

Вторая попытка

Вы прошли череду собеседований, но места не получили. Через два-три месяца вы снова видите объявление о той же вакансии, и она по-прежнему вас интересует. Стоит ли повторно стучаться в закрывшиеся когда-то двери?

Для начала определимся с ситуацией. Мы не имеем в виду "вечновисящие" вакансии, поиск по которым не прекращается почему-то никогда. Мнений и подозрений по поводу таких вакансий немало, но речь сейчас не о них. Мы рассматриваем вариант, когда вас привлекло объявление о работе, вы сходили на собеседование, сделали вывод, что вакансия действительно интересная, и вы на нее, в принципе, можете претендовать, но... Не задалось. Конкуренция за хорошие рабочие места существовала всегда, а сейчас она, по объективным причинам, многократно возросла. Выбрали не вас, а другого кандидата. Но бывают ситуации, когда должность, на которую искали человека, оказывается снова вакантной через месяц-другой. Самая банальная причина - новый сотрудник не прошел испытательный срок. Поиск возобновляется, рекрутеры ищут и новых кандидатов, и нередко обращаются к когда-то отсеянному. Специалисты по подбору персонала сами говорят, что им проще начать повторный поиск с рассмотрения кандидатур тех соискателей, которым в первый раз по тем или иным малозначительным причинам отказали. И среди них, кстати, встречаются специалисты не хуже того, кто в конечном итоге занял предлагаемую позицию. Но если о вас не вспомнили - стоит ли самим проявлять инициативу?

Да. Во-первых, рекрутеры могут просто не оставить себе ваших контактных данных. А если у вас сменился e-mail или номер телефона, то у менеджера по подбору персонала, даже если он вас прекрасно помнит, просто нет шансов вас найти.

Во-вторых, рекрутеры могут посчитать, что вы уже нашли работу. Вы предполагаете свое - что вас окончательно отвергли, а кадровик свое - что вас эта позиция уже не заинтересует. Если вам нужна работа, то почему бы не решиться заявить о себе повторно?

В-третьих, иногда в процессе подбора меняется ситуация в компании, а с ней и требования к соискателю. Например, могут быть расширены возрастные рамки, работодатель более лоялен к отсутствию какого-то навыка и т. п.

В-четвертых, менеджеры по кадрам могут оценить вашу "волю к победе", а это немало: рекрутер предпочтет соискателя, который проявит настойчивое желание работать именно в данной компании. Главное, чтобы это желание было обоснованным.

В-пятых, поиск может вестись другим рекрутером работодателя или кадрового агентства, и для него вы будете новым кандидатом. А ваш предыдущий опыт сыграет в вашу же пользу - очень хорошо, если вы знаете, почему не вас выбрали на эту должность в первый раз, есть возможность проделать "работу над ошибками".

Кстати, бывали случаи, когда специалисту отказывали в компании, когда он приходил туда самостоятельно, а позже получал работу, будучи представлен этому же работодателю кадровым агентством. К примеру, соискатель не смог получить позицию главного редактора, напрямую обратившись к работодателю. Но прошел месяц, и его привел в тот же издательский дом хедхантер, хорошо "продал", и работа была получена.

Возможна и обратная ситуация. Рекрутер кадрового агентства представил кандидата, но работодатель им не заинтересовался - не дотянул до "идеала". А затем соискатель вышел на работодателя сам и смог доказать, что подходит на эту должность. Личный контакт и способность убеждать сыграли свою роль.

Возможно, ваше повторное обращение и не будет иметь успеха, но в любом случае, попытка - не пытка. Во время поисков не стоит игнорировать любые возможности и варианты, в том числе и такие. Разнонаправленная активность - вот девиз человека, который хочет в сжатые сроки найти хорошую работу.