена и получить рекомендации.

Похуже, вы законченный оптимист. Оказались ли эффективными ваши методы?

В результате несколько человек мне действительно очень помогли. Один из них раньше работал на Буза Аллена Гамильтона. Когда он узнал, что я ищу работу в консалтинговой сфере, то свел меня с несколькими бывшими коллегами из «Booz & Co.» и других ведущих компаний в данной области. Я поговорила с этими людьми и даже прошла несколько собеседований по поводу работы в Мадриде.

Вопрос о бывших сотрудниках заслуживает особого внимания. Многие компании не заботятся о своих бывших работниках, однако престижные консалтинговые фирмы, такие как «McKinsey» и «Booz», считают бывших сотрудников чуть ли не своими выпускниками. То же касается престижных юридических фирм, рекламных агентств и других ведущих компаний в сфере услуг. Руководители некоторых организаций даже приглашают бывших работников на рождественские вечеринки, так что связи с этими людьми никогда не теряются - ведь они могут быть исключительно полезными.

Итак, у вас появился шанс получить работу в «Booz». Что произошло потом?

Сначала я связалась с представителем компании в Сан-Франциско и попросила о неформ-

мальном собеседовании, чтобы узнать подробности о бизнесе из первых рук. Она согласилась, и в результате мне предложили пройти настоящее интервью с руководством «Booz» в Чикаго. Но если обычно компания покрывает расходы за перелет, то я должна была платить сама.

Думаю, это была своеобразная проверка серьезности ваших намерений.

Я вылетела в Чикаго в тот же день, когда вернулась из Мадрида, с тем расчетом, что успею и в Сан-Франциско — мне хотелось поговорить с максимально возможным количеством руководящих работников в «Booz». Предложение от Буза Аллена поступило через неделю или две после собеседования.

Мои поздравления! Ваш случай напомнил мне одну поучительную историю о том, как важна настойчивость. Каменщик стучит молотком по граниту сто раз — и ничего. Тогда он бьет в сто первый раз, и -о чудо! - гранит раскалывается. Кто знает, какая по счету волна сдвинет валун на берегу?

И все-таки, какой была основная причина вашего успеха?

Это длительный процесс, самым важным этапом которого было расширение деловых контактов. Одни менеджеры помогали мне связаться с другими, в результате чего я получала возможность пройти собеседование. Я переворачивала каждый камень на своем пути, чтобы просто посмотреть, что находится под ним.

Научились ли вы презентовать себя после такого количества проверок?

После собеседований по поводу летней практики я поняла, каким образом лучше составлять резюме и на какие биографические факты обратить особое внимание. Вы определенно должны тщательно продумать все, что будете говорить интервьюеру. Осенью 2008 года, еще учась в Стэнфорде, я ходила на собеседования практически ежедневно. Друзья шутили, что на интервью я трачу больше времени, чем на учебу.

Часто ли вы меняли резюме?

В 2008 году я переделывала его минимум шесть раз.

Что именно вы меняли?

Несколько лет я входила в состав университетской команды по гребле. Данный факт показывает, что я умею работать в коллективе и не боюсь трудностей. Некоторые интервьюеры обращали внимание на это увлечение.

Накануне собеседования с руководством «Booz» в самом конце резюме я написала, что играла на губной гармошке в университетской музыкальной группе. Мама посоветовала мне сделать это, так как, по ее мнению, данный факт раскрывает менее серьезную сторону моей личности и показывает, что со мной может быть весело.

Удивительно, но первый вопрос во время интервью был связан именно с моим умением играть на губной гармошке. Удивительно потому, что я сама никогда не считала данный факт своей биографии особо важным.

Престижные компании получают резюме тоннами, поэтому так важно показать, кто вы в реальной жизни. Какой вы человек? Захотят ли другие сотрудники компании работать с вами?

Разумеется, вы отточили свои навыки составления резюме. Что касается вас лично, то изменилось ли ваше отношение к себе, стали ли вы более уверенно держаться перед интервьюерами?

Пройдя несколько десятков собеседований, я расслабилась и стала чувствовать себя уверенно. Молодым людям моего возраста приходится говорить интервьюерам, которые старше нас: «Вам нужен такой человек, как я. Я вольюсь в коллектив и подниму эту компанию». Об этом трудно говорить с уверенностью, однако после многочисленных собеседований у меня никаких проблем не возникало.

Чтобы получить работу, вы агрессивно расширяли сеть своих контактов. Как вам удавалось так настойчиво добиваться общения, не раздражая людей?

Я всегда держала в голове папин совет: продолжай звонить и писать, пока тебе не отка-

жут. Данный совет можно воспринять по-разному. Некоторые могут быть чрезвычайно надоедливыми, однако я заметила, что большинство открыто для общения и готово помочь, особенно если вы искренне просите.

Естественно, кто-то помог мне больше, кто-то меньше, однако я верю, что у каждого человека есть чему поучиться. Это может быть дельный совет относительно того, как себя презентовать, какие вопросы задавать интервьюеру и т. д. Если вас действительно что-то интересует, никто не считает ваше поведение агрессивным. Многие не представляют, как сильно другие люди хотят помочь и сколько времени готовы на вас потратить.

Деловое общение строится по принципу «услуга за услугу». Чем вы можете отблагодарить опытного сотрудника, который вам поможет? Может ли искренняя благодарность ученика служить вознаграждением?

Искренность и умение благодарить имеют огромное значение. Кроме того, старшие сотрудники компании живо интересуются тем, о чем думают выпускники университетов. С этой точки зрения общение с молодыми специалистами им полезно.

Люди не знают, как попросить о помощи, пока сами не начнут помогать тем, кто обращается к ним за советом.

Я всегда старалась помогать студентам, которые приходили ко мне за советом, как найти работу. Несомненно, моя помощь была для них важна, но и их вопросы были мне полезны.

Многие люди действительно очень заняты. Скажите, что вы согласны на любой способ общения — по почте, по телефону и т. д. Кто-то сразу же выразит желание помочь вам, кто-то сошлется на занятость. Если человеку удобнее отвечать по почте, вам придется считаться с его предпочтениями.

Действительно ли технологии имели для вас определяющее значение в поиске работы?

На все сто процентов. Поговорив с кем-то, вы должны тут же послать ему письмо с благодарностью за бесценный опыт и обещанием поддерживать связь. И в дальнейшем вы должны действительно поддерживать отношения с данным человеком.

Я создала отдельный файл на компьютере, куда вносила имена людей, с которыми должна была связаться позже. В Испании я пользовалась услугой бесплатных телефонных звонков в интернете Skype. Я могла позвонить в любую точку земного шара абсолютно бесплатно. Многие из тех, кому я звонила, даже не знали, что я в то время находилась в Мадриде.

Существуют сайты, посвященные поиску работы. Они могут быть очень полезны кандидатам. Лично мне нравится Doostang.

Давайте обсудим данный вопрос более подробно. Doostang — это профессиональная социальная сеть, которая насчитывает полмиллиона молодых специалистов, выпускников и студентов со всего мира. Подобные сайты действительно эффективны?

Я подавала резюме на прохождение практики на данных сайтах, и мне действительно назначали интервью. Меня это, кстати, тоже удивило. Кроме Doostang, я могу назвать еще два сайта, которые могут быть полезны людям, ищущим работу. Это Monster.com и LinkedIn.com.

А если бы кто-нибудь набрал ваше имя в поисковике, какую информацию он нашел бы о вас во Всемирной паутине? Например, мне удалось узнать, что вы входили в состав университетской команды по гребле и ваше любимое место тренировок - река Потомак, потому что вы восхищаетесь историческими памятниками.

Каждый человек должен показывать себя с разных сторон — данному вопросу сегодня уделяется особое внимание. В 2008 году один интервьюер прислал мне письмо с биографическими сведениями, которые ему удалось найти обо мне в интернете.

Мне кажется, вы серьезно подошли к данному вопросу и постарались создать соответствующий профиль в интернете.

Я не самый продвинутый пользователь и не особенно старалась создать серьезный профиль, однако думала о том, что потенциальные работодатели будут читать информацию обо

мне в интернете.

Вы очень ответственный человек и умеете управлять своим временем.

Безусловно. В наше время нужно быть хорошим администратором и понимать, что все должно быть сделано вовремя. Это самое главное, и мне кажется, что человек, который не умеет управлять своим временем, не сможет найти работу в наши дни.

Управление временем — трудная задача. За последние пару лет сеть моих деловых контактов значительно расширилась, и я получала письма от множества людей, так что просто не успевала постоянно поддерживать отношения со всеми. Прошлой осенью я купила коммуникатор BlackBerry, чтобы в перерывах между деловыми встречами проверять входящие сообщения.

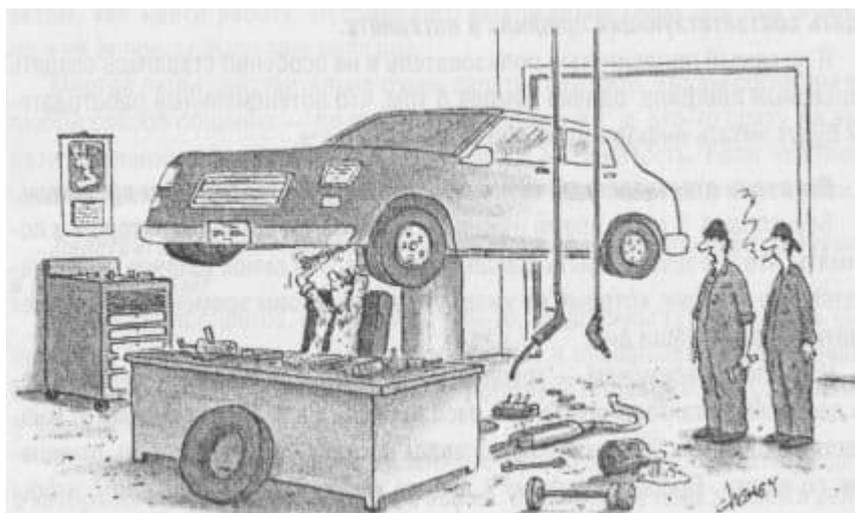
Я поставила цель найти работу до конца года и организовала время так, чтобы иметь возможность общаться с разными людьми. Будучи в Испании, я тратила много времени на телефонные разговоры с людьми в разных часовых поясах, так что иногда приходилось разговаривать посреди ночи.

У вас столько знакомых, что вы не можете уделять им всем одинаковое внимание. Проводите ли вы различие между влиятельными людьми и простыми социальными контактами? Мне кажется, вы четко видите, какую роль играет тот или иной человек в вашей сети контактов.

Я просто не в состоянии уделять всем одинаковое внимание. С некоторыми людьми у меня установились действительно доверительные отношения, и я не боюсь общаться с ними открыто.

Я общалась с ведущими специалистами консалтинговых фирм и руководителями небольших компаний — данные контакты ограничивались деловыми вопросами. Должна признать, что готовилась к каждому собеседованию и телефонному звонку. Я составляла список интересных вопросов на случай, если разговор зайдет в тупик, — это особенно важно для действительно занятых людей. Они оценят тот факт, что вы подготовились и заранее продумали, о чем хотите с ними поговорить.

Вывод Маккея. Чтобы получить работу,



нужно понять, что волнует современный мир.

«Ненавижу переучивать директоров».

© The New Yorker Collection 2009 Tom Cheney from cartoonbank.com.

ГЛАВА 54. СОКРАТИТЕ СВОЙ ПУТЬ ДО РАБОТЫ

По данным CNN за 2009 год, «при конкурсе три человека на место сотрудникам приходится соглашаться на существенное снижение зарплаты». Уложиться в новый бюджет может быть гораздо сложнее, чем влезть в узкое выпускное платье.

Потенциальный наниматель скептически относится к искренности ваших намерений.

Постарайтесь продемонстрировать готовность сократить расходы в соответствии с новыми доходами. Переход на новую работу не должен выглядеть как паническое бегство от реальности. Покажите, как ваша семья справляется с новыми финансовыми условиями. Возможно, вы продали вторую машину, ранее неработающая супруга ищет временную работу, и дети перешли из частной школы в обычную. Нанимателю нужны реальные гарантии вашей готовности приспособиться к новым обстоятельствам.

Если раньше некоторые обязанности вас не устраивали, пришло время согласиться их выполнять. Вас не устраивает дополнительная менеджерская нагрузка? Вы даже думать не хотите о выполнении технических или «секретных» заданий? Руководству компании известно, что ее сотрудники не сработаются с эгоистом, поэтому вы должны представить себя как надежного и достойного доверия человека.

Позиционируйте переход на новую работу как результат продуманной стратегии. Выясните, какие цели преследует наниматель. Допустим, он ищет сотрудника всего на два года. В таком случае за это время вы можете пройти переквалификацию. Или вам осталось проработать до пенсии всего два года. Шансы на получение работы значительно возрастут, если ваши ожидания будут соответствовать ожиданиям потенциального нанимателя.

Огромное количество компаний, включая таких гигантов, как «General Motors» и «Citigroup», вынуждены сокращать штат, чтобы остаться на плаву. Этой же привилегией должны пользоваться и сотрудники, но для этого им необходимо серьезно и убедительно заявить о своих правах.

Вывод Маккея. Иногда хорошие вещи
продаются в маленьких коробках.

На заметку

Что ценят специалисты по кадрам

Как сказал однажды гений маркетинга Ли Якокка, главное достоинство менеджера — умение ладить с людьми, «потому что все мы люди». То же самое касается специалистов по кадрам, которые представляют внутреннюю исполнительную власть компании по всем вопросам, связанным с персоналом. Если вам не удастся найти общий язык с этими мягкими на вид, но внутренне несгибаемыми сторожевыми псами, можете даже не рассчитывать на предложение работы.

Не все специалисты по кадрам одинаковы, однако у большинства из них наблюдаются схожие черты.

- Когда специалист по кадрам слышит то, что даже отдаленно напоминает ему о предвзятости, половой дискриминации или панибратстве, для него это равносильно выстрелу в эхокамере.
- Кадровики в крупных корпорациях превыше всего ценят одно качество — талант.
- Специалистам по кадрам приходится оформлять бесчисленное количество документов, поэтому в ваших интересах своевременно предоставлять все необходимые отчеты.
- Компании, где сотрудники не умеют работать в команде, не способны выжить в современном деловом мире. Специалисты по кадрам, чтобы укрепить свои позиции, ценят работников, преследующих не только свои личные цели, но и цели компании.
- Кадровики часто имеют образование в области психологии, социологии или трудовых отношений. Чтобы вести достойный диалог, ознакомьтесь с деловыми статьями в специализированном журнале «Harvard Business Review» и на финансовых сайтах организаций «Bloomberg» и «Conference Board».

ГЛАВА 55. ЛЕТАЙТЕ С РАСПРАВЛЕННЫМИ КРЫЛЬЯМИ

В журнале «Conference Board Review» за май-июнь 2009 года вышла статья трех менеджеров высшего звена из дочерней исследовательской компании «Deloitte». Статья под названием «Талант — это главное» по рейтингу соперничала с лучшими голливудскими фильмами. Приведу только четыре важные выдержки из данного источника:

- «Менеджеры высшего звена задают правильные вопросы, но часто упускают из виду то, что интересует талантливого человека в первую очередь. Естественно, компенсации и льготы важны, однако самое главное для таланта — возможность постоянного профессионального развития и личностного роста».
- «Привлечь и удержать талантливых сотрудников можно, только помогая им развивать способности. Креативные люди выбирают те компании, в которых они могут быстрее и эффективнее учиться».
- «Экстремальные серфингисты совершили переворот в своем виде спорта. В 1950-е годы только единицы могли покорить двухметровую волну. Сегодня серфинг на 20- и даже 30-метровых волнах — обычное дело. Серферы со всего мира съезжаются на специальные пляжи, где тренируются и проводят соревнования. Интернет помогает им связываться между собой, обмениваться информацией и опытом. Спортсмены повышают мастерство, наблюдая за выступлениями, изучая технику друг друга и тренируясь при различных погодных условиях».
- «Компания “Cisco” вложила немалые средства в электронное обучение, отойдя от традиционной модели централизованного повышения квалификации и создав базу доступа к аналитическим средствам и рекламной информации о своих товарах для 40 тысяч деловых партнеров».

И что же вам до всего этого? Ведь вы всего лишь мелкая сошка, выброшенная на берег и вынужденная искать работу.

Компании хотят видеть в своих рядах счастливых, которых Господь наградил талантом.

Талантливые люди:

- осознают важность компенсаций и льгот, но на первое место ставят возможность профессионального развития;
- выбирают ту компанию, где, по их мнению, больше возможностей для обучения и роста;
- обращаются в образовательные центры, где смогут оценить и максимально развить их способности;
- ищут возможности непрерывного обучения, способного утолить их жажду знаний.

Если вы хотите, чтобы в вас увидели талантливого человека, постарайтесь убедить окружающих и самого себя в том, что:

- профессиональное развитие — ваш главный приоритет;
- вы хотите работать в конкретной организации, потому что она предлагает лучшие возможности обучения;
- вы считаете конкретную организацию отличным местом для изучения ситуации в данной деловой сфере и обладаете уникальными навыками для извлечения выгоды из подобных ситуаций;
- вы планируете тратить каждую свободную минуту и все вечера на лучшие обучающие программы, существующие в данной отрасли, и рассчитываете на поддержку со сто-

роны конкретной организации.

Вывод Маккея. Секрет успеха известен всем:
талант плюс тяжелый труд.

На заметку

Выбор времени решает все

Люди всю жизнь задаются двумя вопросами:

Что покупать?

Что продавать?

На самом же деле вопросы должны быть такими:

Когда покупать?

Когда продавать?

Данный принцип работает не только при покупке дома или акций.

Он работает и тогда, когда речь идет об управлении карьерой:

Когда начинать искать новую работу?

Когда подавать заявление о приеме на работу в данную компанию?

ГЛАВА 56. ПОБЕДНЫЙ ЗАЕЗД. СКРЫТОЕ «ПОЧЕМУ» НА КАЖДОМ СОБЕСЕДОВАНИИ

Наблюдая за дельфинами, можно многому научиться:

- Они охотятся группами.
- Дельфины загоняют стаю рыб в плотное кольцо и только потом идут в атаку. Данную тактику можно сравнить с загоном жертвы в угол. Атлантические афалины буквально загоняют добычу в ил.
- Дельфины издают щелкающие звуки, известные как эхолокация — эквивалент гидролокации.
- Они едят много рыбы, но не всю подряд. Зубы дельфинов позволяют им захватывать жирную рыбу, которую они затем проглатывают целиком.
-

Современные компании превыше всего ценят умение работать в команде, поскольку поодиночке в современных экономических условиях не выжить. Неудивительно, что в отборе кандидатов они применяют стратегию дельфинов:

- Компании устраивают несколько собеседований: с потенциальным начальником, с коллегами и даже с подчиненными. Интервьюеры атакуют кандидата шквалом вопросов и предложений, чтобы посмотреть, как он будет себя вести.
- Группа всегда имеет больше шансов захватить добычу, чем отдельный человек. Если кандидат проявит непоследовательность, он может оказаться в тупике. К примеру, не следует по-разному объяснять пробел в резюме разным интервьюерам. Если на первом собеседовании вы позиционируете себя как командного игрока, а на следующем хвастаетесь своими личными достижениями, вас воспримут как оборотня. Что может быть хуже?
- Корпоративная культура — важнейший вопрос для любой организации. Она предполагает общую систему ценностей относительно деловой стратегии, выбора персонала, принятия важнейших решений, командной работы, конкуренции, отношения к инновациям и т. д. Перед собеседованием кандидат должен выяснить, в чем заключаются корпоративные ценности компании.
- Дельфины заглатывают рыбу целиком, и ваша цель — сделать все возможное, чтобы не быть съеденным. Ваша первостепенная задача — убедить интервьюеров в том, что вы умный дельфин, а не жирная селедка, скользкий угорь или заурядная треска.

Вывод Маккея. На рынке труда вы представляете
части головоломки, а собирает их работодатель.

На заметку 90 дней гарантии

В наше время на любой товар дается гарантия. Если вам действительно нужна работа, берите пример с Тони, которая пошла на многие уступки, чтобы получить место бухгалтера:

- Она предложила заключить конфиденциальное соглашение, на основании которого она не должна разглашать никакие данные, которые узнает за время трехмесячного испытательного срока в компании, и обязуется не наниматься на работу к прямому конкуренту организации в течение года.
- Тони отказалась от льгот на весь испытательный срок и сказала, что примет компенсацию только в том случае, если руководство компании заключит с ней долгосрочный контракт по истечении трех месяцев.
- Она согласилась на работу консультанта и обязалась хранить в тайне от всех сотрудников условия конфиденциального соглашения.
- Тони дала руководству понять, что будет работать полную рабочую неделю, как все остальные сотрудники компании.
- Если возникнут проблемы, она заранее подтвердила свое согласие написать заявление по собственному желанию и говорить о компании только хорошее.
- Тони попросила четко определить критерии, по которым будет оцениваться ее работа, и не лишать ее возможности обратной связи.

Тони не только получила работу и жалование за все отработанные месяцы, но и добилась повышения уже через год.

ГЛАВА 57. НАЙДИТЕ ИДЕАЛЬНУЮ РАБОТУ

Несколько лет назад мне неожиданно позвонил старинный друг из Калифорнии и попросил совета, как получить работу, о которой мечтал всю жизнь. Он уже подал заявление, и у него были все шансы на успех. Он претендовал на пост директора спортивного клуба в небольшом университете, руководство которого планировало вывести свою спортивную команду на более высокий уровень. Сложность состояла только в том, что на данную должность претендовало шесть кандидатов.

За час я набросал ему стратегический план и заверил, что если он воплотит в жизнь все мои идеи, то автоматически выиграет гонку. Я посоветовал ему следующее:

- Составить бизнес-план на 3-5 лет, подробно описав стратегические и тактические приемы его реализации.
- Поговорить с пятью последними директорами университетского спортивного клуба и узнать, чтобы они изменили в своих действиях, если бы представилась такая возможность.
- Спланировать кампанию по сбору средств.
- Составить список членов спортивного комитета и собрать информацию о каждом из них.
- Совершить анонимный визит в университет, поговорить с преподавателями и студентами, чтобы выяснить, каким они хотят видеть нового директора спортивного клуба.
- Напрямую связаться с членами комиссии и узнать их мнение по данному вопросу.

Разумеется, мой друг получил работу, и это стало началом его головокружительной карьеры. Каждый успешный шаг строился на детальной подготовке, уровень которой с каждым разом становился все выше и выше. Главный вывод таков: если вы действительно хотите получить работу, забудьте о холодном звонке. Если вы выполните «домашнее задание», то сможете справиться с любым, даже самым сложным вопросом интервьюера. Если вы хотите убедить нанимателя, что идеально подходите на данную должность, покажите, что знаете, на что идете.

Вывод Маккея. Невозможно пройти тест без подготовки.

ГЛАВА 58. ЖЕЛАННАЯ РАБОТА

Если вы остались без работы и получаете только счета за квартиру, вряд ли вы будете ждать предложения идеального места. Разве вы сумасшедший? Вы будете просто счастливы получать стабильную зарплату.

Не хочу вас расстраивать, но вы не будете счастливы.

Подумайте об этом. Если вы будете работать только для того, чтобы оплачивать счета, то, скорее всего, потеряете данное место. Следующее тоже. И еще не одно.

Близкий моему сердцу афоризм: найдите работу по душе — и вам не придется работать ни одного дня в жизни.

Джо Маккэнной, вице-президент корпорации «Healthcare Improvement», написал статью, в которой предложил людям, ищущим работу, одиннадцать советов.

Его первый и главный совет — искать «интересные проблемы, а не престижные должности». Второй совет: «анализировать обязанности, а не доходы». Первый совет поможет вам сохранить работу, а второй — успешно выполнять функциональные обязанности.

Далее Маккэнной предупреждает о «ловушке компетентности. Профессионалы с развитым чувством ответственности имеют преимущество». Но если вы не будете напоминать начальнику о своей перспективности, то не добьетесь успеха.

Некоторые люди составляют перечень требований к потенциальному кандидату па руку и сердце. Составьте подобный список применительно к будущей работе. Таким образом вы лучше поймете, чего действительно хотите, и какая работа вам действительно подойдет. Но не забывайте задавать правильные вопросы.

Реалити-шоу «Бакалавр» на ABC показывали тринадцать сезонов. Но это не самое удивительное. Примечательно то, что в последнем сезоне ни одна пара не отправилась к алтарю и никто об этом не пожалел. Гораздо лучше предупредить ошибку, чем потом решать вопросы, связанные с разводом, в суде. Проблема в том, что перед принятием важных жизненных решений большинство людей не задают себе правильные вопросы.

Конструируя модель желанной работы, задайте себе десять самых важных вопросов:

1. Каковы мои карьерные ожидания па ближайшие десять лет и какие виды деятельности помогут мне их реализовать?
2. Какая работа мне нравится? За каким занятием я не замечаю, как пролетает время?
3. Какие испытания помогут мне научиться делать лучше то, что я делаю хорошо?
4. Какие навыки необходимы для желанной работы и как их приобрести?
5. Какие люди и компании заслуживают моего доверия?
6. С какими людьми я могу работать? Как я могу описать членов идеальной команды, в которой хочу работать?
7. Какие сферы деятельности и организации смогут предложить мне наилучшие перспективы роста, когда я буду к этому готов?
8. Какие компании смогут укрепить во мне чувство гордости и преданности, к примеру, какие организации заставят меня по собственному желанию просыпаться рано утром и посвящать работе все свободное время?
9. С каким начальником я хотел бы работать? Под руководством какого человека я смогу добиться наилучших результатов? Какой босс поможет мне расти профессионально? (Эти три вопроса действительно очень важны и складываются в один: какой начальник идеально мне подойдет?)
10. Насколько важно для меня местоположение офиса (определенный район, большой или маленький город и т. д.) и чем я готов пожертвовать ради этой работы?

Желанная работа — это результат планирования и стратегического мышления, а не про-

стого везения. «Если хотите, можете полагаться на кроличий след, — предлагает Р. Шэй, — но помните, что он не помог еще ни одному кролику!»

Вывод Маккея. Если вы не любите свою работу,
то, скорее всего, потеряете ее.

На заметку Никто не застрахован

В июле я попросил читателей своей колонки поделиться советами по поиску работы. Особенно мне запомнилось одно письмо от парня по имени Люк Рейсдорф.

Он предложил несколько первоклассных советов:

- Воспользуйтесь возможностью пройти курсы переквалификации в местном центре занятости.
- Делайте все возможное, чтобы сохранять позитивный настрой.
- Воспользуйтесь преимуществами социальных сетей LinkedIn, Twitter и Facebook... Не выкладывайте никакую информацию о себе в интернете так же плохо, как обнаружить там негативную информацию, поскольку потенциальный наниматель может сделать вывод, что вы ничего из себя не представляете.
- Самый важный из перечисленных мною сайтов — LinkedIn, потому что это профессиональная социальная сеть. Если ваше заявление о приеме на работу будет подкреплено рекомендациями от бывших руководителей и коллег, ваши шансы на успех возрастут.

Люк Рейсдорф проверил эффективность данных советов на собственном опыте. Он получил работу в «Target Headquarters» через два месяца после увольнения. «Проработав на новом месте около трех месяцев, я продолжал практиковать данные советы», — написал Люк. Я снимаю перед ним шляпу, тем более что раньше он работал в корпорации «MackayMitchell Envelope» и провел здесь три результативных года.

Сокращение штата — неизбежность современной корпоративной жизни. Никто не застрахован — ни «Microsoft», ни «MackayMitchell Envelope».



*«Естественно, должность с такими льготами
(медицинскими, стоматологическими и т. д.)
не подразумевает выплаты заработной платы».*

ГЛАВА 59. УСЛОВИЯ ПЕРЕГОВОРОВ О СЛЕДУЮЩЕЙ ДОЛЖНОСТИ

Когда вы получаете работу, то работаете на себя. Вы должны повесить планку требований, как бы она ни была занижена бывшим руководством.

Люди зачастую добиваются лучших результатов, когда работают на кого-то, а не на себя. Можно встретить психиатра, который помог наладить жизнь многим своим пациентам, но не в состоянии устроить личную жизнь. Или финансового консультанта, который помогает людям повысить их благосостояние, а сам перебивается с копейки на копейку.

Немногие из нас способны делать для себя то же, что и для других. Даже первоклассные переговорщики зачастую не могут прийти к соглашению, когда речь идет об их собственных интересах. Не каждый специалист по недвижимости, ежедневно подписывающий договоры об аренде, способен договориться о собственных компенсационных выплатах. Страховщик, который находит общий язык с юристами, не готов обсуждать с руководством повышение своей заработной платы.

Получая предложение о работе, человек должен думать о своих интересах независимо от того, насколько он хороший специалист в своем деле. В любом случае нужно все время повышать квалификацию и не пренебрегать своими интересами, а попытаться извлечь из работы максимум выгоды для себя.

Забудьте о пышных речах и сконцентрируйтесь на сильных и слабых качествах противоположной стороны. Другими словами, выполните «домашнее задание»!

- **Соберите информацию.** Благодаря умению собирать информацию агенты по продаже легковых автомобилей зарабатывают огромные деньги. Они знают, сколько потратили на приобретение автомобиля и сколько покупатель готов за него доплатить. Немногие покупатели тратят время на то, чтобы высчитать эти две цифры, и даже если им это удастся, агент так умело оперирует финансовыми издержками, что с успехом скрывает величину своей реальной прибыли. В результате только самый находчивый покупатель может договориться с дилером о снижении цены. Настоящий профессионал по продаже авто ведет себя так, что покупатель уверен: ему отдадут автомобиль практически даром.
- **Не решайте за других людей.** Позволить другому человеку принимать решение за вас — это все равно что заставить его решать. Будьте вежливы и дружелюбны, четко излагайте свои мысли и доводы, но не принимайте условия, если они кажутся вам невыгодными.
- **Сохраняйте спокойствие.** Волнение мешает совершить точный удар. Крутые разборки эффективны только в кино.
- **Предугадывайте вопросы.** Вы должны знать ответ на каждый вопрос противоположной стороны до того, как сядете за стол переговоров, чтобы другой человек даже не понял, что вы пытаетесь с ним договориться.
- **Будьте пиарщиком.** Оперировать вопросами. К примеру, если вас спросят, какая зарплата вас устроит, ответьте вопросом на вопрос: каков диапазон зарплаты для данной должности?
- **Помните: молчание — золото.** Переговоры должны быть максимально короткими. Сделайте так, чтобы наниматель выдвинул предложение первым, — и вы можете быть приятно удивлены. Если же вы первым выскажете свое предложение и назовете сумму ниже той, на которую он рассчитывал, приятно удивится наниматель.
- **Все время изучайте работодателя.** Что вам известно о его потребностях? Как долго он ищет человека на данную должность? Насколько трудно найти подходящего сотрудника? Какую зарплату получают другие работники данной компании — высокую

или низкую? Как в организации обстоят дела с текучестью кадров? Поиск работы может длиться не один месяц, а рыночные условия, как мы все видели, способны измениться за одну ночь.

- **Все время изучайте себя.** Какими преимуществами вы можете похвастать: отличные рекомендации, большой потенциал, прошлые достижения, первоклассное образование и опыт работы, профессионализм, надежность? Что потеряет компания, если наймет вместо вас другого кандидата? Как доказать потенциальному нанимателю, что он останется в проигрыше, если вы пойдете работать в конкурирующую фирму?

Когда речь идет о поиске работы, одно слово способно изменить ход переговоров. Противоположная сторона запросто может загнать вас в угол так, что вы потеряете почву под ногами, даже не заметив этого. Анализируйте каждый шаг, чтобы реально оценивать свое положение.

Вывод Маккея. Во время переговоров держите рот на замке и смотрите в оба.

ГЛАВА 60. ПРЕЖДЕ ЧЕМ ВЫ СОГЛАСИТЕСЬ НА ТУ РАБОТУ, КОТОРУЮ ВАМ ПРЕДЛАГАЮТ, ВОЗЬМИТЕСЬ ЗА ТУ, КОТОРАЯ ВАМ ПО ДУШЕ

Тучи рассеялись, и выглянуло солнце. Вам предложили работу. Настал тот прекрасный момент, когда вы можете заключить самую выгодную сделку в своей жизни.

И что теперь?

Прежде всего, спуститесь на землю. Эйфория не должна помешать вам судить объективно. Если в деле замешан рекрутер, не забывайте: он работает на компанию, а не на вас. Держитесь с ним достойно, знайте себе цену. Не показывайте иступленного восторга. Не отрывайтесь от реальности — ведь вы еще не получили эту работу.

В большинстве случаев не хедхантер находит кандидата, а сам соискатель обращается к нему за помощью. Это вам нужна работа.

С вашей точки зрения, главное — рассмотреть все составляющие новой работы в сравнении с вашими потребностями.

Это действительно важно: проанализировать все аспекты, чтобы исключить неприятные сюрпризы и разочарования в будущем. Прежде чем подписывать контракт, узнайте все, что можете. Как только вы его подпишете, разговаривать будет не о чем. Согласившись на определенные условия, вы не сможете их изменить.

Теперь вы в армии.

«Разве вы не знали, что наши сотрудники должны вести лист учета отработанного времени?», «Наши сотрудники имеют право арендовать только малолитражный автомобиль», «Политика компании не предусматривает выплаты выходного пособия, если иное не прописано в контракте. Что написано у вас в контракте?» — не думаю, что вы хотели бы услышать что-нибудь подобное после подписания контракта.

Следите за ситуацией, чтобы уловить тот момент, когда решение принято в вашу пользу. Теперь самое время планировать и выдвигать свои требования.

Не задирайте нос, улыбайтесь и оставайтесь вежливым. Ваша задача на данном этапе — получить необходимую информацию. Обычно в ходе нескольких обсуждений оговариваются все детали и составляется письменное соглашение.

В данном соглашении должны быть описаны следующие ключевые моменты:

- заработная плата (и как часто она пересматривается);
- премии и премиальные гарантии;
- отпуск, больничный лист и личное время;
- рабочая неделя;
- требуемые документы и отчеты;
- пенсия и пенсионные права;
- сберегательные планы и фондовые опционы;
- медицинская страховка и другие льготы;
- промежуточные дивиденды, связанные с переездом;
- компенсация в связи с переездом (включая трудоустройство су прю га/и);
- периодичность пересмотра выплат и функциональных обязанностей;
- главные и второстепенные обязанности;
- деловая ассоциация, объединение и членство в клубах;
- обустройство кабинета, наличие компьютера и телефона;
- ожидаемые результаты деятельности (качественные и количественные);
- социальные обязательства и требования;
- степень вовлеченности в общественную деятельность компании;

- обучающие программы и компенсирование расходов на образование;
- возможности карьерного роста;
- социальное обслуживание;
- деньги, выдаваемые на служебные расходы;
- служебный автомобиль или компенсирование расходов на содержание личного автомобиля;
- условия деловых поездок;
- условия выплаты выходного пособия (со всеми оговорками);
- все остальные дополнительные обязательства, которые возлагает на вас компания (придется ли вам исполнять роль пасхального кролика на ежегодном перекачивании яиц?).

Во время переговоров делайте необходимые пометки, чтобы исключить какие-то неточности. Нередки случаи, когда руководство обещает на словах одно, а в контракте прописывается другое.

Не принимайте предложение, пока не выясните все детали. Не забывайте: секрет успешных переговоров заключается в минимальном обсуждении. Вы должны получить максимум информации о противоположной стороне и при этом предоставить минимум информации о себе.

Улыбайтесь и, если уловите неточность, аккуратно укажите интервьюеру, что из ваших записей следует совсем другое.

Как только вы обсудили все «за» и «против» и готовы приступить к письменному оформлению, вашей первоочередной задачей становится обсуждение возможных улучшений условий контракта. Компания, как и отдельный человек, может пойти на некоторые уступки.

К примеру, на прежнем месте работы вы имели возможность пользоваться служебным автомобилем. Данная компания не предусматривает компенсирования расходов на служебную машину, но предлагает более существенные пенсионные выплаты. Если вам это интересно, попробуйте договориться о снижении пенсионных выплат взамен на возможность пользоваться служебным автомобилем.

Следующий важный вопрос — название занимаемой должности. Большинство людей считают, что можно не спорить о зарплате и размере кабинета, но никогда нельзя соглашаться на название должности, не соответствующее выполняемым обязанностям.

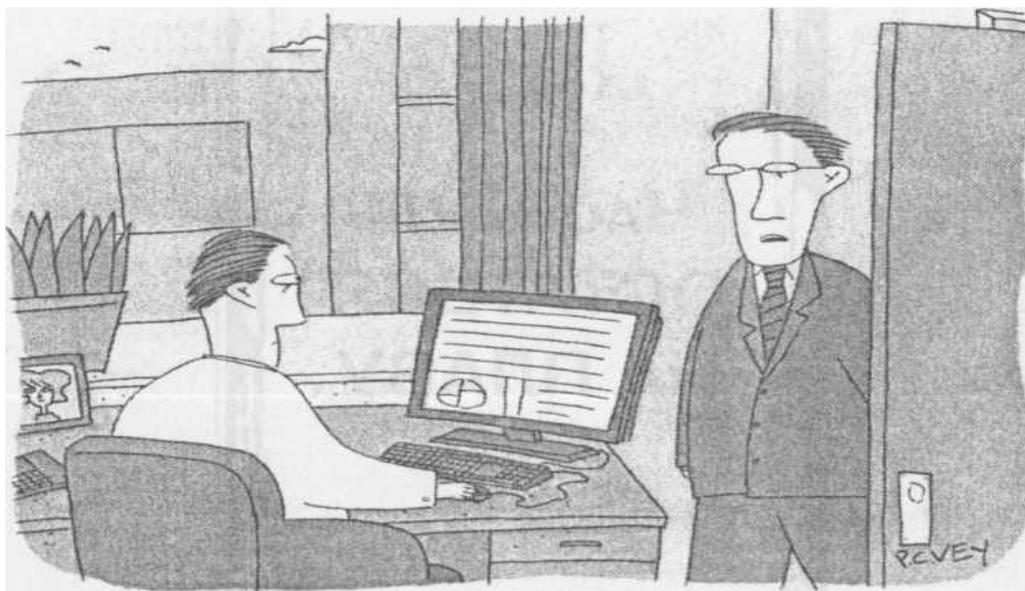
Это плохой совет, следуя которому вы можете потерять возможность трудоустройства. Сейчас в деловом мире вице-президентов больше, чем скрепок для бумаги. Если вы согласитесь на компромисс в данном вопросе, то тем самым повысите свои шансы на успех. Современные условия вынуждают организации постоянно сокращать штат и увольнять сотрудников, в результате чего некоторые должности просто упраздняются.

Согласие на понижение в должности может быть вашим козырным тузом. Придержите его и разыграйте в удобное время. Это поможет вам заключить более выгодную сделку.

Независимо от результата, данная стратегия ставит вас на голову выше всех остальных кандидатов и может привести к уверенной победе.

Вывод Маккея. Излишняя требовательность
на торгах редко приводит к заключению сделки.

ЧАСТЬ VIII. ОСТАТЬСЯ НА ПЛАВУ



*«После окончания рабочего дня все остаются,
чтобы еще поработать. Вы идете?»*

© The New Yorker Collection 2008 Peter C. Vey from cartoonbank.com.

ГЛАВА 61. МАСТЕР НА ВСЕ РУКИ

Мэри Вебер Норд выросла в Миннесоте и окончила Колледж святого Бенедикта и Университет святого Томаса. Проработав в сфере управления средствами связи и отделе по отношениям с инвесторами в «Jostens» и «Hill & Knowlton», в 1984 году она была приглашена в рекламное агентство «Fallon Worldwide» в Миннеаполисе, где проработала до 1992 года. Следующие восемь лет она посвятила воспитанию троих сыновей, а затем вернулась в «Fallon», где еще восемь лет занимала пост директора по работе с одаренными людьми. Мэри начинала свой путь как агент по связям с общественностью и переквалифицировалась в успешного специалиста по кадрам.

В 2000 году компанию «Fallon» выкупила корпорация «Publicise. Данное рекламное агентство с головным офисом во Франции является одной из четырех ведущих рекламных компаний мирового масштаба. В состав корпорации входят также «Leo Burnett» и «Saatchi & Saatchi». В первые годы после поглощения компания «Fallon» сохраняла за собой относительную долю независимости, но затем наступили сложные экономические времена, и она все потеряла.

В 2008 году Фэллон был вынужден сократить штат сотрудников, и Мэри решила искать новые, более перспективные направления в работе. Постоянная реорганизация заставила женщину задуматься о том, что ее нынешняя должность в скором времени может быть упразднена. Стремительно развивающийся рекламный бизнес начал понемногу затухать, и современный специалист по кадрам стал своеобразным «ангелом смерти», поскольку вынужден был увольнять, а не набирать сотрудников.

Мэри по собственному желанию ушла из «Fallon» и основала свое агентство «Weber-Nord Consulting» в Сен-Поле. Как только она добилась определенных успехов на данном поприще, в 2008 году прошла новая волна массовых сокращений. Но даже в таких непростых условиях ее предприятие имело успех. Что послужило тому причиной? Разносторонность навыков и готовность выполнять разнообразные функции. Чем же именно занимается Мэри?

- Дает консультации по любым кадровым вопросам.
- Часть времени тратит на сбор средств для колледжа, в котором училась.
- Проводит занятия по самообороне для женщин.

Мэри использовала свой опыт работы в разных деловых сферах в управлении несколькими самостоятельными карьерными направлениями.

Умение извлекать выгоду в любых обстоятельствах — необходимая составляющая успеха, и, как говорит Мэри, «если вы являетесь квалифицированным специалистом по сетям и с легкостью соединяете провода, то должны найти возможность соединить все свои разносторонние умения так, чтобы извлечь максимальную выгоду». Возможности одновременного применения данных навыков не всегда очевидны. Порой вы должны быть готовы нарисовать новую картину, используя иную кисть.

Мэри видит, как выбор ее собственной судьбы отражается на жизни ее сыновей. «Старший проходит врачебную резидентуру, а младшие пробуют себя в различных сферах бизнеса. Они даже не думают о том, чтобы выбрать одно карьерное направление, а стремятся освоить как можно больше специальностей. Я, как никогда раньше, довольна своей работой. Сначала я сожалела о том, что не владею техническими навыками, но потом поняла, что те навыки, которыми я владею, обеспечивают мне неоспоримое преимущество. Огромный опыт работы в управлении средствами связи и обслуживании клиентов дал мне больше знаний, чем требуется для любой новой работы».

Бэби-бумеры сталкиваются с самыми серьезными испытаниями на современном рынке труда.

Только подумайте: «К 2016 году Бюро трудовой статистики прогнозирует увеличение трудовых ресурсов в возрасте 55+ на 47 процентов. Это значит, что в ближайшие годы миллионы бэби-бумеров будут искать возможность продлить свою карьеру».

Успеха добьются только те, кто сможет сочетать творчество с прагматизмом и будет готов к разностороннему применению своих талантов.

Вывод Маккея. В деловом мире будущего сочетание
разносторонних специальностей войдет в норму.

На заметку

Установите четкие рабочие стандарты

Определите приоритеты и ожидаемые результаты. Установите четкие рамки. Например, если ваша первостепенная задача — за три месяца реорганизовать отдел, а не увеличить уровень продаж, обговорите данные условия.

Уточните обязанности. Часто люди попадают в зависимость от эффективности других сотрудников, особенно, когда речь идет о разработке новой линии продукции. Подтвердите свою готовность работать, но уточните, что ваши подчиненные также должны внести свой вклад.

Расследуйте причину неудачи вашего предшественника. Если ему не удалось реализовать поставленные задачи, узнайте, почему это произошло. Возможно, ваш предшественник стал жертвой неподконтрольных ему обстоятельств. Постарайтесь не оказаться очередной жертвой.

Проведите грань между желаемым и действительным. Кто не хочет побить рекорды продаж? Поставьте перед собой реальную цель — не желаемую, а осуществимую.

ГЛАВА 62. КОГДА ПРОСИТЬ ПОВЫШЕНИЯ ЗАРПЛАТЫ

Просьба о повышении зарплаты — более стрессовая ситуация, чем появление на пляже в купальнике после долгой зимы.

Перед обсуждением повышения и простой офисный служащий, и руководитель высшего звена испытывают одно и то же чувство — неприкрытый страх.

Существуют правильный и неправильный способы просить прибавки к жалованью. На протяжении многих лет я бесчисленное количество раз садился за стол переговоров с сотрудниками, требующими повышения зарплаты. Позвольте мне поделиться своим опытом по поводу того, как сделать это эффективно.

1. Помните: бизнес есть бизнес. Неприятности в личной жизни не могут являться причиной повышения жалованья. Это нечестно и неэффективно. В данном случае пересказ личных проблем вызовет у руководства раздражение, а не симпатию. По моим подсчетам, половина сотрудников, которые просили у меня повышения, мотивировали данное прошение семейными проблемами. Это хуже, чем пропустить удар на три базы.

Отличная работа — единственная обоснованная причина для повышения зарплаты. Если у вас проблемы в личной жизни, решайте их в нерабочее время. Мы говорим о бизнесе. Не путайте деловые новости с семейным ток-шоу.

2. Знайте себе цену. Вы не можете вести переговоры о том, в чем не разбираетесь. Не пытайтесь получить то, чего не заслуживаете. Компания не будет платить вам больше, чем другим сотрудникам, выполняющим те же обязанности.

Выясните, сколько получают ваши коллеги и конкуренты.

Это поможет не только получить повышение, но и сохранить рабочее место. Назовите нереальную сумму зарплаты — и начальник посоветует вам поискать ее в другом месте: «Элмо, думаю, ты не стал бы просить повышения зарплаты, если бы не был уверен, что достоин его. Поскольку мы не можем себе позволить платить столько своим сотрудникам, искренне желаю тебе найти работу с достойной тебя зарплатой. Мы уволим тебя при первой же возможности, старик».

3. Оцените возможные последствия. Сядьте и спокойно подумайте, готовы ли вы к возможному ультиматуму. Если да, знайте: если вам скажут «прощай» и пожелают удачи, пути назад не будет. Умные участники переговоров понимают, что угроза — это признак слабости, а не силы, попытка получить что-то даром, а не в честном бою. Выдвинув ультиматум, вы обязаны принять его последствия, даже если его не примет другая сторона.

4. Подстрахуйтесь. Предъявите документальные доказательства того, что вы достойны повышения:

- благодарственные письма от покупателей;
- письма, записки, устные замечания (записанные вамп) непосредственного руководителя;
- собственные заготовки с проставленными датами всех сверхурочных действий на благо организации, которые позволили сэкономить бюджетные деньги или улучшить производительность компании в целом (например, совмещение нескольких должностей или установка горячей линии для покупателей);
- докажите документально свое участие в корпоративных служебных обязанностях и совместных договорах, предоставив папку с документами под названием «Командная работа»;
- документы, подтверждающие успешное прохождение тренингов и образовательных программ, с приложенными к ним сертификатами и дипломами;

- просмотрите календарь или планировщик за последний год; опишите, что действительно сделали за это время, а не то, что были должны;
- покажите, каких результатов смогли добиться благодаря участию в торговой или промышленной ассоциации, в общественной деятельности (указывайте только те направления, которые поощрялись руководством компании).
- Добавьте к данному списку любые другие документы, подтверждающие результативность вашей работы.

5. **Расскажите о своих планах на будущее.** Покажите, какие цели и задачи собираетесь реализовать в ближайшие месяцы и каким образом. Предоставьте реальный бизнес-план.

6. **Выберите подходящее время.** Выбор времени решает все. Не заговаривайте о повышении, если только что потеряли крупного клиента или компания понесла серьезные убытки. Ваше будущее застраховано от кризисных ситуаций не больше, чем будущее компании. Подождите, пока не свернете одну или две горы или пока из-за туч не выглянет солнце. Только тогда идите на риск.

7. **Оцените настроение босса.** Узнайте, что в настоящее время происходит в голове у начальника. Если он на взводе, переждите. Если дела в компании идут отлично, но ваш отдел работает хуже всех, воздерживайтесь от общения. Вспомните молодость. Разве вы просили у отца ключи от машины, когда у него были неприятности на работе?

8. **Подумайте, что будете делать, если вам откажут.** Будьте готовы принять отказ достойно. Спросите, к примеру: «Что я могу сделать, чтобы получить повышение в следующий раз?», «Могу ли я обратиться к вам с данным вопросом через полгода?», «Когда стабилизируется финансовая ситуация в компании, могу ли я рассчитывать на вашу благосклонность?», «Действительно ли моя зарплата соответствует выполняемым мною обязанностям на данный момент?».

Вот и все. Не так трудно, как кажется. Восемь простых правил. Соблюдайте их — и ваши шансы на прибавку к зарплате повысятся.

Вывод Маккея. Умение просить повышения зарплаты —
качество настоящего профессионала.

На заметку Коллеги и партнеры

Знайте своих немых оценщиков.

Выясните, каких сотрудников компании вам удалось обойти, получив данную работу. Они необязательно стали вашими врагами, готовыми сделать все, чтобы помешать вам добиться успеха. Однако помните: эти люди знают об организации гораздо больше вас. Подумайте, как заручиться их поддержкой. Что вы можете для них сделать, чтобы повысить свои шансы на продвижение по служебной лестнице?

В каких отношениях находятся работники компании? Допустим, вы пришли в производственный отдел, сотрудники которого никогда не успевают окончить работу в срок. Или вы нанялись в рекламное агентство, где работники постоянно сплетничают о руководстве. Чтобы завоевать уважение коллег и заручиться их поддержкой, постарайтесь наладить работу отдела и устранить негативные тенденции в команде.

Члены рабочей экспертной группы часто выступают в роли неформальных оценщиков эффективности нового сотрудника. Помогите наладить их работу — и получите негласное одобрение с их стороны.

Поддерживайте связь с рекрутерами и специалистами по кадрам. Они будут следить за вашими успехами, чтобы убедиться в правильности сделанного выбора. Эти люди способны помочь вам наладить отношения с несговорчивыми коллегами и решить спорные вопросы с рабочим временем.

Преыдущий наниматель может попытаться подорвать вашу репутацию на новом месте, особенно если вы расстались не самым лучшим образом, поэтому следите за сплетнями.

ГЛАВА 63. ЭТО ВАШЕ ВРЕМЯ. СТРОЙТЕ САМИ СВОЮ КАРЬЕРУ

Ярая противница питейных заведений Кэрри Нейши до самой смерти в 1911 году боролась с пьянством. На самом деле она «забросала пять салунов камнями» и топором разбивала бутылки со спиртным. Ее жизненное кредо: «Ты можешь вышвырнуть меня, щенок, но я буду драться, как львица, и мой рев будет слышен даже в аду!» Если вы привыкли заканчивать вечер бокалом мартини, то это ваше дело, не мое. Но не забывайте, что в компании всегда найдется человек, похожий на Кэрри, который не позволит выпивохе продвигаться по карьерной лестнице. Чтобы твердо стоять на ногах, примите ряд важных решений:

- Каждую неделю я буду укреплять и расширять сеть деловых контактов.
- Я не перестану ценить важность непрерывного образования и буду посвящать самообразованию столько же свободного времени, сколько трачу на развлечения.
- Даже самые лучшие времена я буду рассматривать как возможность для подготовки к неминуемому спаду активности.
- В непростые времена я не буду жалеть себя, а использую каждую возможность для саморазвития и самообразования. Это обеспечит мне преимущество, когда ситуация стабилизируется.
- Я буду постоянно следить за новостями в своей профессиональной сфере, экономике, государстве и компании, чтобы быть в курсе всех последних тенденций, которые могут повлиять на мою карьеру.
- Я буду реально оценивать свое положение и корректировать служебные обязанности, рабочее время и деловую стратегию в соответствии с новыми приоритетами компании.
- Не менее двух раз в год я буду идентифицировать сотрудников, на должность которых могу претендовать в течение 3-5 лет. Я изучу их профессиональные данные и опыт работы, а затем составлю реальный план действий, чтобы приблизиться к их уровню.
- Пустая трата времени — это не убийство, а самоубийство, поэтому я всегда буду рационально управлять временем. Интернет и современные информационные технологии я буду рассматривать не как развлечение, а как важнейший источник знаний.
- Поскольку современная жизнь состоит из многочисленных карьерных путей и вариантов трудоустройства, я всегда буду думать об альтернативных источниках заработка на тот случай, если моя должность когда-нибудь будет упразднена. Я буду поддерживать контакт с людьми, которые могут оказать мне содействие в поиске новой работы.

Вывод Маккея. Я больше никогда не стану жертвой обстоятельств и из любой неудачи выйду победителем, чего бы мне это ни стоило!



Кэри Нейшн

ПОСЛЕСЛОВИЕ

20 САМЫХ ВАЖНЫХ ВОПРОСОВ НА СОБЕСЕДОВАНИИ У КУРТА ЭЙНШТЕЙНА И ХАРВИ МАККЕЯ

На одну вакансию всегда претендует несколько кандидатов, поэтому проще отсеять слабых, чем пытаться найти одного идеального. Собеседование сродни дуэли, где интервьюер пытается выведать интересующую его информацию и жаждет крови, а соискатель вынужден парировать удары, чтобы остаться в живых. Каждый вопрос — это потенциальная ловушка, где от ответа зависит исход схватки.

Доктор Курт Эйнштейн был настоящим специалистом по поиску талантливых сотрудников. Он обучил тысячи руководителей и кандидатов искусству проведения собеседования. Успех Курта Эйнштейна по части оценки талантов можно сравнить с успехом Питера Друкера в управлении. Курт был не только первоклассным профессионалом, но и одним из моих лучших друзей. Мы познакомились на одном из собраний Ассоциации молодых президентов компаний и часто выступали вместе от ее лица. Для меня было большой честью учиться у него. Курт поделился со мной своими рекомендациями, которые будут полезны для всех интервьюеров. Я же, в свою очередь, даю несколько полезных советов соискателям.

1. За что вас критиковали последние четыре года?

Курт Эйнштейн: Интересно, в чем признается кандидат.

Харви Маккей: Данный вопрос — настоящая проверка вашего умения вести переговоры. Если сможете на него ответить, значит, наберете обороты, не перевернув лодку. Вы должны вспомнить что-нибудь не слишком серьезное, иначе вас воспримут как неквалифицированного специалиста, и не очень тривиальное, иначе интервьюер сделает вывод, что вы скрываете реальные факты или относитесь к вопросу легкомысленно. Я отдам преимущество кандидату, который скажет:

«Я предложил несколько конструктивных, на мой взгляд, идей, но мне сказали не раскачивать лодку», «Обычно я заканчивал проекты раньше коллег, и некоторые из них негодовали по данному поводу» или «Я досрочно окончил курсы повышения квалификации, и некоторые сотрудники сочли меня чудачком».

Не используйте данные ответы, если не можете их подтвердить. Должен признать, многие специалисты скептически относятся к ответам Мистера или Миссис Совершенство типа «я трудоголик» или «я ярый сторонник порядка». Я привожу возможные варианты ответов, которые вы можете использовать как образец. Некоторые специалисты советуют не давать конкретного ответа и ограничиться фразой типа «Я стараюсь быть терпимым к ошибкам других людей».

Но, по моему мнению, данный ответ не выделит вас из числа остальных кандидатов.

2. Согласились ли вы с критикой? Почему?

Курт Эйнштейн: Если соискатель соглашается с критикой, он показывает слабость. Если вообще не соглашается, с ним будет трудно сработаться.

Харви Маккей: Согласие с некоторыми критическими замечаниями, на мой взгляд, выставляет вас с лучшей стороны, чем абсолютное неприятие критики. Только человек, страдающий манией величия, считает, что он всегда прав, и только болван признает, что он всегда неправ.

3. Чем бы вы хотели заниматься через 3-5 лет?

Курт Эйнштейн: Выясните, какие планы и цели ставит кандидат на будущее.

Харви Маккей: Самый распространенный ответ «Планирую работать в вашей компании» звучит хуже, чем «Офицер, я не заметил, как превысил скорость».

3а. Как вы планируете этого добиться?

Курт Эйнштейн: Определите, был ли правдивым предыдущий ответ. Соискатель должен пояснить его детально.

Харви Маккей: Избегайте очевидных объяснений типа «Буду упорно работать» или «Пройду курсы переподготовки». Четко и конкретно поясните, какие обязанности будете выполнять и какие навыки совершенствовать, чтобы реализовать свои карьерные планы. Скажите, что будете постоянно корректировать цели и планы в соответствии с новыми условиями.

4. Что бы вы изменили в данной работе, чтобы ее усовершенствовать?

Курт Эйнштейн: Выясните, почему он хочет изменить работу.

Харви Маккей: «Не думаю, что ее нужно менять. Но усовершенствовать не помешает, и для меня это интересная возможность. Разумеется, с течением времени я хотел бы расширить круг своих функциональных обязанностей» — оптимальный ответ.

4а. Как бы вы описали самого лучшего и самого худшего начальника?

Курт Эйнштейн: Узнайте, каковы его личные предпочтения. Сможет ли кандидат сработать с новым начальником?

Харви Маккей: Каверзный вопрос, не так ли? Особенно если учесть, что вы понятия не имеете о том, что из себя представляет ваш потенциальный босс. Постарайтесь ответить уклончиво: «Я работал как с требовательными начальниками, так и с такими, которые практически не вмешивались в мою работу. Я с легкостью могу приспособиться к любому стилю управления. Но если бы у меня был выбор, я предпочел бы быть в подчинении у человека, который ставит конкретные цели, но не контролирует каждый шаг сотрудников».

5. Что вам больше всего по душе?

Курт Эйнштейн: Этот вопрос — отличный способ узнать слабые стороны кандидата.

Харви Маккей: Говоря о том, что вам нравится, вы одновременно показываете, что вам не нравится. Что нам обычно нравится меньше всего? Например, «низкий моральный дух». Поэтому можете дать такой ответ: «Работать в составе команды победителей». Ведь никто не хочет быть в числе проигравших.

6. Опишите себя тремя прилагательными.

Курт Эйнштейн: Это поможет вам выявить отрицательные качества кандидата.

Харви Маккей: Еще одна ловушка. Разумеется, в данном случае нельзя использовать негативные прилагательные, но и позитивные описания могут выставить вас в невыгодном свете. Например, «умный, эффективный, ответственный» характеризуют кандидата как профессионала, но демонстрируют отсутствие человеческих качеств. Каков кандидат в жизни — самонадеянный или равнодушный? Умеет ли он ладить с людьми? Слова «общительный, готовый к сотрудничеству, командный игрок» говорят о профессиональных качествах кандидата, но не ориентированы на его личные достижения. Постарайтесь назвать такие прилагательные, которые покажут ваши сильные профессиональные и личные качества: «целеустремленный, общительный, успешный».

6а. Какими тремя прилагательными описали бы вас подчиненные?

Курт Эйнштейн: Благодаря этому вы узнаете, понимает ли кандидат, каким его видят другие люди.

Харви Маккей: Рекомендую повторить предыдущий ответ, мило улыбнуться и подождать следующего вопроса.

7. Часто ли вы хвалите сотрудников?

Курт Эйнштейн: Уверенные в себе люди обычно с радостью отмечают достижения коллег. Психологическое отношение к похвале свидетельствует о готовности и умении мотивировать сотрудников.

Харви Маккей: «Мне нравится, когда меня хвалят, поэтому я тоже стараюсь не скупиться на похвалы» — оптимальный ответ.

8. Что бы вы сделали, узнав, что коллега подделал отчет о расходах?

Курт Эйнштейн: Обратите внимание на то, какую позицию выберет кандидат — активную или пассивную. Распространенные ответы: а) это не мое дело; б) доложу об этом руководству; в) предупрежу коллегу о возможных последствиях. Ответ на данный вопрос раскрывает моральные и этические качества кандидата, его честность.

Харви Маккей: По моему мнению, первый вариант ответа настолько возмутителен, что на месте интервьюера я бы тут же прервал собеседование и отправил соискателя домой. Если вы не собираетесь защищать интересы компании и бороться с нечестным поведением, зачем руководству вас нанимать? Вы не в кино, а в реальной жизни, так что воспринимайте все происходящее всерьез. Третий вариант ответа я еще могу принять, но с натяжкой. С одной стороны, вы не хотите быть доносчиком, а с другой — обязаны действовать в интересах компании. Отчасти я могу это понять, но оправдать такое отношение сложно. Оптимальным является второй вариант ответа. Есть еще один способ решения данной ситуации: постарайтесь убедить коллегу самостоятельно исправить ошибки в отчете, чтобы вам не пришлось докладывать о фальсификации данных руководству.

9. Представьте, что компания выделила вам 3 тысячи долларов, которые вы можете потратить в течение первого года работы по собственному усмотрению. На что вы их израсходуете?

Курт Эйнштейн: Это выявит слабые стороны соискателя, связанные с профессиональной деятельностью, и реальное отношение к работе. Скрытый вопрос—ЗАЧЕМ?

Харви Маккей: В данном случае правильный ответ очевиден — к примеру, инвестирование в образовательные курсы. Но вы должны быть готовы объяснить интервьюеру, зачем вам это нужно. Возможно, вы недостаточно опытный и квалифицированный кандидат для данной должности. Уточните, что хотите повысить квалификацию, а не получить образование, соответствующее данной должности.

10. Если бы вы могли выбирать, то предпочли бы составлять планы или реализовывать их?

Курт Эйнштейн: Желание составлять планы свидетельствует об умении думать, вводить новшества, разрабатывать концепции, теоретизировать, рисковать. А желание реализовывать их говорит о том, что вы исполнитель (может быть как позитивной, так и негативной характеристикой).

Харви Маккей: Во время экономического подъема не выбирайте «реализацию» планов, если будущая работа не связана с внедрением и использованием новейшего оборудования. Во время экономического спада компании нуждаются в целеустремленных сотрудниках, ориентированных на получение немедленных результатов. В данном случае желание быстро реализовывать планы может рассматриваться как позитивное стремление.

11. Назовите три случая, когда вы потерпели неудачу. Почему так произошло?

Курт Эйнштейн: Признается ли кандидат в своем несовершенстве? Кого он винит в случившемся — себя или других? Чему его научили неудачи? Обратите внимание на эти аспекты.

Харви Маккей: Замечания Курта являются составляющими оптимального ответа на данный вопрос. Во-первых, признайте, что не всегда добивались успеха. Недостаточно привести один пример неудачи: интервьюер может сделать вывод, что вам не свойственна гибкость и вы исключаете даже самую возможность ошибки. Три примера — слишком много: у нанIMATEЛЯ может сложиться впечатление, что вы привыкли к неудачам и можете назвать сколько угодно ситуаций провала. Продумайте два варианта: например, что вам не удалось в чем-нибудь опередить конкурента. Не в ваших интересах называть критические ситуации, которые привели к сбою работы всей компании. Никогда не обвиняйте в своих неудачах других. Будьте уверены в себе, так как никто не застрахован от ошибок. Поясните, чему научил вас

негативный опыт: больше времени уделять подготовке, стойко выдерживать неудачи и понимать, что успех дается нелегко.

12. За что, по вашему мнению, можно уволить сотрудника? За что вы сами увольняли людей?

Курт Эйнштейн: Рассмотрите варианты ответа: «Они заслужили увольнение», «Я не мог ничего сделать», «Я делал это, чтобы обезопасить себя», «Я делал это, чтобы сохранить репутацию компании», «Сотрудник стал жертвой наговоров». Выясните, принимает ли кандидат участие в жизни сотрудников, заботят ли его их чувства.

Харви Маккей: На мой взгляд, оптимальным будет следующий диалог.

Ответ: Я действовал в интересах компании и сотрудника.

Вопрос: Каким образом?

Ответ: Деятельность данного сотрудника не соответствовала принятым в компании стандартам и требованиям. Несмотря на многочисленные попытки помочь этому человеку наладить работу, он так и не смог справиться с поставленными перед ним задачами.

13. Какие личные цели вы преследуете, претендуя на данную должность?

Курт Эйнштейн: Соискатель получает возможность определить самые важные карьерные требования.

Харви Маккей: Ваши личные интересы в данном случае должны совпадать с интересами компании. Главное, что вам нужно, — получить работу. В своем ответе вам необходимо подчеркнуть важность постановки целей, их достижения и перехода к новым задачам. Компании ценят целеустремленных сотрудников, готовых все время повышать планку.

14. Что бы вы изменили в данной работе, если бы представилась такая возможность?

Курт Эйнштейн: Как поведет себя кандидат, если интервьюер допустит ошибку?

Харви Маккей: Вопрос-ловушка: здесь повторяется вопрос 4 — зачем? Психологический тест? Проверка памяти? Интервьюер проверяет вас на внимательность или хочет убедиться в правдивости предыдущего ответа? Поправить его или нет? Привела ли вас в замешательство «ошибка» интервьюера? Курт не дает подсказки, как вести себя в данной ситуации, но мне кажется, что вы не должны заострять на этом вопросе особое внимание. Я ответил бы следующим образом: «Думаю, мы это уже обсуждали, и, насколько я помню, я уже говорил, что не считаю нужным ничего менять кардинально. Но я сделаю все от меня зависящее, если представится возможность усовершенствовать условия работы и расширить круг персональных обязанностей».

15. Мы все время от времени привираем. Способны ли вы приукрасить реальные факты? Приведите три примера.

Курт Эйнштейн: Обсудите важные и неважные вопросы, чтобы определить границу между правдой и вымыслом.

Харви Маккей: Развернутая формулировка вопроса 1. В данном случае вы проходите проверку на правдивость. Интервьюер бросает вам вызов. Он утверждает, что все врут, включая вас, то есть в данном вопросе содержится скрытое обвинение: вы лжете. Каким бы безобидным ни казался этот вопрос, будьте внимательны и не угодите в ловушку. Интервьюер не только проверяет вас на честность, но и анализирует, позволите ли вы другому человеку уличить вас во лжи, даже если от этого человека зависит ваше будущее. Действительно, многие из нас частенько привирают. Однако не стоит забывать о том, что работу получит не тот кандидат, который ничем не отличается от остальных, а тот, который проявит индивидуальность. Я бы ответил на данный вопрос следующим образом: «Вы знаете, я не думаю, что все люди привирают. Не могу с вами согласиться. Разумеется, все мы несовершенны, и, наверное, я не могу назвать себя кристально честным человеком. Однако если я когда-нибудь и привирал, то данная необходимость была обусловлена социальными обстоятельствами. Боюсь, не каждый ребенок, которого я видел, достоин высших похвал и не каждое блюдо, которое мне доводи-

лось пробовать в гостях, можно назвать шедевром кулинарного искусства».

16. Какого положительного результата можно добиться от сотрудника угрозами?

Курт Эйнштейн: Единственный правильный вариант ответа — «никакого». Если кандидат отвечает иначе, необходимо тщательно проанализировать его стиль управления и мотивацию сотрудников.

Харви Маккей: Угрозы в адрес сотрудников не могут оправдываться попыткой усовершенствовать их деятельность. Чаще всего угроза является прелюдией увольнения: «Мы предупредили его, чтобы новость о сокращении не стала для него сюрпризом». Человека не обманешь: мы угрожаем в надежде, что сотрудник предпримет меры, чтобы обезопасить себя на случай увольнения. И в этом заключается единственный положительный результат угрозы.

16а. В каких случаях вы угрожаете сотруднику с целью улучшить его деятельность?

Курт Эйнштейн: Попросите соискателя привести примеры.

Харви Маккей: Угрозы в деловом мире — это довольно распространенное явление. Руководство запугивает сотрудников. Отраслевые объединения запугивают руководство. Руководство угрожает объединениям. Клиент угрожает компании отказаться от ее услуг, если поставка не будет осуществлена вовремя. В этом случае клиент рассматривает угрозу как наилучший вариант решения ситуации. Таким образом, данный метод часто является признаком слабости, а не силы. То же самое касается поведения руководителя по отношению к сотруднику. Угрозы имеют рациональное объяснение только в том случае, если они предупреждают работника о возможном увольнении.

17. Как вы думаете, с какими трудностями вы можете столкнуться, выполняя данную работу?

Курт Эйнштейн: Выявите слабые стороны кандидата. Узнайте, чего он боится.

Харви Маккей: Вы должны быть готовы к подобной проверке. Разумеется, вы не сомневаетесь в своем успехе и не видите никаких трудностей. Вы хотели бы работать в благоприятных условиях, где ценится сотрудничество, поощряется инициативность и предоставляются возможности карьерного роста.

18. Какие три фактора пугают вас в данной работе?

Курт Эйнштейн: Выявите страхи кандидата — как реальные, так и надуманные.

Харви Маккей: Очередная попытка проверить вас на прочность и выявить ваши слабости. Продемонстрируйте, что ничего не боитесь, и покажите, что больше всего вас интересует возможность проявить себя наилучшим образом. А поскольку, по вашему мнению, вам удастся это сделать, получив данную должность, вы не видите ни одного пугающего фактора.

19. У каждого человека есть негативные качества, от которых он хотел бы избавиться. Согласны ли вы с этим утверждением? Над преодолением каких своих недостатков вы работаете?

Курт Эйнштейн: Благодаря этому вопросу вы узнаете, насколько хорошо кандидат знает свои слабые стороны.

Харви Маккей: Согласны ли вы быть «таким, как все»? Можете согласиться с данным утверждением. Назовите два незначительных недостатка, но соотнесите их со своими достоинствами. Вы стремитесь к профессиональному росту. Разумеется, вы достаточно компетентны для успешного выполнения необходимых функциональных обязанностей, но дополнительное образование и подготовка никогда не помешают, поэтому вы планируете заниматься развитием своих профессиональных и личностных качеств, включая навыки общения. Кроме того, у вас никогда не хватает времени на общественную деятельность и сейчас вы рассматриваете возможность сотрудничества с несколькими благотворительными организациями.

20. Как вы мотивируете людей?

Курт Эйнштейн: Варианты могут быть следующими: а) угрозы; б) запугивание; в) пример.

Харви Маккей: Я уже объяснял, что считаю угрозы неэффективным средством мотивации. В некоторых случаях запугивание срabатывает. Например, бывший тренер баскетбольной команды Индианского и Техасского технического университетов Боб Найт был мастером в области мотивации. Но то, что стимулирует 19-летних второкурсников добиваться спортивных побед в команде, игроки которой в равной степени подвергаются насилию со стороны тренера, в любых других условиях обречено на провал. Опытный и квалифицированный персонал не потерпит издевательского отношения со стороны руководства, которое должно всячески поддерживать и поощрять сотрудников.

Один из самых сильных мотивирующих факторов — давление коллег. Он эффективно используется в вооруженных силах для побуждения солдат к действию. Что заставляет 18-летнего мальчика рисковать жизнью? Уж, конечно, не то, что он считает старшего лейтенанта богом. Он идет на риск, чтобы товарищи не назвали его трусом. Однако давление коллег, как и любой другой мотивирующий фактор, навязывается извне. Данный фактор действует на молодых людей, у которых еще не до конца сформирована система собственных ценностей и которые в большей степени подвержены влиянию других людей.

По моему мнению, по-настоящему эффективный мотивирующий фактор — это внутренний голос человека, который говорит ему показать все, на что он способен. Действительно мотивированным может быть только инициативный человек, которого можно зажечь и увлечь идеями. Это может быть стремление добиться успеха, получить достойное образование или обеспечить семью. Каким бы ни был мотивирующий фактор, когда он становится неотъемлемой частью вашей жизни и системы ценностей, все внешние факторы приобретают временный характер, появляясь и исчезая вместе с теми людьми, которые их навязывают.

Чтобы оставаться мотивированным, вы должны перехитрить самих себя. Я называю данный подход «съешь кашу — и получишь конфету».

Дополнительно: Когда вы поймете, что чего-то достигли в жизни? (Определение успеха.)

Курт Эйнштейн: Варианты ответов: а) когда выйду на пенсию; б) когда стану президентом компании; в) когда получу данную работу; г) никогда — невротическая потребность, перфекционизм. Выясните, как соискатель воспринимает успех, соответствуют ли его желания реальным возможностям.

Харви Маккей: Мое определение «жизненного успеха» — способность реализовать свои главные цели и заработать столько денег, чтобы научиться ценить время и рационально его использовать.

УНИВЕРСИТЕТ ЮЖНОЙ КАЛИФОРНИИ. РЕЧЬ НА ЦЕРЕМОНИИ ВРУЧЕНИЯ ДИПЛОМОВ ПО ДЕЛОВОМУ АДМИНИСТРИРОВАНИЮ, 15 МАЯ 2009 ГОДА

В мае 2009 года меня попросили выступить с речью перед выпускниками Университета Южной Калифорнии. Кроме самих выпускников, на церемонии вручения дипломов присутствовали члены их семей и друзья.

В своем обращении к 5-тысячной аудитории я затронул важнейшие карьерные вопросы, такие как образование, необходимость расширения деловых контактов, особенности работы в нестабильных экономических условиях, умение подстраиваться под постоянно меняющиеся обстоятельства, правила общения, этические нормы поведения и критерии успеха. Одни благодарные слушатели назвали некоторые мои суждения спорными, другим было просто приятно услышать интересные жизненные истории и узнать необычные факты из деловой жизни.

Некоторые комментарии я уже обсуждал на страницах данной книги, но редактор настоял на том, чтобы я не сокращал речь, так как посчитал ее отличным примером публичного выступления для кандидатов. Чтобы перед вами распахнулись двери, вы должны прежде всего уметь привлечь к себе внимание.

Дин Эллис, спасибо за представление.

Дорогие выпускники, родители, друзья, работники администрации и факультета, спасибо, что пригласили меня разделить с вами это чудесное событие.

Я помню, как стоял на этой трибуне и поздравлял с окончанием университета своего сына Дэвида, который сейчас работает режиссером в Лос-Анджелесе. Сегодня вы получите дипломы, и никто не сможет отнять их у вас. «Всё, снято!» — как сказал бы мой сын.

Мы часто используем это выражение, когда заканчивается чудесный отпуск или удивительные выходные. Сегодня ваш отпуск заканчивается, поэтому разрешите вас поздравить. Сегодня вы все сможете сказать: «Всё, снято!» Этот выпускной вечер по праву ваш.

Позвольте начать выступление с просьбы. Поднимите руки все, кто разговаривает сам с собой.

Приблизительно половина аудитории.

А как же остальные 50 процентов? Вы не подняли руки, но я слышу, как вы говорите себе: «Кто, я? Я не разговариваю сам с собой!»

Думаю, по дороге домой каждый из вас будет прокручивать в голове события сегодняшнего вечера. Это один из самых незабываемых моментов в вашей карьере и личной жизни.

Обещаю, что долго вас не задержу.

Говорят, краткость — сестра таланта. Позвольте привести еще один пример краткости.

Третьекурсник пишет изложение о Сократе. Оно состоит из трех предложений:

1. Сократ был философом.
2. Он много говорил.
3. Его убили.

Я буду держать в голове данный пример, обсуждая семь следующих важных тем:

- образование;
- деловые контакты;
- неблагоприятные экономические условия;
- постоянные изменения;
- общение;

- этические нормы;
- успех.

Итак, начнем с образования.

Покидая стены данного учебного заведения, помните: учиться нужно всю жизнь. Как говорится, век живи — век учись.

Мне вдвойне приятно выступать на этой сцене со старинным другом Уорреном Беннисом, у которого я учусь всю свою жизнь. Он говорит: «Человек, который ответственно относится к самообразованию, и к жизни относится ответственно».

Позвольте рассказать вам анекдот. Мать с кухни кричит сыну: — Спускайся сию же минуту, иначе опоздаешь в школу!

Сын кричит в ответ:

— Я не хочу идти в школу и не пойду, потому что:

1. Меня не любят ученики.
2. Меня не любят учителя.
3. Все обговаривают меня за моей спиной.

Мать спешит вверх, открывает дверь спальни и говорит сыну:

— Ты сейчас же встанешь с постели и пойдешь в школу, потому что:

1. Тебе 41 год.
2. И ты работаешь директором школы.

Мой отец 35 лет проработал в информационном агентстве Associated Press в Миннеаполисе и Сен-Поле. Он обожал афоризмы и постоянно приклеивал стикеры с надписями на холодильник. Я вырос на диете афоризмов. Позвольте мне поделиться с вами его любимыми изречениями об образовании:

- В реальной жизни не бывает ошибок — только уроки.
- Учитесь на чужих ошибках. Чтобы совершить их самим, вам не хватит жизни (Элеонора Рузвельт).
- Опыт — хороший, но строгий учитель. Сначала он устраивает проверку, а потом объясняет урок.
- Любая информация бесполезна, пока ею не воспользуешься.
- Если вы считаете образование дорогим удовольствием, то ваш удел — невежество.

Получив диплом, вы самостоятельно продолжите образование вне стен университета. Ваш первый урок от профессора Маккея — научиться устанавливать деловые контакты.

Если бы меня попросили назвать одну характеристику, присутствующую у всех известных мне успешных людей, я назвал бы способность устанавливать и поддерживать деловые связи.

Пару лет назад я написал статью о самых лучших объединениях выпускников в стране.

Список возглавил Университет Южной Калифорнии. Цитирую: «Я не знаю, действительно ли они скрепляют кровью обещание руководить, помогать, трудоустраивать и заботиться друг о друге, но со стороны выглядит именно так. Со дня вручения диплома двери объединения выпускников Университета Южной Калифорнии для вас открыты. И вы, как выпускник, в свою очередь должны оказывать помощь и содействие этой организации».

Здесь вы можете рассчитывать на:

- совет;
- рекомендации;
- информацию;
- поддержку.

Чтобы деловые контакты приносили пользу, вы должны прислушиваться к мнению других людей.

Известно ли вам, что 70 процентов кандидатов находят работу посредством деловых связей?

(Подумайте об одном только Monster.com!)

Посещайте важные мероприятия, такие как этот выпускной, и слушайте ораторов. Но не забывайте, что человек, который сидит рядом с вами, впереди или позади вас, может быть важнее любого выступающего. На самом деле я настоятельно рекомендую вам познакомиться друг с другом и обменяться телефонами до того, как закончится вечер.

Сеть деловых контактов может быть чрезвычайно полезна, поэтому уделите самое пристальное внимание данному вопросу.

Я искренне верю, что у человека можно отнять:

- деньги,
- дом,
- заводы,

но с ним останутся:

- его доброе имя,
- репутация,
- деловые связи.

И никто не сможет отнять у него шансы на успех, поскольку деловые контакты действительно помогают добиться успеха в *неблагоприятных экономических условиях*.

Я не встречал ни одного успешного человека, которому не приходилось бы в то или иное время сталкиваться с неблагоприятными для работы условиями.

Почему некоторые люди, сталкиваясь с неприятностями, пасуют, в то время как другие добиваются еще лучших результатов?

Я не знаю ответа на данный вопрос.

Но знаю одно: неприятности могут быть у каждого.

И у каждого человека есть силы, чтобы преодолеть их и извлечь жизненный урок.

Некоторые просто не знают, насколько они сильны.

Опытные торговцы говорят: самая грудная сделка — это сделка с самим собой. Но как только вы поверите, что сможете что-то сделать, вы действительно сможете.

Неприятности — неотъемлемая часть человеческой жизни. Используйте негативный опыт, чтобы стать сильнее.

Деловой мир не знал таких проблем со времен Великой депрессии. Когда я был маленьким, ВВП измерялся сотнями миллионов, затем миллиардами. Сегодня ВВП одной Америки составляет 13,8 триллиона долларов.

СМИ постоянно путают триллионы с миллиардами и наоборот. Мы как привыкли к этим цифрам, что перестали понимать их реальную значимость. Выполните небольшое упражнение: представьте, что вам прямо сейчас нужно посчитать до триллиона. Даже если вы не будете отвлекаться на сон и еду, вы потратите...

31 658 лет, чтобы досчитать до триллиона.

Не знаю, как вы, но я не располагаю таким количеством времени.

Недавно в журнале «Fortune» была напечатана статья под названием «Уроки кризиса».

«Чему научил корпоративную Америку экономический кризис?» — спрашивает автор.

«Он встряхнул компании из списка “Fortune 500”, но те, кто выжил, усвоили урок 2008 года. Чему же мы научились за этот период?»

Мы поняли, что «нельзя рассчитывать на легкую прибыль». Корпорация AIG потеряла 99,3 миллиарда долларов, а «Fannie Mae» — 58,7 миллиарда долларов.

Но ведь некоторые компании выдержали шторм, что неудивительно, поскольку это такие признанные гиганты, как:

- «Apple»;
- IBM;
- «Johnson & Johnson».

По словам автора статьи в «Fortune», «высоко дисциплинированные компании успешны при любых обстоятельствах». То же самое можно сказать и о людях.

По мере того, как стабилизируется экономическая ситуация, компании снова начинают нанимать на работу сотрудников. «Сто самых привлекательных работодателей, по мнению “Fortune”, уже в середине апреля объявили о 150 вакансиях». В числе этих компаний:

- «Walmart»;
- «Hewlett-Packard»;
- «State Farm Insurance».

Кризисные ситуации учат нас принимать перемены и готовиться к ним.

В 1954 году, когда я окончил Миннесотский университет:

- 4,5 л молока стоили 92 цента.
- Dow Jones не превышал 338 пунктов.
- Я водил красный понтиак за 2,5 тысячи долларов.

Через 27 лет, в 1981-1982 годах, когда вы родились:

- 4,5 л молока стали стоить 2,23 доллара.
- Dow Jones поднялся до 900 пунктов.
- Понтиак можно было купить за 8 тысяч долларов.

Еще через 27 лет, в 2009 году:

- 4,5 л молока стоят 2,69 доллара.
- Dow Jones подпрыгнул до 9 тысяч пунктов.
- А понтиак? Столько денег и за год не заработаешь.

Разумеется, времена меняются. Поэтому, если вы хотите выжить и жить хорошо, вам тоже придется меняться.

Возьмем, к примеру, таких гигантов, как:

- «General Electric»;
- «General Motors»;
- «General Mills».

В 1981 году корпорация «General Electric» была признана одной из лучших в мире.

Не так давно лампочки «General Electric» стоили дороже, чем шторки для понтиака, так как «General Motors» оказалась на грани банкротства.

Корпорация «General Mills» остается бессменным лидером. Ее продукция по-прежнему остается «завтраком чемпионов», как было во времена моего детства, когда на коробках готовых завтраков появился портрет Лу Герига.

Недавно на YouTube я видел презентацию «Sony» для одного из заседаний членов правления. В ней говорилось о том, как сильно изменился и продолжает меняться мир:

- Китай скоро станет англоговорящей страной №1 в мире.
- Случайно, когда я прошлым летом ездил в Китай на Олимпийские игры, я узнал, что 300 миллионов человек там играют в баскетбол — столько людей живет в США.
- 25 процентов населения Индии имеют самый высокий показатель IQ. Это больше, чем

все население США. Значит, в Индии больше отличников, чем детей в Америке.

- Мы живем в эпоху экспоненциального роста: каждый месяц в Google фиксируется 31 миллиард поисков. В 2006 году их было меньше миллиарда.

Информация, которую преподают первокурсникам технических вузов, устаревает к концу третьего года обучения.

Разумеется, перемены не обошли стороной и рынок труда. Сегодняшним выпускникам придется много раз менять место работы и даже карьерное направление.

Согласно данным министерства труда, сегодняшние студенты «к 38 годам поменяют в среднем 12-15 рабочих мест».

Да, я не ошибся — 12-15 рабочих мест.

«Sony» провела исследование, по результатам которого десяти самых востребованных в 2009 году профессий в 2004-м даже не существовало.

По данным министерства труда:

- каждый четвертый сотрудник работает на одного работодателя менее года;
- каждый второй сотрудник — менее пяти лет.

Фирмы могут позволить себе выбирать. Если хотите быть в числе счастливых, будьте готовы удовлетворить потребности самых придирчивых людей.

Современный мир стремительно меняется: демографическая ситуация, технологии, стандарты и рынок труда. Каждый раз, думая об этом, я пытаюсь найти характерные особенности.

Как сказал однажды Эндрю Карнеги, ни один человек «не способен стать лидером в одиночку и нести ответственность за результат».

Фактор, который никогда не изменится, — это важность *общения*.

Чтобы выстроить нормальное общение, необходимо понимать аудиторию. В качестве классического примера хочу зачитать вам письмо родителям от дочери, которая впервые покинула родное гнездо, поступив учиться в колледж.

Вот что она пишет:

Дорогие мама и папа! Я долго не писала, так как вся бумага сгорела во время пожара, когда демонстранты подожгли наше общежитие.

Я уже выписалась из больницы, и доктор говорит, что рано или поздно зрение полностью восстановится.

Чудесный парень Билл, который спас меня во время пожара, любезно предложил мне пожить у него, пока в общежитии идет ремонт. Он из хорошей семьи, так что, надеюсь, вас обрадует новость, что мы собираемся пожениться. Вы ведь всегда мечтали о внуках, так что будете просто счастливы узнать, что в следующем месяце станете дедушкой и бабушкой.

Пожалуйста, забудьте все, что только что прочитали. Никакого пожара не было, я не лежала в больнице, я не беременна, и у меня даже нет парня.

Но... я получила «удовлетворительно» по химии и «неудовлетворительно» по французскому. И мне хотелось, чтобы вы адекватно восприняли эти новости.

С любовью, Мэри

Мэри получила «отлично» по знанию аудитории.

Умение правильно преподнести информацию имеет огромное значение в торговле, управлении, сфере внедрения новых товаров и услуг, а также непосредственно в общении с людьми.

И помните: общение — это двусторонний процесс. У каждого человека два глаза, два уха и только один рот, то есть мы должны смотреть и слушать в два раза больше, чем говорить.

До сегодняшнего дня вы часто писали сочинения и составляли презентации, которые оценивали ваши одноклассники и учителя.

Но теперь от вашего умения общаться зависят будущее компании, в которой вы будете работать, и ваш собственный доход.

Вы должны четко излагать свои мысли, правдиво и по существу. Представляйте свою компанию и товар так, чтобы впоследствии не пришлось извиняться.

Стиль общения характеризует репутацию человека, поэтому не переставайте работать над собой.

Разумеется, никто не должен ставить под сомнение ваши этические нормы.

Если вы честный человек, все остальное не имеет значения.

Если вы нечестный человек, все остальное не имеет значения.

В последнее время в деловых изданиях все чаще появляются заметки о серьезных проблемах с честностью и этическими нормами у отдельных людей и целых корпораций.

К несчастью, деловое сообщество, к которому принадлежу и я, в последние годы не может похвастаться отличными результатами по части этики.

Настоящий экономический кризис во многом вызван жадностью и отсутствием этических принципов.

Все вы строите карьерные планы. Этические принципы и честность — обязательные условия построения успешной карьеры в современном деловом мире.

Я хочу рассказать вам историю профессора Бонка, который преподавал химию в Дьюкском университете. Он работал в этом учебном заведении так долго, что студенты начали называть его курс не «химия», а «бонхимия».

Как-то у него учились три студента, которые показывали отличные результаты и по всем прогнозам должны были сдать экзамен на «отлично». Они были настолько уверены в себе, что на выходных накануне экзамена поехали па вечеринку в Виргинский университет. Из-за ужасного похмелья друзья проспали все воскресенье и вернулись в свой университет только в понедельник утром.

Они объяснили профессору Бонку, что па выходные ездили в Виргинский университет и собирались приехать вовремя, но по дороге у них пробило колесо, а запасы в машине не было, поэтому они добрались до дома только в воскресенье ночью. Профессор немного подумал и согласился принять экзамен на следующий день.

Молодые люди обрадовались и расслабились.

Всю следующую ночь они готовились и наутро пришли сдавать экзамен.

Профессор посадил их в разные аудитории, дал каждому вариант теста, посмотрел на часы и объявил о начале экзамена.

Студенты открыли задание и прочитали первый вопрос про кислород, который оценивался в 5 баллов. «Отлично, — подумал каждый из них, — простой тест».

Потом они перевернули страницу и увидели второй вопрос, который оценивался в 95 баллов: «Какое колесо?»

Честность — самая лучшая политика, и иногда она решает все.

Если вы планируете вести дела честно и соблюдать этические нормы, хочу дать вам простой совет: всегда ведите себя так, как будто за вами наблюдает ваша мама, потому что она хочет, чтобы вы добились успеха.

Все то, о чем я сейчас рассказывал, должно привести к тому, чего я вам всем искренне желаю, — к успеху.

Прислушивайтесь к своему внутреннему голосу, который говорит, что вы действительно можете это сделать!

Верьте в себя, даже если больше никто не верит. Окружите себя квалифицированными специалистами и внимательно слушайте их.

Кривая жизни не стремится все время вверх, как парабола. Взлеты чередуются с падени-

ями. Не всегда удается идти вперед, иногда приходится возвращаться назад.

Не ждите, пока уже не сможете измениться. Прямо сейчас определитесь, что значит для вас успех. И что вы можете предложить другим людям, обществу, миру.

«Что я могу сделать?» — это одновременно вопрос и ответ, поскольку лучшее, что вы можете сделать для себя и мира, — постоянно задавать себе данный вопрос.

Лишь немногие успешны от рождения; большинство людей сознательно решают изменить свою жизнь и потому добиваются успеха.

Последний секрет успеха может показаться вам смешным: нужно съесть сердцевину арбуза.

Когда я был маленьким, мой отец дружил с парнем по имени Берни, который начинал карьеру продавцом зелени, всю жизнь трудился в поте лица и в результате стал успешным оптовым торговцем фруктами и овощами.

Каждое лето, когда поспевают первые арбузы, мы с отцом шли на товарный склад Берни и устраивали настоящий праздник. Берни выбирал пару спелых арбузов, разрезал их и давал нам по огромному куску.

Мы съедали только сердцевину — самую спелую, сладкую и сочную часть, — а все остальное выбрасывали.

Так же некоторые люди съедают только середину пиццы.

Мой отец никогда не зарабатывал много денег. Нас всегда учили доедать все до последней крошки и не выбрасывать еду. Берни был для моего отца воплощением богатого человека. И я всегда считал, что причина заключается в деловых успехах Берни.

Только когда я вырос, я понял, что мой отец восхищался «богатством» Берни, поскольку тот мог себе позволить оставить работу в середине летнего дня и провести время с друзьями.

Быть богатым не значит иметь много денег.

Быть богатым — это состояние души.

Одни люди, сколько бы денег ни заработали, никогда не смогут найти время, чтобы отдохнуть и съесть сердцевину арбуза. А другие, получая среднюю зарплату, будут чувствовать себя настоящими богачами.

Иногда кажется, что на каждое достижение приходится одна неудача.

Вот и все, что я хотел вам сказать. Запомните главное:

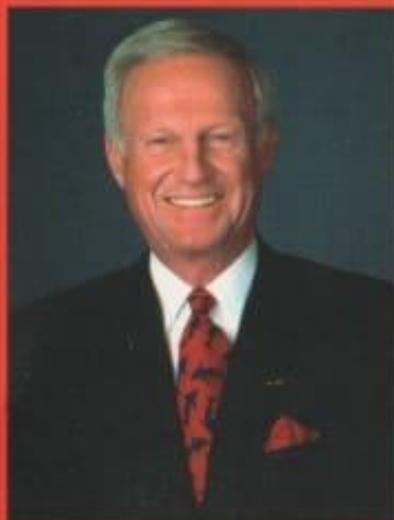
- Никогда не прекращайте учиться.
- Верьте в себя, даже если никто другой не верит.
- Ешьте сердцевину арбуза.
- Найдите способ сделать что-то значимое.
- Велики шансы, что вы сможете изменить время и мир, в котором живете.

И хотя сегодня уже «всё, снято!», над будущим вам еще предстоит поработать.

Вы все благодарные слушатели, мне было очень приятно выступить перед вами сегодня.

Спасибо вам всем большое. Удачи!

Это практическое пособие поможет вам получить работу и сделать успешную карьеру в тяжелых условиях современного рынка труда. Здесь вы найдете советы на все случаи жизни.



ХАРВИ МАККЕЙ — автор пяти международных бестселлеров. Его книги «Как плавать среди акул и не быть съеденным заживо» и «Остерегайтесь голого человека, который предлагает вам свою рубашку» вошли в список 15 лучших бизнес-книг всех времен по версии «New York Times». Они переведены на 37 языков и продаются в 70 странах. Маккей, который ведет постоянную колонку в «United Features Syndicate» и выступает с лекциями по всей стране, был назван одним из пяти лучших ораторов в мире. Сегодня Маккей возглавляет совет директоров корпорации «MackeyMitchel Envelope» с ежегодным оборотом 100 миллионов долларов, которую основал в 26 лет. Вот уже 49 лет он счастлив в браке с супругой Кэрол-Энн, у них трое детей и девять внуков.

КАК ОТКРЫВАТЬ ЛЮБУЮ ДВЕРЬ, РАБОТАЯ ГОЛОВОЙ



Уникальные
советы
для
соискателей
работы

Харви Маккей

автор книги «Как плавать среди акул и не быть съеденным заживо»

Как открывать любую дверь, работая головой

Харви Маккей как всегда в точку. Важная книга для важных перемен в жизни. Очередной бестселлер.

ЛАРРИ КИНГ

Харви Маккей понимает важность игры разума. Его книга поможет вам составить план, осуществить его и победить.

ШАКИЛ О'НИЛ

Харви Маккей был рожден, чтобы написать эту книгу. Он умеет работать головой, поэтому перед ним распахиваются миллионы дверей. Все его бесценные советы основаны на собственном опыте. Уверен, что этот шедевр будет полезен каждому.

ЛУ ХОЛЬЦ

Запомните: эта книга не просто для чтения. Ее нужно изучать с карандашом в руке. И если вы не получите работу в течение шести месяцев, я верну вам деньги.



ХАРВИ МАККЕЙ



Специально для www.koob.ru