18+

Ирена Иванова

НАВИГАТОР СОИСКАТЕЛЯ

Стратегия выбора, переговоров и карьерного успеха



Ирена Иванова

Навигатор соискателя. Стратегия выбора, переговоров и карьерного успеха

«Издательские решения»

Иванова И.

Навигатор соискателя. Стратегия выбора, переговоров и карьерного успеха / И. Иванова — «Издательские решения»,

Поиск работы — управляемый проект. HR-эксперт с 20-летним опытом Ирена Иванова проведёт от аудита целей и резюме до оффера: скрытый рынок, ATS, собеседования, переговоры, испытательный срок и красивый уход. 22 главы, чек-листы, модели STAR, SWOT, PAR, реальные кейсы. Здесь практика: как проходить фильтры, отвечать на неудобные вопросы, торговаться и защищать границы. Для соискателей любого уровня.

© Иванова И.
© Издательские решения

Содержание

Введение 6
Карьерный навигатор — ваш путь к офферу 8
Раздел 1. 10
Глава 1. Аналитика и макротренды 10
1.1. Как себя чувствует рынок труда сегодня? 10
1.2. Прогноз по рынку труда: к чему готовиться соискателям 11
1.3. Кто остался на рынке труда и почему это важно для бизнеса и для вас 11
1.4. Четыре ключевых навыка современного соискателя 12
Глава 2. Психология и самооценка соискателя 13
2.1. Синдром самозванца, как перестать сомневаться в своём профессионализме 13
2.2. Как победить страх перед рынком труда и выходом из зоны комфорта 13
2.3. Работа с выгоранием на этапе поиска работы 14
Глава 3. Стратегическое планирование карьеры 16
3.1. Разработка личной карьерной стратегии 16
3.2. SWOT-анализ для соискателя: оценка сильных и слабых сторон 17
Раздел 2. 19
Глава 4. Точка старта 19
4.1. С чего на самом деле начинается эффективный поиск работы 19
Конец ознакомительного фрагмента. 20

Навигатор соискателя Стратегия выбора, переговоров и карьерного успеха

Ирена Иванова

© Ирена Иванова, 2026

ISBN 978-5-0071-6119-0
Создано в интеллектуальной издательской системе Ridero

Введение
Разговор по чести и почему вам больше не нужен слепой поиск

Здравствуйте! Меня зовут Ирена Иванова, и я — охотник за работой, HR-эксперт высокого класса. Но прежде всего, я ваш надёжный проводник в мире трудоустройства. Моя миссия состоит в том, чтобы помогать соискателям находить идеальные возможности, а компаниям лучших сотрудников. Всё, что я делаю, основано на незыблемых принципах: взаимном уважении, честности и синергии.

Как всё начиналось

В далёком 2010 году я начала помогать своим знакомым, друзьям и коллегам составлять резюме. Это были хаотичные, но невероятно важные погружения в опыт другого человека. И этот опыт изменил не только их жизнь, но и мою. Я своими глазами увидела, как правильно и профессионально поданный опыт открывает запертые двери даже перед теми кандидатами, которые уже окончательно отчаялись.

С тех пор я погрузилась в истории сотен людей. Я училась видеть их скрытые сильные стороны даже там, где они сами их упорно не замечали. В 2017 году я рискнула, покинула любимое, тёплое место работы, чтобы начать всё с чистого листа. И после нескольких попыток развивать чужой бизнес я приняла твёрдое решение создать свой.

В это же время поток людей, обращавшихся ко мне за помощью, рос по экспоненте. Ко мне шли уже не только друзья, но и знакомые, коллеги и родственники моих друзей. Мои личные проекты **«Идеальное резюме»** и **«Умная команда»** родились из этой реальной, острой потребности рынка. Они стали надёжным мостиком, позволяющим работодателям и соискателям наконец-то найти друг друга.

Почему мне доверяют и в чём мой подход

Я сразу хочу вас предупредить. Я **не продаю «волшебные таблетки» и не обещаю мгновенных чудесных результатов за пять минут.** Мой уникальный авторский подход состоит в кропотливой, глубокой поддержке соискателя, основанной на колоссальном опыте и ювелирном внимании к деталям. Да, я не волшебник, но я учусь и развиваюсь всю свою жизнь.

В своей практике я опираюсь на три главных столпа:

1. Индивидуальность. Никаких бездушных шаблонов, слепого ИИ или клишированных «универсальных решений». Каждый профессиональный путь уникален.

2. Глубина. Я детально изучаю ваш опыт за всю жизнь. Мы вместе ищем скрытые сокровища в вашей биографии.

3. Честность. Это самое главное. Если ваше резюме слабое, я скажу об этом прямо, как есть. Если выбранная вами вакансия или стратегия вам не подходит и приведёт к выгоранию, то вы узнаете об этом первыми. Мы играем в открытую.

Сегодня за моими плечами **более 20 лет практического опыта в HR**, более 1500 написанных аналитических статей для соискателей, статус уникального блога в Яндекс Дзен с аудиторией **более 39 000 подписчиков** и миллионными охватами, а также собственная экосистема из 40+ профессиональных групп и каналов с общей аудиторией **более 500 000 человек**,

где публикуются лучшие вакансии и материалы для тех кто развивает карьеру и ведет поиск работы.

За годы работы моих проектов я провела **более 4000 аудитов резюме**, оказала около тысячи индивидуальных карьерных консультаций и помогли тысячам людей получить должности, которые они сами считали для себя недостижимыми.

Мой главный жизненный девиз прост:

«Возможно всё, просто на невозможное требуется чуть больше времени».

Эта книга не является теоретическим учебником. Это ваш личный, концентрированный навигатор, написанный на основе реальных кейсов, побед и ошибок. Он проведёт вас за руку через все штормы рынка труда к работе, которая будет приносить и стабильный доход, и искреннюю радость. Давайте начнём этот путь.

Ирена Иванова

Карьерный навигатор — ваш путь к офферу

Перед вами пошаговый алгоритм. Чтобы вы не потерялись в процессе, следуйте этому навигатору, найдите точку, в которой вы находитесь сейчас, и посмотрите, какие главы нужно изучить для перехода на следующий этап.

Стадия 1. Подготовка «фундамента» (Главы 1—5)
Цель:
Определить, чего вы хотите, и привести в порядок инструменты продаж себя.
• **Что делать?** Провести ревизию своих целей, упаковать резюме, создать профессиональный профиль и «разогреть» свои каналы связи.
• **Где вы сейчас?** Еще не начали активный поиск или «застряли» на этапе обновления резюме.

Стадия 2. Стратегия активного поиска (Главы 6—9)
Цель:
Попасть в поле зрения работодателей и стать «видимым».
• **Что делать?** Освоить методы поиска «скрытого рынка» вакансий, настроить воронку откликов, научиться работать с хедхантерами.
• **Где вы сейчас?** Рассылаете резюме, но ответов мало или они не те.

Стадия 3. Искусство переговоров и собеседований (Главы 10—12)
Цель:
Пройти все этапы отбора и стать «лучшим выбором».
• **Что делать?** Снять тревожность, научиться отвечать на странные и «неудобные» вопросы, освоить методику STAR.
• **Где вы сейчас?** Вас приглашают на интервью, но офферы не приходят.

Стадия 4. Изнанка рынка и «внешние игроки» (Главы 13—14)
Цель:
Понять правила игры и избежать ловушек.
• **Что делать?** Изучить психологию рекрутеров, понять, как работают агентства и зачем нужны карьерные консультанты.
• **Где вы сейчас?** Чувствуете, что «игра ведется против вас», или не понимаете, почему вам отказывают.

Стадия 5. Финал переговоров и «безопасный вход» (Главы 15—17)
Цель:
Защитить свои интересы при получении оффера.
• **Что делать?** Провести торг по зарплате, выбрать лучший оффер, юридически обезопасить себя и подготовиться к испытательному сроку.
• **Где вы сейчас?** Вы получили предложение (или несколько) и стоите перед решающим выбором.

Стадия 6. Карьерное долголетие (Главы 18—22)
Цель:
Закрепиться в компании, выстроить отношения и сохранить репутацию.

• **Что делать?** Построить отношения с руководством, защитить личные границы и научиться «красиво» завершать этапы (увольняться).

• **Где вы сейчас?** Вы вышли на работу и хотите быть «незаменимым», либо планируете стратегический уход.

КАК ПОЛЬЗОВАТЬСЯ ЭТИМ НАВИГАТОРОМ:

1. **Не читайте залпом.**

Прочитайте блок, который соответствует вашей текущей стадии.

2. **Выполняйте задания.**

В конце каждого раздела делайте «чек-лист» (например, «Резюме готово», «Профиль в соцсетях оптимизирован»).

3. **Возвращайтесь назад.**

Если на этапе собеседований (Стадия 3) вы понимаете, что «проваливаетесь» — возвращайтесь к Стадии 1 и переупаковывайте свое позиционирование.

Раздел 1.
Всё о поиске работы.
От идеи до стратегии

Глава 1. Аналитика и макротренды

Рынок труда перестал быть предсказуемой средой, где правила игры не менялись десятилетиями. Сегодня соискатель, выходящий на поиск работы со старыми лекалами и паттернами поведения, неизбежно сталкивается с глухой стеной непонимания со стороны работодателей. Чтобы управлять своей траекторией, нужно видеть ландшафт целиком — понимать цифры, скрытые пружины экономики и логику бизнеса, который этими цифрами оперирует.

1.1. Как себя чувствует рынок труда сегодня?

Современное состояние кадрового рынка можно описать одним словом — **парадоксальное**. Мы наблюдаем уникальное экономическое явление: исторический минимум официальной безработицы (колеблющейся в пределах беспрецедентных 2,0—2,2%) на фоне жесточайшего, усугубляющегося структурного дефицита кадров, который по разным оценкам достигает от 1,5 до 4 миллионов человек.

Формально свободные люди в экономике есть, но они распределены совершенно не там, где они жизненно необходимы бизнесу. Рынок труда перегрет, перегружен деньгами, но при этом крайне истощен физически.

Ключевые маркеры текущего состояния рынка:
«Великий разрыв» доверия.

Исследования фиксируют рекордную за последние годы рассогласованность и скрытое недоверие между наемными сотрудниками и топ-менеджментом компаний. Кандидаты ищут стабильности, предсказуемости и человеческого отношения, в то время как бизнес, зажатый в тиски макроэкономического давления, требует предельной эффективности, гибкости и работы на износ.

Иллюзия «рынка кандидата».

Соискателям кажется, что раз везде кричат о нехватке людей, компании готовы брать любого и платить сколько угодно. Это опасное заблуждение. Дефицит носит *структурный*, а не тотальный характер. В индустриях материального производства, ИТ-безопасности, инженерии и логистики действительно идет «война зарплат». Однако в сегментах общего менеджмента, маркетинга, HR, и бэк-офисных функций конкуренция среди соискателей остается традиционно высокой, а работодатели закручивают гайки.

Обеление и регулирование.

Прошли времена, когда дефицит рук можно было быстро закрыть серой занятостью или дешевой иностранной рабочей силой. С введением жесткого цифрового контроля (включая единые реестры и ужесточение миграционных квот) рынок стал прозрачным и белым. Для соискателя это означает только одно, компаниям приходится играть строго по правилам, но и от кандидатов они ждут безупречной правовой и профессиональной зрелости.

1.2. Прогноз по рынку труда: к чему готовиться соискателям

Заглядывая вперед, можно с уверенностью сказать, что легкой прогулки не будет ни для одной из сторон. Трансформация рынка продолжится под влиянием технологических факторов и изменения психологии людей.

ГЛАВНЫЕ ТРЕНДЫ, К КОТОРЫМ НУЖНО АДАПТИРОВАТЬСЯ УЖЕ СЕГОДНЯ:

Полизанятость и концепция портфельной карьеры.

Жизнь на одну зарплату и преданность одной компании до гроба окончательно уходят в прошлое. Под давлением инфляции половина экономически активного населения уже ищет или имеет подработку. Набирает силу полизанятость, когда специалист продает свои компетенции не одному работодателю на 40 часов в неделю, а распределяет их в виде точечных проектов между двумя-тремя заказчиками. Молодые поколения (зумеры и альфа) изначально воспринимают карьеру как сумму гибких навыков, которые можно монетизировать в разных плоскостях одновременно.

Переход от ИИ-помощников к автономным ИИ-агентам.

Искусственный интеллект больше не игрушка для генерации текстов. В рекрутменте наступает эпоха «бесконтактного найма». Крупнейшие корпорации и ритейл-гиганты переводят подбор в автономный режим где ИИ-агенты сами находят резюме, проводят первичный скрининг, созваниваются, считывают интонации, оценивают релевантность и выдают готовые шорт-листы рекрутерам. Если ваше резюме не оптимизировано под алгоритмы ИИ, живой человек его просто никогда не увидит.

Замедление гонки окладов и фокус на удержание.

Бизнес больше не может бесконечно поднимать фиксированные зарплаты — ФОТ (фонд оплаты труда) давит на рентабельность. Работодатели смещают фокус с агрессивного внешнего хантинга на удержание (Retention) и внутреннее развитие текущей команды. Приоритетом становятся программы «апскиллинга» (углубления навыков) и «рескиллинга» (переобучения внутри компании). Для соискателя с улицы это означает, что барьер входа на вакансию становится выше — от вас потребуют доказательств мгновенной окупаемости.

1.3. Кто остался на рынке труда и почему это важно для бизнеса и для вас

Чтобы успешно продать себя компании, нужно понимать, с кем вы конкурируете и в каком кадровом окружении находится ваш будущий руководитель. Демографическая реальность такова, что структура доступных трудовых ресурсов радикально изменилась.

Старение кадрового потенциала.

«Молодых и амбициозных 25-летних специалистов с 10-летним опытом» на рынке физически нет — мы находимся в глубочайшей демографической яме. Среднестатистический возраст работающего сотрудника неуклонно ползет вверх. Бизнес, который раньше брезгливо относился к кандидатам 45+, сегодня вынужден экстренно перестраивать свои процессы под зрелых профессионалов. Для соискателей старшего возраста открывается уникальное окно возможностей, если они умеют подчеркнуть свой опыт без нафталина и демонстрируют готовность учиться.

Кризис вовлеченности и выгорание.

Те, кто остался на рабочих местах внутри компаний, несут на себе двойную, а то и тройную нагрузку за себя и за «того парня», чью вакансию не могут закрыть месяцами. Рынок выжжен изнутри хронической усталостью. Компании фиксируют колоссальные риски «тихого увольнения», когда люди формально присутствуют на работе, но ментально полностью отключены от задач.

ПОЧЕМУ ЭТО ВАЖНО ДЛЯ ВАС КАК СОИСКАТЕЛЯ?

Когда вы приходите на собеседование, нанимающий менеджер смотрит на вас через призму своих главных болей: *«Не сбежит ли он через два месяца? Сможет ли он сразу снять нагрузку с уставшей команды? Достаточно ли он автономен, чтобы не тратить время на микроменеджмент?»*.

Если в своем резюме и самопрезентации вы покажете себя стабильным, психологически устойчивым партнером, способным зайти и закрыть оголенный участок фронта, ваша ценность в глазах измученного кадровым голодом бизнеса взлетит до небес.

1.4. Четыре ключевых навыка современного соискателя

Рынок труда жестко отсеивает тех, кто застрял в парадигме прошлого века. Сегодня недостаточно быть просто хорошим бухгалтером, юристом или инженером. Чтобы вас заметили и захотели купить задорого, вы должны обладать четырьмя мета-навыками соискателя:

1. **Навык продуктового мышления (Селф-маркетинг).** Вы должны перестать мыслить категориями «я умею делать вот это». Компании не покупают ваши умения, они покупают решение своих проблем. Навык заключается в умении упаковать свой опыт в формате «Проблема — Действие — Результат для бизнеса». Вы продаете не процесс, а ценность.

2. **Цифровая гигиена и ИИ-грамотность.** На дворе 2026й год. Соискатель, который не умеет пользоваться базовыми нейросетевыми ассистентами для адаптации резюме под ключевые слова или тратит три дня на оформление портфолио, проигрывает в скорости. Вы должны уметь быстро и качественно работать с информацией в цифровой среде.

3. **Гибкая коммуникация и аптайм (скорость реакции).** Рынок стал очень быстрым. Если рекрутер написал вам в мессенджер, а вы ответили через двое суток то увы — вакансия ушла. Навык современного кандидата состоит в том, чтобы быть на связи (именно онлайн), уметь вести деловую переписку без канцелярита, четко и аргументированно отстаивать свои границы на интервью, сохраняя абсолютную вежливость.

4. **Управленческая автономия (Self-management).** Поиск работы — это проект, где вы сами себе жесткий босс. У вас должен быть четкий график откликов, ведение CRM-таблицы (где зафиксированы все отправленные резюме, статусы, даты контактов и имена рекрутеров), а также подготовленные скрипты ответов под разные сценарии.

Глава 2. Психология и самооценка соискателя

Поиск работы — это всегда контролируемый кризис. Выходя на рынок, человек добровольно ставит себя в позицию того, кого оценивают, досматривают под лупой и иногда отвергают. В этот момент обостряются все внутренние уязвимости, накопленные за годы карьеры. Самые опасные враги соискателя не злые рекрутеры и не сложные тесты, а его собственный страх, неуверенность и эмоциональное истощение.

2.1. Синдром самозванца, как перестать сомневаться в своём профессионализме

«Мне просто повезло», «Я оказался в нужное время в нужном месте», «На самом деле я знаю гораздо меньше, чем думают окружающие, и скоро это все поймут» — если эти мысли крутятся в вашей голове перед отправкой резюме, поздравляю, вы столкнулись с классическим *синдромом самозванца*.

Парадокс в том, что настоящие профаны этим синдромом не страдают. Ему подвержены исключительно высококлассные, думающие и рефлексирующие специалисты. Чем больше человек знает, тем шире его горизонт познания и тем сильнее ему кажется, что его экспертиза ничтожна. На рынке труда «самозванцы» ведут себя одинаково: они годами сидят на недооцененных позициях, боятся претендовать на топовые вакансии и сознательно занижают свои зарплатные ожидания в полтора-два раза.

Как перевести «самозванца» в конструктивное русло:

1. **Отделите чувства от фактов.** Наше сознание пластично и склонно обесценивать прошлое. Противопоставить эмоциям можно только твердые цифры. Заведите привычку оцифровывать свой опыт. Если вам кажется, что вы «просто работали», поднимите отчеты: сколько проектов закрыто? На сколько процентов выросла прибыль? Какое количество процессов автоматизировано? Факты не спорят с чувствами, они их уничтожают.

2. **Сделайте инвентаризацию «артефактов».** Соберите в отдельную папку или файл все вещественные доказательства вашей профпригодности: дипломы, сертификаты о повышении квалификации, благодарственные письма от клиентов, скрины похвалы от руководства в рабочих чатах. В моменты, когда внутренний критик начинает шептать, что вы бездарность, открывайте эту папку и читайте её как независимый документ.

3. **Легализуйте незнание.** Сильный профессионал это не тот, кто знает ответы на все вопросы мира, а это тот, кто умеет быстро находить решения в условиях неопределенности. Поверьте, фраза на собеседовании: *«Я не сталкивался именно с этим софтом, но за неделю разберусь, так как работал с его аналогами»* — звучит гораздо увереннее, чем судорожные попытки соврать.

2.2. Как победить страх перед рынком труда и выходом из зоны комфорта

Страх перед сменой работы абсолютно естественен. Наш мозг эволюционно заточен на выживание, и для него привычное, пусть даже токсичное и малооплачиваемое болотце («зона комфорта»), всегда безопаснее, чем неизвестный дремучий лес нового рынка. Соискателей пугает неопределенность, страх получить отказ (отвержение) и страх не справиться на новом месте.

Чтобы этот страх не парализовал ваши действия, переведите его из плоскости эмоций в плоскость механики.

Практические техники преодоления страха:

1. **Техника «Демистификация худшего сценария».** Спросите себя: *«Что самое страшное произойдет, если я выйду на рынок прямо сейчас?»*.

— Ответы обычно такие: мне откажут, я провалю собеседование, обо мне плохо подумают. И что дальше? Вы умрете? Нет. Вас лишат имущества? Нет. Вы просто останетесь в той же точке, где находитесь сейчас. Отказ на собеседовании не оценка вашей личности, это сигнал, что конкретный пазл в конкретной компании сегодня не сложился.

2. **Снижайте значимость (Интервью «на кошках»).** Никогда не начинайте поиск работы с отправки резюме в компанию своей мечты. Если вы не были на рынке труда 5—10 лет, ваши навыки самопрезентации заржавели. Сначала откликнитесь на 5—7 проходных вакансий в компании, где вы точно не хотите работать. Сходите туда на интервью просто как на бесплатный тренажер. Вы потренируетесь отвечать на каверзные вопросы, снизите уровень адреналина и на встречу в целевую компанию придете уже спокойным, уверенным и «разогретым» хищником.

3. **Относитесь к поиску как к проекту.** Снимите с процесса налет судьбоносности. Вы не жизнь свою решаете, вы просто проводите маркетинговое исследование рынка и тестируете гипотезы. У вас есть продукт (ваши навыки) и есть покупатели (работодатели). Ваша задача — состыковать их.

2.3. Работа с выгоранием на этапе поиска работы

Поиск работы требует огромного количества ресурса. Но если вы выходите на рынок уже будучи глубоко выгоревшим на текущем или предыдущем месте, этот процесс превращается в изощренную пытку. Выгоревший кандидат транслирует в пространство (и на собеседованиях) тяжелую, уставшую энергию, апатию или скрытую агрессию. Работодатели считывают это моментально, ведь бизнесу нужны люди, способные решать проблемы, а не те, кого нужно спасать и отогревать.

Если вы чувствуете, что у вас нет сил даже на то, чтобы открыть шаблон резюме, поиск нужно временно ставить на паузу и заниматься экстренным восстановлением.

ПРАВИЛА РАБОТЫ В СОСТОЯНИИ ВЫГОРАНИЯ:

• **Признайте истощение.** Не нужно насиловать себя и пытаться «собраться, тряпка». Выгорание, процесс, когда у вас существенный химический дефицит дофамина и серотонина, а не лень. Если есть финансовая возможность сделать перерыв между увольнением и новым стартом хотя бы на 2—4 недели — сделайте его. Полностью отключитесь от рабочих чатов и карьерных мыслей.

• **Дозируйте нагрузку.** Поиск работы — это тоже работа. Нельзя сидеть на джоб-сайтах по 8 часов в день, судорожно обновляя страницу каждые 5 минут. Установите жесткий лимит, где, например, вы выделяете на поиск работы 2 часа в день (с 10:00 до 12:00). В это время вы смотрите вакансии, отправляете отклики и пишете сопроводительные. Всё остальное время дня вы живете обычной жизнью, гуляете, спите, занимаетесь спортом.

• **Держите фокус на контроле.** В поиске работы есть вещи, которыми вы управлять не можете (ответят ли вам, как быстро согласуют оффер). Но есть вещи, которые полностью под вашим контролем: количество отправленных резюме в день, качество сопроводительного письма, ваш внешний вид на онлайн-интервью. Сместите фокус внимания именно на свои дей-

ствия, а не на ожидания реакции рынка. Это вернет вам ощущение контроля над собственной жизнью.

Глава 3. Стратегическое планирование карьеры

Большинство людей планируют свой отпуск гораздо тщательнее, чем собственную жизнь и карьеру. Выход на открытый рынок без четкого плана, настоящее карьерное самоубийство. Вы будете соглашаться на случайные предложения, попадать к токсичным руководителям и топтаться на месте годами. Стратегическое планирование превращает вас из пассивного объекта, плывущего по течению корпоративных обстоятельств, в активного режиссера своего профессионального пути.

3.1. Разработка личной карьерной стратегии

Карьерная стратегия — это ваш личный навигатор, отвечающий на три главных вопроса: *«Где я сейчас?»*, *«Где я хочу быть через 3—5 лет?»* и *«Каким конкретно путем я туда доберусь?»*. Применяйте модель STAR для грамотной работы с карьерной стратегией.

Модель STAR:

S (situation) — ситуация. Какая была ситуация? В чем она заключалась? Каковы были ее особенности?

T (target) — цель. Какова была ваша цель? Чего вы хотели добиться/достичь?

A (action) — действие. Какие были ваши действия? Как вы поступили?

R (result) — результат. Чего вы достигли? Как изменилась ситуация? Что произошло в результате?

Без этого ориентира соискатель превращается в «вечного кандидата», который меняет шило на мыло ради прибавки в 10% к окладу, не замечая, что его глобальная рыночная стоимость падает.

ТРИ ШАГА К СОЗДАНИЮ РАБОТАЮЩЕЙ СТРАТЕГИИ:

Шаг 1. Определение карьерного вектора. Куда вы растете? Существует четыре базовых направления:

1. *Вертикальный трек* (управление, руководство, рост в топ-менеджмент).
2. *Горизонтальный трек / Экспертный* (углубление в hard skills, рост стоимости часа, но без управленческой рутины).
3. *Кросс-функциональный трек* (смена индустрии или смежной профессии на стыке навыков).
4. *Предпринимательский трек* (выход в консалтинг, фриланс или запуск своего бизнеса).

Шаг 2. Оцифровка финальной точки (Обратное планирование). Сформулируйте цель максимально конкретно.

Плохо: ~~«хочу работать в хорошем ИТ-гиганте»~~.

Хорошо: *«Через 3 года я — Директор по продукту (CPO) в финтех-компании уровня топ-10, с доходом от 400 000 рублей, управляющий командой из 15 человек»*.

Теперь включите обратный отсчет, чтобы стать им через 3 года, какую позицию мне нужно занять прямо сейчас? Каких навыков в резюме мне не хватает?

Шаг 3. Фильтрация входящих предложений. Как только у вас появляется стратегия, любой входящий оффер вы оцениваете не только по размеру зарплаты, но и по главному критерию: *«Приближает ли меня эта работа к моей 3-летней цели или уводит в сторону?»*. Иногда имеет смысл отказаться от больших денег в стагнирующей компании в пользу чуть меньшего оклада в сильном масштабном проекте, который через пару лет сделает вас звездой рынка.

3.2. SWOT-анализ для соискателя: оценка сильных и слабых сторон

Чтобы стратегия не превратилась в оторванные от реальности фантазии, нужно провести жесткий аудит своих ресурсов. В бизнесе для этого используют матрицу SWOT. Мы адаптируем этот инструмент под личный бренд соискателя.

Возьмите лист бумаги, разделите его на четыре квадранта и заполните их, опираясь на факты и обратную связь от рынка, а не на сиюминутные эмоции.

ВНУТРЕННИЕ ФАКТОРЫ (Это зависит от вас)	**ВНЕШНИЕ ФАКТОРЫ (Это зависит от рынка)**
S -Strengths (Сильные стороны) Ваш главный капитал. Что вы делаете лучше 80% коллег? Ваши уникальные кейсы, редкие сертификаты, знание языков, управленческий опыт. *Пример:* Экспертное знание сквозной аналитики, 5 лет опыта управления удаленными командами.	**O -Opportunities (Возможности)** Тренды рынка, которыми вы можете воспользоваться для рывка. *Пример:* Рост спроса на импортозамещение софта, дефицит кадров в вашей нише, появление новых нишевых Telegram-каналов для поиска работы.
W -Weaknesses (Слабые стороны) Ваши зоны роста и ограничения, которые могут стоить вам оффера. *Пример:* Отсутствие профильного высшего образования, слабый английский, перерыв в стаже более полугода.	**T -Threats (Угрозы)** Внешние риски, которые могут разрушить ваши карьерные планы. *Пример:* Автоматизация вашей функции нейросетями, закрытие или уход крупных игроков в вашей индустрии, высокая конкуренция на джоб-бордах среди джунов.

Важнейшее правило SWOT-анализа:

Матрица пишется не для того, чтобы на неё смотреть.

Сильные стороны (S) вы должны сделать основой вашего резюме и самопрезентации. Возможности (O) — ваш план действий.

Слабые стороны (W) нужно либо срочно компенсировать обучением, либо научиться правильно упаковывать в резюме.

Угрозы (T) — повод подстелить соломку (например, пройти курсы по работе с ИИ, пока он не заменил вашу рутинную функцию).

Выполнив этот анализ, вы выйдете на рынок труда как опытный стратег, который четко знает свои козыри и готов к любым маневрам работодателей.

Раздел 2.
Всё о поиске работы.
От идеи до стратегии

Глава 4. Точка старта

Как правило, большинство соискателей совершают одну и ту же фатальную ошибку, решение о поиске работы у них мгновенно переходит в хаотичное обновление старого резюме и веерную рассылку откликов на все подряд вакансии. В результате тишина в ответ, выгорание и твердое убеждение, что «рынок умер». На самом деле поиск работы является полноценным бизнес-процессом, где вы одновременно и продукт, и маркетолог, и коммерческий директор — этот процесс требует правильного запуска.

4.1. С чего на самом деле начинается эффективный поиск работы

Эффективный поиск работы начинается задолго до того, как вы нажмете кнопку «Опубликовать резюме». Он начинается с **анализа собственной ликвидности и инвентаризации активов**.

Представьте, что вы выводите на рынок новый товар. Вы же не станете продавать его, не зная себестоимости, целевой аудитории и конкурентных преимуществ?

В карьерном мире всё точно так же.

Правильный старт состоит из трех обязательных шагов:

Шаг 1. Сбор «сырого» опыта. Сядьте и выпишите на листок абсолютно всё, что вы делали за последние 5—7 лет. Без цензуры, без попыток красиво сформулировать. Ваша задача — вытащить из головы фактуру: проекты, бюджеты, факапы, которые вы исправили, внедренные системы, обученных сотрудников. Это ваш сырьевой придаток, из которого мы позже будем ковать бронебойное резюме.

Шаг 2. Аудит рынка «в режиме инкогнито». Прежде чем заявлять о себе, посмотрите, что требуют от кандидатов вашего уровня прямо сейчас. Найдите 15—20 актуальных вакансий по вашему профилю. Скопируйте их требования и обязанности в один файл. Выделите маркерными цветами то, что повторяется в каждой первой вакансии. Это и есть «базовый гигиенический минимум» рынка, которому вы обязаны соответствовать.

Конец ознакомительного фрагмента.

Текст предоставлен ООО «Литрес».

Прочитайте эту книгу целиком, купив полную легальную версию на Литрес.

Безопасно оплатить книгу можно банковской картой Visa, MasterCard, Maestro, со счета мобильного телефона, с платежного терминала, в салоне МТС или Связной, через PayPal, WebMoney, Яндекс.Деньги, QIWI Кошелек, бонусными картами или другим удобным Вам способом.