

# АЛЕКСАНДР К. БАРБАРОССА

---

## Для вас конкурс окончен!

ИЛИ КАК МАРКЕТОЛОГУ «ЗА 40»  
НАЙТИ РАБОТУ

Спасибо!  
Мы внимательно  
не готовы  
связаться  
релевантны

вашему профессиональному опыту.

Уважаемый соискатель,  
мы оценили Ваше желание работать в нашей компании,  
Ваш опыт работы, навыки и достижения, но, по независящим  
от нас причинам, вынуждены отказать. Желаем удачи в поиске  
работы. Надеемся, в ближайшем будущем Вы найдете  
применение своим знаниям

Здравствуйте!

Благодарим за интерес к нашей вакансии.

Мы внимательно ознакомились с Вашей кандидатурой,  
но, к сожалению, не готовы сделать Вам предложение о работе.  
Возможно, мы вернемся к Вашему резюме в случае, если нам  
понадобится кандидат со схожим профессиональным опытом.  
а пока желаем

Уважаемый соискатель,

мы оценили Ваше желание работать в нашей компании,  
Ваш опыт работы, навыки и достижения, но, по независящим  
от нас причинам, вынуждены отказать. Желаем удачи в поиске  
работы. Надеемся, в ближайшем будущем Вы найдете  
применение своим знаниям

Здравствуйте!

Для Вас конкурс на нашу вакансию закончен!

Спасибо за Ваш отклик!

Мы внимательно ознакомились с Вашим резюме и пока  
не готовы обсуждать с Вами данную вакансию. Мы обязательно  
свяжемся с Вами, как только у нас появится вакантная позиция,  
релевантная Вашему профессиональному опыту.

Уважаемый соискатель,  
мы оценили Ваше желание работать в нашей компании,  
Ваш опыт работы, навыки и достижения, но, по независящим  
от нас причинам, вынуждены отказать. Желаем удачи в поиске  
работы. Надеемся, в ближайшем будущем Вы найдете  
применение своим знаниям

Александр Барбаросса

**Для вас конкурс окончен! Или как  
маркетологу «за 40» найти работу**

«Издательские решения»

## **Барбаросса А. К.**

Для вас конкурс окончен! Или как маркетологу «за 40» найти работу / А. К. Барбаросса — «Издательские решения»,

ISBN 978-5-00-509222-9

Сегодня маркетологи и рекламисты в возрасте 40—50 лет повсеместно сталкиваются с огромными трудностями в поиске работы. Под различными предложениями «возрастным» кандидатам отказывают или вовсе игнорируют их резюме. Анализу проблемы и поиску ответа на вопрос «Что делать в этом случае?» и посвящена данная работа.

ISBN 978-5-00-509222-9

© Барбаросса А. К.  
© Издательские решения

## Содержание

ПРЕДИСЛОВИЕ	6
OVERQUALIFIED	7
ПОЧЕМУ?	8
В ЧЕМ ЖЕ ПРОБЛЕМА?	9
ДЕЛО В ВОЗРАСТЕ – ВАМ ЗА 40!	10
ГЛАВА 1	11
ВАМ ЗА 40? В ТОПКУ!	11
или Неофициальные причины отказа «возрастным» соискателям	12
НЕСТАБИЛЬНОСТЬ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ СИТУАЦИИ	13
В СТРАНЕ	
ПОЧЕМУ В ЭТОМ СЛУЧАЕ ОТКАЗЫВАЮТ?	14
Конец ознакомительного фрагмента.	15

# **Для вас конкурс окончен! Или как маркетологу «за 40» найти работу**

**Александр К. Барбаросса**

© Александр К. Барбаросса, 2019

ISBN 978-5-0050-9222-9

Создано в интеллектуальной издательской системе Ridero

*Все приведенные кейсы являются подлинными.*

*Все имена в приведенных кейсах изменены.*

## ПРЕДИСЛОВИЕ

Если вы держите в руках или читаете на экране электронную версию этой книги, то, скорее всего, у вас или ваших близких та же самая проблема, с которой столкнулись в свое время я и многие мои друзья и коллеги. Давайте угадаю!

Вам за сорок, а по профессии вы – маркетолог, PR-специалист, рекламщик, BTL-щик и т. д. Вы много лет проработали в индустрии в компаниях и рекламных агентствах, имеете большой и серьезный опыт; на протяжении долгого времени пытаетесь найти работу и, к большому сожалению, вам это пока не очень удалось. Вас либо очень редко приглашают на собеседование, либо отказывают после просмотра резюме, но чаще всего его даже не просматривают. Угадал?

Причины могут быть самые разные. Их легко найти на сайте любого рекрутингового агентства: от неправильно составленного резюме до обидного невезения. А между этими двумя пунктами приводят такие тезисы как разрывы в стаже, частая смена работы, ложная информация и даже «англоизмы», которые по необъяснимой причине сразу отворачивают HR'а от кандидата. Казалось бы, что тут страшного? Ну, написал ты в резюме «production» вместо «производство рекламного оборудования» – так ведь все же понятно! Оказывается, это только тебе, профессионалу, который варится в этом 5—10 лет, понятно, а HR'у нет. И плевать всем на то, что если HR работает в рекламном агентстве, то, как минимум, должен разбираться в нюансах той вакансии, для которой он подбирает специалиста. Меня лично однажды на собеседовании такой «компетентный» HR попросил предоставить презентацию (достаточно одной из недавно написанных мной на текущем месте работы) для того, чтобы понять, насколько хорошо я умею это делать. Я ответил, что готов сделать презентацию специально, но служебный документ предоставить не могу – эта информация является конфиденциальной и принадлежит компании, в которой я работаю на данный момент. Видели бы вы, в какую фурию превратилась эта дама-HR! Она и кричала, и указывала мне на то, что при таком подходе они не будут рассматривать мою кандидатуру... А ведь она должна знать хотя бы что-то о профессиональной этике, не так ли?

С другой стороны, кто это сказал, что HR'ы что-то должны? Ничего они никому не должны. Однажды моего коллегу пригласили на интервью в кадровое агентство. Рекрутер оказался молоденькой девушкой, которая всего через 2 (!) минуты (он едва успел представиться) заявила ему буквально следующее:

– Вы знаете, мне уже сейчас понятно, что для данной вакансии у Вас явно слишком много опыта.

Узнаете? Это же всеми так любимый почетно-отказной ярлык

## OVERQUALIFIED

Коллега поинтересовался, зачем же его тогда пригласили, ведь его опыт понятен из резюме. В ответ девушка-рекрутер попросила его рассказать подробнее о том направлении, в котором он работал! Т.е. человека пригласили на собеседование, а на самом деле рекрутеру нужно было получить информацию по тому направлению, в котором она собиралась искать кандидатов! Даже страшно порой представить, какие «профессионалы-рекрутеры» рассматривают наши резюме!

Давайте все же вернемся к вам. Вы искали, отправляли резюме, но работу так и не нашли. Вы просматривали сайты с вакансиями, читали рекомендации карьерных консультантов о том, как найти работу, и применяли их. Это не дало никаких результатов.

## ПОЧЕМУ?

Ведь вы переписывали резюме и отправляли его на подходящие вакансии. В том смысле, что описание полностью подходило под ваш опыт. Да, возможно, некоторые моменты не всегда совпадали, но они не были существенными. Вы бы легко получили недостающие навыки – ведь и раньше такое случалось. Один мой коллега, устроившийся на позицию BTL-менеджера во внутреннее (in-house) рекламное агентство корейского гиганта-производителя электроники, рассказывал, как на собеседовании с руководителем ему задали всего один (!) «контрольный» вопрос: когда лучше всего печатать корпоративные сувенирные календари к Новому году? Опешивший коллега, усматривая некоторый подвох, все же ответил, что летом. Он получил работу, и затем его бросили на проект, который вообще не был связан с печатью календарей. При этом он никогда не занимался новым направлением, но «назвался груздем – полезай в кузов!». Коллега справился точно также, как и вы, когда подобное случалось в вашей карьере до этого. Однако, теперь ваш опыт реализации куда более сложных проектов никого не интересует.

## **В ЧЕМ ЖЕ ПРОБЛЕМА?**

Уже подозревая, но еще не совсем веря в ужасную догадку, вы «утюжили» свое резюме, учитывая инструкции рекрутеров и доводя его до совершенства. Итак, наконец, идеальное резюме составлено и отправлено. Результат по-прежнему отрицательный – не пригласили, не просмотрели. Вы не расстроились – никто не обещал, что будет легко. Сегодня работу найти очень и очень непросто. Вы задумались о причинах тогда, когда результат не изменился после нескольких месяцев поиска. У многих, надо признать, месяцы начинают выливаться в годы. И однажды вдруг ваша догадка обрела статус причины, и возникло это ненавистное определение «ВОЗРАСТНОЙ КАНДИДАТ». В этот день вам все стало ясно – дело не в опыте или навыках,

## **ДЕЛО В ВОЗРАСТЕ – ВАМ ЗА 40!**

## **ГЛАВА1**

### **ВАМ ЗА 40? В ТОПКУ!**

## **или Неофициальные причины отказа «возрастным» соискателям**

Возрастной кандидат... Кто же он такой? Чем он отличается от любого другого кандидата с похожим резюме? Только тем, что ему всего-навсего за сорок! Точка. Больше различий нет. В чем причина этой обидной и незаслуженной дискриминации, существование которой на словах отрицают все рекрутеры? Спроси любого кадровика, почему они не берут на работу специалистов, которым больше 40 лет и тебе рассмеются в лицо:

– Ничего подобного! Кто вам такое сказал? Если специалист подходит, то нет проблем. На деле все обстоит совсем иначе. Причин этому несколько и первая

## **НЕСТАБИЛЬНОСТЬ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ СИТУАЦИИ В СТРАНЕ**

В условиях нестабильного рынка работодатель пытается экономить везде, где возможно. Он может уволить хорошего, но дорогого специалиста и нанять работника, который будет обходиться ему дешевле. Как правило, в ход идёт следующий аргумент: а что такого особенного делает дорогой и опытный специалист, чего не смогут сделать остальные? Прошлые заслуги – бессонные ночи перед сдачей проекта, знания, успехи в решении задач – все забыто. Нужно экономить. Мобильность в решении задач и оптимизация костов благодаря опыту сотрудника, – не в счет. Нужно экономить. Это понятно: если управленец не сэкономит, учредители сэкономят на нем. Побеждает сильнейший. Зачастую именно таким подходом и объясняется выбор HR'ов в пользу менее опытного, но и не очень дорогого специалиста. А ты, опытный, денег много попросишь! У тебя вон какое солидное резюме! А как быть с ситуацией, когда ты готов вместе со всем своим опытом пойти на маленькие деньги?

## **ПОЧЕМУ В ЭТОМ СЛУЧАЕ ОТКАЗЫВАЮТ?**

Потому что ты – опытный и свои права знаешь. Знаешь, что полагается страховка, больничный. Они тоже знают, что ты это знаешь. Они знают, что если ты начнёшь «качать права», то им нечего будет возразить. Они знают, что ты будешь биться до конца – тебе нужна эта работа, у тебя семья, кредиты и т. д.

## **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.