**РОСТОВСКИЙ ФИЛИАЛ**

**ФЕДЕРАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ**

**«РОССИЙСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ПРАВОСУДИЯ»**

**« Рекомендации по трудоустройству»**

**Сборник статей**

**(по материалам электронных и печатных СМИ)**

**Ростов-на-Дону**

**2017 г.**

**Составитель:**

Кречун Н.И. – начальник отдела организации практики и трудоустройства выпускников Ростовского филиала ФГБОУ ВО «Российский государственный университет правосудия», судья в отставке.

**ВВЕДЕНИЕ**

«Рекомендации по трудоустройству » предна­значены для выпускников и студентов, они позволят повысить уро­вень личной активности, ответственности и самостоятельности при трудо­устройстве, оценить индивидуальные возможности, грамотно строить диалог с работодателем и уверенно претендовать на вакантное рабочее место.

**Куда приложить свои способности**

Трудоустройство — это одна из самых серьезных проблем выпускников. Связано это, прежде всего, с высокими запросами вы­пускников и низкой заинтересованностью работодателей в молодых специалистах. После десятка собеседований у выпускника, не прошедшего конкурс, появляется множество вопросов: «Как устроиться на работу, не имея опыта?», «Может ли молодой спе­циалист найти высокооплачиваемую работу?» и т.д. Все работо­датели твердят в один голос, что, несмотря на отличное образование, высо­кую профессиональную компетенцию, молодые специалисты имеют недостаточное представление о рынке труда и стратегии поведения на нём.

Но зависит ли успех трудоустройства молодежи только от работодате­ля? К препятствиям успешных действий молодых людей на рынке труда можно отнести низкий уровень личной активности, ответственности и са­мостоятельности при трудоустройстве, отсутствие у юношей и девушек необходимых навыков целенаправленного поиска работы. Одни, не владея достоверной информацией о положении дел на региональ­ном рынке труда, не могут реально оценить возможности своего трудоустройства. Другие, имея завышенную самооценку, не в со­стоянии вести объективный диалог с работодателем, претендуя на вакантное рабочее место. Молодые люди, отказываясь от вакансий, обычно ссылаются на низкую заработную плату, неподходящие условия труда. Причем наибольшее число подобных отказов наблюдается среди вы­пускников высших учебных заведений. Таким образом, у каждого выпускника или желающего найти работу молодого человека возникает потребность освоить современные технологии трудоустройства с тем, чтобы эффективно искать работу. Действительно, время поиска работы - тяжелое и беспокойное.

Начи­нающие специалисты волнуются, стремятся произвести благоприятное впе­чатление на работодателя, с надеждой ожидают результатов собеседования. Сложнее приходится тем, у кого, кроме «желания работать и зарабатывать», ничего нет - выпускникам вузов. Буквально в каждом объявлении о вакансии содержится требование к опыту работы по специальности «от года, трех, пяти лет». Отсутствие опыта представляет серьезную проблему для этой категории соискателей не только в практическом, но и в психологиче­ском плане. Однако мы уверены в том, что «желание работать и зарабаты­вать» является основным фактором в эффективном поиске работы. Ведь существует множество примеров, когда выпускники (при отсутствии опыта) устраивались на вакантную должность, основным требованием которой яв­лялся опыт работы. Процесс трудоустройства - уникальное событие в жизни каждого серьезного человека. Хороший сотрудник не так уж часто меняет место своей работы, поэтому приобрести навыки в столь важном деле, как поиск работы, достаточно затруднительно. Вакансий же, как правило, гораздо меньше, чем соискателей. Даже найдя подходящую вакансию, надо еще суметь заинте­ресовать работодателя и убедить его в том, что именно вы оп­тимально подходите на предлагаемую позицию. Но настоящего специалиста отличает правильное планирование своих действий и максимальное исполь­зование всех имеющихся ресурсов.

Итак, каким образом спланировать и осуществить процедуру собственного трудоустройства... Начинать лучше всего с выбора общей стратегии поиска работы.

Искать работу можно активно, а можно занять выжидательную позицию. Активные действия - это поиск объявлений о найме на работу и пред­ложение собственных услуг. Подобная стратегия требует много личного времени и много личных же усилий. Зато и плоды своих трудов вы получи­ те гораздо быстрее. Для пассивной стратегии девиз другой. Главное - это не сбор, а рас­пространение информации. Главная задача - как можно шире распростра­нить свои данные, с тем, чтобы потенциальный работодатель сам вас заме­тил и предложил прибыть на собеседование. Данная линия поведения зна­чительно растягивает процедуру трудоустройства во времени и значительно менее эффективна, чем активные действия. Нужно сказать, что любая стратегия поиска работы подразумевает на­личие резюме. Резюме - очень важный документ при устройстве на работу. Оно дает ваш краткий профессиональный портрет. Правильно составленное резюме — это 50 % успешного трудоустройства.

Итак, при поиске работы возникает множество вопросов: как эффектив­но организовать процесс поиска, как написать выигрышное резюме, как го­товиться к прохождению собеседования, каковы эффективные технологии поведения в процессе собеседования.

**На эти и многие другие вопросы, волнующие выпускников, мы постараемся ответить в предлагаемых советах и рекомендациях специалистов.**

**По материалам электронных и печатных СМИ**

**Самопрезентация (как "подать" себя на собеседовании)**

При подготовке к собеседованию и на самом собеседовании многие соискатели работы делают упор на содержание вопросов интервьюера и на содержание своих ответов. Но даже правильные ответы не дадут должного эффекта, если поведение соискателя по форме не является правильным.

**Дадим несколько советов о том, как нужно держать себя на собеседовании**.

Как войти

Если Вы входите в служебное помещение, не следует стучать в дверь. Довольно типичная ошибка, являющаяся переносом нормы бытового этикета на ситуацию делового общения. Просто откройте нужную дверь, осмотритесь, и выберите, к кому обратиться. А тот, кто стучится в дверь, невольно демонстрирует свою неуверенность, хотя это обычно является следствием незнания правил делового этикета.

Как правильно сесть

Иногда, когда Вам предлагают сесть, у Вас есть возможность выбора места, а иногда единственный предлагаемый Вам стул стоит не лучшим образом. Например, так, что Вы оказываетесь к интервьюеру боком. Не нужно стесняться повернуть или переставить стул, создавая удобное пространство общения. Тот, кто ведет себя так, уже закладывает в голову интервьюера мысль о том, что тот имеет дело с кандидатом, достаточно уверенным в себе, инициативным, с организаторской жилкой. А тот, кто пассивно удовлетворяется неудобным местом, уже начинает производить жалкое впечатление.

Поза

Своей позой мы тоже формируем впечатление о себе. Иногда кандидат, пришедший с портфелем, папкой или сумочкой, держит это у себя на коленях. Лучше найти место и отложить свою сумку, освободив руки. Свободные руки могут пригодиться, когда Вы начинаете рассказывать и убеждать.

Поза должна быть достаточно открытой. Плохо, если руки все время соединены "в замок". Лучше, если они лежат на коленях или на столе (хотя бы одна рука). Старайтесь быть повернутым к интервьюеру, чтобы у него не возникло ощущение Вашей отстраненности.

Ноги лучше ставить прямо и уверенно, не скрещивая под стулом. Поза "нога на ногу" некоторым интервьюерам не нравится, будьте осторожны. В какой-то мере можно "зеркалить" позу интервьюера. Если он положил ногу на ногу, то и Вам, скорее всего, можно это сделать, если для Вас привычна эта поза.

Зрительный контакт

Некоторые придерживаются ошибочного мнения, что смотреть в глаза собеседнику неприлично. А некоторые просто не задумываются об этом. И во время собеседования слишком часто смотрят в потолок или в сторону, а не на интервьюера. Это одна из распространенных ошибок.

Информация передается от человека к человеку не только словами, но интонацией, позой, жестами, мимикой. Когда Вы внимательно смотрите на говорящего интервьюера, Вы включаете все каналы восприятия информации. Вы лучше поймете его. И произведете впечатление заинтересованного человека, уверенного в своих силах. А отведенный в сторону взгляд это не только потеря информации, но и элемент жалкого внешнего вида.

Также очень важно смотреть на интервьюера, когда Вы говорите. Ваша речь становится более убедительной. Наблюдая за выражением лица, позой и движениями слушающего Вас человека, Вы легче можете понять, как он воспринимает Ваши слова. И при необходимости скорректировать свой ответ или рассказ.

Жестикуляция

Трудно убедительно говорить, если Ваши руки связаны. Но многие сами себя связывают, соединив, например, руки "в замок" или прилепив их к коленям. Умеренная и правильная жестикуляция делает Вашу речь более убедительной. Интересно, что жестикуляция тесно связана со зрительным контактом. Тот, кто не смотрит на собеседника, обычно не делает никаких полезных жестов. Но чаще позволяет себе "сорные" движения. Например, крутит в руках авторучку или теребит что-нибудь. "Сорные" жесты обычно, причем часто неосознанно, воспринимаются как признаки волнения и неуверенности кандидата.

Паузы

Тот, кто хочет хорошо и убедительно говорить, должен уметь держать паузы. Например, высказав одну или несколько мыслей, остановиться. И внимательно смотреть на собеседника, как бы ожидая от него обратной связи. Часто при этом может быть получена информация, позволяющая точнее построить дальнейший ответ или рассказ. А вот если Вы замолчали и смотрите в сторону или в пол, у собеседника может возникнуть мысль, что Вам нечего больше сказать. Так что правильная пауза должна сопровождаться правильной позой, правильным взглядом и правильным выражением лица.

Иногда интервьюер может пуазой испытывать претендента на работу. Интервьюер задал вопрос, Вы ответили. Интервьюер молчит. Создается стрессовая ситуация. Тот, кто не выдерживает стресса, часто пытается что-то добавить, хотя на вопрос он уже ответил. Такое "дополнение" очень часто работает против кандидата. Нужно уметь выдерживать паузы, демонстрируя своим внешним видом спокойствие, внимание и готовность к продолжению беседы.

Мимика

Типичный американский призыв "Smile!", улыбайтесь. Работодатель скорее пригласит на работу благополучного победителя. Если Вы улыбаетесь, то у Вас больше шансов показаться именно таким человеком. А если Вы говорите все время со скучным или напряженным выражением лица, то у Вас меньше шансов произвести позитивное впечатление. Но, разумеется, все хорошо в меру. Не следует улыбаться непрерывно, это тоже плохо. Если же улыбка приходит на Ваше лицо достаточно частым гостем, в том числе в паузах, которые Вы делаете после Ваших ответов, это обычно воспринимается хорошо.

Тот, кто не только говорит правильные вещи, но и говорит эти вещи правильно, при прочих равных скорее произведет на работодателя хорошее впечатление и получит предложение работы.

**По материалам электронных и печатных СМИ**

**Что такое испытательный срок и в чем особенности этого периода начала работы**

Допустим, собеседование прошло, его результаты положительны, - что дальше? Следующим этапом приема на работу является испытательный срок. Он устанавливается практически на любом предприятии и служит не столько для Вашей адаптации на новом месте, сколько для того, чтобы работодатель решил, устраивает его Ваша кандидатура или нет. Испытательный срок похож на гарантийный, - если у руководства есть серьезные замечания, то Вас просто заменят на другого специалиста. Как успешно пройти испытательный срок?

Внимательно выбирайте работу

Сильный специалист, выбирая новую работу, тщательно изучает организацию, задачи, условия работы, критерии оценки результатов, личностные особенности тех, с кем придется работать и кому придется подчиняться. Если Вы не будете задавать много вопросов и не отнесетесь критически ко всему, что Вам скажут, Вы увеличиваете риск неправильного выбора работы.

Примеры того, что должно настораживать в поведении работодателя

Работодатель уходит от конкретных ответов о том, какие задачи, в каком объеме и в каких условиях Вы должны будете решать на новом месте.   
Работодатель не объясняет, почему ушел предшественник, чем он не устраивал компанию или что не устраивало его.   
Работодатель не показывает желания глубоко оценить Ваши опыт и профессионализм, делает предложение работы поспешно и настаивает на Вашем быстром выходе на новое место.   
Работодатель предлагает на испытательный срок существенно более низкую оплату труда.   
На стадии отбора с Вами занимаются в основном сотрудники кадровой службы компании, а будущий руководитель (руководители) в этом активно не участвуют.   
Беседуя с потенциальным руководителем, Вы не испытываете желания работать именно с этим человеком, он не вызывает у Вас симпатий.   
Не обманывайте

Имея дело с потенциальным работодателем, Вы продаете себя как товар на рынке труда. Представляя свой товар, некоторые теряют чувство меры в показе своих сильных сторон или даже сознательно обманывают работодателя, обещая то, что сделать не в состоянии. Если Вы получаете новую работу путем "надувания щек" и обмана, то вероятность успешного прохождения испытательного срока снижается. Ведь еще в Библии было сказано, что все тайное становится явным. В том числе и Ваши реальные деловые качества.

**Старайтесь "вписаться" в новый коллектив**

Принцип локомотива

Выберите в коллективе человека давно работающего, пользующегося влиянием. Если Вы сумеете установить с ним хорошие отношения, сблизиться, то он во многом поможет Вам решить проблему адаптации в коллективе.

Фактически этот человек выступит в роли локомотива, прицепившись к которому Вы можете быстро и безболезненно "въехать" в новый коллектив.

Групповые нормы поведения

В каждом коллективе существуют сложившиеся групповые нормы поведения, своеобразные поведенческие стандарты. Это может касаться вопросов манеры одеваться и говорить, времени прихода и ухода, перекуров, обеда, "прописки", содержания рабочего места и т. д. Если человек не соблюдает эти нормы, то коллектив его отвергает. Такому человеку, скорее всего, придется расстаться с подразделением и с компанией. Вывод: старайтесь понять эти групповые нормы поведения и вписаться в них.

Чувство меры и доброжелательность

В первое время, пока Вы не разобрались в новых для Вас порядках и нормах, нужно быть особенно осторожным и сдержанным, соблюдая меру и в поступках, и в словах.

Важным моментом является Ваша доброжелательность. Разговаривайте приветливо, чаще улыбайтесь, при случае не стесняйтесь предложить свою помощь. Избегайте резких слов и интонаций. Не торопитесь критиковать порядки в новой организации. И уж тем более не сравнивайте их с чем-то из Вашего прежнего опыта, если это сравнение не в пользу нового места. Всему свое время.

Психологическая компетентность

Человеку, более искусному в общении, легче удается устанавливать позитивные отношения с новыми для него людьми. Можно ли овладеть искусством общения и совершенствовать себя в нем? Конечно можно.

Занимайтесь самообразованием в области практической психологии. Если Вы научитесь лучше разбираться в людях и правильнее себя вести, то Вам будет легче вписаться в любой коллектив. Как заниматься самообразованием? Во-первых, читайте и изучайте. Книг по психологии общения издано на русском языке очень много. Во-вторых, когда представится возможность (а ее нужно искать), поучаствуйте в тренинге по психологии общения. И, в-третьих, задумывайтесь о том, что и как Вы делаете каждый день, как строятся Ваши отношения с людьми. И находите способы совершенствовать себя и свои отношения с людьми.

**Первые дни**

Знакомство с коллективом

Собираясь выходить на работу, обязательно согласуйте с работодателем то, как и когда Вас представят коллегам по подразделению и другим сотрудникам компании, с которыми Вы должны будете часто иметь дело по работе.

В идеале, это должен сделать кто-то из руководства компании. Провести Вас по кабинетам и представить. Худший вариант, это когда Вас приводят на новое рабочее место и без сколько-нибудь серьезной презентации сажают на новое место. И дальше все пускается на самотек.

Если дело идет по лучшему варианту, кто-то Вас водит и представляет, то не вступайте сразу в долгие разговоры и выяснение деталей. Познакомившись, достаточно договориться о возможности дальнейших контактов. И выразить свою заинтересованность в этом.

Хорошо, если в первый день в Вашем распоряжении окажется много деловых бумаг, в которых следует разобраться. Вы сразу окажетесь при деле. Но важно поначалу не стараться понять все детали, а быстро провести обзор, экспресс-обучение, чтобы на этой основе перейти к конкретной работе.

Уточнение задач и приоритетов

Обычно руководитель нового работника ставит перед ним задачи и дает стартовый инструктаж. Часто это может делаться без детализации, а иногда и просто на уровне общих слов. Оказавшись в такой ситуации, целесообразно описать свое видение работы.

Разобравшись в делах и составив проект личного плана, Вы сделаете важный шаг в уточнении своих задач и приоритетов. После этого нужно убедиться, что Вы понимаете задачи и приоритеты правильно. Сделать это можно, лишь обстоятельно обсуждая соответствующие вопросы с руководством, с подчиненными (если есть) и с коллегами, с которыми Вы должны взаимодействовать в компании "по горизонтали".

Если Вы просто составите план и дадите его посмотреть начальнику или еще кому-то, то рискуете в ответ получить вместо действительно полезной информации формальное одобрение или несущественные замечания. И неверно направите свои усилия.

**Как будет оцениваться Ваша работа**.

Выходя на новую работу, очень важно разобраться, кто, в какой мере и по каким критериям будет оценивать результаты Вашей деятельности. Это на самом деле не такой простой вопрос, как может показаться на первый взгляд. Разобравшись в том, кто будет оценивать Вашу работу, не забывайте об этих людях и помогайте им увидеть результаты.

Может случиться так, что в компании Ваша должность не является уникальной и есть более опытные сотрудники, выполняющие аналогичную работу. Постарайтесь с кем-то из них познакомиться и установить доверительные отношения. Информация о работе, полученная из этого источника, может быть не менее полезной, чем беседа с начальником.

**По материалам электронных и печатных СМИ**

**Что такое кадровое агентство (как грамотно сотрудничать с агентствами разных типов и чего от них ждать?)**

**Типы кадровых агентств**

Под термином "кадровое агентство" могут скрываться организации двух совершенно разных типов.

Тип первый - это агентства по подбору персонала. Их заказчиком, то есть платящим деньги за выполнение работы, является работодатель, их задача подбор персонала для этого заказчика, а их товар грамотно отобранные работники, то есть Вы. Вас они и продают.

Тип второй - это агентства по трудоустройству. Их задача найти Вам работу. Их заказчиком, платящим деньги, являетесь Вы, а их товар те вакансии, которые они Вам предлагают.

До августа 1998 года основная масса агентств была первого типа. Поэтому в сознании обывателя установилось прочное тождество: кадровое агентство = агентство по подбору персонала. Теперь Вы знаете, что это не так. Тем не менее, это тождество эксплуатируют многие нечистые на руку агентства по трудоустройству. Однако еще ранее у многих сформировалось другое ложное убеждение: кадровое агентство = организация, которая устроит меня на работу, что-то типа биржи труда.

Как Вы теперь понимаете, знак равенства в данном случае также неуместен. Агентство по подбору персонала работает в интересах заказчика-работодателя, который платит деньги, а не в Ваших интересах, что бы оно само ни декларировало.

Так как же грамотно сотрудничать с агентствами двух типов и чего от них ждать?

**Агентство по трудоустройству**

Для начала разберем простейший случай: агентство по трудоустройству. Здесь Вам предложат расстаться с некоторой суммой денег (от $ 10 до $ 100) и заключить договор, суть которого сводится к следующему: в течение Х месяцев Вам предложат Y вакансий. В том случае, если это Вам ничего не дало, то есть Вы работу не нашли, Вы можете продлить договор, опять-таки заплатив некую сумму денег за Х месяцев, в течение которых Вам предложит Y вакансий... и так далее до бесконечности.

Это нуждается в комментариях. Во-первых, Вы, обращаясь в такое агентство, рассчитываете заплатить за ТРУДОУСТРОЙСТВО, а на самом деле платите за время абонентского обслуживания. Во-вторых, не забывайте о таком понятии, как испытательный срок. Этого слова Вы не найдете ни в одном договоре ни одной трудоустраивающей конторы. А между тем только по прошествии испытательного срока человек становится полноправным работником.

Вывод: если Вы решили сотрудничать с платным агентством по трудоустройству, остановите свой выбор на таком, где:

оплачивается факт принятия на работу, а не время обслуживания; полный расчет происходит после окончания испытательного срока;   
подписываемый Вами договор юридически корректен и не ущемляет Ваших интересов, т.е. в случае нарушения может стать основанием для судебного иска.

Есть агентства, где Вам могут предложить заплатить за услуги 30-40-50% от Вашей первой зарплаты. Не самый плохой вариант, но всегда уточняйте от первой полученной зарплаты на испытательном сроке или от первой после оного. Порой эти цифры различаются в несколько раз.

**Агентство по подбору персонала**

Вообще же поколение старых рекрутеров придерживается того мнения, что нет ничего хуже, чем брать деньги с соискателя. И агентства по подбору персонала работают именно таким образом. Для них клиентом является работодатель, и специально заниматься Вашим трудоустройством они не будут. Но в то же время они больше заинтересованы в Вас, чем Вы в них, и об этом многие соискатели забывают. В самом деле, представьте себе, что все агентства в одночасье лишились своих баз данных и все потенциальные работники объявили им бойкот. Что станет с агентствами? Кого они будут продавать? Тем более что соискатели в конечном итоге сами могут выйти на работодателей (или наоборот).

Поэтому наиболее грамотным отношением к агентствам по подбору персонала будет партнерское с изрядной долей скептицизма. Партнерское потому что Ваши интересы совпадают, и то, что для Вас является целью, для агентства является средством. Скептицизм же обуславливается тем, что, как и во всем бизнесе, предметом интереса агентства являетесь не Вы лично, а то, что Вы можете предложить.

Практически такое отношение может быть выражено в следующем:

Никогда не ограничивайтесь сотрудничеством с одним-двумя агентствами. Чем шире Вы заявите о себе на рынке труда, тем лучше. Агентства между собой конкурируют, но не враждуют. Будьте готовы к неопределенности во времени. Порой заказчики-работодатели снимают свои заказы, порой изменяют их условия, порой переносят сроки их исполнения. Вины рекрутеров в этом нет никакой, - они сами страдают от такой неопределенности. Отсутствие ответа от рекрутеров в течение 2 недель в 90% случаев говорит о том, что Ваши шансы на данную вакансию равны нулю. Но это не значит, что агентство о Вас забыло. Будут другие вакансии, другие возможности.

В среднем, доля успешного трудоустройства людей через агентства составляет 10-15%. Это, конечно, немного по сравнению, например, с личным обращением к работодателю, так что чрезмерно надеяться на рекрутеров не стоит. Но упускать эту одну десятую шанса также не следует.

**Идеальное резюме юриста-консалтера: каких кандидатов ждут работодатели**

Автор: [Алина Михайлова](https://pravo.ru/author/187/)

**Не так давно в сети обсуждали историю с необычным резюме. Претендентка указала, что может быть "правой рукой, левой рукой, ногами, глазами и парой новых извилин мозга" для своего работодателя. "Я не пойду с вами прятать труп, но быстро нагуглю 12 самых эффективных способов утилизации тела в условиях города. А также 5 контор, которые сделают это за вас", – написала она. Представители ведущих юридических фирм рассказали "Право.ru", какой шанс у кандидата с таким резюме получить работу в юрконсалтинге, а также поделились своими представлениями об идеальном соискателе. О том, каким должен быть юрист-инхаус, – наш следующий материал.**

**Пол/возраст/семейное положение**

Оказывается, возраст кандидата влияет на его шансы устроиться на работу в юридическую компанию. Так, во многих фирмах считается странным брать на позицию младшего юриста человека за 35 лет или в 25 лет избирать партнера. "Возраст приходится учитывать при формировании команды внутри определенной практики – подчиненные, на мой взгляд, не должны быть старше руководителя", – заявила **партнер, адвокат КА "[Юков и партнеры](https://300.pravo.ru/rating/search/?q=%D0%AE%D0%BA%D0%BE%D0%B2+%D0%B8+%D0%BF%D0%B0%D1%80%D1%82%D0%BD%D0%B5%D1%80%D1%8B)" Светлана Тарнопольская**.

**Образование решает?**

Образование кандидата является определяющим фактором для многих работодателей. "На образование внимание обращается в первую очередь", – отметила **руководитель проектов компании "**[**Хренов и Партнеры**](https://300.pravo.ru/rating/search/?q=%D0%A5%D1%80%D0%B5%D0%BD%D0%BE%D0%B2+%D0%B8+%D0%9F%D0%B0%D1%80%D1%82%D0%BD%D0%B5%D1%80%D1%8B)**" Екатерина Малинина**. Аналогичного мнения придерживается **директор по работе с персоналом и профессиональному развитию** [**Dentons**](https://300.pravo.ru/rating/search/?q=Dentons)**Анна Липатова**. "Чем младше кандидат, тем больше мы обращаем внимание на вуз. При выборе молодых специалистов образование является одним из ключевых факторов", – рассказала **менеджер по управлению персоналом** [**Capital Legal Services**](https://300.pravo.ru/rating/search/?q=Capital)**Яна Чеповецкая**.

Среди лучших юридических вузов работодатели называют МГУ, СПбГУ, ВШЭ, РШЧП, МГЮА, МГИМО. "Уровень знания права их выпускников всегда ожидаемо выше", – отметила **HR-менеджер**[**"Noerr" (Member of Noerr Group)**](https://300.pravo.ru/rating/search/?q=Noerr)**Екатерина Силаева**. Однако это не означает, что у соискателей с другим образованием нет шансов попасть в консалтинг. "Кандидаты, закончившие другие учебные заведения, тоже способны показать высокие теоретические и практические знания", – уверена Малинина.

Но есть и такие консалтинговые фирмы, которые не обращают внимания на образование кандидата. "Как показывает практика, вуз ничего не гарантирует. Вуз для меня – последний аргумент в числе параметров выбора", – призналась Тарнопольская. Она рассказала, что дает кандидатам тестовые задания и, исходя из них, принимает решение. То же самое делает и **руководитель Корпоративной практики ЮК "**[**Архитектура Права**](https://300.pravo.ru/rating/search/?q=%D0%90%D1%80%D1%85%D0%B8%D1%82%D0%B5%D0%BA%D1%82%D1%83%D1%80%D0%B0+%D0%9F%D1%80%D0%B0%D0%B2%D0%B0)**" Юрий Воловиков** – для него знания кандидата, его понимание сути вопросов важнее, чем наименование учебного учреждения.

Наличие дополнительного образования, ученой степени и допуска к иностранной практике всегда накидывает кандидату пару очков, а может, и пару лишних нулей в зарплате. "Для каждой позиции существует определенный набор навыков, академические заслуги, уровень экспертизы, признанная репутация в профессиональном сообществе, уникальные достижения в своей области права (законотворчество), которые определяют размер гонорара", – заявила **HR директор АБ "**[**Егоров, Пугинский, Афанасьев и партнеры**](https://300.pravo.ru/rating/search/?q=%D0%95%D0%B3%D0%BE%D1%80%D0%BE%D0%B2)**" Ия Новикова**.

**Speak English!**

Большинство консалтинговых фирм требуют от своих сотрудников знания иностранного языка, в частности, английского. Это связано с тем, что им часто приходится работать с международными компаниями. Поэтому кандидату в юрфирму необходимо не только свободно разговаривать и писать, но и, что более важно, уметь понятно донести смысл правовой позиции зарубежным клиентам. В 90% случаев в качестве требований указывается знание английского языка не ниже уровня upper-intermediate (в том числе, безусловно, юридическая лексика). Проверяют его в основном во время собеседования. "Мы обычно общаемся на разные темы – как профессионального, так и отвлеченного характера (хобби, рассказ о себе). Иногда также практикуем тесты и письменные кейсы на английском – это возможность проверить сразу и профессиональные знания, и язык", – рассказал **заместитель генерального директора "**[**Пепеляев Групп**](https://300.pravo.ru/rating/search/?q=%D0%9F%D0%B5%D0%BF%D0%B5%D0%BB%D1%8F%D0%B5%D0%B2+%D0%B3%D1%80%D1%83%D0%BF%D0%BF)**" Александр Виноградов**. "Все кандидаты на позиции юристов в нашей фирме помимо собеседований проходят тест на знание английского языка. Окончательное решение всегда принимается с учетом результата данного теста. Порог, по нашей внутренней классификации (которая в целом похожа на всем хорошо известную школьную 5-бальную систему), – 4 балла. Если по результатам теста кандидат получил меньше 4 баллов, второе собеседование может и не состояться", – рассказал **партнер АБ "**[**Андрей Городисский и Партнеры**](https://300.pravo.ru/rating/search/?q=%D0%90%D0%BD%D0%B4%D1%80%D0%B5%D0%B9+%D0%93%D0%BE%D1%80%D0%BE%D0%B4%D0%B8%D1%81%D1%81%D0%BA%D0%B8%D0%B9+%D0%B8+%D0%9F%D0%B0%D1%80%D1%82%D0%BD%D0%B5%D1%80%D1%8B)**" Алексей Городисский**.

**И чтец, и жнец**

Бывает, кандидат претендует на работу в одной практике, а опыт имеет в другой. Эксперты убеждены, что это нормально – в современном мире проекты не всегда стерильны и порой требуют нескольких специализаций. Поэтому разносторонний опыт юриста только приветствуется. Если претендент устраивается в мультисервисную фирму, его опыт работы в другой практике будет означать наличие широкого кругозора и возможности участвовать в комплексных проектах. Малинина считает, что кандидатам с таким опытом можно давать более сложные многоплановые проекты. Воловиковтоже готов предлагать таким кандидатам более широкий функционал – он расценивает опыт работы в других областях как возможность комплексного понимания соискателем поставленных задач.

Однако "и чтец и жнец" в юрконсалтинге не нужен. Главное – не переборщить с количеством специализаций, максимум 3–4 смежных направления. Большее уже превращает специалиста в многостаночника по принципу "всего понемногу". Чеповецкая уверена, что чем выше должность, на которую претендует кандидат, тем важнее опыт в конкретной сфере. "Мы можем рассмотреть помощника юриста, например, в практику IP, у которого есть небольшой опыт в другой области и ярко выраженное, осознанное желание развиваться в IP. Но если юрист, а тем более старший юрист, имеет нерелевантный опыт, мы его скорее всего рассматривать не будем", – заявила Чеповецкая.

Специалисты, которые вообще не имеют опыта в той практике, в которой планируют работать, тоже не приветствуются на рынке юртруда. "На высокую должность или заработную плату такой кандидат не сможет претендовать", – считает Малинина. А в "Noerr", например, таких кандидатов просят написать сопроводительное письмо, в котором рассказать о причинах смены практики и объяснить, почему в новой практике он будет более успешен и полезен для компании.

**Юридическое портфолио**

Многие работодатели считают, что претенденту на позицию в юрконсалтинге нужно иметь портфолио из рассмотренных дел и составленных документов. "При прохождении интервью, безусловно, будет полезно принести с собой краткое описание опыта", – заявила Липатова. При этом будущих работодателей могут заинтересовать все проекты, которые привели к оптимизации работы, уверен **юрист** [**BMS Law Firm**](https://300.pravo.ru/rating/search/?q=BMS) **Владимир Шалаев**.

Однако есть и другая точка зрения. Например, в "Noerr" признались, что им вполне достаточно полного и грамотно составленного резюме. А Тарнопольская заявила, что ей некогда изучать портфолио: "Я думаю, что ни выигранные дела, ни проигранные юриста особенно не характеризуют. Он и при помощи резюме может показать, что выработал уникальную правовую позицию, нашедшую отклик в сердцах судей".

При подготовке портфолио не стоит забывать о сохранении режима конфиденциальности и адвокатской тайны – иначе презентация сыграет против ее автора. Если проект был публичный, юристы советуют дать ссылку на картотеку судебных дел или пресс-релизы в СМИ.

Стоит ли показывать проигранные дела? Тут мнения экспертов разошлись. Одни, например, Липатова, считают, что нет ничего критичного в том, чтобы указать проигранные дела. "Нам важно понимать, над чем работал юрист, в какой области у него есть опыт", – добавила эксперт.

Другие (Силаева, Малинина) советуют соискателям обсуждать проигранные дела уже непосредственно на собеседовании. "На мой взгляд, резюме должно подчеркивать именно сильные стороны кандидата", – объясняет Силаева. "Если юрист во время собеседования изложит все возможные варианты исхода дела при выборе другой линии защиты, это, безусловно, будет плюсом в оценке его профессионализма. Мы оцениваем в первую очередь способность кандидата делать правильные выводы из дел, в которых в силу обстоятельств не удалось достичь успеха", – рассказала Чеповецкая.

**"Что бы ни говорил он, я ручаюсь за него"**

Как правило, потенциальные работодатели смотрят рекомендации с предыдущих мест работы (от руководителя и коллег соискателя), которые позволяют оценить умение кандидата работать в команде. Для претендента на начальные позиции важны рекомендации от научного руководителя и руководителя преддипломной практики. "Однако не все рекомендации несут в себе объективную, правдивую информацию, поэтому полагаться только на них целиком и полностью, на мой взгляд, не стоит", – считает Виноградов, с которым соглашаются Городисский и Новикова.

В "Пепеляев групп" мнение о кандидате формируют из различных источников – не только по рекомендациям, но и исходя из резюме, личного общения, результатов тестирования, информации с рынка юруслуг. Кстати, иногда такая полная проверка может отразиться на гонораре кандидата, ведь по мнению партнера **АБ "**[**Линия права**](https://300.pravo.ru/rating/search/?q=%D0%9B%D0%B8%D0%BD%D0%B8%D1%8F+%D0%BF%D1%80%D0%B0%D0%B2%D0%B0)**" Андрея Новаковского**, на его размер влияет наличие связей в клиентской среде и зарплата с предыдущего места работы.

А вот в соцсети, по словам Виноградова, они заглядывают очень редко и в основном для понимания кандидата как личности. В отличие, например, от АБ "Линия права"**,** как рассказал Новаковский, там проверяют всех кандидатов. Аналогично поступают в АБ "ЕПАМ". "Мы ищем информацию о кандидате через соцсети, бывших работодателей, научных руководителей. Поэтому рекомендуем соискателям следить за своей репутацией, а также быть правдивыми с потенциальными работодателями в отношении своего образования, послужного списка, занимаемых должностей и прочего", – советует Новикова.

"Социальные сети могут служить дополнительным источником полезных сведений о кандидате. Если он присутствует в социальных сетях, было бы логичным заглянуть к нему на страничку. Но мы не рассматриваем профиль кандидата в социальных сетях в качестве важного критерия", – заявил Городисский.

**Краткость – сестра таланта**

Идеальное резюме для юриста-консалтера, по мнению Силаевой, – полное и краткое одновременно, то есть емкое. Она считает, что кандидат должен уложиться в две-четыре страницы в зависимости от позиции и опыта работы, а также приложить одностраничное сопроводительное письмо. Чеповецкая советует соискателям остановиться на двух страницах: "По резюме мы видим, насколько кандидат может структурировать информацию, выделить главное и отметить свои истинные достижения в работе".Тарнопольская и вовсе убеждена, что резюме не должно занимать больше страницы.

"Очень длинные, сложно читаемые, неструктурированные резюме всегда проигрывают, так как выдают неумение кандидата лаконично формулировать свои мысли", – считает Малинина. **Управляющий партнер АБ "**[**Адвокаты и бизнес**](https://300.pravo.ru/rating/search/?q=%D0%90%D0%B4%D0%B2%D0%BE%D0%BA%D0%B0%D1%82%D1%8B+%D0%B8+%D0%B1%D0%B8%D0%B7%D0%BD%D0%B5%D1%81)**" Сергей Ковбасюк** убежден, что лишняя информация усложняет процесс проверки резюме, а также демонстрирует неспособность кандидата понимать, что от него требуется. Он рекомендует максимально адаптировать содержание предоставляемых документов под конкретную позицию, на которую претендует соискатель.

**Креатив в действии**

Готовы ли юрфирмы рассматривать кандидатов с необычными резюме? При ответе на этот вопрос эксперты замешкались. "Думаю, мне ни разу такие не попадались. Полагаю, что даже креативное резюме должно быть в рамках business style", – высказалась Силаева. "За всю практику я видела только одно действительно креативное резюме. По нему было понятно, что соискатель – неординарная личность. Мне было интересно посмотреть на этого человека, но старший партнер перехватил инициативу, поэтому я не знаю, чем закончилось дело. В любом случае, креативное резюме стоит составлять только людям, которые знаниями заслужили право быть оригинальными, другим не нужно пытаться – рискованно", – отмечает Тарнопольская. "Необычно, конечно, но шоковый эффект хорош при устройстве в масс-медиа, пиар и маркетинговые агентства. Юридический бизнес все же более консервативный, нам важна предсказуемость поведения кандидата", – заявил Новаковский. А Чеповецкая рассказала, что встречалась с резюме в виде инфографики, однако посчитала его не очень удачным из-за отсутствия полной информации о должностных обязанностях соискателя.

Ковбасюк, Воловиков и Городисский, рассуждая о резюме девушки из Киева, решили, что ее креатив является преимуществом, поскольку выделяет кандидата среди других. Однако креатив креативом, но главное – само содержание, уверены эксперты.

[Рынок труда юристов](https://pravo.ru/tags/7163/)

**И ничего кроме правды: правила резюме для юриста**

Автор: [Евгения Ефименко](https://pravo.ru/author/149/)

**Резюме – это всего несколько страниц. Но** **от них зависит, какое они произведут впечатление и пригласят ли соискателя на собеседование. Как правильно составить резюме юристу, поделились эксперты "Право.ru": они рассказали, какие курсы нужно указывать в резюме, какая, на первый взгляд, бесполезная информация хорошо говорит о претенденте и как сформулировать свои достижения "судебникам" и "договорникам".**

Менеджеры из отдела кадров могут просматривать сотни писем от соискателей за день, а начальники юротделов обычно слишком заняты, чтобы внимательно вчитываться в тонкости их трудового опыта. Чтобы попасть в поле зрение и первых, и вторых, в резюме важно указать не только свой опыт, но и красиво рассказать о нем. Даже в лаконичном и правдивом резюме есть возможность похвалить себя, изложив опыт в выгодном свете. Как это сделать?

**Под каждую должность – отдельное резюме**

Иметь несколько вариантов резюме, "заточенных" под разные позиции, – это нормально, говорит **Мария Хандрос, старший консультант Hays**. Тем, кто хочет впервые попробовать свои силы в консалтинге, она советует делать упор на умение вести переговоры и убеждать, ведь сотрудникам юрфирм приходится много общаться с клиентами (в том числе – "сложными"). Если цель, наоборот, попасть в юридический департамент – то нелишне подчеркнуть опыт работы в максимально близких областях, полагает Хандрос: "Например, если человек хочет трудиться в фармацевтической компании, он может вспомнить свое участие в каких-то разовых проектах в этой отрасли". А кандидат в юрдепартамент должен дать понять своим резюме, что он хорошо понимает, как работает бизнес, считает директор по правовым вопросам **CTC Media Максим Бобин**.

Тем, кто претендует на должность единственного юриста в компании, стоит делать акцент на умении работать самостоятельно, соглашаются эксперты. Если у вас еще не было опыта на этой позиции, в резюме можете упомянуть, что вели проекты совместно с другими неюридическими отделами, говорит Хандрос. Вспомните, вдруг вам случалось замещать начальника – это тоже можно указать, предлагает **Эльвира Смагина, консультант Laurence Simons**.

Женщинам можно указать в резюме свой семейный статус и наличие детей, говорит она: "Это необязательно писать, но тогда, скорее всего, спросят на собеседовании, потому что работодатели нередко просят узнать, есть ли у соискательниц маленькие дети (или планы их завести). В большей степени интерес касается кандидаток, которые претендуют на места старших юристов и выше, в возрасте 26–32 лет. К этому надо относиться спокойно".

**Мало практики, много дипломов**

Объем резюме должен быть не более двух-трех листов, говорят эксперты, а опыт следует указывать с последнего места работы. Включите в него контактные данные, образование, знание языков, опыт работы, достижения и дополнительные сведения. Документ должен быть кратким, правдивым, аккуратным и структурированным. Расписывать подробно, какое высшее образование получено, имеет смысл только начинающим юристам, говорит Смагина. "Правда, некоторые работодатели интересуются, красный ли диплом", – добавляет она.

Из различных курсов переквалификации указывать стоит только важные и имеющие отношение к вашему направлению. "То, что сейчас актуально, – это, например, семинары по изменениям в ГК, – приводит пример Хандрос. – Если кандидат хочет на руководящую должность – он может упомянуть менеджерские или лидерские курсы". Бобин из CTC Media не видит большой ценности в такой информации. "Другое дело – серьезные статьи в серьезных журналах, – говорит он. – Это стоит указывать в отдельном разделе резюме". Смагина развенчивает миф о значимости LL.M ("MBA для юристов", вторая высшая академическая степень, которую получают в Европе или США. – *"Право.ru"*). "Это не так важно для молодого специалиста, правда, – уверяет она. – Наоборот, иногда работодателя даже пугает, когда у человека мало практики, но много дипломов".

Если для вакансии требуется знание английского языка, то, по большому счету, не так важно, какой уровень указать – его все равно проверят на собеседовании, говорит Хандрос: "Люди могут вкладывать разный смысл в слова "Могу проходить интервью": для одних это беглое владение языком, для других – умение заказать пиво на отдыхе в Европе". Если требования к английскому высокие – то лучше сразу составлять резюме на двух языках, советует Смагина. Хорошо, если оно простое, но содержит специальную терминологию, которая показывает уровень владения иностранным, добавляет Бобин.

Если у вас "начальный уровень" и вы "читаете и переводите со словарем" (или по крайней мере точно помните, что когда-то делали это в школе), такие знания лучше вообще не указывать. "Это означает, что языка вы не знаете, но вам нужно было что-то написать", – говорит Бобин. "Если язык "мертвый", то правда лучше не указывать, – соглашается Смагина. – Но если вы сейчас его изучаете – то упомяните пусть даже невысокий уровень. В любом случае, изучение иностранного – это тренировка памяти и расширение кругозора, что может характеризовать вас как интересного человека".

Сертификаты, полученные на курсах, стоит указывать, если они хотя бы двухгодичной давности, советует Смагина. Она часто встречает в резюме фразы типа "подтвердил уровень Upper Intermediate в 2008 году", но о нынешнем владении языком они ничего не говорят. Можно указывать баллы, полученные по TOEFL и IELTS (международные экзамены), если опять-таки "срок годности" не вышел. "Здесь возникает вопрос, для чего вам нужно было проходить эти тестирования, – рассказывает Смагина. – Одно дело – если вы сдавали этот экзамен для того, чтобы, например, поступить на курс LL.M. Другое дело – если это "просто так". Рекрутер может задаться вопросом, для чего соискатель тратил столько времени и денег – возможно, хотел куда-то поступить, но у него не получилось".

**Как сосчитать достижения**

Сейчас считается, что изложить опыт работы в резюме недостаточно, нужно сформулировать еще и достижения. "Судебники" могут указать количество дел в месяц, а в скобках – сколько из них закончились удачно, это уже будет показатель, советует Бобин. Смагина считает, что можно привести общее соотношение выигранных и невыигранных дел и кратко обосновать последнюю цифру. Можно упомянуть несколько самых примечательных кейсов. Правда, в последнем случае Смагина советует конкретизировать: работали ли вы в команде или в одиночку, сколько прошли инстанций. Если вы не хотите называть заказчика, достаточно будет указать сумму сделки и написать, например, "крупная нефтяная компания", этого будет достаточно, говорит Бобин. Смагина советует добавлять ссылки – на СМИ, если процессы были громкие, и на карточки дел, чтобы юристы изучили. Но Бобин отмечает, что "вряд ли стал бы читать решения судов".

Не все юристы ходят по судам – кто-то занимается договорной работой, согласованиями, регистрациями, правовой экспертизой. В этом случае "измерить" достижения сложнее. Ими могут быть особо сложные регистрации, составление нестандартных документов, участие в комплексных проектах. Если не приходилось выполнять подобных задач, можно привести количественные показатели, например "обрабатывал в месяц до 100 договоров", говорит Бобин. Это показывает умение быстро работать с большими объемами информации, подтверждает Хандрос.

"Обрабатывал 100 договоров месяц" – это рабочие задачи, не согласна Смагина. Чтобы они стали достижениями, нужно пояснить, как именно улучшены показатели. "Например, раньше норма была 50 договоров в месяц, но вы придумали, как увеличить ее в два раза без ущерба для качества работы", – говорит она. Успехом может быть и сокращение расходов на внешних специалистов благодаря вашей самостоятельной работе. "Если это известная консалтинговая фирма, упомяните ее, и будет понятно, что вы сэкономили работодателю немало денег", – советует Смагина.

По ее мнению, сама по себе работа более пяти лет на одну компанию – это уже практически достижение, ведь среднестатистический срок в два раза меньше. "Это говорит о вашей лояльности бизнесу", – считает Смагина. В этом случае она советует расписывать в резюме повышения внутри компании.

**Что писать, а о чем молчать**

Можно ли указывать в резюме непрофильный опыт? Решать вам, но если не укажете, то на собеседовании могут спросить, чем вы занимались в это время, предупреждает Хандрос. "Если вы хотите стать юристом, но опыт у вас в микробиологии – он вам ничем не поможет. Разве что собеседование будет веселое", – говорит Бобин. В то же время, можно указывать не краткосрочный опыт, если он хотя бы косвенно связан с юридической работой, считает Смагина. "Была у меня такая соискательница, которая сначала работала юристом по недвижимости, – вспоминает консультант Laurence Simons. – Потом она несколько лет совмещала договорную работу и переговоры с будущими арендаторами, а сейчас работает единственным юристом в компании, где, конечно, занимается не только недвижимостью".

Если кандидату интересно сменить специализацию внутри юридической профессии, например с договорной на корпоративную, шансы найти работу не снизятся, говорит Смагина, но на время обучения новым навыкам стоит забыть о повышении на службе и росте заработной платы.

Что касается последней, то ее в резюме нечасто указывают. Да и не надо, считают эксперты, обсудить компенсацию лучше на собеседовании, и тут может потребоваться гибкость подхода: где-то не продешевить, где-то, наоборот, снизить планку. "Обычно работодатель ориентируется на ту зарплату, которая была в предыдущей компании, и этого вопроса не стоит бояться, – говорит Смагина. – Из моей практики, рост зарплаты при смене работы может составлять в среднем 20–25 %, а до кризиса он достигал 35–40 %". Она предупреждает: стоит иметь в виду, что в резюме обычно пишут зарплату за вычетом НДФЛ, а в вакансиях указывают сумму до уплаты этого налога.

Некоторые соискатели вдобавок к опыту и образованию перечисляют, в каких отраслях и законах они хорошо разбираются. Бобин считает, что это ни о чем не говорит: "Допустим, кто-то 10 лет занимался исключительно договорами аренды недвижимости – это какое он право знает?" С ним лишь частично соглашаются HR-консультанты. По их мнению, компетенция вполне видна из опыта, но ею вполне можно закончить резюме. В таком случае его удобнее и проще будет читать менеджеру по кадрам, который нечасто занимается подбором юристов. Перечисление отраслей и законов уместно в резюме молодого специалиста, считает Смагина: он может показать, в каких предметах он был особенно силен в вузе.

**Публичное и личное**

В резюме стоит указывать свои хобби, в этом эксперты единодушны. Это интересно и к тому же помогает наладить общение ("Вдруг ваш будущий начальник тоже увлекается йогой?" – говорит Хандрос). Смагина считает, что увлечения говорят о характере – например, если человек увлекается экстремальными видами спорта, это может значить, что он умеет идти на риск. "Но будьте честны и указывайте только то, чем серьезно увлекаетесь, – советует Смагина. – Не пишите "плавание", если ходите в бассейн раз в год".

Если вы не знаете, что указать в разделе "личные качества", кроме пресловутых стрессоустойчивости, обучаемости, умения принимать решения, лучше вообще пропустите. "Это не дает никакой полезной информации", – говорит Бобин. Хандрос считает, что раздел обязателен для начинающих специалистов, а Смагина предлагает отойти от шаблонности. По ее мнению, нужно подойти к вопросу творчески или просто указать свои сильные стороны в работе (на последнем должны сосредоточиться опытные юристы). "Это полбеды, если вы упомянете в резюме стрессоустойчивость, – говорит консультант Laurence Simons. – Будьте готовы к тому, что опытные HR-менеджеры поинтересуются на собеседовании, где за последние два месяца вы проявляли это качество".

Недостатком Бобин считает отсутствие у соискателя профиля в LinkedIn или Facebook. Минусом для него является и абсолютно пустой, формальный профиль, и другая крайность – например, фотографии с пьяных вечеринок. "Перед поиском работы удалите со своих страниц слишком личные фотографии или ограничьте к ним доступ", – говорит Смагина.

Она советует внимательно читать вакансии и откликаться лишь на те, требованиям которых вы отвечаете. "Некоторые соискатели полагают, что им может повезти, но конкурс на место достаточный, и выбор работников всегда есть", – заключает Смагина.

**Отдел организации практики и трудоустройства**

**Выпускников Ростовского филиала ФГБОУ ВО «РГУП»**