

Персоны Карьерного Консультирования
Второй сезон

ИНТЕРВЬЮ

НАЦИОНАЛЬНАЯ КОНФЕДЕРАЦИЯ
РЧК Развитие Человеческого Капитала

Татьяна Смирнова

Мне безумно везет на людей в моей реальной и виртуальной жизни: ОНИ УМЕЮТ ДУМАТЬ И ДЕЛАТЬ!

#ПЕРСОНЫКАРЬЕРНОГОКОНСУЛЬТИРОВАНИЯ

Мне безумно везет на людей в моей реальной и виртуальной жизни: они умеют думать и делать!

Сегодняшний пресс-гость Федерации карьерного консультирования - **Татьяна Смирнова**, консультант по поиску работы и управлению карьерными переходами в проекте «Смирнова Татьяна Поиск работы и карьерные переходы».

В профессиональном опыте:

- 1000+ участников в 100+ проектах аутплейсмента
 - 800+ закрытых вакансий в объединенном центре подбора Kelly Services CIS
 - сертифицированный консультант по оценке персонала (OnTarget, Saville Assessment Professional Waves), сертифицированный консультант по карьерным переходам (Career Partners International) и специалист по развитию карьеры (CDS)
 - Семинары в МГУ, РЭА им. Плеханова, ВШБ МГИМО, ИПП ВШЭ, курс "Симулятор собеседований и подготовка резюме" Geek Brains
 - Руководитель программы обучения людей 50+ Центр занятости "Моя работа"
- Мама 4-х детей.

Об интересном хобби и жизненном кредо, об извилистом пути в карьерные консультанты и опыте государственной службы, о соцсетевом творчестве и особенностях френд-ленты, о стандартных/нестандартных кейсах, о том, чего много/мало в карьерном консультировании, а также о разуме, сердце и любви с **Татьяной Смирновой** беседовал **Алексей Еленевич**, Федерация карьерных консультантов НК РЧК.

Татьяна, вы начинали свой профессиональный путь с рекрутмента?

В 2003 году у меня была стажировка в компании «Kelly Services CIS». В 2005, заканчивая МГУ, я начала работать сначала ассистентом, потом консультантом по подбору в этой же компании. С 2007-го года я перешла в только что открывшееся направление кадрового консалтинга, мы делали обзоры заработных плат, опросы вовлеченности и лояльности, а с 2009 года - первые программы аутплейсмента, где я училась смотреть на рынок уже не только глазами работодателя, но и кандидата.

А хобби? Например, исследовать египетские пирамиды, собирать старинные монеты?

Скорее у меня много интересов. Хобби, как такового нет. **Всё, что мне интересно, чем я занимаюсь всю жизнь – это люди.** Как происходит развитие профессиональных способностей, как выстраивают свою карьеру... На втором курсе университета, придя на первую лекцию завкафедрой экономики труда и персонала Риориты Пантелеймоновны Колосовой, поняла - моё! Можно ли это назвать хобби, не знаю.

Значит, получилась профессия-мечта! А как попали в «карьерные консультанты»?

В 2009 году принимала участие в первых проектах аутплейсмента - впервые столкнулась с поддержкой в поиске работы, технологией, которую передавали партнеры Kelly - международная сеть Career Partners International. В 2010 году у меня были регулярные созвоны с американским наставником, который рассказывал про то, как правильно организовывать программы и давал много полезных советов по программам, которые мы тогда реализовывали. Конечно, я всегда сталкивалась с запросами #тыжHR: расскажи, как поправить резюме, как правильно устраиваться на работу, где найти вакансии. С 2005 года я рассказывала и подсказывала. С 2015 года увидела, что это направление набирает обороты. Начали появляться специалисты: коучи, психологи, консультанты, аналитики - готовые помочь людям определиться с поиском работы и карьерой. Как понять, в чем разница между этими специалистами? К кому обращаться? Мне помог фейсбук: написала пост, собрала команду из 5 человек, с которыми мы сделали проект «Карьера в 5D». С одним запросом работали сначала 5, а потом 4 специалиста: карьерный аналитик, карьерный коуч, психолог/ специалист по оценке и консультант по поиску работы и рынку труда. Через проект прошли около 60 человек. Мы делали его, в том числе, и в программах - немного под другим названием - Карьера 360. В Kelly Services мне повезло участвовать и организовывать крупные российские проекты по аутплейсмента в разных индустриях по всей России от Владивостока до Краснодара. Весь этот опыт привел к тому, что в 2019 году я поняла: **это моя специальность, мне нравится, то, что я делаю и какую пользу несу людям.**

Такой долгий путь к карьерному консультированию.

У вас супер активная публичная жизнь: посты Facebook, интервью, внутри профессиональные и внешние об особенностях карьеры, практическое консультирование. Значит, вы чувствуете состояние рынка карьерного консультирования с разных сторон. Какое оно сейчас?

Я люблю опираться не на ощущения, а на цифры и факты. С апреля 2020 я делала регулярные исследования. Например, провела 3 пульс-опроса карьерных консультантов, чтобы понять, что происходит с рынком. В них суммарно приняли участие более 300 карьерных консультантов. Рынку карьерного консультирования, как и другим рынка, пришлось приспособливаться к реалиям пандемии.

Многие предлагали бесплатный консалтинг. Последний пульс опрос показал, что более 40% консультантов не консультируют бесплатно - не всегда бесплатный консалт переходит в платный. В сентябре рынок немного успокоился.

Ключевые запросы от клиентов во всех трех пульс-опросах одинаковы: составление и аудит резюме, сопровождение в поиске работы, профориентация/ смена сферы деятельности. Можно много говорить об осознанности, стратегическом управлении карьерой, но реальность такова, что к **карьерному консультанту в большинстве своем идут тогда, когда основной вопрос – это поиск работы, карьерный тупик или смена профессиональной траектории.** Я лично занимаюсь всеми тремя направлениями.

Проводила опрос экспертов карьерного консультирования в марте-апреле 2020, что ждет рынок карьерного консалтинга - прогнозировали появление разных форматов, объединение психологического и карьерного консультирования. В сентябре уже очевидно, что это подтвердилось: начали активно экспериментировать с продуктами - марафоны, индивидуальные консультации, слияние карьерного коучинга и карьерной психологии.

Еще один обзор, который я проводила - это школы карьерного консалтинга. Было интересно посмотреть, кто и чему сейчас учит. Оговорюсь сразу, что в обзор включила и консалтинг, и



коучинг. С 2015 года рынок сильно развился. До 2015 г была одна программа - Карьерный коуч Специалист по развитию карьеры Светланы Бергер. Сейчас появилось много новых программ.

В целом количество карьерных консультантов растет. По результатам исследования школ карьерного консультирования, обучение с 2010 года прошли более 3000 человек. Это не считая тех, кто обучался в кадровых агентствах или самостоятельно.

Сколько школ вы насчитали?

Порядка 10-12 школ. Из них ключевые: Карьерный коуч Специалист по развитию карьеры Светланы Бергер, Мастерская карьерного менеджмента, Московская школа практической психологии, Школа карьерного менеджмента, HR менеджер как карьерный консультант. Оказалось, что есть другие школы или курсы ВКонтакте, в Инстаграмм. В некоторых ВУЗах есть встроенные блоки карьерного консультирования в программах обучения. Так что подозреваю, что мы включили не все программы, но ключевые по состоянию на лето 2020 точно отразили. Мы объединили все результаты в единую таблицу - кто хочет, может посмотреть в одном файле названия, количество выпускников, дату старта программ обучения.

На рынке карьерного консультирования появилось не только множество школ, но и сообществ, лидеров мнений и, как результат, - разных конфликтов? А чего сейчас не хватает карьерному консультированию?

Следующий шаг, который сделает рынок карьерного консультирования – это партнёрство. **Есть иллюзия того, что рынок ограниченный, он, как «красный океан»** и нужно настойчиво бороться за своё место. На самом деле – это не так.

Пока этот океан голубой, и то, что есть только маленький пятючок, на котором нужно что-то делить – это, повторюсь, иллюзия.

Про партнерство на конкурентном рынке говорила в серии интервью с разными собеседниками. Что нужно, чтобы сформировалось партнерство, что развивает партнерство. И наоборот - почему партнерство не складывается. Эту тему обсуждали с Гули Базаровой и Людмилой Кольцовой. Стадии становления рынка проходили и рекрутмент, и ассесмент, и коучинг, и психология. Рынок карьерного консультирования идёт по тому же пути.

Вернёмся в начало нашей беседы, к вашей карьере. Вы были руководителем проекта в Центре занятости «Моя работа», руководили отделом в «Kelly Services CIS», преподавали? Что вам это дало и чему научило? Особенно мне интересна ваша работа на госслужбе.

Любой опыт – это опыт. Я не люблю подход, при котором начинают говорить про ошибки или неправильно выбранные карьерные траектории. Когда ты находишься в моменте «здесь и сейчас», то принимаешь решение, исходя из доступной на данный момент информации и представлениях о перспективах. Но все читали Талеба и жили в 2020 - случится может все, что угодно. Я отношусь к ошибкам как к опыту, необходимости его осмыслить и сделать следующий шаг.

Мой профессиональный путь помог мне сформулировать принципы, которыми я руководствуюсь, проводя консультации и о которых я рассказываю, обучая карьерных консультантов.

Первое, самое базовое – это безоценочный подход. Это не означает посылка: у тебя всё хорошо и прекрасно, ты классный. Это значит не втискивать клиента в “прокрустово ложе” представлений о том, как правильно. Заинтересоваться человеком, раскрыть его, увидеть, в чем он лучший и помочь ему это увидеть, не ставя заранее ярлыки и ошибки - вот мой подход. В проекте Карьера в 5D один клиент прошел всего две консультации из 4. Провал? Оказывается, нет. После двух консультаций он понял, что его запрос - на работу в корпорации - не его. Он увидел новое направление, в котором может применить свои знания и таланты, оставаясь собой. Открыл свой бизнес. Двух встреч оказалось достаточно, чтобы посмотреть иначе на свои представления о “правильной” карьере в корпорации.

Второе, мой опыт показывает, что нет однозначных решений. Везде есть возможности и ограничения. Нужно всегда смотреть в комплексе. Мы, конечно, не говорим о ситуациях, когда человек осознанно портит свою карьеру: не готов учиться, развиваться, конфликтует на работе...

Пьёт, курит, уроки прогуливает...

Ну, да! Хотя... Я провожу прямые эфиры - #кофебезводы, диалоги о карьере с “некарьеристами”. Встречаюсь с людьми из разных профессий. Недавно был эфир с Антоном Дегтевым - шеф-поваром, который учился у крутых мастеров своего дела, работал в замечательных ресторанах. Я задала ему вопрос: а правда, что в повара идут люди, которые плохо учились, и не имели перспективы чего-то добиться. Он сказал: да, большинство известных шефов учились плохо, но добились успеха. Поэтому, повторюсь еще раз, все не так однозначно)

Третье, что дал мне опыт - широкий кругозор. Я работала в маленьких и крупных компаниях, российских и западных, коммерческом и госсекторе. Видела разные примеры и ситуации. Провела более 50 интервью про карьеру, поиск работы за границей, партнерство. Все это помогает мне смотреть на клиентские ситуации широко, видеть разные возможности.

В госструктуре легко работать творческому человеку?

Своеобразно. Все показывают результат в разных условиях. В работе с клиентом я использую личностные опросники, и мы с клиентами всегда смотрим профиль. Понятно, что профиль для госсектора и профиль для коммерческой компании или предпринимательской деятельности будут разными. Человек может работать где угодно, но другое дело, каких ресурсов это у него потребует. Но я всегда говорю, что восхищаюсь людьми, способными показывать результат в любых условиях.

Какая цель вашей активной позиции в профессиональном и около профессиональном сообществе, вашей личностной подаче себя, например в Фейсбуке?

Расскажу, с чего началась моя группа в Фейсбуке. Как-то я была на встрече карьерных консультантов, они делились своими кейсами работы с клиентами.

У одного консультанта услышала своеобразную рекомендацию для клиента, никогда не размещать резюме на HeadHunter с аргументацией, что она никогда этим ресурсом для поиска не пользуется. Удивилась: работая в подборе персонала, понимаю, что все разговоры о смерти этого ключевого сайта по поиску работы сильно преувеличены. Всё равно, хочешь - не хочешь, но многие компании закрывают вакансии именно через HeadHunter.

Я решила провести небольшое исследование и стала спрашивать у HR-ов: какой процент вакансий они закрывают через HeadHunter? Оказалось, от 40-50% до 70-80%. Получается, что предпочтения консультанта уводят клиента в сторону, лишают его потенциальной возможности трудоустройства. HeadHunter не плох и не хорош. Его нужно уметь готовить! Даже если ты хочешь быть "недоступным" специалистом - это не значит, что нужно отсутствовать в каналах поиска для работодателя. Можно, например, как один из моих клиентов, разместить свое правильно настроенное резюме на HeadHunter, забыть о нём, а через 2-3 года тебя найдут. Путь, конечно, не для "найти работу здесь и сейчас", но тем не менее сработал.

Посты про HR, про рынок труда, разные обзоры начала размещать в отдельной группе на фейсбук "Про поиск работы и рынок труда: экспертам, бизнесу и кандидатам". Это помогает сориентироваться: что для HR важно, как закрывают вакансии, какие каналы для этого используют, что происходит с рынком труда, что в регионах.

Прямые эфиры #кофебезводы появились как диалоги с "некарьеристами" - теми, кто строит карьеры без карьерных консультантов. Мне самой было интересно поговорить о разных профессиях, узнать "внутреннюю кухню". Говорили про GR, IT профессии, тренды в HR и многое другое. Все эфиры можно найти у меня на канале youtube - их уже более 40.

Поэтому одна из моих целей - собирать и делиться полезной информацией.

В какой-то момент ко мне стали приходить клиенты с запросами на переезд. Я не разбираюсь в особенностях рынка труда той или иной страны. Поэтому начала в Инстаграме серию интервью о поиске работы в разных странах: Австралия, Великобритания, Казахстан. Эфиры расписаны до конца декабря, на очереди Германия, Финляндия, Литва и так далее. Потому что везде есть свои нюансы, работные сайты, куда можно заглянуть, и узнать необходимую информацию. Для меня важно сориентировать клиента в любом запросе.

Вторая цель - нетворкинг, который помогает решать задачи, в том числе и для клиентов.

А в итоге обе мои цели - собирать информацию и расширять нетворкинг, помогают мне больше давать клиентам, экономить их время.

У вас есть отраслевая специализация? И вообще, сейчас или в близком будущем, специализация важна?

Однозначного ответа у меня нет. С одной стороны, принципы управления карьерой и поиска работы везде одинаковые, с другой - я видела резюме, составленные вроде бы правильно, но не работающие, так как они не содержали важную для отрасли или профессиональной деятельности информацию.

Ко мне в основном приходят мидл-менеджмент. Направления разные: HR, финансы, девелопмент, IT, маркетинг. Если я категорически не могу помочь клиенту, то перенаправляю специалисту, который более сведущ в определенной отрасли. Но если дело касается общих принципов поиска работы, то берусь. Могу также привлечь специалистов в конкретной сфере для профессиональной оценки - это тоже результат моего нетворкинга.

Резюме-рейтингом занимаетесь?

Нет. У меня есть глубокое убеждение, что человек должен присвоить себе то, что он делает. Хотя в моей практике была у меня ситуация, когда клиенту срочно, за два часа до собеседования, нужно было написать резюме. Пока он ехал на встречу, я резюме по телефону с ним писала) По его словам, это помогло ему подготовиться и к интервью, так как он проговорил свой опыт.

Я говорю клиентам: я не смогу прожить ваш двадцатилетний опыт работы. Но я могу помочь его правильно представить, выделив главное.

А если вспомнить ещё интересный или сложный случай из вашей консультационной практики?

Самый сложный был на проекте Карьера в 5D. Карьерный переход после некрасивого увольнения из компании. Работали и с психологической составляющей, и с поиском новых направлений. В итоге клиента перешла в копирайтинг, а потом задумалась об открытии своего онлайн магазина.

Мне нравятся непростые кейсы: клиенты 50+, карьерные переходы.

Сейчас, например, у меня есть кейс, связанный с карьерным переходом в digital. Для меня это комплексный вопрос. Одно дело, когда нужно приобрести профессиональные навыки, другое дело, когда возникает тема соответствия профилю должности по личностным качествам. Что с этим делать?

Но у всех кейсов есть общее - люди хотят работать!

Бывают случаи, когда вы отказываете клиентам?

Бывают. Когда я понимаю, что не могу помочь клиенту.

Я не буду работать с клиентом, находящемся в стадии эмоционального выгорания.

Это все риски карьерного консультирования - о них рассказывала на конференции Карьерное консультирование и коучинг 2020.

Откуда к вам приходят клиенты? На какой поляне они тусуются?

В основном, два варианта: по рекомендациям либо из соцсетей, когда у нас совпадают основные ценности. У меня есть страницы и в фейсбук, и в линкедин, и в инстаграм.

Можете качественно описать вашу френд-ленту в соцсетях? Проводили такое исследование?

Сложно сказать. Скорее всего, большинство представителей HR.

Что их объединяет? Я думаю, что мне безумно везёт на людей, которые присутствуют в моей реальной или виртуальной жизни. Они готовы думать и делать. Это два человеческих качества, которые мне близки.

Карьерный консультант - таки высокоинтеллектуальная и творческая профессия. Расскажите о своих творческих планах?

Пока я строю планы до конца 2020 года) Что будет в 2021-ом не знаю После какого-то из очередных кризисов, прочитала о компании, которая от годового планирования перешла на трёхмесячное: смотрим, что происходит и корректируем.

Точно продолжу прямые эфиры, продолжу развивать группу. Сейчас моя коллега по группе, HRD Татьяна Углова начала проводить очень интересные эфиры HR соль и перец: про HR в бизнесе и бизнес в HR. Очень надеюсь, что с региональными аспектами рынка труда к эфирам подключится наша коллега Нина Зайцева.

Еще очень хочется пересмотреть все эфиры #кофебезводы и сделать по ним короткие заметки. Желаящим помочь волонтерам буду рада)



**Бросим клич «Волонтёры, валкам!».
А теперь – блиц.**

Ваше жизненное кредо?

Предпочитаю отдавать. Когда человек много отдаёт, к нему многое возвращается. Я за открытость, честность и готовность сотрудничать.

Что вам нравится в людях?

“Люди хорошие, только их квартирный вопрос испортил)” я принимаю людей такими, какие они есть и переделывать их не хочу.

Что вам не нравится в людях?

Неготовность работать, развиваться и вкладываться в достижение своей цели.

Чем готовы поступиться в своей жизни?

Как-то не приходилось чем-то поступаться. Наверное, готова поступиться интересом, когда делаешь что-то неинтересное, но надо.

А чего не готовы отдать?

Себя, свою семью, сам интерес к жизни.

Разумом или сердцем?

Любовью.

Давным-давно Александр Моисеевич Городницкий написал строчку «Когда на сердце тяжесть, И холодно в груди». Что вы делаете в таких ситуациях?

Завариваю чай, беру книгу и заворачиваюсь в плед)

Отличный рецепт от Татьяны Смирновой!

Спасибо за разговор!