

Как часто нужно менять место работы?

Долгий кризис на бирже труда привнес новые правила работы: HR-специалисты стали более придирчивыми, они уже не бросаются на первого же кандидата, чтобы быстрее закрыть образовавшуюся вакансию, а долго и придирчиво подбирают требуемого сотрудника. Для кого будет работа в Кемерово - соискателя с опытом в несколько лет но только в одной фирме, либо соискателя у которого за пару лет в биографии уже с десяток различных сфер деятельности и компаний?

Расставшись с последним местом работы (по собственному желанию или вынужденно) у работника, если он принял решение устроиться по прежнему направлению, есть два пути. Путь первый - в срочном порядке (под воздействием страха безработицы) найти какое-нибудь новое рабочее место. Вариант второй - проанализировать прошлые ошибки, найти, где и кем он может отличаться, и упорно искать новое место, как долго времени на это не понадобилось. Оба варианта имеют право на существование. Испугавшись безработицы на долгое время, некоторые без разбора шлют свое резюме и останавливаются на первой же компании, сделавшей предложение, не рассчитав соответствие содержания, перспектив и корпоративной культуры собственным ожиданиям от этого места работы. В конце концов, часто появляется мысль освободить недавно занятое место и вновь отправиться за поиски работы. Когда это единичный инцидент, то это вполне допустимая ситуация, из которой нужно извлечь полезное на будущее.

Людей, часто меняющих место работы HR-ы не любят.

Когда работник часто меняет место работы, для HR-а это означает, что у соискателя есть трудности с отношениями в коллективе и что человек не умеет рассчитывать свои силы. Более того, убедить специалиста по кадрам, что соискатель ушел сам, а не ушел по просьбе компании, не выдержав по некоторым факторам испытательного периода, будет нелегко. Поэтому если в профессиональной биографии получилось так, что специалист, не подумав согласился на предложение о месте, но теперь от нее хочет отказаться, то для его имиджа имеется один корректный совет: проработать в фирме хотя бы на 6 месяцев, а лучше - на один год. Позже можно объяснить на собеседовании, к примеру, о отсутствии на предыдущем месте развития. Также здесь можно придерживаться следующего совета: при условии, что срок труда на одного работодателя не более 3-х месяцев, то в анкете этот пункт лучше не указывать вовсе.

Долгие выборы

Бесспорно, что 2й путь более предпочтителен.

При этом не стоит принимать это буквально. Выбрав второй вариант, специалист обязан учитывать, что чрезмерно долгие розыски (от одного года и дольше) могут вызвать у работодателей вопросы, общепринятым это считается, только если вы очень узкий

специалист или топ менеджер. Во всех других случаях долгий разрыв в трудовой биографии заставит потенциального работодателя засомневаться в ваших квалификационных и личностных компетенциях, либо, по крайней мере, появится предубеждение, что за время длительных розысков работы вы частично утратили навыки администрирования делами и не располагаете современной информацией о сегодняшней ситуации на рынке.