

**Региональная общественная организация инвалидов  
«Перспектива»**

# **Варианты поиска работы и процедуры отбора персонала**

**Пособие для молодых инвалидов,  
выпускников  
средних специальных и высших  
учебных заведений**

Москва, 2007 год

Новиков Михаил Леонович

Варианты поиска работы и процедуры отбора персонала

Пособие для молодых инвалидов, выпускников средних специальных  
и высших учебных заведений

ISBN



Пособие выпущено в рамках проекта  
«Месяц доступности трудоустройства для людей с инвалидностью»,  
реализованного при финансовой поддержке программы малых  
грантов Всемирного Банка

ISBN

© Автор-составитель: Новиков Михаил Леонович  
© Рекламное агентство «Флагман групп»

## **Введение**

Уважаемый читатель,

представленное Вашему вниманию пособие призвано помочь молодым инвалидам, окончившим средние специальные и высшие учебные заведения, в непростом деле трудоустройства. После окончания учебы любые выпускники сталкиваются с проблемами в поиске работы. Эти трудности увеличиваются многократно, если у человека есть инвалидность. К отсутствию опыта работы и другим объективным факторам добавляются стереотипы и предубеждения, существующие в нашем обществе по отношению к людям с инвалидностью и их возможностям. Они не позволяют молодым инвалидам на равных конкурировать на рынке труда, лишают их законных социальных прав, присущих остальным гражданам.

В данном материале мы сделали акцент на анализе двух основных составляющих процесса трудоустройства: выборе вариантов поиска работы соискателями и процедурах отбора персонала, активно используемых работодателями. Мы постарались рассмотреть эти вопросы не только в плане рекомендаций для людей с инвалидностью, но и с точки зрения интересов самих работодателей, понять, почему организации используют те или иные формы поиска и отбора кандидатов и как это можно использовать в интересах тех, кто ищет работу. Надеемся, что эти знания окажутся полезными для Вас, и желаем успехов в поиске работы. Будем рады учесть Ваши замечания, дополнения и пожелания при подготовке следующих изданий.

Пособие выпущено в рамках проекта «Месяц доступности трудоустройства для людей с инвалидностью», реализованного РООИ «Перспектива» при финансовой поддержке программы малых грантов Всемирного Банка. Цель проекта – решение проблем молодых инвалидов в сфере трудоустройства и повышение их конкурентоспособности на рынке труда. В рамках проекта проведен цикл взаимосвязанных мероприятий и развернута просветительская кампания с целью изменения общественного мнения и формирования нового позитивного образа молодых инвалидов и их возможностей.

## **Варианты поиска работы**

Некоторые называют поиск работы «тоже работой», другие считают этот процесс «искусством». В любом случае от того, как Вы подойдете к поиску работы, будет зависеть и конечный результат в виде успешного трудоустройства, а также то, насколько быстро это произойдет. В зависимости от Вашей специальности, имеющегося опыта работы (или отсутствия оно), а также личных психологических особенностей каждому стоит составить свой индивидуальный план трудоустройства.

В целом можно выделить несколько вариантов поиска работы:

- 1) через родственников и знакомых,
- 2) через государственную службу занятости населения,
- 3) через ярмарки вакансий,
- 4) через кадровые агентства и агентства по трудоустройству,
- 5) через объявления в средствах массовой информации.

### **Поиск работы через родственников и знакомых**

Первоначально, конечно, большинство пытается трудоустроиться через знакомых и родственников. Так поступают все, а не только люди с инвалидностью. Мы не будем надолго останавливаться на данном варианте поиска работы, отметим только, что при всем удобстве (быстрее находится работа, более гибко подбирается рабочий график, меньше обращается внимания на инвалидность и т.д.) он несет в себе и определенные риски. В частности, трудоустроиваясь через родственные связи, Вы берете на себя дополнительную ответственность не подвести человека, который Вас рекомендовал. Может так случиться, что это выступит ограничивающим моментом в Вашем общении с работодателем (боязнь прослыть склочником и слишком требовательным работником), в том числе в вопросах создания специальных условий труда. Хотя бывает и с точностью до наоборот, когда именно родственные связи помогают решать проблемы быстрее и эффективнее.

### **Трудоустройство через государственную службу занятости**

В Российской Федерации трудоустройством любых безработных граждан занимается государственная служба занятости населения. Соответственно, туда может обратиться и человек с инвалидностью. Для получения **профориентационных услуг и для ознакомления с имеющимся банком вакансий** от него не потребуется никаких дополнительных документов. Если человек с инвалидностью пожелает встать на учет в службу занятости как безработный гражданин, ему необходимо оформить Индивидуальную программу реабилитации и у него не должна быть третья степень ограничения к трудовой деятельности. **Получать пособие по безработице, участвовать в программах занятости социально незащищенных слоев населения, приобретать новое профессиональное образование** он сможет, только если состоит на учете в службе занятости в официальном статусе безработного гражданина.

Индивидуальная программа реабилитации разрабатывается службой медико-социальной экспертизы (МСЭ) и представляет собою (вернее – должна представ-

леть) комплекс мер, мероприятий и услуг в сфере медицинской, социальной и профессиональной реабилитации человека с инвалидностью, которые должны позволить ему максимально интегрироваться в общественную среду. Индивидуальная программа реабилитации инвалида должна разрабатываться каждый год, корректироваться с учетом достижений по реабилитации и интеграции человека с инвалидностью за предыдущий период и т.п.

К сожалению, сейчас это благое начинание свелось к одному листочку с банальным перечнем услуг. Тем не менее, это очень важный документ. Во-первых, только при его наличии человек с инвалидностью сможет зарегистрироваться в государственной службе занятости как безработный гражданин, во-вторых – любой работодатель обязан создавать условия и обеспечивать характер труда для сотрудника с инвалидностью в соответствии с его Индивидуальной программой реабилитации. К сожалению, там встречаются типичные, но мало что значащие записи, например «возможна работа в специально созданных условиях труда». Они неинформативны и не могут помочь при обустройстве рабочего места для человека с инвалидностью, но и не мешают в этом процессе. Зато могут оказаться записи, способные полностью лишить инвалида возможности дальнейшего трудоустройства. Как, например, работодатель решится взять работника, у которого в Индивидуальной программе реабилитации инвалида прописано: «невозможна работа, связанная с принятием решений». Разве существуют такие профессии?!

### **Программа профессиональной реабилитации (для лиц в возрасте 14 лет и старше)**

#### ***Доступные и противопоказанные условия и виды труда***

Вносится запись о противопоказанных производственных факторах и условиях труда, а также показанных условиях труда (в том числе о необходимости создания специального рабочего места) и примерных видах труда, доступных по состоянию здоровья, согласно заключению федерального учреждения МСЭ.

#### ***Профессиональная ориентация***

Вносится запись о видах профессиональной ориентации (профессиональное информирование, профессиональное консультирование, профессиональный отбор, профессиональный подбор и др.), в которых нуждается инвалид, согласно заключению федерального учреждения МСЭ.

#### ***Профессиональное обучение (переобучение)***

Вносится запись о профессии (специальности), рекомендуемой к приобретению, об уровне профессионального обучения (начальное, среднее, высшее, послевузовское, дополнительная профессиональная подготовка, переподготовка) и о форме обучения (очная, заочная, вечерняя, интерн, надомная) согласно заключению федерального учреждения МСЭ.

#### ***Содействие в трудоустройстве***

Вносится запись о конкретных мерах содействия трудоустройству в соответствии с рекомендуемыми условиями труда (подбор подходящего рабочего места, в том числе квотируемого, использование специальных программ трудоустройства,

включая содействие самозанятости), в которых нуждается инвалид согласно заключению федерального учреждения МСЭ.

### ***Технические средства реабилитации для профессионального обучения (переобучения) или труда***

Вносится запись о перечне технических средств реабилитации, необходимых для обеспечения мероприятий по обучению, профессиональной тренировке, трудового процесса на рабочем месте и помощи по пути на место работы и с места работы согласно заключению федерального бюро МСЭ.

Большой проблемой для многих инвалидов стала привязка размера государственных социальных выплат к такому, во многом субъективному, критерию как степень ограничения способности к трудовой деятельности. Основной объем федеральных выплат – размер денежной компенсации утраченных льгот в результате так называемой «монетизации», а также базовый размер трудовой пенсии по инвалидности – теперь зависит от нового критерия: степени ограничения способности к трудовой деятельности. Всего существует семь критериев жизнедеятельности – по способности к обучению, по возможности самостоятельного передвижения, возможности самообслуживания и т.д. Но только степень ограничения способности к трудовой деятельности напрямую влияет на финансовые выплаты человеку с инвалидностью со стороны государства. Обозначается степень в обратном порядке по сравнению с группами инвалидности. То есть, третья степень ограничения способности к трудовой деятельности самая тяжелая и означает «неспособность или противопоказанность трудовой деятельности», вторая степень означает «возможность работать в специально созданных условиях», а первая – «возможность работать при небольших изменениях условий и характера труда».

Введение такого критерия лишило многих людей с инвалидностью стимула к труду. Например, человек, передвигающийся на инвалидной коляске, может оказаться перед непростым выбором. Или ему добиваться третьей степени ограничения способности к трудовой деятельности и иметь максимальные выплаты со стороны государства, но при этом потерять право на возможность работать. Или постараться получить вторую степень, дающую право на работу в специально созданных условиях труда, но при этом сразу значительно потерять в размере пенсии и резко снизить размер компенсационных выплат. Разница между выплатами для инвалидов с третьей степенью ограничения способности к трудовой деятельности и второй степенью составляет около полутора тысяч рублей и для многих является весьма существенной.

Группы инвалидности остались, но теперь они имеют больше формальный характер, так как фактически они теперь ни на что не влияют. Исключение составляют некоторые региональные льготы. Например, в Москве это бесплатный проезд на общественном транспорте и сохранение надбавки к пенсии от городских властей, а также самой пенсии по инвалидности в случае трудоустройства. Эти льготы распространяются только на инвалидов первой и второй группы.

Подавляющее количество местных центров занятости населения архитектурно недоступно для инвалидов с нарушением опорно-двигательного аппарата, в них отсутствуют материалы на азбуке Брайля для незрячих, нет специалистов, владеющих жестовым языком для помощи инвалидам с нарушением слуха. Все это значительно ограничивает использование услуг службы занятости людьми с инвалидностью.

Было бы неправильно не сказать, что многие люди с инвалидностью именно с помощью государственной службы занятости **получают необходимое профессиональное обучение** и в дальнейшем имеют возможность достойно работать. Кроме того, весь период нахождения на учете в службе занятости человек с инвалидностью **получает пособие по безработице или стипендию во время учебы**. Правда, если у Вас нет трудового стажа, то Вы будете получать небольшое пособие, равное установленному минимальному размеру оплаты труда. Тем не менее, это частично компенсирует Ваши финансовые потери от снижения степени ограничения способности к трудовой деятельности. Поэтому мы настоятельно рекомендуем всем людям с инвалидностью становиться на учет в государственной службе занятости. При этом Вы ничего не теряете, зато приобрести можете много.

Отдельно стоит рассказать о **программе временной занятости социально незащищенных слоев населения**, к которым относятся и люди с инвалидностью. Программа предусматривает заключение договора между государственной службой занятости населения и организацией-работодателем о том, что если последний берет на работу человека с инвалидностью (или другое лицо, относящееся к списку социально незащищенных), то часть его заработной платы (сейчас в Москве эта сумма составляет 4400 рублей) будет выплачивать служба занятости, а остальную – работодатель. Работодатель при этом имеет право ограничиться минимальным размером оплаты труда, официально установленным законодательством (сейчас это 2300 рублей), но может платить и больше. Программа действует в отношении каждого конкретного человека с инвалидностью только два месяца. В течение этого срока служба занятости платит часть заработной платы человека с инвалидностью, а потом либо работодатель оставляет его у себя на постоянной основе, либо он снова приобретает статус безработного гражданина и получает пособие. Правда, нередки случаи, когда служба занятости и работодатель снова берут на работу одного и того же человека. И так может продолжаться в течение года.

### ***Ярмарки вакансий***

Ярмарки вакансий обычно организуют и проводят местные службы занятости населения, где Вы сможете получить информацию о месте и времени их проведения. Чтобы участвовать в них, Вам не нужно становиться на учет в качестве безработного. На таких мероприятиях присутствуют компании-работодатели, а также бывает представлен городской банк вакансий от службы занятости населения. Там же обычно можно получить консультации у психологов и специалистов по профессиональной ориентации.

Следует учесть, что изначально такие мероприятия на людей с инвалидностью не рассчитаны и могут проводиться в местах, архитектурно недоступных для инвалидов с нарушением опорно-двигательного аппарата. Кроме того, на них точно отсутствует специализированный сервис для инвалидов (сурдоперевод, материалы на азбуке Брайля). Чтобы не оказаться в сложной ситуации заранее узнайте у организаторов о доступности помещения и прочих услугах. Будьте готовы на обычной ярмарке столкнуться со стереотипами и предрешениями к трудовым возможностям людей с инвалидностью (более подробно об этом в разделе «процедуры отбора кадров»).

Чтобы Ваше посещение ярмарки вакансий было более эффективным подготовьте и принесите с собой большое количество экземпляров резюме, которые Вы сможете оставить в интересующих Вас компаниях. Помимо того, что оставите свое резюме, постарайтесь переговорить лично с представителями организации (обычно на такие мероприятия отсылают сотрудников кадровой службы). Так Вы сможете получить гораздо больше полезной информации и повысите шансы того, что в дальнейшем Вам позвонят с конкретным предложением о трудоустройстве. Попросите визитную карточку представителя компании. В случае, если Вам в течение двух недель после ярмарки не позвонили, сами обратитесь за информацией об открытых у них вакансиях.

Кроме обычных ярмарок вакансий иногда проводятся и специализированные. Чаще всего такие мероприятия направлены на трудоустройство молодежи, но в некоторых городах (например, в Москве и Самаре) проводятся ярмарки вакансий для людей с инвалидностью. Важным преимуществом таких ярмарок является то, что на них работодатели изначально готовы к приему на работу сотрудников с инвалидностью, а также проводятся они в архитектурно доступных для инвалидов помещениях. Часто там бывают организованы и услуги по специальному сервису для людей с инвалидностью.

Посещая ярмарки вакансий, Вы будете более четко представлять сложившуюся ситуацию на рынке труда, попробуете себя в переговорах с представителями кадровых служб организаций. Это может очень Вам помочь в процессе трудоустройства, не пренебрегайте этой возможностью.

### ***Трудоустройство через кадровые агентства и агентства по трудоустройству***

Рынок данных услуг стал развиваться в России еще с конца 1980-х годов и сегодня представляет собой достаточно развитую инфраструктуру, в особенности в крупных городах. Отличие кадровых агентств от агентств по трудоустройству состоит в целевой установке работы этих учреждений. Кадровые агентства работают на работодателя, обеспечивая им подбор необходимого персонала. В целом, сейчас очень большое число компаний (как крупных, так и небольших) предпочитает работать на рынке трудовых ресурсов через профессиональных посредников. Агентство по трудоустройству ориентировано на соискателя, за определенную плату подбирая ему подходящие вакансии. Многие организации работают и



как кадровые агентства, и как агентства по трудоустройству, стараясь обеспечить максимальный охват рынка.

Кадровые агентства обычно работают с опытными и своего рода дефицитными специалистами. Они формируют базу данных соискателей и в случае обращения работодателя с соответствующими вакансиями стараются подобрать для него подходящих сотрудников, проводя их предварительный отбор. Если таковых нет в агентстве, то они ищутся на рынке труда через объявления в средствах массовой информации или даже переманиваются из других организаций. В случае Вашего желания попасть в базу данных кадрового агентства следует направить туда резюме. Если появится подходящее для указанных Вами параметров рабочее место, то Вас пригласят на первичное собеседование в агентство. Если по его итогам сотрудники агентства решат, что Вы соответствуете требованиям работодателя, то Вас подготовят к визиту в данную компанию и в отдельных случаях даже сопровождают на собеседование.

Агентство по трудоустройству может для Вас оказать услуги по составлению грамотного профессионального резюме, разослать его по кадровым агентствам и напрямую работодателям, сориентировать на рынке труда в соответствии с Вашей специальностью и имеющимся опытом и навыками, оказать помощь в подготовке и прохождении собеседований.

При обращении в агентство по трудоустройству очень важно проследить за правильностью заполнения договора между Вами и данной организацией. В нем должны быть четко прописаны права и обязанности сторон. С Вашей стороны обозначается сумма, которую Вы платите за конкретные услуги, и сроки их предоставления. Существуют варианты, когда Вы оплачиваете услуги по трудоустройству после того, как они были оказаны, или осуществляете предоплату. В последнем случае важно чтобы были предусмотрены гарантии, сроки выполнения и возможность возврата денежных средств в случае невыполнения агентством своих обязательств. Некоторые подобные организации берут плату с соискателей только после того, как найдут работу. Это может быть часть или полностью первая заработная плата с нового места работы.

К сожалению, все упомянутые организации на рынке трудовых ресурсов не имеют специальных услуг и сервиса для людей с инвалидностью. Вы можете к ним обратиться, только если такая помощь Вам не требуется. Специализированные организации, реально занимающиеся трудоустройством людей с инвалидностью как в городе Москве, так и в целом по России, практически отсутствуют. Координаты агентства по трудоустройству инвалидов, созданное на базе Региональной общественной организации инвалидов «Перспектива», Вы можете найти в конце данной брошюры. В отличие от описанных выше структур, все наши услуги бесплатны.

### ***Самостоятельный поиск работы через объявления в средствах массовой информации***

Объявления в средствах массовой информации могут размещаться в телевизионных передачах, публиковаться в печатных изданиях, а также в сети Интернет

(возможно по поводу последнего кто-то с нами не согласится, но по многим параметрам Интернет становится именно средством массовой информации). Чтобы помочь Вам выбрать СМИ, которые представляют наиболее интересные и полезные именно для Вас варианты объявлений о работе, попробуем проанализировать, чем руководствуются организации, размещающие рекламу о наборе сотрудников.

### ***Телевизионные передачи***

Существуют телевизионные передачи, в рамках которых даются объявления о работе, например в программе «Времечко». Организации пользуются данными средствами массовой информации, если им нужно экстренно закрыть ту или иную вакансию или необходимо большое количество кандидатов. Подобная реклама может размещаться и с точки зрения создания благоприятного имиджа компании, если она действует на всероссийском рынке и заботится о подборе самого лучшего персонала. Этот принцип не относится к информации на кабельном телевидении, где круг аудитории ограничен территориально, и поэтому организация преследует сугубо практические цели подбора сотрудников.

### ***Печатные издания***

Реклама в печати более адресная, чем в телевизионных передачах. Выбирая определенное издание для рекламы, работодатель может сконцентрироваться на определенной аудитории. По возможностям и особенностям прессу можно разделить на три группы:

- во-первых, специализированные издания, целиком посвященные рекламе вакансий, либо имеющие большой соответствующий раздел;
- во-вторых, общие неспециализированные издания (иногда их называют общеполитическими);
- в-третьих, специализированные издания, рассчитанные на определенные, прежде всего профессиональные группы читателей.

Помещая объявление в издание типа «Из рук в руки», «Работа для вас», «Работа сегодня», «Работа & зарплата» и им подобных, организация ориентируется на людей, сознательно ищущих работу – основную или дополнительную. По сравнению с другими газетами и журналами издания данной группы публикуют наибольшее количество объявлений не только от самих компаний, но и от фирм, профессионально занимающихся подбором кадров. Организации, пользующиеся услугами данных изданий, практически всегда ориентированы на подбор персонала среднего и низшего звена. Они часто готовы брать на работу людей с небольшим стажем или без опыта работы. Дело в том, что аудиторией таких газет являются те, кто не имеет на сегодня работу или кого совсем не удовлетворяет занимаемое место. С помощью такой рекламы практически невозможно переманивать квалифицированных работников и достаточно трудно привлекать хороших специалистов. Следует учесть и то, что в подобных изданиях не проверяется публикуемая информация и есть немалая вероятность попасть на недобросовестного работодателя или организацию сетевого маркетинга. Кроме того, в таких газетах Вы имеете возможность и сами поместить объявление о поиске работы, но тогда Вы

значительно сузите круг работодателей, которые предложат вакансии (представители крупных и серьезных компаний обычно сами не обзванивают претендентов по подобным объявлениям), и увеличите число сомнительных личностей, которые Вам позвонят. Впрочем, если Вы по разным психологическим причинам стесняетесь звонить сами, то это может стать определенным выходом. Вы будете не «просителем», а специалистом, которого работодатели ищут сами.

Реклама в общих изданиях («Известия», «Финансовые известия», «МК» и др.) функционально помимо поиска персонала в значительной мере, как и на телевидении, преследует цель подчеркнуть имидж компании. С помощью такой информации организация может напоминать читателям о своем существовании и тех видах деятельности, которые она осуществляет. Реклама в этих изданиях рассчитана не только на безработных граждан. Если объявление грамотно составлено и содержит реальные и привлекательные условия, оно может подтолкнуть человека к тому чтобы попытаться получить такую работу (даже если до этого момента конкретного желанья уйти с сегодняшней у него не было).

Специализированные издания для профессиональных групп читателей (менеджеров, бухгалтеров и т.д.) вполне естественно позволяют организации прицельно выйти потенциальных сотрудников. Именно через подобные газеты и журналы работодатели осуществляют подбор высококвалифицированных кадров, иногда с помощью более заманчивых условий переманивая их из других компаний.

### ***Сеть Интернет***

В сети Интернет существует большое количество специализированных сайтов, посвященных вопросам трудоустройства (например, [www.job.ru](http://www.job.ru), [www.superjob.ru](http://www.superjob.ru), [www.rabota.ru](http://www.rabota.ru) и т.д.). Некоторые специализированные рекламные издания (например «Из рук в руки») помимо бумажного варианта имеют свой аналог и в сети Интернет. Некоторые крупные Интернет-агентства работают во многих регионах России, но в любом случае Вы сможете найти подобные сайты, работающие именно в Вашей местности. На таких ресурсах Вы можете познакомиться с вакансиями от работодателей и кадровых агентств, поместить собственное резюме (обычно там прилагается уже готовая форма и Вам нужно только ответить на вопросы), прочитать интересные материалы о рынке труда, особенностях процесса трудоустройства, уровне заработной платы работников различных специальностей.

## ***Процедуры отбора кадров***

Отбор кадров – это процедура выбора наиболее подходящих лиц из всей совокупности кандидатов на занятие вакантных должностей. Фактически, это процедура оценки. Данная оценка имеет в своей основе ряд принципов, которые обуславливают как специфику применяемых методов, так и общую идеологию отбора.

Организация может отбирать кандидатов *на должность* или, что называется, «*в фирму*». Отбор на должность предполагает, прежде всего, строгие процедуры тестирования человека на те знания и умения, которые потребуются ему для ус-

пешного выполнения четко очерченных должностных обязанностей. Отбор кандидатов не на конкретную должность, а в организацию предполагает в первую очередь оценку потенциала человека, его мотивационных характеристик. По использованию тех или иных процедур в процессе отбора кандидатов, по формулировкам вопросов можно понять, каким принципом руководствуется компания.

Специалистов по кадрам, отбирающих кандидатов на должность, интересуют исключительно «сотрудники-функции». Работодателям нужно заполнить свободное место человеком, изначально полностью соответствующим требованиям вакансии и пересматривать какие-либо должностные обязанности они не готовы. Это снижает гибкость в процедуре отбора кадров и практически исключает возможность создания специальных условий труда для людей с инвалидностью. Соискателю необходимо адекватно оценить свои профессиональные способности и делать основной упор именно на них. Нужно учесть, что подобные организации достаточно легко расстаются с сотрудниками, рассчитывая безболезненно заменить одного «человека-функцию» на другого. Это позиция представляется достаточно жесткой, но зачастую работодатели именно так и формируют свою кадровую политику.

Для многих людей с инвалидностью возможно более привлекательными окажутся те организации, которые руководствуются при наборе работников вторым принципом. Они строят свою кадровую политику в расчете на постоянных и преданных компании сотрудников, готовы предоставить им обучение и простить некоторое начальное несоответствие тем требованиям, которые подразумевает вакансия. Такие компании гораздо более гибки и для них важно, чтобы новый сотрудник соответствовал «духу организации», был готов развиваться вместе с ней и имел потенциал для этого развития. Изначально они готовы учитывать индивидуальные особенности каждого работника (чтобы эффективно использовать его сильные стороны), что является одним из важных шагов в создании специальных условий труда для людей с инвалидностью.

Очень важно, кто именно проводит процедуру отбора соискателей на вакансию. Традиционно решающий голос в процессе отбора кандидатов имеет руководитель соответствующего подразделения. Вместе с тем, в ряде случаев руководитель склонен подбирать себе подчиненных, что называется, «под себя». Основная цель такого подбора – не создавать себе конкурентов, не допускать положений, в которых может проявиться личная некомпетентность. Поэтому в современных организациях все чаще в процессе отбора кандидатов прежде всего учитывается мнение менеджеров по персоналу. Непосредственный руководитель уже не имеет той власти отбирать для себя подчиненных, какой он обладал некоторое время назад. В любом случае соискатель должен быть готов как к общению со своим непосредственным руководителем, так и к тому, что процедуру отбора проведет менеджер по персоналу, а со своим начальством он познакомится, уже только приступив к работе.

Оценка кандидатов на замещение вакантных должностей может быть произведена различными методами, базовые из них: *оценка письменных источников, тестирование и интервью.*

Первым и самым простым способом отбора кадров является *оценка письменных источников – бланков заявлений, биографических данных, отзывов и рекомендаций*.

Это относительно объективный метод. Отбирающий оценивает и проверяет реальные факты, а не свои впечатления. Главный недостаток этого метода состоит в ограниченности получаемой с его помощью информации. Из подобных документов работодатель может узнать о Вас достоверные сведения лишь об опыте и образовании. Иногда, правда, заполнение документов является в какой-то мере еще и тестом на грамотность, аккуратность, терпение и т.п. Поэтому отнеситесь к ним с особым вниманием. Самое главное, что анкетные данные во многом описывают лишь Ваше прошлое, например, то образование, которое Вы когда-то получили. Они очень мало говорят о реальных Ваших возможностях и способности к профессиональному развитию. Постарайтесь нивелировать данный недостаток уже при заполнении данного вида документа. Вы это можете сделать, указав личностные характеристики, которые могут понравиться потенциальному работодателю. Например, это могут быть целеустремленность, инициативность, быстрая обучаемость и т.д.

В настоящее время биографические данные о кандидате оформляются в виде резюме. Резюме – это первый инструмент отбора. Резюме не только позволяет провести первичный отбор кандидатов, но и используется в качестве отправного пункта в процессе реализации последующих этапов отбора кандидатов.

Традиционное резюме состоит из следующих пунктов:

1. *Имя, адрес, номер телефона* (с кодом города).
2. *Искомая должность* (не обязательно, но желательно).
3. *Опыт работы* (в обратном хронологическом порядке - сначала излагается последняя занимаемая должность). Это первый из двух основных блоков резюме. Именно в нем кандидат должен вспомнить все важные достижения, которые он имел ранее, исходя из специфики искомой должности. На самом деле, у большинства людей такие достижения и достоинства есть. Искусство составления резюме заключается в том, чтобы их вспомнить, систематизировать и правильно представить.

4. *Образование* (традиционно описывается также в обратном хронологическом порядке). У выпускников данный пункт может идти перед трудовым опытом. В данном случае кандидату необходимо вспомнить все образовательные программы, в которых он принимал участие, и особо подчеркнуть те дисциплины и проведенные исследования, которые соответствуют искомой должности.

5. *Дополнительная информация*: владение иностранными языками, компьютером (с указанием программ), наличие водительских прав, членство в профессиональных ассоциациях и т.п.

6. *Указание на возможность предоставления рекомендаций* (не обязательно, но желательно)

Вопреки распространенному мнению в традиционном резюме не требуется указывать возраст. Но иногда, несмотря на современные рассуждения о том, что это дискриминация по возрастному признаку, данная информация бывает важной для принятия работодателем своего решения. Вы сами можете принять решение указывать или не указывать в резюме свой возраст или год рождения. Пусть это зависит от того, насколько выигрышна эта информация при обращении к тому или иному конкретному работодателю. Возраст логично указывать сразу после имени.

Сразу же встает очень важный вопрос: указывать ли в резюме наличие инвалидности. Однозначного ответа нет. Если Вы укажете наличие инвалидности, то это отпугнет большинство работодателей. До сих пор значительная часть общества относится с предубеждением и к самим людям с инвалидностью, и к их возможностям, в том числе, в трудовой среде. Общепринятым считается мнение, что труд людей с инвалидностью менее эффективен, что они чаще болеют и что они менее коммуникабельны и приятны в межличностном общении. Прежде всего причина кроется в недостатке информированности и опыта общения с людьми с инвалидностью. Ведь сейчас их редко встретишь на улице или в иных общественных местах, а если и встретишь, то на перекрестках, просящих милостыню, что только усиливает негативное отношение ко всем людям с инвалидностью. На основе отсутствия личной достоверной информации и формируются искаженные, зачастую негативные образы. Написанное на бумаге слово «инвалидность» может вызвать отрицательные ассоциации и эмоции и, весьма вероятно, что данное резюме отправится в мусорную корзину. Поэтому, если человек достаточно уверен в себе и готов при личном общении разрушить стереотипы в отношении людей с инвалидностью, то, возможно, не стоит упоминать о своей инвалидности в резюме, это ведь не является его обязательным условием. А сама встреча с работодателем поможет Вам расставить все по своим местам.

С другой стороны, если в Вашем резюме все-таки будет написано об инвалидности, то это может послужить своеобразным фильтром, который заранее отсеет всех работодателей, негативно настроенных по отношению к тому, чтобы в их организации работали люди из данной социальной группы. Тогда у Вас будет гораздо меньше сложностей на личном собеседовании. Кроме того, существуют случаи, когда без указания и даже описания человеком своей инвалидности обойтись будет невозможно. Например, человек, передвигающийся на инвалидной коляске, не указав в резюме о своих особенностях и отправившись на собеседование, вполне рискует встретить перед входом в офис большой и крутой лестничный подъем. Впрочем, иногда и сам работодатель может пригласить на собеседование такого человека, даже не подумав о степени архитектурной доступности своего помещения.

Иногда бывает полезно не просто указать в резюме наличие инвалидности, а более подробно расписать, какие конкретно требуются специальные условия труда и как оборудовать рабочее место. В таком случае работодатель не будет домысливать Ваши возможности, а сможет заранее определить, сможет ли он обеспечить Вас всем, что нужно для эффективной работы.

Решение о том, указывать или нет наличие инвалидности, остается за Вами. Взвесьте все плюсы и минусы Вашего конкретного случая, а также особенности вакансии и организации, куда Вы обращаетесь за трудоустройством. Если будете сообщать о Вашей инвалидности, то сделайте это в разделе «дополнительная информация».

Вторым методом отбора кадров является тестирование. Кандидата испытывают таким образом, чтобы выявить, в какой мере он обладает необходимыми в работе качествами. Тесты используются самые разные: профессиональные, психологические, интеллектуальных возможностей, физического развития. Профессиональные тесты непосредственно связаны с выполнением предстоящей работы (машинопись, стенография, умение работать на компьютере, знание тонкостей бухгалтерского дела и т.п.). В ряде случаев такие тесты просто необходимы. Они могут показать все, что должен знать работник. В других ситуациях вопросы решаются с использованием более сложных процедур. Общая закономерность здесь такова: чем ниже требуемая квалификация, тем чаще применяются стандартизированные методы отбора.

Недостатком данного метода является то, что если на данный момент работник не обладает необходимым набором профессиональных знаний и умений, то ему могут отказать в трудоустройстве. Но если человек хорошо мотивирован, он нередко уже на рабочем месте может приобрести необходимые навыки.

Столкнувшись с подобной проблемой, попробуйте убедить работодателя в своем желании учиться и совершенствоваться в профессиональной сфере. Ведь отвергнув кандидата, обладающего в меньшей степени определенными навыками, организация может лишиться в перспективе хорошего работника и взять человека, формально более пригодного, но не желающего самосовершенствоваться. Если компания придерживается принципа набора сотрудников «в фирму», то подобные аргументы могут оказаться для них весьма существенными. Постарайтесь их использовать.

Что касается психологических тестов, то их применение должно быть наиболее осторожным как для работодателя, так и для соискателей вакансий. Многие психологические тесты вообще неприемлемы для отбора кандидатов – их результаты настолько двусмысленны, что они могут только исказить всю информацию о человеке. Наиболее подходящими представляются тесты на память, внимание, быстроту и адекватность реакции, если подобные навыки действительно необходимы в рамках конкретной вакансии.

Принципиальная неточность психологических тестов делает их особенно уязвимыми. Даже такие изощренные приемы, как использование детектора лжи, не гарантируют от ошибок. Интеллектуальные возможности человека полностью раскрываются опять же только в процессе работы. Попытки предсказать эти возможности могут оказаться не столь эффективными. Если компания, куда Вы пытаетесь трудоустроиться, использует для отбора кандидатов психологические тесты и Ваши результаты оказались не слишком успешны, то Вы в полной мере можете использовать дан-

ные аргументы, чтобы их нивелировать. Поверьте, Ваша уверенность и настойчивость может оказаться для работодателя куда весомее, чем сомнительные данные психологических тестов. Это покажет Вашу психологическую устойчивость и сильную мотивационную основу.

Службы работы с персоналом многих западных фирм, а часто и их представительств в России не утруждают себя подготовкой специалистов в области тестирования. Они прибегают к услугам специальных посредников или создают у себя так называемые центры оценки. Здесь специалисты проводят разнообразные испытания как кадрового резерва, так и кандидатов на получение места в компании. Прежде всего, подобными центрами пользуются при отборе руководителей высшего или среднего звена. Тестирования длятся не один день с привлечением работников из заинтересованных структурных подразделений, а также опытных инструкторов, способных квалифицированно провести испытания и оценить их результаты. Здесь часто используются групповые тесты или деловые игры. Компетентность и пригодность кандидатов оценивается на основании того, как они повели себя в имитационной обстановке. Будьте к этому готовы и постарайтесь не потерять самообладания в любой ситуации.

Третьим методом отбора кандидатов служит интервью. Интервью могут быть структурированными и неструктурированными. Выбор зависит прежде всего от специфики вакантной должности и количества кандидатов.

Структурированное интервью с выработанным заранее четким планом и списком вопросов обычно применяется там, где имеется большое количество кандидатов (при этом менеджер должен оценить их по хотя бы относительно одинаковым критериям) и когда требуемая квалификация не слишком высока. Кроме того, применение более структурированного интервью уменьшает риск субъективной оценки.

В случае, когда на работу принимают крупного специалиста или управленца, интервью, так или иначе, окажется менее структурированным. Для эффективного проведения интервью представитель работодателя обычно следит за логикой кандидата, отталкиваясь в своих вопросах от той информации, которую изложил последний (в особенности это касается предыдущего опыта соискателя), стараясь не навязывать ему свою собственную логику.

В практике управления персоналом интервью как метод отбора используется работодателями очень часто, можно сказать, всегда. Это объясняется тем, что только данный метод позволяет составить комплексное представление о Вас как человеке, оценить профессиональные и личные качества. Учтите, что общение происходит не только на вербальном уровне. Как известно, жесты, выражение лица, интонации, мимика могут сказать больше, чем слова. Кроме того, в ходе интервью Вы имеете право задать собственные вопросы относительно будущей работы, высказать то, что, по Вашему мнению, незаслуженно упускается из виду интервьюером (зачастую это бывает весьма желательно, так как покажет Ваш интерес к организации и вакансии). Помните, что в основном на интервью оцениваются Ваша уверенность, активность и раскованность (не путайте с нахальством).



Опыт кадровой работы свидетельствует о том, что одного интервью, как правило, бывает недостаточно. Будьте готовы пройти через два интервью: одно – с менеджером по персоналу, другое – со своим будущим непосредственным начальником. Чаще всего их бывает больше. В современных западных компаниях и их представительствах в России иногда используется также интервью, проводимое секретарем или будущим коллегой. Так предпринимается попытка определить, каковы будут отношения кандидата с людьми, не занимающими управленческие должности.

Несмотря на широкое распространение интервью как метода отбора кадров у него есть серьезные недостатки. Основным из них является субъективизм. При этом нужно сразу оговориться, что отнюдь не всегда субъективная оценка – это плохо. Интуиция менеджера, длительное время проработавшего с людьми, может значить гораздо больше, чем формализованные, объективированные оценки, проводимые по жестко обоснованным критериям (тем же тестам, о которых мы говорили). В частности, это касается будущей карьеры кандидата. Вместе с тем, некоторые субъективные пристрастия и особенности человеческой психики могут действительно исказить полученную информацию и привести к ошибочному отбору. К основным таким моментам относятся: 1) оценка по первому впечатлению без учета сказанного в основной части интервью; 2) цепное сравнение, когда кандидат оценивается относительно впечатления, произведенного на интервьюера человеком, с которым собеседование проводилось непосредственно перед этим; 3) поиск в кандидате сходства с самим собой.

Если во время собеседования Вы чувствуете, что столкнулись с подобными проблемами, то единственным способом их нивелировать остается, с одной стороны, привлечь внимание интервьюера к Вашим индивидуальным особенностям (подумайте, в чем Вы уникальны), а с другой – во время интервью в некоторой степени копируйте манеру общения собеседника. Имеется в виду тембр голоса, использование различного рода специфических слов, невербальная коммуникация и т.д. Просто в таком случае Вам будет проще настроиться с интервьюером на «одну волну» и донести до него нужную информацию.

Интервью в какой-то степени напоминает экзамен, в ходе которого Вы вполне можете растеряться или запнуться, основательно испортив тем самым впечатление о себе. Если интервьюер отслеживает эти неприятные моменты и концентрирует внимание на них, то это уже само по себе будет способствовать повышению субъективности его оценки. Чтобы не стать «жертвой» подобного рода отношения, иногда полезно вслух посмеяться над ситуациями, где Вы проявили себя не лучшим способом. Дайте понять, что это было исключительно временным явлением, вызванным Вашим волнением, что это вовсе не норма Ваших коммуникативных способностей, и Вы всегда готовы посмеяться над своими недостатками и неловкими ситуациями. Обычно такая позиция, основанная на нормальных чувствах и эмоциях (волнение, юмор и т.д.), чисто по человечески импонирует интервьюеру, что может повлиять на его положительное решение.

Зачастую работодатель испытывает неудобства и не знает, как задать те или иные вопросы, касающиеся инвалидности соискателя и исполнения им служебных обязанностей. Это типичная ситуация, связанная с неловкостью и боязнью обидеть некорректным вопросом. Некоторые вещи потенциальным работодателям вовсе могут не прийти в голову. Например, есть масса людей, которые искренне удивляются, что человек на инвалидной коляске может самостоятельно водить автомобиль. Хуже всего то, что все эти непроясненные вопросы, связанные с инвалидностью, в конце концов, приведут к отказу работодателя. Любая неизвестность и недосказанность настораживает и отпугивает, особенно в делах, касающихся бизнеса. Поэтому мы настоятельно рекомендуем Вам в этом вопросе взять инициативу на себя и честно рассказать о своих, связанных с инвалидностью, потребностях на рабочем месте и быть готовым предложить решения по всем возможным проблемам и трудностям.

Правило гласит, что во время интервью менеджеру важно оценивать те качества кандидата, которые непосредственно связаны с предлагаемой ему работой. Но обычно это вовсе не так и решение о том, взять на работу соискателя или нет, принимается исходя из субъективной оценки его человеческих качеств. Помните об этом и постарайтесь, прежде всего, произвести впечатление хорошего, вежливого и общительного человека, искренне заинтересованного в предложенной работе.

## **РЕГИОНАЛЬНАЯ ОБЩЕСТВЕННАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ИНВАЛИДОВ «ПЕРСПЕКТИВА»**

**119146 г. Москва, улица 2-Фрунзенская, дом 8**

**Тел./факс: (495)245-68-79, (495)363-08-39, (499)242-50-94**

**E-mail: [rabota@perspektiva-inva.ru](mailto:rabota@perspektiva-inva.ru)**

**Проезд:** Выход на ст.м. «Фрунзенская» (МДМ – Московский Дом Молодежи).  
Подземный переход через Комсомольский проспект (в сторону набережной).  
Пройти от центра до конца квартала (Комсомольский проспект, д.33, ориентир – аптека – на пересечении со 2-й Фрунзенской улицей).  
Повернуть налево на 2-й Фрунзенскую улицу, пройти два дома (д.12 и д.10,к.1), еще раз повернуть налево и через 50 метров подойти к проходной ЗАО «Машмир». Попросить охрану позвонить в РООИ «Перспектива». Помещение доступно для инвалидов на колясках.

### **Услуги:**

✳ Консультации и запись на программу Клуб инвалидов ищущих работу. Клуб - это серия из восьми интерактивных тренингов по обучению знаниям и практическим навыкам в области технологий поиска работы, законодательства в сфере трудоустройства инвалидов, развитию коммуникативных способностей и сохранения нового рабочего места. Важной составляющей работы Клуба является дальнейшее индивидуальное сопровождение участников в процессе поиска ими работы. К каждому прикрепляется наставник (куратор), который осуществляет постоянное консультирование (как лично, так и по телефону), помогает составить индивидуальный план поиска работы, при необходимости, вместе с подопечным посещает собеседования и т.д.

✳ Консультации и запись на программу профессионального образования. Для этого мы направляем участников на различные обучающие курсы, соответствующие их профессиональным и жизненным интересам, а также на курсы компьютерной грамотности на базе нашей организации. Приоритетом в участии в программе профессионального образования пользуются участники Клуба.

✳ Распространение информационных материалов по вопросам трудоустройства инвалидов.

Консультации проходят с понедельника по пятницу с 11.00 до 18.00

Записаться на обозначенные программы вы можете на сайте организации, заполнив соответствующие формы.

## **ОТДЕЛ СОДЕЙСТВИЯ ЗАНЯТОСТИ ИНВАЛИДОВ В МОСКВЕ**

**Центр занятости населения ЦАО г. Москвы**

**РООИ «Перспектива»**

**Лялин переулок, д. 14/16, стр. 1**

**Тел.: (495) 916-05-00, (495) 916-29-53**

**Проезд:** ст. м. Курская (кольцевая), выход к ул. Земляной Вал, перейти на другую сторону, далее идти до поворота налево на Яковлево-Апостольский пер., далее по нему до пересечения с Лялиным пер., далее направо. Помещение доступно для инвалидов на колясках.

### **Услуги:**

- \* Индивидуальные консультации, помощь в написании резюме, подготовка к собеседованию, подбор подходящих вакансий;
- \* Распространение информационных материалов по вопросам трудоустройства инвалидов.

### **При себе иметь:**

- \* Паспорт
- \* Документы об образовании
- \* Трудовую книжку – если есть
- \* Справка Бюро Медико-социальной Экспертизы
- \* Индивидуальную Программу Реабилитации (ИПР) – если есть

Консультации проходят с понедельника по пятницу с 9.00 до 18.00

## **ПУНКТ ПО ТРУДОУСТРОЙСТВУ ЛЮДЕЙ С ИНВАЛИДНОСТЬЮ, ПРОЖИВАЮЩИХ В СВАО**

**Управление социальной защиты населения СВАО**

**РООИ «Перспектива»**

**Ярославское шоссе д. 22 корп. 3**

**Тел./факс: (495) 182-13-19**

**e-mail: perspectiva-svao@rambler.ru**

**Проезд:** ст. м. ВДНХ далее авт. 244, 172, 136 и тр. 76 до остановки МИСИ. Немного вернуться назад в сторону центра, вход в Социальный магазин. Вход с пандусом. Помещение доступно для инвалидов на колясках.

### **Услуги:**

- \* Консультации по вопросам трудоустройства, подбор подходящих вакансий;
- \* Распространение информационных материалов по вопросам трудоустройства инвалидов.

Консультации проходят с понедельника по пятницу с 10.00 до 17.00