

УДК 331.53  
ББК 65.291  
В19

**Васкевич, Юлианна.**

В19 Я начальник, ты — дурак. Как не совершать глупых ошибок при поиске работы / Ю. Васкевич. — Москва: Издательство АСТ, 2020. — 224 с. — (Бизнес-бук).

ISBN 978-5-17-122052-5.

Работы в стране нет, вакансий не хватает. Без опыта вас не возьмут, с хорошим опытом — скорее всего, тоже.

Вы еще верите в эти мифы о работе?

Юлианна Васкевич уже много лет работает в HR-сфере и прекрасно знает, что соискатели часто заблуждаются насчет своих возможностей. В книге она развеивает основные мифы о том, что без опыта или со слишком хорошим опытом вас не возьмут, о том, что резюме или собеседование важнее, чем все остальные этапы, и что работодатель оценивает вас исключительно по кейсам в портфолио.

Вакансия мечты станет вашей, карьерный рост перестанет казаться мечтой, а руководству будет обращаться с вами на равных — все благодаря простым, но важным советам от Юлианны Васкевич.

**УДК 331.53**  
**ББК 65.291**

ISBN 978-5-17-122052-5.

© Васкевич Ю., текст  
© ООО «Издательство АСТ»

**Вместо предисловия**

**КОМУ НУЖНА  
И КОМУ НЕ НУЖНА  
ЭТА КНИГА?**



«**Я** начальник, ты — дурак» — история о том, как воспринимают поиск работы соискатели и как можно работать с этим восприятием. Большинство работодателей заинтересованы в достойных кадрах, опытные специалисты нужны практически в любой компании, но на рынке труда их просто не хватает. От соискателей все чаще слышится обратная история — что работы нет, а работодатели всех считают дураками.

Эта книга должна сломать устоявшуюся систему с нехваткой вакансий. Она о том, как научиться позиционировать себя, как выделиться среди массы конкурентов, как вообще ориентироваться на рынке труда и находить для себя максимально выгодное условия.

Вы сможете поэтапно провести подготовку к поиску работы, оценить и проанализировать

**Вместо предисловия** |  
Кому нужна и кому не нужна эта книга?

доступные варианты, продемонстрировать достоинства потенциальному работодателю и выявить свои зоны роста, составить грамотное резюме и написать достойное сопроводительное письмо, пройти все этапы собеседования и зарекомендовать себя во время испытательного срока.

Эта книга нужна всем, кто ищет работу или задумывается о смене деятельности. Она пригодится всем, кто в принципе работает по найму — ведь даже если на вашей текущей должности все замечательно, почти наверняка в какой-то момент вы снова окажетесь на рынке труда, желая найти более выгодные условия или исследовать интересную специальность. Чем раньше вы будете знать, как себя позиционировать и что нужно для карьерного роста, тем больших успехов с меньшими затратами сможете добиться.

Книга нужна и тем, кто планирует построить карьеру внутри компании — вы научитесь оцифровывать свой труд и отчитываться руководству исключительно с помощью конкретных фактов и цифр. В крупных компаниях этот навык, как

и умение писать резюме, могут сыграть решающую роль при формировании кадрового резерва на высшие должности.

Эта книга для студентов, которые только планируют искать работу.

Эта книга для соискателей, уже оказавшихся на рынке труда.

Эта книга для тех, кто стабильно и долго работает по найму.

Это книга для тех, кто хочет построить серьезную карьеру.

Эту книга для карьерных консультантов и HR-специалистов (возможно, она поможет менее формально подходить к разбору резюме).

Поиск работы примерно одинаков для представителей и творческих, и нетворческих специальностей. Даже те, кто думает, что в их работе не было и нет достижений, и не понимают, как можно оцифровать все то, что они делают, на самом деле обладают серьезным потенциалом, который важно правильно представить.

Но многим книга может и не подойти.

Если вы сами успешный предприниматель и в найм уходить не собираетесь, вряд ли вам нуж-

но знать, как писать резюме и проходить испытательный срок.

Также книга бесполезна в том случае, если у вас такое известное имя, что половина Москвы (а то и половина страны) гоняется за вашей кандидатурой с предложением сотрудничества.

Вряд ли мы сможем понять друг друга, если вы думаете, что поиск работы — это не работа, а вопрос пары минут. Если вы не хотите менять свою жизнь к лучшему, не хотите расти в должности и достигать большего, то и книга вам не нужна.

С ней вам придется выйти из зоны комфорта, так что будьте к этому готовы!

# Главные трудности в поиске работы

С опытом становится понятно, что невозможность найти достойного кандидата на должность — это не проблема нехватки кадров на рынке, а их неумение себя презентовать. Можно уверенно сказать о нехватке социального института, где обучали бы, например, писать грамотные резюме. Соискатели сталкиваются с двумя проблемами:

- 1) не могут написать понятное резюме и сопроводительное письмо, отвечающее требованиям потенциального работодателя; из-за этого приходится отвечать едва ли не всем, чтобы на собеседовании оценить компетенции каждого;
- 2) не могут внятно рассказать о себе на собеседовании, и приходится или вытягивать из них каждое слово, или надеяться на удачу, принимая молчаливого сотрудника, или отказываться в работе, рискуя потерять хорошего специалиста.



Я как-то проводила собеседование на должность руководителя департамента с молодым человеком, который привлек меня достаточно хорошим резюме и релевантным опытом работы. Но наша встреча оказалась провальной — почти все собеседование он молчал, отвечал односложно и никак не шел на контакт. И стоило бы отказаться от подобного кандидата, но моя интуиция на людей подсказывала, что он может стать идеальным сотрудником и в условиях конкретной компании добиться немалых успехов.

В итоге я привела его на собеседование с руководителем, но тот тоже остался не в восторге от молчаливости и замкнутости кандидата. Помню, руководитель очень удивился такому выбору, зная мою компетентность и умение отсеивать ненужных кандидатов, и отказался принимать парня на работу. Я все же настояла на своем решении и мне доверились, позволив нанять молчаливого парня.

И хотя собеседование проходило много лет назад, в той крупной компании молодой человек работает до сих пор и показывает только отличные результаты. Более того, он уже существенно вырос

**Юлианна Васкевич**  
Я начальник, ты — дурак

в должности и стал руководить группой топ-менеджеров.

Кстати, в случае с неумением презентовать самого себя на собеседовании есть и совершенно обратная ситуация. Например, специалисты топового уровня или в принципе неплохие специалисты в своей области могут пытаться самоутвердиться за счет молодых девочек-HR, которые проводят собеседования. Безусловно, их цель — продемонстрировать, какие они профессионалы, но в результате это выливается в обилие непонятных терминов и слов, требующих расшифровки. Чаще всего подобным поведением на собеседованиях грешат мужчины, хотя, конечно, кичиться успехами могут и девушки.

Так, мой муж, опытный айтишник, сдавший множество успешных проектов, тоже как-то был вынужден проходить собеседование в компании, где первую встречу с ним проводила молодая девушка из HR-отдела, совершенно не разбирающаяся в специфике этого направления.

Он как человек опытный, но не привыкший проходить собеседования, сыпал ей множество умных терминов не с целью продемонстрировать свое

превосходство, а лишь чтобы проиллюстрировать опыт и доказать его имеющимися знаниями. После собеседования он думал, что встреча прошла отлично, но звонок его огорошил — та самая девушка сказала, что он интересный специалист, но они не готовы рассматривать человека с отсутствием опыта в IT.

Для супруга это решение оказалось шоком — он был разъярен и пытался обвинить HR-специалиста в незнании и непонимании специфики работы, но по факту виноват был сам. HR в принципе не должен разбираться в каждой сфере, в рамках которой собеседует соискателей. Это уже задача соискателей — в понятной и доступной форме презентовать свой опыт и достижения. Из-за того, что на собеседовании прозвучало множество непонятных терминов, но ни разу не были упомянуты две буквы «IT», девушка решила, что и опыта релевантного у моего супруга не хватает.

После мы обсуждали эту ситуацию, и я поняла, что многие отличные специалисты сталкивались с ней. На следующем собеседовании у мужа проблем с устройством на работу не возникло, но этот единичный случай стал очень показательным.

**Юлианна Васкевич**  
Я начальник, ты — дурак

Интересно, но, судя по тексту резюме и по поведению соискателей на собеседованиях, многие из них думают, что каждый из них единственный, кто претендует на должность. Но убедиться в ошибочности этого мнения очень легко. Достаточно открыть hh.ru и посмотреть на баннер на главной странице, где указано количество опубликованных резюме и количество доступных вакансий. И если разделить одно на другое, получится, что на одну вакансию претендует сразу несколько десятков, сотен, иногда даже тысяч потенциальных кандидатов! И понимание этого должно полностью изменить ваше отношение к поиску работы — в серьезной конкуренции важно выделиться, показать свои сильные стороны, презентовать достижения. Относиться халатно к каждому отправленному работодателю письму больше нельзя.

## Ошибки принимающей стороны

Впрочем, не все проблемы трудоустройства связаны с соискателями. Принимающая сторона тоже может совершать ошибки. HR могут «теряться» на собеседованиях и не уметь определять нужные компетенции. Работодатели могут не понимать функции HR и путать их с отделом кадров. У этих проблем всего две предпосылки:

- отсутствие института HR;
- попытка скопировать западные методики, не действующие на российском рынке.

Избежать ни этих причин, ни этих следствий нельзя. Но можно минимизировать риски и последствия максимально конкретным, понятным резюме и сопроводительным письмом, где будут

считываться профессиональные достижения, опыт работы, ключевые навыки, действительно нужные в работе. Грамотная самопрезентация творит чудеса. Поэтому дальше обязательно мы коснемся вопросов и составления резюме, и написания сопроводительного письма, и прохождения собеседования.

## Как избежать ошибок при выборе работы мечты

Перед выходом на рынок труда нужно сразу запомнить главное и очень простое правило: у соискателя с работодателем изначально неравный бой. Несмотря на то, что работодателю нужно закрыть «дыры» в штатном расписании, именно соискатель должен доказать свою компетентность, профпригодность и продемонстрировать отличительные от других таких же кандидатов преимущества. Работодатель может их оспаривать, принимать, уточнять, принять на работу или отказать без объяснения причин.

И чтобы хоть как-то уравнять шансы, вы должны быть уверены, что выбранная вакансия — именно та, о которой вы мечтаете, а ваши компетенции на

**Юлианна Васкевич**  
Я начальник, ты — дурак