

ЧЕМ ВЫ ЛУЧШЕ ДРУГИХ?

# РЕЗЮМЕ ДЛЯ КАРЬЕРЫ

— продающий текст о себе

СОРОКИНА РАИСА

**Раиса Сорокина**  
**Резюме для карьеры.**  
**Продающий текст о себе**

*[http://www.litres.ru/pages/biblio\\_book/?art=69586285](http://www.litres.ru/pages/biblio_book/?art=69586285)*

*ISBN 9785006049871*

**Аннотация**

Наглядное практическое руководство по созданию продающего резюме. Для широкого круга читателей – выпускников, начинающих специалистов, специалистов с опытом работы, руководителей первого и среднего звена, топ-менеджеров. Также эта книга предназначена для специалистов в сфере HR, чья профессиональная деятельность связана с оказанием услуг по трудоустройству, менеджеров по подбору персонала и рекрутеров.

# Содержание

Предисловие	7
Сторителлинг от автора	10
О книге	27
Почему вам стоит прочитать эту книгу?	30
Структура книга	33
Как читать книгу	36
Об авторе	38
Часть I. Продавай меня, резюме, продавай	49
Панегерик продажам	49
Значение продающего резюме в карьере	53
Продающее резюме vs Универсальное резюме	57
Главный принцип продающего резюме	60
Три тезиса и три плюса продающего резюме	66
Маркетинговые тактики	70
AIDA	70
Манипулятивное воздействие	71
А вам слабо убить свое резюме?	73
Часть II. Подготовка резюме: кого ищет работодатель?	75
Взгляд со своей парадигмы: кто вы есть на самом деле?	75
Сам себе карьерный консультант: тест «Карьерное позиционирование»	86

Взгляд с парадигмы нанимающей стороны	91
Этапы подбора персонала	91
Профиль должности VS Описание вакансии	92
Рефрейминг резюме	121
Кейс №1. «Кастомизация резюме под вакансию»	122
ТОП-5 критериев отбора персонала	127
Критерий №1. Профильное образование	129
Критерий №2. Профильный опыт работы	130
Критерий №3. Жесткие навыки	142
Критерий №4. Гибкие навыки	145
ТОП-5 гибких навыков	152
#1. Коммуникативность	152
#2. Работа в команде	154
#3. Проактивность	156
#4. Лидерство	157
#5. Тайм-менеджмент	161
Критерий №5. Результаты и достижения	162
Результаты теста «Карьерное позиционирование»	167
Часть III. Резюме для работа и человека: как обойти передовые технологии найма	171
Что такое скрининг резюме?	172
Что такое ATS?	173
Что такое ключевые слова?	178

Как найти правильные ключевые слова для резюме	183
Способ №1. Найти на сайте resumegate.ru	183
Способ №2. Составление облака ключевых слов	185
Способ №3. Кейс «Поиск ключевых слов»	191
Конец ознакомительного фрагмента.	208

# **Резюме для карьеры Продающий текст о себе**

## **Раиса Сорокина**

© Раиса Сорокина, 2024

ISBN 978-5-0060-4987-1

Создано в интеллектуальной издательской системе Ridero

# Предисловие

*Предисловие есть пустословие довольно скучное. А. С. Пушкин*

Хочу поблагодарить вас за то, что купили мою книгу. Спасибо! Рада, что вы решили узнать, как определить свое место на рынке труда и научиться писать продающее резюме, чтобы построить успешную карьеру. Приятно встречать людей, которые хотят овладеть базовыми навыками копирайтинга и письменной деловой коммуникации в карьерном продвижении.

Я за то, чтобы писать просто и понятно. Я за смысл и практическую пользу. Я не пишу книгу ради книги. Я пишу книгу ради пользы. Если теорию в книге нельзя приложить на практике, то грош цена такому творчеству. В своих книгах и статьях позволяю я себе нести пустословие только во вступлении. Единственный ресурс, который есть у всех и дает нам равные возможности – это время. Поэтому я ценю время своих читателей. Предисловие не поможет написать вам резюме. Нет времени? Перейдите сразу к изучению первой части.

Есть пять минут? Тогда давайте познакомимся.

Как известно, никто не может ничему научиться у человека, который вам не нравится и которому вы не доверяе-

те. У меня не будет возможности снимать ваши возражения и убеждать вас в правильности или ошибочности того или иного подхода, когда вы будете читать мои книги. Поэтому для начала необходимо установить с читателями контакт. Если вы еще не знакомы с автором книги, тогда прочитайте мою историю. Обещаю, скучно не будет. Надеюсь, это поможет вам мне доверять. Ведь нам предстоит провести вместе ближайшие пару часов.

Поиск работы – это время без движения вперед; время, когда жизнь поставлена на паузу. Я помогаю нажать кнопку «play».

Представьте себе человека, который все знает о карьере и поиске работы. Такой человек есть. И это я. Меня зовут Раиса Сорокина. Я – карьерный коуч по поиску работы №1 по мнению издательства «Эксмо», копирайтер по созданию профессионального бренда в резюме, тренер по собеседованию, автор книг non-fiction. Мой путь построения карьеры включал разные повороты, и я очень часто находилась в поиске работы, чтобы найти именно то, чем бы я хотела заниматься в жизни. Поэтому я – соискатель с большим опытом.

Каждый раз, когда я меняла место работы, я устраивалась в компанию, получая более высокую должность и заработную плату. В отличие от HR-менеджеров я как никто другой знаю, что чувствуют кандидаты, какие эмоции испытывают и как они себя ощущают в роли соискателя. Я знаю, как

трудно получить приглашение на собеседование. Я знаю, как сложно отвечать на неудобные вопросы. Я знаю, как тяжело бывает в период затянувшегося поиска работы. Я испытала все это и ни раз сама в период построения корпоративной карьеры.

Все свои книги я начинаю со своей истории. Поэтому если вы уже читали одну из моих книг, пропустите предисловие и переходите сразу к первой части.

# **Сторителлинг от автора**

## **История о том, как я искала новую работу, а нашла дело своей жизни**

*Все точки из прошлого соединяются в будущем.*

*Стив Джобс*

Если бы режиссер снял фильм о моей жизни, он бы назывался «Взлёты и падения Раисы Сорокиной». До этого пока дело не дошло, поэтому я хочу поделиться с вами своей историей поиска работы. Как и положено любой истории, в моей тоже должно что-то пойти не так, а затем ещё должно пойти что-то не так. Моя история – это как раз тот самый случай, где всё пошло не так, как должно было пойти с самого начала.

Итак, начнем.

А дураков, каких мало, – оказывается-то много!

Стоял 2013 год. Моя жизнь в то время была точь-в-точь как у героя книги С. Довлатова «Записки надзирателя»: «он работал...., женился, забыл свои желания, играл на нервах, пил, старел и редко думал о будущем». Я была типичным менеджером, тем самым офисным планктоном, про которого поется в песне группы «Ленинград»: «Ты менеджер среднего звена, ты не работаешь под, ты работаешь на...». Мне повез-

ло, я работала в офисе до тех пор, пока мое желание убить своего нового босса не стало навязчивой идеей.

*Убить босса?! Поднимется ли у меня рука  
осуществить американскую мечту? Гомер Симпсон*

В тот год после неравной битвы в компании со своим боссом я вступила в игру под названием «Поиск новой работы». Мои очередные поиски справедливости на работе ни к чему не привели, поэтому меня «вежливо» попросили покинуть компанию. Звёзды сошлись, и мое желание сменить работу совпало с желанием моего руководителя. К тому же я давно хотела покорить Москву. Я вспоминаю этот период как выход на тропу войны, к которой я совсем не была готова, и мне понадобилось долгих шесть месяцев, чтобы победить в этой борьбе. Конечно, я ещё понятия не имела, что через пару лет моя карьера сделает крутой поворот.

## **Как я играла не по правилам, забивая раз за разом гол в свои ворота**

Давайте я расскажу вам о том, с чем мне самой пришлось столкнуться в то трудное для меня время.

Во-первых, я совсем не ожидала, что буду безработной шесть месяцев. Я думала, что мой предыдущий опыт в продажах в крупных международных компаниях поможет мне найти свое «место под солнцем» очень быстро. Я полагала, что мне на помощь придут моя страсть и воля к победе, а также стремление к совершенству (это были девизы ком-

паний Schwarzkopf & Henkel и L'Oreal, в которых я проработала до этого почти семь лет). И я вот-вот поймаю удачу по моим правилам.

Какой же я была наивной. Я не получала ни одного приглашения на собеседование. Вместо этого я почему-то получила около тридцати отказов от работодателей в первые два месяца на отклики резюме. Во мне поселилось чувство страха и ощущение полной беспомощности и отчаяния от отказов на вакансии, на которые, по моему мнению, я подходила на все 100%. И я совсем не понимала, что я делала неправильно. У меня было собственное мнение – я профи, значит работу найду без проблем. Друзья, коллеги, родные и другие «авторитетные» люди в один голос говорили, что меня «с руками оторвут». И только после того, как я осознала, что меня даже за рукав никто не тянет, я поняла, что-то здесь не то и что-то пошло не так с самого начала.

*В тяжелые времена от деловых людей толку больше, чем от добродетельных. Фрэнсис Бэкон*

Я вообще не рассматривала возможность того, что мой план по поиску работы может провалиться. По одной причине – у меня не было никакого плана. Я просто хотела получить новую работу. В какой-то момент я начала сходить с ума от массовой рассылки резюме и решила, что мне пора остановиться. Но потом вообще все пошло не в ту сторону... Следующий период моей жизни я назвала бы ошибочным.

## **Часть I. Я – мастер создавать проблемы или как я ошибалась**

*Не исправляй беду бедою. Геродот*

После отсутствия приглашений на собеседования я почему-то (до сих пор не могу понять почему?) не стала расстраиваться, а наоборот использовала свободное время, чтобы выяснить, чем бы я хотела заниматься дальше. Вскрылась проблема, о которой я знала, но всегда отметала и задвигала подальше – у меня не было четкого понимания, чем я хочу заниматься и в какой сфере строить карьеру. Я стала проходить различные тесты на определение своего психологического портрета и типа личности.

Какие мысли меня посещали еще в то время? Получить новую профессию, записаться на курсы по саморазвитию, пройти мотивирующий тренинг «Найди свое призвание», написать книгу, подтянуть свой разговорный английский, запустить стартапы с невероятными бизнес-идеями. К тому же я решила, что мне не хватает знаний в стратегическом менеджменте, и начала подбирать подходящий курс по MBA. Это было моей ошибкой №1.

Это я сейчас знаю, что заниматься поисками своего предназначения и тратить последние деньги на обучение в активный период поиска работы – неразумная идея. Как оказалось позже, это классическая ошибка большинства соискателей. То, что курс MBA понадобится будущему работодателю – это всего лишь наша иллюзия. Мне еще повезло боль-

ше, чем другим соискателям, так как я ограничилась поисками себя и своим английским. Многие на этом не останавливаются. Например, как мой бывший коллега Олег, с которым мы почти в одно время покинули компанию. Олег пошел дальше и пустился во все тяжкие. В период поиска работы он решил заняться предпринимательством. По совету своего друга Олег сначала основал веб-студию, однако, из-за нестабильности дохода и по причине отсутствия клиентов вынужден был закрыть ее спустя десять месяцев. Затем вместе с тем же другом пытался раскрутить онлайн-сервис, но не учел, что такой проект уже есть в Яндексе. Он ушел от одной проблемы, а создал новую проблему. Он не понимал, что получить прибыль от своего стартапа, не имея клиентов, быстро не получится. К тому же Олег не протестировал спрос на услуги до запуска, чтобы понять, нужен его проект рынку или нет. Из всех стартапов независимо от сферы по статистике выживают только 10%; от идеи до успешной компании доходят и того меньше – менее 1% из числа выживших. Начать свое дело, не имея базы потенциальных клиентов, сложный и длительный процесс. Это требует намного больше времени и усилий, чем найти новую работу.

Что же с нами произошло? Почему мы отклонились от первоначальной цели поиска новой работы? Все дело в том (это я сейчас понимаю с высоты птичьего полета!), что это был хитрый трюк нашего мозга, чтобы остаться в зоне комфорта. Сталкиваясь с первыми трудностями, мы не стро-

им планы, чтобы их преодолевать, а принимаем ошибочные решения, усугубляя еще больше свое положение. Все это делается, чтобы не решать текущие проблемы, а уходить от них в сторону, не прикладывая дополнительных усилий. Вместо того, чтобы изучать спрос на рынке труда, адаптировать свое резюме под требования рынка, готовиться к прохождению собеседований, мы находим более простой путь – идем учиться, пишем книги, задумываемся о смыслах, открываем новое дело и т. д. Поиск работы – время, когда необходимо принимать решения на оперативном уровне, а мы начинаем заниматься тактическим или даже стратегическим планированием своей карьеры. Это похоже на ситуацию, когда в первых числах декабря на улице сильный мороз, а вы не можете выйти погулять, потому что у вас нет зимней одежды. И вы, взамен того, чтобы пойти в магазин и решить эту проблему, покупаете недельный тур в теплую страну. Наверное, искренне веря в то, что, возвратившись домой через семь дней, зима закончится в декабре. Нет. Не закончится. В итоге деньги потрачены, а задача осталась нерешенной.

Так произошло со мной и Олегом. У меня, как и у Олега, был обычный период поиска работы. Мы столкнулись с типичными сложностями в период трудоустройства. В то время, где нужно было их преодолевать, мы создали сами себе новые проблемы. Это вызовы нового уровня. Они уже более серьезные, чем первоначальные. В итоге, после штудия мы попали в шторм. После неудачного стартапа Олега и мо-

их поисков смысла жизни мы оказались в более слабой позиции, чем раньше. У обоих появился длительный перерыв в работе по профессии, у Олега к тому же неудачный опыт предпринимателя в другой сфере. Ну и вишенка на торте – долги и новые кредиты по обязательствам.

Мораль сей басни такова: цель в период активного поиска работы может быть только одна – поиск работы. Решать нужно текущие проблемы, а не создавать себе новые. В тот период я заслуженно получила звание мастера создавать самой себе новые проблемы. Рассматривала ли я в то время возможность того, что я могла ошибаться? Нет. Я даже не полагала, что в моих действиях нет логики и последовательности. Все мы время от времени совершаем действия, не соответствующие нашим текущим целям. Однако, в период поиска работы отклонение от цели неизбежно приведет к «разбитому корыту». В конце концов возможность поражения заставила меня действовать. У меня осталась воля, решительность и намерение предпринять новую попытку. Мои дальнейшие действия увеличили шансы получения новой работы.

## **Часть II. Я – мастер решать проблемы или как я училась на своих ошибках**

*Быстрее всего учишься в трех случаях – до семи лет, на тренингах, и когда жизнь загнала тебя в угол.*  
*Стивен Кови*

Как вы уже догадались, мы переходим в мой следующий период поиска работы, который я назвала бы проактивным.

*Придется распрощаться с идеей, что можно ничего не предпринимать, плыть по течению и надеяться, что это сработает. Не сработает.*

За этот период я изучила всё, что было в интернете на эту тему, чтобы определить, что же я делаю не так. Я руководствовалась личной системой координат, и это не позволяло мне посмотреть на свою ситуацию со стороны. Я разработала новую стратегию поиска работы и начала воплощать ее в жизнь. В чем была моя идея? А если быть точной, то идей было три.

Во-первых, определить, кто я есть теперь вне компаний, в которых я работала?

Во-вторых, что я могу сделать полезного для других компаний?

В-третьих, почему именно меня должны выбрать другие компании?

После того, как я провела анализ рынка и своих компетенций, я заставила себя отредактировать резюме. На тот момент для меня огромной проблемой было составить своё резюме именно в психологическом плане. У меня были сомнения в части своего позиционирования. С этим и была связана бесконечная прокрастинация написания резюме. На самом деле моим слабым местом была неспособность адекватно оценить свои навыки. Я имела обширный опыт в разных

сферах и умела делать многое, но выделить главный вектор, грамотно структурировать свой опыт и адаптировать его под новую цель поиска я не могла.

Однажды я засиделась за резюме до глубокой ночи и меня осенило, как Ньютона, на которого по легенде упало яблоко, и он открыл закон всемирного тяготения. Я поняла, что моя проблема не в том, что мне не хватает каких-то знаний и навыков, а в том, что я не пытаюсь их продать. Ага! Вот оно! Все дело в этом, по крайней мере, так я думала. Я поняла, что если я хочу добиться своей цели, то нужно осознанно управлять всем процессом. И для того, чтобы меня воспринимали так, как я этого хочу, прежде всего я должна научиться представлять себя в резюме так, чтобы мои сильные стороны увидели и другие люди. Я поняла, что резюме – это мой единственный инструмент в холодном поиске, чтобы донести до потенциальных работодателей, что я для них идеальный кандидат.

Я решила, что смогу исправить это, если проведу полную ревизию своего резюме. Для этого мне нужно было сделать более смелые шаги по трансформации своего профессионального бэкграунда. Я адаптировала свои должности и удалила всё, что не имело значения для новой цели. И наоборот, добавила только те ключевые слова, которые были в вакансиях, на которые я откликалась. Этот метод лег в основу моего авторского кейса «SWOT-анализ компетенций».

Сейчас, оглядываясь назад, я не могу объяснить с разум-

ной точки зрения, почему я так неохотно занималась написанием своего резюме, постоянно откладывая его на потом. Это теперь я понимаю, что такие же проблемы возникают практически у каждого соискателя. Мы не работаем над резюме и не отводим ему приоритетную роль в успехе процесса поиска, потому что не верим в его эффективность. Помните, сколько времени вы потратили на создание своего резюме? Предположу, что дело обстояло так: как-то и что-то набросали на скорую руку. Со мной было точно так же. Я в этом деле не исключение, а скорее правило. Почему? Каждый хочет найти хорошую работу, но лишь единицы задумываются о том, чтобы усовершенствовать свое резюме. Но даже боязнь потерять работу не мотивирует и не побуждает человека задуматься о необходимости апгрейда своего резюме. И только один стимул заставляет людей редактировать резюме – страх не найти работу.

Какой урок вы можете извлечь из моей ошибки? Решайте сами.

Урок №1. Резюме играет доминирующую роль в достижении карьерной цели. Раньше напишу продающее резюме, быстрее начну получать приглашения на собеседования.

Урок №2. Я столько читал (а) разных советов про резюме, что решил (а) оставить всё как есть – в своем первобытном варианте. Ведь главное, что оно мне нравится.

Я воспользовалась уроком под номером один и советом Стивена Кови: «Если мы продолжаем делать то, что делаем,

мы продолжаем получать то, что получаем». Поэтому я внесла ключевые изменения в резюме. В процессе чтения я переписала резюме еще несколько раз, сделав акцент на ключевых навыках и достижениях.

Но самым сложным для меня стало составление сопроводительного письма. Совсем недавно я зашла в свой старый аккаунт на hh.ru и увидела свои отклики. И мне стало ужасно стыдно за то, что я могла писать такие глупости. Возможно, в то время, в том возрасте и на той позиции, это не было так критично. Единственный плюс, который я могу отметить, заключается в том, что у меня получалось делать письма живыми и эмоциональными. Чтобы быть до конца честными с вами, приведу отрывки из своих сопроводительных писем, написанных много-много лет тому назад.

*«Мне удалось добиться своей карьерной цели и стать тренером по продажам. Я росла и развивалась сначала в российских компаниях: „Афанасий-пиво“, „Хэппилэнд“, затем искала возможности для получения нового опыта и личностного роста и покоряла новые вершины в международных компаниях: „Термекс“, Schwarzkopf & Henkel и L’Oreal. Сейчас на тренингах передаю свой успешный 12-летний опыт в сфере продаж и управления, предоставляю эффективные инструменты и техники продаж».*

*«Позвольте мне объяснить, почему я являюсь идеаль-*

ным кандидатом на эту позицию. Во-первых, я – менеджер с успешным опытом в продажах более 12-ти лет и все время нахожусь на огневом рубеже, регулярно проверяя на практике, насколько точно «попадают» в цель мои тренинги.

Во-вторых, я – бизнес-тренер, владеющий методологией создания тренингов и вебинаров под запросы компании. Я – самый настоящий практик, а не обычный преподаватель или тренер, которому самому никогда не приходилось продавать, убеждать клиентов и вести переговоры. Я все время находилась в полях, ежедневно проверяя эффективность разработанных мною кейсов и упражнений для обучения на тренингах».

*«Моя цель – это реальный прорыв в действиях участников после прохождения тренингов! Мои тренинги также дают слушателям огромный заряд внутренней энергии и мотивируют на достижение высоких профессиональных успехов в компании».*

Только, пожалуйста, не берите за основу приведенные фрагменты из этих писем, написанных в начале 2000 гг. Как действительно должны выглядеть сопроводительные письма в 2023 году прочитайте в моей книге «Сразить наповал #Сопроводительное письмо»<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> 2-ое издание, Выпуск 2023 года

Итак, мое новое резюме и сопроводительное письмо были готовы, и я стала откликаться только на интересные мне вакансии. После чего начала получать приглашения на интервью. Я до сих пор помню, какую радость я испытала после того, как получила свое первое приглашение. Я действительно была счастлива! Однако, не все было для меня так легко в дальнейшем. Существовала большая вероятность того, что меня могли не выбрать для этой работы. Я столько сил тратила на отклики, что больше ничего не могла делать. Поэтому, когда я получила свое первое приглашение, я была совершенно не готова к прохождению собеседований. После нескольких неудачных интервью по телефону меня пригласили на второй этап собеседования. Что произошло? Я его с треском провалила. Несколько дней после этого я прокручивала в голове снова и снова вопросы и свои ответы, и как бы я ни них ответила уже после интервью, если бы я была готова.

Я понимала, что должен быть какой-то способ, который поможет мне хорошо проходить собеседования. На самом деле, решение моей проблемы лежало на поверхности айсберга: я владела навыками и техниками продаж, но не использовала их на собеседовании. Я не соотносила себя с продуктом, который необходимо было продавать. Я хотела, чтобы меня купили, но ничего не предпринимала для того, чтобы продать себя или хотя бы сделать так, чтобы меня захотели купить. Я просто ходила на собеседования и отвечала

на вопросы. Я находилась в обороне, а нужно было атаковать. Одним из лучших моих решений было в то время – подготовка ответов в письменной форме. Я завела отдельный блокнот, в котором каждому вопросу посвятила целую страницу. Я ставила для себя одну цель – максимально продать себя. И с каждым новым собеседованием мои ответы становились лучше. Такая детальная подготовка в какой-то мере помогла мне понять, кто я и что я из себя представляю.

Какой урок вы можете извлечь из моей второй ошибки? В период между отслеживанием вакансий и откликами параллельно начинайте готовиться к прохождению интервью. Сейчас, оглядываясь назад, я вижу сколько карьерных возможностей я упустила по причине того, что не осознавала, насколько важной составляющей в успехе продвижения по карьерной лестнице являются навыки прохождения интервью. Слишком поздно я пришла к выводу, что стоило потратить пару дней на подготовку, чтобы держать весь процесс под контролем и осознанно управлять своими ответами на собеседовании. Все методики и практические инструменты изложены в моей книге «Собеседование без усилий»<sup>2</sup>.

Короче говоря, я нашла работу. Все, что я делала, помогло мне упаковать и продать мой предыдущий опыт таким образом, чтобы заинтересовать работодателя. Тогда я осознала, что квалифицированных кандидатов много, но больше шансов получить хорошую работу есть у тех, у кого есть прода-

---

<sup>2</sup> Предыдущее название книги «Я боюсь собеседований!»

ющее резюме и подготовленные скрипты ответов на вопросы. И в этом вся разница. Но в самом начале поиска у меня не было ни того, ни другого.

Прежде чем наступит успех, мы можем столкнуться с временными неудачами. Когда нас преследуют неудачи, самое простое и логичное решение – опустить руки. Многие так и делают. Большинство из нас так и поступают. Если вам кажется сейчас, что все потеряно, то потом будет казаться, что еще не все потеряно. Если вы испытываете трудности в период поиска новой работы, посмотрите на эту полосу своей жизни как на получение нового опыта и новых навыков. Я могу точно сказать, что период поиска работы когда-нибудь заканчивается. Для меня остаться без работы столь долгое время было ужасно, но жизнь продолжалась. Я не опустила руки. Я знала, что я найду работу. Рано или поздно все состоится.

*Все будет правильно, на этом построен мир. М. Булгаков*

Но каким будет финал зависит от каждого из нас. Помните, что люди, которые получают хорошую работу в крупных компаниях, не отличаются выдающимися талантами или высоким уровнем IQ. Они не умнее и не удачливее вас. Просто они не боятся получать отказы и допускать ошибки, и умеют на них учиться. Всегда пробуйте еще раз и еще раз, снова и снова. Вносите изменения в свои дей-

ствия, делайте выводы, улучшайте результат. В конечном счете у вас все получится!

*Если перед тобой стоит великая цель, а возможности твои ограничены, все равно действуй; ибо только через действие могут возрасти твои возможности. Шри Ауробиндо*

P. S.

### **Все точки соединились**

Моя история оказалась не просто историей о том, как я искала новую работу. Моя история оказалась историей о том, как я нашла дело всей моей жизни. 2013 год оказал значительное влияние на мою дальнейшую карьеру. Этот опыт поиска работы, который я получила, заставил меня пересмотреть свое дальнейшее направление в работе. Потому что после продолжительного периода вне работы и возвращения в корпоративный мир, я увидела, насколько все дни повторяются и похожи друг на друга: одни и те же люди, клиенты, обязанности, задачи, отчеты. Хождение по мукам – так бы я описала свои ощущения. Ничего страшного, казалось бы, со мной не произошло, просто в критических обстоятельствах люди меняются. Поменялась и мое восприятие своей жизни и значения карьеры в ней. Поэтому, возможно, если бы не ужасный босс на последней работе, я бы не осталась без работы. Если бы я быстро нашла новую работу, я бы не изменила свое отношение к ней. Как оказалось, все пройденные испытания в прошлом принесли мне успех в буду-

щем. Все мои точки соединились.

*Найти свое призвание – это когда все точки из прошлого соединились в настоящем.*

Пусть книга «Резюме для карьеры» станет одной из таких точек, которая приведет вас к успеху в карьере.

## **О книге**

Это единственное на российском рынке наглядное практическое руководство по созданию резюме для соискателей. В книге вы найдете работающие инструменты в виде кейсов и большое количество примеров, которые помогут написать вам резюме самостоятельно, не прикладывая дополнительных усилий. У читателей этой книги есть уникальная возможность за пару часов овладеть навыком написания продающего резюме. Ведь умение продавать себя с целью продвижения по карьерной лестнице – важный навык для любого человека, кто хочет преуспеть в современном мире.

### **Книга для любителей и профессионалов**

Целевая аудитория книги: для широкого читателя – студентов, выпускников, начинающих специалистов, специалистов с опытом работы, руководителей первого и среднего звена, топ-менеджеров. Также эта книга предназначена для менеджеров по подбору персонала, рекрутеров и специалистов в сфере HR, чья профессиональная деятельность связана с оказанием услуг по трудоустройству.

Для каких практических целей будет полезна книга:

Выпускникам и студентам для подачи резюме на стажировку и для поиска первой работы.

Сотрудникам для подачи заявки на участие в конкурсе

на замещение вакантной должности внутри компании с целью карьерного продвижения.

Соискателям для отправки резюме представителям компаний – потенциальных работодателей, в кадровые и консалтинговые агентства, для отклика на актуальную вакансию на рекрутинговых сайтах и профессиональных сообществах (hh.ru, superjob.ru и др.).

Кандидатам для отправки резюме по запросу в качестве обязательного условия прохождения первого этапа отбора с целью трудоустройства.

Соискателям с нестандартным опытом и проблемами в резюме: большое количество переходов со сменой сферы и позиций, длительный последний пробел и продолжительные пробелы между работами.

Соискателям, которые хотят перейти в другую сферу, на другую позицию или в новую профессию.

Соискателям, которые хотят осуществить переход из фриланса или малого бизнеса на работу по найму.

Собственникам компаний для выхода на рынок труда.

Книга помогает решить задачи в следующих случаях:

Вы давно не обновляли свое резюме и не занимались поиском работы.

Вам не хватает общей стратегии поиска работы, и вы не знаете с чего начать.

Вы не осознаете свою уникальную ценность и важность

создания сильного личного бренда в резюме.

Вы не знаете, что сможет оказать наибольшее влияние на читателей резюме.

Вы боитесь, что ваше резюме слишком длинное, слишком короткое или просто устарело.

Вы не знаете, как организовать и оформить резюме, какие разделы добавить, а какие лучше удалить.

И самое главное: вы не умеете продавать себя в письменном виде.

# **Почему вам стоит прочитать эту книгу?**

## **4 выгоды**

### **Выгода №1. Экспертность автора книги**

Стать экспертом по написанию резюме не так-то просто. Мне пришлось много учиться самой, и учить других. Пришлось довольно много изучить литературы на эту тему, составлять и редактировать большое количество резюме.

Признайте для начала, что вы совершенный профан в написании резюме. Согласитесь, что каждый должен заниматься своим делом и быть профессионалом во всех сферах доступно немногим. И если вы не гений и не мастер на все руки, то стоит прибегнуть к советам людей, которые являются экспертами в этой области. Вся информация в книге – это результат многолетней работы карьерного консультанта и копирайтера, работающего в сфере карьерного маркетинга более 10-ти лет. Вы откроете для себя передовые идеи в отношении контента, стиля и форматирования резюме. К тому же автор делится стратегическими советами для решения сложных карьерных ситуаций и проблем.

### **Выгода №2. Максимум практики и прикладной ха-**

## **рактиер**

Я вовсе не стремилась создать академический труд по резюме, а старалась показать и доказать на деле: вот так лучше, а так хуже, а вот это верно, а так неверно. Я стремилась к использованию одного универсального метода, старалась найти и доказать на деле – вот он идеальный способ составления продающего резюме. Так складывался мой авторский метод.

Книга обучает навыкам, которые сразу же можно применить на практике и создать продающее резюме самостоятельно. Есть старая китайская пословица, которая звучит так: «Расскажи мне, и я буду помнить это в течение часа; покажи и я буду помнить в течение дня; дай мне сделать самому – и я запомню это на всю жизнь». Эта книга поможет вам сделать все правильно с первого раза. Под руководством автора вы сможете заполнить каждый раздел и создать продающее высокоэффективное резюме. Автор разработал универсальный метод создания продающего резюме – кейс «Поиск ключевых слов», который помогает создать продающее современное резюме и быть на шаг впереди других кандидатов.

### **Выгода №3. Идеальный справочник по резюме**

Почему там много примеров в новой книге? Это означает, что я приобрела еще больше практического опыта в написании резюме и новые знания со времени публикации первой книги в 2017 году. Я

усовершенствовала ее с помощью полученной обратной связи от клиентов, специалистов по подбору персонала, руководителей кадровых агентств и СЕО компаний.

Единственная книга на рынке, демонстрирующая большое количество как примеров отдельных разделов и блоков резюме, так и готовых резюме для разных позиций. Посмотрите на реальные примеры резюме и адаптируйте их под свои цели.

#### **Выгода №4. Современность и актуальность**

Что вы не увидите в этой книге: теорию, не подкрепленную практикой, описание банальных и очевидных вещей, воду и неинформативность.

Если брать во внимание книги зарубежных авторов на эту тему, то советы, которые содержатся в них, невозможно применить в российских реалиях. Они не несут полезной практической информации и не оправдывают ожидания читателей. К тому же книги, выпущенные даже два года назад, могут не учитывать текущую ситуацию на рынке труда в России и не содержать новые правила, которые устанавливают участники этого рынка.

# Структура книги

В книге семь частей.

В первой части «Продавай меня, резюме, продавай!» вы узнаете, что такое продающее и универсальное резюме.

Во второй части «Подготовка резюме: кого ищет работодатель?» вы узнаете, как пройти первичный отбор по резюме. Мы зайдем с черного входа в кабинет HR и узнаем, как воспринимают резюме соискателей специалисты по найму и по каким критериям происходит первичный отбор кандидатов по резюме. Я расскажу об основных этапах подбора персонала, познакомлю с понятиями «профиль сотрудника», «описание вакансии», «профильное образование», «профильный опыт работы», «карьерное позиционирование», «жесткие навыки» и «гибкие навыки». Вы узнаете ТОП-5 критериев отбора и ТОП-5 гибких навыков.

В третьей части «Резюме для работа и человека: как обойти передовые технологии найма» вы узнаете:

- какие технологии поиска используют в рекрутменте, чтобы найти подходящих кандидатов;
- что такое скрининг резюме и ключевые слова, как их найти для своего резюме;
- как определить, какие именно ключевые слова нужно добавить, чтобы оптимизировать резюме под вакансию;
- что такое ATS и как не допустить ситуации, когда ваше

резюме будет отклонено автоматизированной системой компании, блокируя ваши шансы попасть в эту компанию сейчас и в будущем;

- как определить пять сильных сторон для своего карьерного позиционирования;

- какие компетенции (опыт, навыки, знания, умения) наиболее востребованы и актуальны для вашей профессии, специализации и сферы.

Также я расскажу о трех способах поиска ключевых слов и где искать вакансии для поиска работы.

В четвертой части «Написание резюме: структура и основные элементы» мы последовательно рассмотрим все разделы резюме с подробными комментариями и большим количеством примеров. Вы узнаете из каких разделов состоит резюме, как их правильно заполнять. Я расскажу о пяти групп компетенций, которые необходимы для построения успешной карьеры, и вы сможете собрать выигрышную комбинацию навыков для резюме.

В пятой части «Сразить наповал: результаты и достижения» вы сможете представить себя перформерами, описать результаты в KPIs в количественном и в качественном выражении.

В шестой части «Фишки в резюме: нестандартные разделы и креативный подход» вы сможете выбрать из девяти фишек наиболее подходящую для вашего бэкграунда.

В седьмой части «Редакция и оформление резюме» вы

узнаете правила пунктуации и технические правила оформления. Вы сможете составить грамотное резюме на русском языке и оформить его по всем стандартам. Демонстрация примеров резюме по разным позициям от уровня специалиста до уровня топ-менеджера наглядно покажет, что в итоге должно у вас получиться.

В конце книги вы найдете три приложения с примерами: «ТОП-20 гибких навыков», «150 профилей для разных позиций», «Примеры KPIs и результатов». Вы сможете выбрать наиболее подходящие примеры для своего резюме.

После изучения всей книги вы сможете самостоятельно написать продающее резюме.

# Как читать книгу

Данная книга – это своего рода учебник, который собирает знания в единую систему. По причине моего предыдущего опыта бизнес-тренера и природной склонности все объяснять, я использую информационно-обучающий стиль. Книга построена от общего к частному: от общих понятий к конкретным примерам. В книге предусмотрена теоретическая и практическая части. В практической части читатели выполняют кейсы и получают необходимый контент для заполнения каждого раздела резюме.

Я советую читать книгу последовательно, соблюдая хронологию. Не пропускайте части и главы, как бы вам этого ни хотелось. Предполагаю, что вы захотите сразу открыть часть с примерами резюме, скопировать из готовых примеров фразы и добавить их в свое резюме. Не спешите. Делу время, а потехе час. В данном случае дело – это изучение всей книги, а потеха – написание резюме. Так что всему свое время.

Если хотите извлечь максимальную пользу, то выполните все пять кейсов в том порядке, как это предложено в книге.

Кейс №1. «Карьерное позиционирование». Вы узнаете, что такое карьерное позиционирование и какие требования предъявляют работодатели к соискателям.

Кейс №2. «Кастомизация резюме под вакансию» решает задачу подготовки отклика. Вы узнаете, как техника рефрей-

минга поможет адаптировать резюме под требования вакансии.

Кейс №3. «Поиск ключевых слов» – это фишка книги. Это авторский кейс для анализа профессиональных и отраслевых компетенций кандидата на соответствие требованиям современного рынка труда. Кейс поможет вам найти ключевые фразы и слова для своей цели поиска. После выполнения кейса у вас будет вся необходимая информация для написания резюме. Вы научитесь проводить анализ компетенций и определять конкурентные преимущества. Вы сможете добавить ключевые слова, чтобы оптимизировать поднятие резюме под желаемую позицию. Ваше резюме будет содержать набор ключевых слов для вашей профессии, сферы, специализации. Определенный набор ключевых слов поможет резюме подниматься в поиске у специалистов по подбору персонала на сайте hh.ru.

Кейс №4. «Как определить рыночную стоимость». С помощью этого кейса вы определите свою актуальную стоимость на текущий момент времени.

Кейс №5. «5 секунд славы». Кейс поможет вам представить себя как профессионала своего дела и подчеркнуть основные выгоды для работодателя. После выполнения этого кейса по предложенной схеме, вы заполните раздел «Профиль/Обо мне» полезной и важной информацией.

## Об авторе

Раиса Сорокина работает в сфере карьерного маркетинга и кадрового консалтинга, автор популярно-публицистической литературы о поиске работы и построении карьеры. В прошлом бизнес-тренер с 20-летним опытом в продажах, управлении, обучении и рекрутинге в российских и международных компаниях, в т. ч. Schwarzkopf & Henkel, L’Oreal, Avon Products. Сейчас Раиса входит в число лучших карьерных экспертов по поиску работы и является единственным в России HR-копирайтером по созданию профессионального бренда в резюме.

В 2015 году Раиса Сорокина основала bosshunt.ru – информационный ресурс для эффективного поиска работы, в котором публикует обучающие материалы, помогающие овладеть навыками письменной и устной коммуникации, навыками продаж и самопрезентации для развития карьеры и успешного трудоустройства. В 2017 году издательство «Эксмо» приобрело права на книгу «Я боюсь собеседований. Советы от коуча №1 в России», которая стала бестселлером. В 2018 году вышла серия книг «Сразить наповал» – учебные практические руководства по обучению навыкам письменной коммуникации в сфере карьерного маркетинга. В 2023 году вышла новая книга «Резюме для карьеры» и второе издание книги «Сразить наповал. #Сопроводитель-

ное письмо».

С 2022 года является ведущим HR-экспертом и руководителем проекта resumegate.ru – сервиса по самостоятельному написанию продающего резюме с нуля для белых воротничков с примерами обязанностей, навыков, качеств и результатов на разные позиции от начинающего специалиста до топ-менеджера.

Раиса Сорокина оказывает следующие услуги:

Написание продающих и функциональных резюме, самари, сопроводительных и мотивационных писем.

Разработка и проведение тренингов по подготовке к прохождению собеседований.

Проведение интервью-симуляций.

Карьерное консультирование.

Клиенты, с которыми работала Раиса, получают предложения и строят карьеру в крупнейших российских и международных компаниях, таких как: Google, «Яндекс», «Роснефть», «Газпром», «Алроса», «Сибур», «Теле2», «Мегафон», «МТС», Henkel, L'Oreal, Procter & Gamble, Unilever, Coca-Cola, PepsiCo, DHL Express, Heineken, Gillette, Johnson & Johnson, Leroy Merlin, Citibank, «Сбербанк», «Альфа-Банк», ВТБ24, «Сколково», Mars, Philips, IPT Group, «2ГиС», X5 Retail Group, «Лукойл», HP, Microsoft, IBM и многие др.

Свой профессиональный бэкграунд автор наглядно пред-

ставляет читателям этой книги в резюме и саммари.

Карьерный консультант по поиску работы

## Карьерный маркетинг — Стратегии поиска работы Написание резюме и сопроводительных писем

### Книги и награды

«Сразить наповал #Резюме»  
2019

Практическое руководство по  
написанию продающего  
резюме

«Сразить наповал  
#Сопроводительное письмо»  
2019

Как написать кратко о  
важном. 55+ примеров  
сопроводительных писем

«Я боюсь собеседований!»  
2018

Советы от коуча №1 в России

«Книга поможет подготовиться  
к собеседованию на 100% и  
продумать все: от одежды до  
ответов на сложные вопросы HR,  
даст ценные рекомендации»  
Михаил Жуков, генеральный  
директор HeadHunter

Лучший копирайтер по резюме  
в России, 2021

Наивысший уровень  
профиля в LinkedIn, 2021

Входит в число лучших  
карьерных экспертов, 2019

Коуч №1 в России  
по мнению издательства  
«Эксмо», 2018

### Ключевая задача:

Поиск работы - это  
время без движения  
вперед; время, когда  
жизнь поставлена  
на паузу.

Я помогаю нажать кнопку "play".



Узнать больше на <https://raisasorokina.ru>

Ведущий специалист в России по карьерному маркетингу, карьерный коуч по поиску работы, копирайтер по созданию профессионального бренда в резюме, тренер по собеседованию, автор книг non-fiction о карьере. Основатель и автор популярного карьерного блога [bosshunt.ru](http://bosshunt.ru) — обучающая платформа для соискателей по эффективному поиску работы.

### — Ключевые компетенции —

Стратегии поиска работы ■ Создание личного бренда в резюме  
Позиционирование соискателя на рынке труда ■ SWOT-анализ компетенций  
Копирайтинг резюме ■ ATS-friendly резюме ■ Написание Summary  
Написание сопроводительных писем ■ Проведение тренингов

### В активе три карьеры:

- ✓ 15+ опыт работы в корпоративном бизнесе в сфере HR и обучения в компаниях: Schwarzkoepf & Henkel, L'Oreal, Avon Products, Thermex.
- ✓ 9+ опыт работы в сфере карьерного маркетинга и кадрового консалтинга. Написание продающих резюме, портфолио карьеры, сопроводительных писем, проведение тренингов.
- ✓ Автор книг и публикаций о карьере и поиске работы. 3 книги и 500+ публикаций на [bosshunt.ru](http://bosshunt.ru). Автор курса «7 шагов до оффера».

### Экспертиза и преимущества:

- «Отвечает за резюме и словом и делом — делает его продающим».
- ✓ Прошла обучение у лучших международных сертифицированных писателей резюме, знает мировые стандарты по написанию и оформлению резюме.
- ✓ Использует в работе авторский кейс «SWOT-анализ компетенций» для правильного позиционирования соискателей на рынке труда.
- ✓ 9+ лет практики написания резюме для разных профессий и сфер. В портфолио 1500+ резюме. Рекомендуют ведущие кадровые агентства, как лучшего специалиста по резюме в России.



# СОРОКИНА РАИСА

**Карьерный коуч**  
**Копирайтер по резюме**  
**Тренер по собеседованию**

email: [raisa@raisasorokina.ru](mailto:raisa@raisasorokina.ru)

сайт: [raisasorokina.ru](http://raisasorokina.ru)

блог: [bosshunt.ru](http://bosshunt.ru)

LinkedIn: [linkedin.com/in/raisasorokina](https://www.linkedin.com/in/raisasorokina)

*Специализация: карьерный маркетинг и кадровый консалтинг.  
В рейтинге лучших карьерных экспертов по поиску работы.*

## В АКТИВЕ ТРИ КАРЬЕРЫ:

Первая карьера в области управления продажами и HR. Вторая карьера бизнес-тренера. Третья карьера в сфере карьерного коучинга по поиску работы.

Основатель [bosshunt.ru](http://bosshunt.ru) – обучающая платформа, которая помогает соискателям создавать резюме и проходить собеседования. 500+ публикаций.

Копирайтер по созданию профессионального бренда в резюме. 8+ опыт написания продающих резюме.

Гуру тренер-интервьюер. 6+ опыт подготовки к прохождению собеседований. В портфеле 5 авторских тренингов.

Разработчик кейса «SWOT-анализ компетенций» – метод исследования карьеры для позиционирования кандидатов на рынке труда.

Работает с клиентами всех уровней: выпускники, специалисты, руководители низшего и среднего звена, топ-менеджеры. Целевая аудитория: профессионалы, ориентированные на продвижение по карьерной лестнице с более высоким доходом.

*Коуч №1 в России  
по мнению  
издательства  
«Эксмо».*

*Автор  
популярного  
карьерного блога  
[bosshunt.ru](http://bosshunt.ru)*

Автор книг non-fiction:  
«Я боюсь собеседований!  
Советы от коуча №1 в  
России», «Сразить наповал.  
#Резюме. Как получить  
приглашение на  
собеседование»,  
«Сразить наповал.  
#Сопроводительное  
письмо. Как написать  
кратко о важном».

Генеральный директор  
HeadHunter М. Жуков:

“...книга «Я боюсь собеседований!»  
поможет подготовиться к собеседованию  
на 100%”.

Автор курса «Мастер поиска работы: 7  
шагов до оффера» в формате  
ежедневной рассылки.

## СТРАТЕГИЧЕСКИЙ МЕНЕДЖМЕНТ & КАРЬЕРНЫЙ КОУЧИНГ

- Карьерный маркетинг
- Стратегии поиска работы
- Карьерные стратегии
- Кадровый консалтинг
- Создание личного бренда
- Рекрутинг
- SWOT-анализ компетенций
- Проведение тренингов
- Онлайн-обучение

## ЭКСПЕРТИЗА

- Сторителлинг
- Копирайтинг
- Сторирайтинг
- Mock interview
- Elevator pitch
- Selling speech
- Самопрезентация
- Подготовка к собеседованию
- Написание продающих резюме

## ОПЫТ РАБОТЫ

**Карьерный коуч** / raisasorokina.ru

2015 – наст. время

Составитель резюме | Тренер по собеседованию | Писатель non-fiction

*Создание продающих резюме, написание деловых текстов: саммари, сопроводительные и мотивационные письма. Подготовка к собеседованиям при устройстве на работу, прохождению ассесмент-центров, собеседований середины и конца года.*

*Обучение навыкам самопрезентации и деловой коммуникации.*

Достижения:

- Российский коуч по поиску работы №1 по мнению издательства «Эксмо».
- Входит в число лучших карьерных экспертов по поиску работы.
- Публикации в СМИ и профессиональных сообществах.
- В портфолио 1500+ продающих резюме. Рост конверсии откликов и приглашений на собеседования в среднем от 2-х до 6-ти раз, сокращение отказов на 90-95%.
- В портфеле 5 авторских тренингов по подготовке к собеседованию.
- Основатель bosshunt.ru – платформа для обучения навыкам эффективного поиска работы. 500+ публикаций.

**AVON PRODUCTS** / avonworldwide.com

2014 – 2015

Бизнес-тренер

**L'OREAL** / loreal.com

2012 – 2014

Корпоративный тренер | RSM | RKAM

**HENKEL** / henkel.ru

2007 – 2012

RSE

**THERMEX** / thermex.ru

2005 – 2007

ASM

## КНИГИ

- **Сразить наповал. #Резюме**, Издательство Ridero 2019
- **Сразить наповал. #Сопроводительное письмо**, Издательство Ridero 2019
- **Я боюсь собеседований!**, Издательство «Эксмо» 2018

## ПОРТФЕЛЬ ТРЕНИНГОВ

- **Первое собеседование** – тренинг для выпускников
- **Эффективное собеседование** – тренинг для специалистов без подчиненных
- **Собеседование без усилий** – тренинг для руководителей низшего и среднего уровня
- **Мастер интервью** – тренинг для топ-менеджеров
- **Mock interview** – тренинг-имитация собеседования

## УСЛУГА «ПРОДАЮЩЕЕ РЕЗЮМЕ»

- **Пакет №1** – продающее резюме для сайтов по поиску работы
- **Пакет №2** – продающее резюме для кадровых агентств
- **Пакет №3** – продающее резюме для сайтов по поиску работы и кадровых агентств

## ЯЗЫКИ

- **Русский** | родной
- **Английский** | C1 (Advanced)

## ТЕХНИЧЕСКИЕ НАВЫКИ

- MS Word
- MS Excel
- MS PowerPoint
- Adobe Acrobat DC
- Adobe Photoshop
- Adobe InDesign
- XMind
- Google Classroom LMS
- Prezi

## Портфолио

- Примеры резюме, <https://bosshunt.ru/primery-rezyume>
- Программа тренинга «Мастер интервью», <https://bit.ly/3sTHEm3>
- Примеры сопроводительных писем, <https://bit.ly/3oINksI>
- Примеры мотивационных писем: <https://bosshunt.ru/primery-motivacionnyh-pisem/>
- Шаблон кейса «SWOT-анализ компетенций», <https://bit.ly/3efkfc6>
- Курс «Мастер поиска работы: 7 шагов до оффера», <https://bit.ly/2NXuBBv>
- Сервис вопросов и ответов, <https://bosshunt.ru/dwqa-questions/>

## Отзывы клиентов

“Раиса Сорокина обладает исключительными навыками в стратегическом представлении карьерных достижений в резюме. Выполнение кейса по исследованию компетенций было ценным упражнением, поскольку оно требует другого взгляда на многие вещи по сравнению с тем, как я разрабатывал свою собственную версию резюме. Раисе удалось сделать это очень профессионально, очень точно и очень эффективно”, *Коммерческий директор производственной компании*

“Раиса - потрясающий тренер и коуч с огромным багажом знаний. Удивительно, но у нее на все мои вопросы оказались ответы”, *Директор по маркетингу консалтингового агентства*

“После работы с Раисой и прочтения всех ее книг, я поняла, почему издательство «Эксмо» присвоило Раисе звание карьерного коуча №1 в России. На это есть очень веская причина - Раиса точно знает, что нужно, чтобы получить хорошую работу”, *HR-директор строительной компании*

“Раиса обладает обширными знаниями и уникальными навыками, которые помогают ей за очень короткий промежуток времени подготовиться к прохождению собеседований. Раиса отлично разбирается в особенностях разных сфер бизнеса и бизнес-задач в целом; знает, как думают и как принимают решение о выборе сотрудников специалисты по подбору и нанимающие менеджеры. Хотелось бы отметить исключительную ориентацию Раисы на клиента и на результат”, *Исполнительный директор розничной сети*

“Среди множества предложений на рынке я выбрала именно Раису Сорокину, потому что впечатлило все: от описания услуг на сайте, личного блога [bosshunt.ru](http://bosshunt.ru) до портфолио резюме и большого количества реальных отзывов клиентов. Но все равно мои первоначальные ожидания были намного ниже того, что в итоге я получила после работы с Раисой. Профессионализм, высокое качество и заботливый подход просто поразили”, *Директор правового департамента энергетической компании*

“Я получил очень полезный опыт от профессионала своего дела. Я с радостью рекомендую Раису как гуру тренера-интервьюера всем, кто хочет научиться достойно представлять себя экспертом в своей сфере”, *Операционный директор ИТ-холдинга*

Для большей информации посетите сайт [raisasorokina.ru](http://raisasorokina.ru)



# Раиса Сорокина

КАРЬЕРНЫЙ КОУЧ ПО ПОИСКУ РАБОТЫ



[www.raisasorokina.ru](http://www.raisasorokina.ru)



[raisa@raisasorokina.ru](mailto:raisa@raisasorokina.ru)



г. Москва



[linkedin.com/in/raisasorokina](https://www.linkedin.com/in/raisasorokina)



[www.bosshunt.ru](http://www.bosshunt.ru)

## ЭКСПЕРТИЗА

Стратегический менеджмент в  
карьерном коучинге

Карьерный маркетинг

Стратегии поиска работы

Карьерные стратегии

Рекрутинг

Создание личного бренда

Онлайн-обучение

Ораторское мастерство

Навыки продаж

Маркетинг-менеджмент

SWOT-анализ компетенций

Техника SMART

Техника STAR

Тестирование по MBTI

Деловая коммуникация

Этикет электронной переписки

## ПРОФИЛЬ

Карьерный коуч по поиску работы №1 в России по мнению издательства «Эксмо». Специализация: карьерный маркетинг и кадровый консалтинг. Копирайтер по созданию профессионального бренда в резюме, тренер по собеседованию, автор книг non-fiction.

## ОПЫТ РАБОТЫ

### КАРЬЕРНЫЙ КОУЧ ПО ПОИСКУ РАБОТЫ

[raisasorokina.ru](http://raisasorokina.ru) / г. Москва / 2015 – наст. время

### КОПИРАЙТЕР ПО РЕЗЮМЕ

Написание продающих резюме на позиции разного уровня от выпускника и специалиста до менеджера среднего звена и топ-менеджера в сферах: продажи, развитие бизнеса, HR, маркетинг, IT, телеком, экономика и финансы, инвестиции, банки, медицина и фармацевтика, аналитика, консалтинг, юриспруденция, закупки, логистика, производство, нефть и газ, энергетика, агросектор, строительство, клиентский сервис, туризм, администрирование, оптимизация бизнес-процессов, организация мероприятий, PR и реклама, медиа и развлечения, обучение, госсектор.

Написание деловых текстов: саммари, сопроводительные письма, мотивационные письма.

Разработала 3 пакета услуги «Продающее резюме»:

- Пакет №1 «Написание резюме для сайта hh.ru».
- Пакет №2 «Написание резюме для кадровых агентств».
- Пакет №3 «Написание 2-х резюме для сайта hh.ru и для кадровых агентств».

Все пакеты включают написание индивидуального резюме и сопроводительного письма.

Достижения:

- Вхожу в число лучших карьерных экспертов по поиску работы.
- Написала 1500+ продающих резюме.
- Рост конверсии откликов и приглашений на собеседования в среднем от 2-х до 6-ти раз, сокращение отказов на 90 - 95%.
- Рекомендую ведущие кадровые агентства как лучшего специалиста по резюме.
- Разработала кейс «SWOT-анализ компетенций» - рабочий лист исследования карьеры для правильного позиционирования клиентов на рынке труда.
- 300+ положительных отзывов.



## ПИСАТЕЛЬ РЕЗЮМЕ

Написание продающих резюме

Копирайтинг

Сторирайтинг

ATS-friendly резюме

Написание сопроводительных писем

Написание мотивационных писем

Написание summary

---

## ТРЕНЕР-ИНТЕРВЬЮЕР

Проведение тренингов

Подготовка к собеседованию

Сторителлинг

Самопрезентация

Elevator pitch

Selling speech

## ТЕХНИЧЕСКИЕ НАВЫКИ

MS Word | MS Excel

MS PowerPoint | Prezi

Canva | XMind

Adobe Acrobat | Adobe Photoshop

Zoom | Skype

LMS Google Classroom

---

## ЯЗЫКИ

РУССКИЙ | Родной

ENGLISH | C1

## ОПЫТ РАБОТЫ

СТР. 2 ИЗ 2

### ТРЕНЕР ПО СОБЕСЕДОВАНИЮ

Создание обучающих программ, проведение тренингов по подготовке к различным видам собеседований при устройстве на работу, прохождению ассесмент-центров, собеседований середины и конца года.

Обучение навыкам самопрезентации и деловой коммуникации.

Достижения:

- Составила 5 тренинговых программ.
- Провела 400+ тренингов по подготовке к собеседованию.

Портфель авторских тренингов:

- «Первое собеседование», «Эффективное собеседование», «Мастер интервью», «Собеседование без усилий», «Самопрезентация», «МОК».

### АВТОР КНИГ ПО КАРЬЕРЕ И ПОИСКУ РАБОТЫ

Издание книг:

- «Я боюсь собеседований! Советы от коуча №1 в России», Издательство «Эксмо».
- «Сразить наповал #Резюме. Как получить приглашение на собеседование», Издательство Ridero.
- «Сразить наповал #Сопроводительное письмо. Как писать кратко о важном», Издательство Ridero.

### ОСНОВАТЕЛЬ И АВТОР ПУБЛИКАЦИЙ НА BOSSHUNT.RU

bosshunt.ru – информационный ресурс для эффективного поиска работы. Написание информационных и обучающих материалов.

Публикации в СМИ и профессиональных сообществах.

Достижения:

- Написала 500+ публикаций.
- Запустила сервис вопросов и ответов с полезными советами: как решить типичные и нестандартные проблемы в период поиска работы и смены карьеры.
- Создала курс «Мастер поиска работы: 7 шагов до оффера» в формате рассылки. Более 25 000 подписчиков.

---

## ПРЕДЫДУЩИЙ ОПЫТ

AVON PRODUCTS / [avonworldwide.com](http://avonworldwide.com) / 2014 – 2015  
Бизнес-тренер

L'OREAL / [loreal.com](http://loreal.com) / 2012 – 2014  
Корпоративный тренер | Региональный менеджер

HENKEL / [henkel.ru](http://henkel.ru) / 2007 – 2012  
Региональный представитель

THERMEX / [thermex.ru](http://thermex.ru) / 2006 – 2007  
Территориальный менеджер по развитию бизнеса

# Часть I. Продавай меня, резюме, продавай

## Панегерик продажам

*Продавайте себя в резюме изо всех сил.  
Продавайте. Продавайте. Продавайте.*

*В жизни не продавал ни одной машины. Я продавал  
Джо Джирарда. Джо Джирард*

Можете поверить, что 80% рекрутеров тратят меньше двух минут на просмотр резюме кандидата? Годы тяжелой работы и учебы, а у вас есть только пара минут, чтобы сразиться наповал специалистов по найму. Чаще всего получает приглашение на собеседование тот кандидат, который умеет подать себя в резюме потенциальному работодателю в наиболее выгодном свете, т. е. продать.

Почему так важно уметь себя продавать?

Продажи – вид деятельности, который необходимо освоить, чтобы преуспеть практически в любой сфере жизни. Все мы в той или иной мере – продавцы. Мы продаем себя, чтобы нас любили, продаем, чтобы доверяли нам, и продаем, чтобы покупали у нас. Мы продаем себя на свидании, по-

тому что хотим выглядеть лучше, чем есть на самом деле. Все свои недостатки мы пытаемся скрыть. Мы хотим казаться для своего избранника (цы) идеальным партнером. Мы хотим, чтобы выбрали нас. Мы продаем себя изо всех сил. Вместе с тем, когда дело доходит до поиска работы и карьерного продвижения, большинство соискателей об этом почему-то забывают.

Современные отношения на рынке труда строятся на тех же законах, что и в бизнесе – на взаимоотношении спроса и предложения. К сожалению, на рынке труда предложения превышают спрос в несколько раз, поэтому правила устанавливают работодатели. И на этом рынке резюме является продуктом, а работодатель – покупателем. Какой продукт вы создадите, такого покупателя и найдете. Если вы хотите, чтобы ваше резюме привлекло крупную «рыбу» на рынке, то оно и должно выглядеть соответствующим образом. Как говорится, насколько вы выглядите, столько вы и стоите.

Я знаю, что многие профессиональные кандидаты не сильны в продажах и что необходимость продавать себя выбивает их из колеи. Им ненавистна сама идея «проталкивать» себя. Они скромны, застенчивы и хотят всего лишь получить работу. Мне нечем вас утешить. Если вам не нравится или расстраивает слово «продавать», что ж очень плохо. Все, что я могу сказать – вам придется это делать. Потому что за окном XXI век и пора уже признать, что для того, что-

бы получить свое место под солнцем – нужно научиться себя продавать. И первое с чего нужно начать – это научиться продавать себя в каждом разделе и в каждой строчке резюме. Единственная цель первого раздела продающего резюме заставить прочитать второй. Сравните чтение резюме с чтением рекламы какого-либо продукта. Если первые несколько секунд вы не увидели в рекламе «жирного слона», то вы просто перестанете ее читать. Как и в копирайтинге, где каждое слово должно приковывать читателя к тексту и вызывать желание купить рекламируемый продукт, так и в продающем резюме каждое слово должно иметь определенное значение. В резюме главный материал и инструмент – слово, поэтому каждое слово в нем должно быть на своем месте.

В обычной жизни нам редко приходится рассказывать о себе, и тем более презентовать себя кому-то с помощью письменной коммуникации. К тому же так трудно бывает выбрать из своего профессионального бэкграунда ту часть, которая заинтересует и привлечет внимание нанимающей стороны. Поэтому составление резюме, которое будет выгодно выделять на фоне конкурентов и позиционировать вас, как привлекательного кандидата для работодателя, является первым и самым важным шагом в карьерном продвижении. Инвестируя время на написание резюме, вы обеспечиваете прочную основу для эффективного поиска работы и карьерного продвижения.

**N.B.** Вашим продвижением на рынке труда будет зани-

маться только один человек – вы сами. Плюс ваше продающее резюме.

# Значение продающего резюме в карьере

*Ваше резюме привело вас туда, где вы находитесь сегодня. Если вы не измените свое резюме, то никогда не придете туда, куда мечтаете попасть.*

Резюме для карьеры имеет значение больше, чем вы думаете. Успешные карьеры не случаются случайно. Их планируют и строят. Резюме – фундамент, с которого начинается и продвигается ваша карьера. Возведение многоэтажного дома так же, как и построение карьеры – это сложный и трудоемкий процесс. На каком этаже зависнет ваша карьера, или как быстро вы будете двигаться вверх и как долго будете задерживаться на одном этаже, в том числе зависит и от качества резюме.

Резюме – это главный инструмент и центральное звено в механизме поиска работы и карьерных переходов; исходный элемент, с которого запускается весь процесс. Чем выше вы поднимаетесь по карьерной лестнице, тем жестче конкуренция – и тем больше значение приобретает резюме. Резюме также играет решающую роль в трудоустройстве выпускников вузов. От качества резюме зависит старт их карьеры – попадут ли они в крупные компании или будут менять одну

работу за другой, как и большинство их сверстников, которые жалуются, что без опыта в хорошие компании не берут. Именно поэтому резюме – это исключительно значимый документ, поскольку затрагивает важную часть жизни каждого человека – работу.

Сейчас кандидаты проходят гораздо более тщательный отбор и проверку на соответствие требованиям, чем раньше. В условиях сильной конкуренции на рынке труда резюме – это нечто большее, чем простое хронологическое перечисление мест работы и образования. Традиционные резюме с перечислением обязанностей из должностной инструкции ушли в прошлое. В современном мире у резюме есть всего несколько секунд, чтобы заинтересовать специалистов по подбору персонала и побудить их пригласить кандидата на собеседование. Поэтому сейчас в цене продающее резюме, которое будет выгодно выделять вас среди других конкурентов и позиционировать как идеального кандидата для работодателя.

Продающее резюме – это один из ценных активов и лучшая инвестиция в карьеру с максимальной процентной ставкой. Ни один другой документ не влияет на уровень дохода так как продающее резюме. К тому же ни один другой документ не находится под полным контролем его владельца. В идеале каждый сотрудник, ориентированный на успех в карьере, должен иметь актуальное продающее резюме, и оно должно быть отредактировано с учетом всех последних со-

бытий и готово к отправке в любой момент, причем даже тогда, когда вы не занимаетесь активным поиском нового места работы.

Если вы уверены, что значение резюме преувеличивают, и что все равно будет собеседование, на котором вы все о себе расскажите, то с универсальным резюме собеседования у вас может и не быть. Каждый день я получаю резюме от кандидатов, которые занимают разные позиции – от выпускника вуза до топ-менеджера. В их резюме много слов, они выглядят важно и звучат официально. Видно, что каждый владелец резюме потрудился, и за этими резюме стоит большая работа. Но, каждый раз, снова и снова меня «закрывает» при чтении резюме. Почему? Все резюме на 90% состоят из воды. Если выделить в резюме только полезную и значимую информацию, то останется немного – 10%. Это значит, что резюме не работает на все 100% как должно быть. Главная проблема заключается в том, что кандидаты предпочитают включать весь свой опыт, руководствуясь принципом «чем больше, тем лучше» с целью произвести хорошее впечатление. Это приводит к тому, что после изучения резюме невозможно определить насколько опыт кандидата соответствует критериям отбора, а что самое важное – какова цель его поиска. Неудивительно, что такие резюме сразу отправляются в корзину

Теперь вы готовы к тому, чтобы понять, что такое прода-

ющее резюме и чем оно отличается от обычного универсального резюме.

# Продающее резюме vs Универсальное резюме

Сначала надо дать общее понятие резюме. Резюме – документальное оформление общей карьерной истории человека, его образования, профессиональных и личностных компетенций. Когда в одном резюме кандидат с опытом работы объединяет все свои навыки, полученные с начала учебы в вузе, ему кажется, что в глазах работодателя он выглядит суперспециалистом. На самом деле, все наоборот. Такие кандидаты – универсалы. И, соответственно, резюме универсалов называются универсальными. А универсалы – это всегда плохо. И вот почему. Вы часто встречали вакансии, в описании которых были указаны сразу несколько разных позиций с разными отраслевыми и функциональными навыками? Лично я – нет. Если производственной компании нужен финансовый директор с опытом работы в производстве и с определенным набором профильных компетенций, то такой компании нужен только финансовый директор с аналогичным опытом работы. И, именно по этой причине опыт заместителя генерального директора в ритейле или опыт директора по экономике и финансам в строительстве в этой компании не будет востребован. Поэтому очень важно наполнить резюме полезным и значимым контентом с точки зрения критериев отбора. Тогда резюме будет вас продавать.

Тогда его можно будет назвать продающим.

Продающее резюме – это адаптивное рыночное современное резюме, которое создается под конкретную должность, отрасль и профиль работы; содержит определенный набор ключевых слов, по которым специалисты по подбору персонала проводят скрининг резюме и идентифицируют соискателей, как наиболее подходящих кандидатов. Продающее резюме – это лаконичное рекламное сообщение, легкое для извлечения информации и быстро запоминающееся. Такое резюме отражает высокую самооценку и уверенность кандидата в своих компетенциях. В основе создания продающего резюме лежит карьерное позиционирование кандидата на текущем рынке труда. Такое резюме преследует две функции: информативную и воздействующую манипулятивную.

Универсальное резюме – это традиционное резюме, которое содержит общую информацию об образовании, опыте и навыках кандидата, не учитывает требования вакансий и цели поиска, не содержит ключевые слова. Такое резюме преследует только одну функцию – информативную. Оно имеет стандартный формат с шаблонной конструкцией и в классической упаковке.

## **Выводы**

Раньше вакансии искали в газетах, а сейчас в Интернете. Раньше резюме распечатывали и передавали в отдел кадров, теперь их отправляют по почте. Раньше резюме восприни-

мали как трудовую биографию, сейчас как рекламу – продающий текст.

Вы должны либо научиться продавать себя на рынке, либо это сделают ваши конкуренты.

Чем выше вы поднимаетесь по карьерной лестнице, тем жестче конкуренция – и тем больше значение имеет продающее резюме.

# Главный принцип продающего резюме

Резюме посвящено вам, но оно не предназначено для вас. Целевая аудитория резюме – специалисты по подбору и нанимающие менеджеры. Поэтому главный принцип продающего резюме гласит: удаляйте ненужный контент – информацию, которая не имеет значения при отборе. Это означает стратегический отбор фактов, интересующих целевую аудиторию резюме. Если вы являетесь продуктом, а работодатель – покупателем, каковы их мотивы к покупке? Ценность резюме увеличивается, если оно точно решает проблемы работодателя. И наоборот, ценность резюме уменьшается, если невозможно определить конкурентные преимущества его владельца. Например, мой клиент находился в поисках работы финансового директора в производственную компанию. И в его резюме я нашла опыт продолжительностью менее года – стартап по созданию обучающих курсов для предпринимателей основам финансам. Я спросила его, почему он считает, что опыт предпринимательства в сфере онлайн-образования логично вписывается в его текущую цель поиска? На самом деле оказалось, что он так не считает. И согласился с тем, что этот опыт не имел никакого значения. Эта информация не была бы стимулом для целевой аудитории к выбору его кандидатуры и приглашению его на интервью, поэтому

ее не надо было включать в резюме.

Предостережение: некоторые факты из вашего опыта все еще могут быть ценными, но для других целей. Например, если тот же самый финансовый директор захочет перейти в сферу онлайн-образования, тогда его опыт стартапа в этой области может добавить ему стратегическую ценность. Поэтому каждый раз, когда вы сомневаетесь в выборе содержания для резюме, задавайте себе следующий вопрос: какую ценность добавит эта информация для моей цели поиска сейчас?

### *Случай из практики*

Я создаю резюме и сдаю работу клиенту. Вопросов и замечаний нет, все нравится. Через две недели поступает запрос: «Раиса, посмотрите, пожалуйста, мои отклики. Все ли я верно делаю, что-то смотреть стали чаще, но приглашений нет». Когда я зашла в аккаунт клиента, я увидела резюме, которое я не могла создать. Мне пришлось даже поднять файл, который я отправляла клиенту по почте, чтобы сравнить исходный вариант. Это было резюме на позицию юриста по банкротству. Клиент добавил в раздел «Опыт работы» большой блок по корпоративному и трудовому праву. К тому же добавил семь навыков, которые не имеют никакого отношения к цели поиска. Резюме потеряло изначальный смысл и перестало быть продающим. Читаешь и не можешь определить ни уровень позиции, ни специализацию, ни ключевые навы-

ки. Это самая распространенная ошибка.

Давайте рассмотрим эту тему на моем примере, чтобы вам стало более понятно, что я имею в виду. Перед вами два резюме.

# РАИСА СОРОКИНА

КАРЬЕРНЫЙ ЭКСПЕРТ

## КОНТАКТЫ

raisasorokina.ru 

raisa@raisasorokina.ru 

bosshunt.ru 

linkedin.com/in/raisasorokina 

## НАВЫКИ

Поиск работы

Написание продающих резюме

Написание биографических CV

Аудит резюме

Написание CL и ML

Копирайтинг

Тренинги по собеседованию

Самопрезентация

Навыки продаж

SWOT-анализ компетенций

Позиционирование

соискателей на рынке

## ТЕХНИЧЕСКИЕ НАВЫКИ

MS Word | Excel | PowerPoint

Adobe Photoshop | Illustrator

Adobe InDesign | Acrobat DC

## ПРОФИЛЬ

20+ опыт работы в управлении продажами и обучением в компаниях, входящих в список Fortune 500: Schwarzkopf & Henkel, L'Oreal, AVON и др.  
8+ опыт создания продающих резюме на позиции разного уровня: от выпускника и специалиста до менеджера среднего звена и топ-менеджера. 6+ опыт подготовки к прохождению всех этапов собеседований в западные и российские компании.

## ОПЫТ РАБОТЫ

### КОПИРАЙТЕР ПО РЕЗЮМЕ И ДЕЛОВУМУ ПИСЬМУ

Создаю продающие резюме, пишу деловые тексты: самопрезентации, сопроводительные письма, мотивационные письма, благодарственные письма, письма-просьбы.

- Написала 1500+ продающих резюме и деловых писем. Рост конверсии откликов и приглашений на собеседования в среднем от 2-х до 6-ти раз, сокращение отказов на 90%.

### ТРЕНЕР ПО СОБЕСЕДОВАНИЮ

Провожу тренинги по подготовке к собеседованиям к различным видам собеседований при устройстве на работу, прохождению ассессмент-центров, собеседований середины и конца года.

- Составила 4 обучающие программы и провела 400+ тренингов по подготовке к собеседованию. Портфель авторских тренингов: «Первое собеседование», «Мастер интервью», «Собеседование без усилий», «Самопрезентация», «Эффективное собеседование».

### АВТОР ПУБЛИКАЦИЙ И КНИГ

Пишу информационные и обучающие материалы по навыкам деловой письменной и устной коммуникации, навыкам продаж и самопрезентации для успешного построения карьеры.

- Написала книги: «Я боюсь собеседований! Советы от коуча №1 в России», «Сразить наповал. #Резюме. Как получить приглашение на собеседование», «Сразить наповал. #Сопроводительное письмо. Как написать кратко о важном».
- Основала bosshunt.ru – информационный сервис для эффективного поиска работы. Написала 500+ публикаций.
- Разработала кейс «SWOT-анализ компетенций» - инструмент по позиционированию кандидатов на рынке труда.
- Создала курс по рассылке «7 шагов до оффера» - практикум по поиску работы.

Резюме №1. Сорокина Раиса\_Карьерный эксперт

# РАИСА СОРОКИНА

## КОПИРАЙТЕР ПО РЕЗЮМЕ

### ПРОФИЛЬ

8+ опыт создания продающих резюме и деловых писем на позиции разного уровня от выпускника и специалиста до менеджера среднего звена и топ-менеджера в сферах: HR, IT, продажи, юриспруденция, маркетинг, телеком, финансы, инвестиции, банки, медицина и фармацевтика, юриспруденция, туризм, нефть и газ, консалтинг, клиентский сервис, закупки, логистика, производство, энергетика, строительство, администрирование, медиа и развлечения, PR и реклама и др.

### ОПЫТ РАБОТЫ

#### BOSSHUNT

[www.bosshunt.ru](http://www.bosshunt.ru), информационный портал по поиску работы и построению карьеры.

#### КОПИРАЙТЕР ПО РЕЗЮМЕ И ДЕЛОВОМУ ПИСЬМУ

Создаю продающие резюме, провожу аудит резюме, пишу деловые тексты: самопрезентации, сопроводительные письма, мотивационные письма, благодарственные письма, письма-просьбы, письма-отказы.

- В портфолио 1500+ продающих резюме и деловых писем. Рост конверсии откликов и приглашений на собеседования в среднем от 2-х до 6-ти раз, сокращение отказов на 90%.

#### АВТОР КНИГ И ПУБЛИКАЦИЙ

Пишу информационные и обучающие материалы, которые помогают овладеть навыками письменной и устной коммуникации, навыками продаж и самопрезентации для успешного поиска работы и построения карьеры.

- Серия книг: «Сразить наповал. #Резюме. Как получить приглашение на собеседование», «Сразить наповал. #Сопроводительное письмо. Как написать кратко о важном».
- 500+ публикаций на bosshunt.ru и в СМИ.



### КОНТАКТЫ

- 📧 [raisasorokina.ru](mailto:raisasorokina.ru)
- ✉ [raisa@raisasorokina.ru](mailto:raisa@raisasorokina.ru)
- 📍 [bosshunt.ru](https://www.bosshunt.ru)
- 🌐 [linkedin.com/in/raisasorokina](https://www.linkedin.com/in/raisasorokina)

### КЛЮЧЕВЫЕ НАВЫКИ

- Создание резюме
- Аудит резюме
- Написание CL | ML
- Копирайтинг
- Редактирование
- SWOT-анализ
- Деловая коммуникация
- Этикет электронной переписки
- Самопрезентация

### ТЕХНИЧЕСКИЕ НАВЫКИ

MS Word

PowerPoint

Adobe Photoshop

Adobe Acrobat DC

## Резюме №2. Сорокина Раиса\_Копирайтер по резюме

Эти два резюме показывают опыт одного и того же человека (автора этой книги), но отличаются целями создания, а значит формируют разное впечатление обо мне как о специалисте. В первом резюме я показала себя карьерным экспертом – мастером на все руки. Во втором резюме я сфокусировала внимание только на одной из своих компетенций – создание бренда в резюме. Это резюме мастера одного дела – копирайтинга резюме. Я выбрала из своего опыта только тот, который непосредственно относится к компетенциям по составлению резюме.

Итак, давайте еще раз ответим на вопрос: в чем принципиальное отличие этих резюме? В целях. Цель первого документа – отразить весь свой опыт, цель второго документа – продать свои услуги по созданию резюме. Поэтому первое резюме является универсальным, а второе резюме – идеальный пример продающего резюме.

# Три тезиса и три плюса продающего резюме

## **Тезис #1. Продающее резюме – это перевернутая пирамида**

Не важно, где вы были раньше. Важно только то, на каком уровне вы находитесь сейчас; как вы выросли и чего достигли. Именно об этом рассказывает продающее резюме. Последнее место работы или последние 3—5 лет опыта самые важные, – это аксиома. Поэтому больший объем в резюме должен быть наверху (в последнем месте работы), а не внизу (в описании ранней карьеры). Большая часть резюме сосредоточена на прошлом соискателей – их послужном списке на данный момент. Разве не странно делать фокус только на прошлом опыте, когда соискатель хочет уйти и получить новую работу? То есть, сам кандидат смотрит в будущее, а в своем резюме описывает все детали предыдущего опыта.

Такие резюме с описанием того, чем вы конкретно занимались в том или ином месте работы, остались в далеком прошлом. Это интересно только вам. Нанимающей стороне в первую очередь интересно, как то, что вы делали соответствует требованиям вакансии. Поэтому, во-первых, прекратите описывать в резюме детали своей работы в компаниях, в которых вы работали, конечно, если вы не собираетесь сно-

ва отправлять резюме в те же самые компании. Во-вторых, сместите фокус на цель составления резюме. Цель любого резюме – это пройти первичный отбор через специальные алгоритмы системы отслеживания соответствия кандидатов и убедить человека, который прочитает ваше резюме в том, что вы подходящий кандидат на конкретную позицию. Этой цели можно добиться только в том случае, когда все слова в резюме будут направлены на продажу ваших компетенций и на повышение вашей ценности для нанимающей стороны.

## **Тезис #2. Продающее резюме – это уникальное ценностное предложение**

Продающее резюме, которое работает для одного человека, не работает для другого. Если вы не можете в резюме с помощью слов и цифр предложить рынку труда что-то, что вы умеете делать более качественно и продуктивно, быстро и с минимальными затратами, вам вообще не стоит на него выходить. Соискатель перед составлением резюме должен определить свои уникальные компетенции, которые будут выгодно отличать его от других соискателей, и к тому же будут востребованы на рынке труда. Если вы научитесь рассматривать свой опыт работы не по отдельности в хронологическом порядке, а с самого начала будете стремиться к установлению обобщенного описания сильных сторон под цель поиска, то ваше резюме будет вас продавать.

### **Тезис #3. Продающее резюме создается для будущей карьеры**

Ваше резюме привело вас туда, где вы находитесь сегодня. Если вы не измените свое резюме, то никогда не придете туда, куда мечтаете попасть. Продающее резюме создают не для прошлых мест работы, а для будущих, поэтому продавайте не функции, а выгоды для вашей текущей цели.

#### **Плюс #1. Быстрое достижение цели**

Продающее резюме помогает достичь карьерных целей и найти работу намного быстрее. Кандидаты, использующие продающее резюме, имеют больше шансов получить новую работу, чем те, кто использует стандартное типовое резюме.

#### **Плюс #2. Качественное достижение цели**

Продающее резюме делает кандидата более ценным в глазах рекрутеров и нанимающих менеджеров, поэтому предложений по вакансиям будет поступать не только больше, но они станут целевыми для соискателя.

#### **Плюс #3. Своевременное достижение цели**

Продающее резюме работает всегда, причем даже тогда, когда вы не находитесь в активном поиске работы. В идеале каждый белый воротничок должен иметь продающее резюме, отредактированное с учетом всех последних событий. По факту это не всегда так. Представьте, что у вас появилась

возможность передать свое резюме вместе с сопроводительным письмом нанимающему менеджеру в компанию мечты. У вас есть всего один шанс, чтобы представить себя профессионалом и попасть в высшую лигу. Продающее резюме меняет траекторию поиска работы и помогает вовремя осуществить карьерный рост.

Далее рассмотрим, как использовать маркетинг в продающем резюме.

# Маркетинговые тактики

Рассматривайте резюме как маркетинговый инструмент. Хороший маркетолог прежде всего отлично знает свою аудиторию. Он знает, чего хотят потребители и о каких характеристиках и преимуществах продукта следует писать, чтобы убедить потребителей его купить. Вы должны делать то же самое, – научитесь думать как маркетолог и составляйте резюме, вызывающее у ваших читателей немедленный «призыв к действию».

## AIDA

Как реклама любого товара, продающее резюме работает по формуле АИДА.

Модель АИДА – это модель покупательского поведения, предполагающая:

A – (Attention) привлечение внимания.

I – (Interest) пробуждение интереса.

D – (Desire) стимулирование желания.

A – (Action) побуждение к совершению покупки.

Если перевести эту модель на задачи продающего резюме, то АИДА будет выглядеть следующим образом:

A – (Attention) привлечение внимания к изучению резюме.

I – (Interest) пробуждение интереса к чтению резюме до конца.

D – (Desire) стимулирование желания узнать больше о личности владельца резюме.

A – (Action) побуждение к совершению звонка кандидату.

## **Манипулятивное воздействие**

Применительно к маркетинговой коммуникации в продающем резюме мы имеем место с манипулятивным воздействием на читателя. Как оно осуществляется?

Здесь есть своя специфика. Рекламная коммуникация в продающем резюме подчинена стратегии, которую можно вербализовать как просьбу-требование – «прочитай резюме и пригласи на собеседование». Эта цель соискателя известна и адресату. Адресат – это целевая аудитория, т. е. читатели вашего резюме. Адресатом может быть любой представитель со стороны работодателя – рекрутер, HR-менеджер, линейный руководитель, CEO компании. Таким образом адресат понимает, что кандидат в резюме включает только ту информацию, которая поможет ему достичь своей прагматической цели. Следовательно, соискатели и должны избрать одну из маркетинговых тактик, которая подтолкнула бы адресата к действию. Как это сделать?

Во-первых, использовать манипулятивную тактику – кандидат показывает себя в лучшем свете и на первый план вы-

двигает выгоды для потенциального работодателя.

Во-вторых, существует ряд специальных тактик подачи некоторой части информации в имплицитированном виде. Это позволяет сделать неясной на первый взгляд ту информацию, которая может быть для кандидата невыгодна. Специальные маркетинговые инструменты позволяют устранить из текста резюме порочащую или невыгодную информацию. Например, скрыть пробелы, замаскировать короткий период работы на одном месте или частую смену работы и т. д.

# **А вам слабо убить свое резюме?**

А теперь, вспомните, сколько времени ушло у вас, чтобы составить свое резюме? Пару часов? А может быть вы совершили героические усилия и через некоторое время отредактировали свое резюме? Теперь вы довольны и чувствуете себя настоящими героями? Вы переполнены гордостью и как никогда испытываете уважение к себе за такой проделанный титанический труд?

Вот только одно вас начинает настораживать: что-то молчит ваш смартфон и электронный ящик пуст. Вас это уже начинает даже тревожить. Почему ваше замечательное резюме не замечают рекрутеры? Возможно, оно не такое уж и замечательное? Тем не менее вы так и продолжаете посылать одно и то же резюме на все вакансии в надежде получить приглашение на собеседование? Вы выполняете изо дня в день одни и те же действия и надеетесь получить положительный результат? К слову сказать, А. Эйнштейн определял такое поведение как сумасшествие.

Но вы так прикипели душой к своему резюме, что от одной мысли о том, что оно может быть тому виной, у вас мурашки начинают бегать по коже, причем против направления движения. Я вас прекрасно понимаю, ведь вы столько трудились над своим детищем, что теперь вы можете его только холить, лелеять и пылинки сдувать. И если кто-то ска-

жет вам, что ваше резюме – и есть причина всех ваших бед, я ему не позавидую. Поэтому роль гонца – вестника плохих вестей, которым в средние века отрубали головы, я взяла на себя. Если вы до сих пор не получили приглашение в компанию своей мечты, значит ваше резюме никуда не годится. Нашли кнопку «delete» на клавиатуре? Отлично. Выделите свое резюме и уничтожьте его, иначе оно уничтожит вас!

**N.B.** Плохих кандидатов не бывает, есть только те, кому слабо убить свое резюме!

Итак, начнем все с чистого листа.

Во второй части мы рассмотрим важную тему – карьерное позиционирование соискателя на рынке труда. Понимать, как думает работодатель и по каким критериям принимает решение о найме сотрудников, является важным навыком для соискателя. Вы узнаете по каким принципам большинство компаний выбирают сотрудников и сможете самостоятельно определить свое карьерное позиционирование, цель поиска, сильные и слабые стороны.

## **Часть II. Подготовка резюме: кого ищет работодатель?**

### **Взгляд со своей парадигмы: кто вы есть на самом деле?**

*Сначала делай то, что нужно сделать сначала.  
Стивен Кови*

*Успех зависит от предварительной подготовки,  
и без такой подготовки обязательно случится неудача.  
Конфуций*

Многие опытные специалисты имеют наработанную годами экспертизу в разных областях и функциях. Таким людям гораздо сложнее определить, какие компетенции будут наиболее ценными для работодателя на текущем рынке труда. Они полагают, что им могут подойти вакансии на разные уровни позиций из разных отраслей. Чаще всего главной сложностью, с которой сталкиваются соискатели при составлении резюме, – это их обширный опыт работы в нескольких отраслях и направлениях, опыт выполнения большого количества профильных и непрофильных функций. Вот, что говорят про эту проблему мои клиенты:

*«У меня очень многообразный опыт. Навыков много, а уместить и показать их с нужной стороны в резюме не получается. И в итоге не могу понять, на какие должности я могу рассчитывать. Такое ощущение, что мой разнообразный опыт отпугивает рекрутеров».*

*«Сейчас работаю в сфере финансов, в основном деятельность связана с ценными бумагами. Под управлением, как российские резиденты, так и нерезиденты. Также занимаюсь налоговым планированием, управленческой отчетностью, МСФО и консолидацией. Курирую также бухгалтерию и юридический отдел. По сути CFO. Очень широкая компетенция. Но, как упаковать все это в резюме не понимаю».*

*«После трех месяцев поиска и нескольких встреч с агентствами и работодателями у меня сложилось впечатление, что в опыте работы они хотят видеть фокус только на чем-то одном. Условно говоря, правильно было бы показывать опыт в одном направлении и только по тем функциям, которые они ищут. Но, проблема в том, что у меня нет узкой специализации. Мой скилл-сет достаточно обширен и у меня пока не получается внятно его сформулировать».*

*«В виду моего разностороннего бэкграунда мои дополнительные навыки использовали во многих направлениях в ком-*

паниях: ИТ, финансы, закупки, производство, продажи. Мне все время говорят рекрутеры, что сейчас нужны узкопрофильные специалисты. Я всегда считал, что хорошо иметь сотрудника в компании, который умеет делать многое».

«Считаю, что надо указывать и другие компетенции. Вдруг пригодится на новой работе. Ведь, чем больше навыков, тем лучше».

«Единственное, что я не до конца понимаю: почему в резюме нельзя не только подтвердить, что я соответствую всем требованиям, но и указать, что у меня есть еще большой пул „фишек“, которые меня и отличают в лучшую сторону от других кандидатов. Если эта информация покажется работодателю не интересна, и ему уже достаточно, – пусть не читает. Ведь ключевые слова по требованиям все есть, а вот если захочет понять, чем я отличаюсь от других, то он обратит внимание на другие детали моего опыта».

«В резюме должно быть что-то о самом человеке. Мне нравится, когда написано много, и проглядывается личность. Поэтому сама предпочитаю рассказать о себе в резюме максимально подробно».

«Занимаюсь вопросом смены работы, в которой прорабо-

*тал 15 лет, начиная с низов и дойдя до руководящей должности. На данный момент понимаю, что устал от этой деятельности. Так как отнимает много свободного времени и здоровья. Поэтому услышал свой внутренний голос, что нужно уйти из этой деятельности. Занялся этим вопросом и обратился к интернету, чем он мне поможет. Но сталкиваюсь с тем, что есть предложения как составить резюме по смене профессиональной деятельности только по конкретной вакансии или сфере. Но на данный момент я не вижу себя на какой-то конкретной вакансии или сфере. Знаю, что есть за плечами разнообразный опыт и я его могу предложить, но конкретно, где нет таких мыслей. И поэтому ничего не нашел для себя как так составить резюме, чтоб при его размещении работодатели смотрели мой опыт и кому интересно, могли пригласить на собеседование».*

На самом деле это лишь представления соискателей, которые основаны на их личном опыте. Здесь работает житейская логика – «я считаю, что так будет лучше для меня, значит это правильно». Недостаточность знаний и неверное понимание того, как функционирует рынок труда, неизбежно приводит к ошибочному представлению соискателей о карьерном позиционировании.

Давайте рассмотрим самые типичные примеры из моей практики работы с клиентами. Вот шесть ответов на вопрос «Опишите вашу цель поиска работы».

[1]

*«Готова рассматривать позиции в разной сфере. Мне больше интересна позиция, где я могу что-то создавать или исправлять. Простое поддержание бизнес-процессов меня быстро „выматывает“. В функциях должности должны быть заложены коммерческие функции, и, возможно, функции антикризисного управления. Задачи должны быть понятны и должна быть возможность выхода на более высокий уровень дохода. Также мне важен размер компании – более предпочтительны крупные компании производственного направления, хотя и торговля не исключается – все зависит от задач. Срок существования компании более 10—15 лет. Стартап возможен, но в случае, если материнская компания большая и долгоживущая. Самое предпочтительное – крупный завод, который возможно требует обновления в подходах и наладке процессов».*

[2]

*«Хочу сменить сферу, рынок, продукт – надоело. Рассматриваю компании в сфере ИТ».*

[3]

*«Ищу работу финансового директора, но вакансии операционного директора наиболее привлекательны, т. к. достаточно хорошо укладывается в мои пожелания. Рассматриваю».*

ваю позиции с функциями операционного управления структурными подразделениями компании и контроля работы всех бизнес-процессов».

[4]

«Работаю в одном холдинге уже 10 лет от должности помощника руководителя совмещая до топ-менеджера. Причины – переросла свою текущую компетенцию, достигла потолка и перспектив тут не вижу. Также хочу сменить сферу с инвестиционной на реальный сектор экономики».

[5]

«Наиболее интересные для меня отрасли – металлургия, машиностроение, транспорт. Интересны также лизинг и недвижимость. Сферу моих компетенций можно разделить на два направления: развитие бизнеса и развитие продаж (коммерческий блок) и разработка и управление продуктами (блок разработки). Основные направления бизнеса, в которых я хорошо разбираюсь и понимаю: ИТ, телеком. Должности, которые я рассматриваю для себя: директор по развитию бизнеса, исполнительный директор, руководитель направления развития, руководитель продуктового направления, владелец продукта».

[6]

«Цель: финансовый директор, исполнительный директор,

*инвестиционный директор. Сфера: производство, розничная и оптовая торговля, услуги, медицина, страхование и банки, строительство. Специализация: весь спектр финансовых функций. Мои профессиональные компетенции состоят в применении инструментов концепций Бережливое производство и Шесть Сигм для улучшения экономических показателей предприятий посредством сокращения потерь и повышения производительности. Накоплен достаточный объём опыта и знаний, чтобы приносить практическую пользу предприятию любой отрасли. Способность обучения новым специализациям – высокая».*

Что же объединяет людей, которые убеждены, что, чем больше они целей поставят, тем лучше? Чаще всего это происходит, когда долго работаешь в одной компании; постепенно вырабатывается искаженное восприятие общей картины рынка труда и себя, как профессионала внутри этого рынка. Или в случаях, когда быстро растешь по карьерной лестнице внутри одной компании, работаешь долго над крутым глобальным проектом, то начинаешь думать, что ты лучший эксперт в своем деле. Проблема заключается в том, что звездный статус и высокое положение мы занимаем только в компании, в которой работаем. И чем дольше мы работаем на одном месте, тем больше оценивают нашу работу не с точки зрения внешнего рынка, а в соответствии с занимаемой позицией и ее текущей ролью в бизнесе. Такая карье-

ра называется корпоративной, а навыки, полученные в компании, – корпоративными. Примеры корпоративных навыков: знание корпоративных политик и процедур, особенности работы на определенных сегментах рынка, способы и методы работы с различными типами клиентов, принятые стили управления, корпоративные ценности.

Когда мы работаем в корпорации – мы ощущаем себя ее частью и привыкаем, ассимилируемся, интегрируемся в корпоративный мир, теряя собственную идентичность. Так строят корпоративную карьеру. Восприятие того, что для нас хорошо, а что для нас плохо, формирует свод правил и кодекс этики компании. Ценности, философия и миссия компании воздействуют на наши взгляды и убеждения, тем самым формируют наше поведение. Чем дольше мы работаем в одной компании, тем более глубже коренится в нас такое восприятие.

Также следует признать, что если вы проходите обучение в корпоративных университетах или на курсах, которые организывает компания, в которой вы работаете, то получаете преимущественно только те знания и навыки, которые востребованы в этой компании. И при этом они могут иметь второстепенное значение для работы в другой компании. Одни компании могут отдавать предпочтение группе навыков, которые не имеют никакого значения для успешного выполнения задач в другой компаний. И наоборот. Приоритетность выбора определяет компания в соответствии с ее

текущими проблемами и задачами. Например, когда я работала в компании Schwarzkopf & Henkel, команды продаж проходили обучение навыку жестких переговоров. Это было обусловлено тем, что в то время стратегической целью компании было увеличение продаж за счет агрессивного захвата доли рынка у конкурентов в условиях кризиса на рынке. Обучение способам ведения принципиальных и жестких переговоров помогло сейлзам достигнуть цели. Почти в это же время я осуществила карьерный переход в компанию L'Oreal, где оказалась совершенно в другой корпоративной среде с другим подходом и способами достижения целей. Использование гарвардского стиля в переговорах в новых условиях корпоративной рабочей среды приводило к результату, а мои навыки жесткого стиля ведения переговоров в L'Oreal не были востребованы, а наоборот мешали мне договариваться с клиентами. В итоге после работы в Schwarzkopf & Henkel и L'Oreal я овладела навыками ведения двух стилей в переговорах. В результате перехода я как профессионал получила в два раза больше, чем если бы оставалась работать в одной компании. Поэтому переходы из одной компании в другую приносят пользу.

## **Выводы**

1. Взгляд со своей парадигмы – это ошибочная карьерная стратегия. В результате такого подхода большинство соискателей не способны объективно оценить свое положение

на рынке труда. В этом заключается основная причина длительного поиска работы и продвижения по карьерной лестнице.

2. Корпоративные компетенции – опыт, полученный на работе в рамках компании. Овладеть такими компетенциями возможно, работая продолжительное время в одной компании. Поэтому корпоративные компетенции сотрудника ценятся только в той компании, в которой он работал. Преобладание корпоративных компетенций над остальными в бэкграунде кандидата рассматривается как его слабая сторона на рынке труда.

3. Кандидат, проработавший долгое время в одной компании, имеет только одно представление о себе и своем месте на рынке труда, которое основано на опыте работы только в рамках этой компании, совершенно не задумывается о том, что происходит во внешнем мире. А тем временем вне компании его ожидает очень сильная конкуренция. Нужно иметь в виду, что когда вы выходите на рынок труда, то критерии оценки уровня вашей квалификации могут значительно отличаться. Именно по этой причине продавать в резюме нужно не корпоративные навыки, а отраслевые и функциональные.

4. На рынке труда сложилась следующая ситуация: кандидаты рассматривают свой разнообразный опыт, как плюс, а работодатели, наоборот, считают такой опыт минусом. Такие кандидаты пишут в резюме о всех навыках, полученных

с начала учебы в Вузе, и называют себя «уникальными экспертами» и «опытными профессионалами в разных сферах». Им кажется, что в глазах работодателя они выглядят идеальными кандидатами. Специалисты по подбору, напротив, таких кандидатов обходят стороной, называя их «мастера на все руки». Такие «мастера на все руки» относятся к группе людей, которые оценивают свои компетенции со своей парадигмы – без учета требований нанимающей стороны.

Проверить себя на принадлежность к группе «мастера на все руки» можно с помощью теста «Карьерное позиционирование».

# Сам себе карьерный консультант: тест «Карьерное позиционирование»

*Для начала нужно познать самого себя.*

Скорее всего вы слышали термин «карьерное позиционирование», но не уверены правильно ли понимаете, что это такое, как его определить и сформулировать, и не осознаете, какую важную роль оно играет в поиске работы и карьерном продвижении. Тест «Карьерное позиционирование» поможет определить вашу конкурентную нишу и профессиональную идентичность.

Тест «Карьерное позиционирование» – это мой авторский метод определения карьерного позиционирования соискателя на рынке труда, своего рода мини-диагностика текущей карьерной ситуации.

Цель теста: сформулировать свое карьерное позиционирование и оценить конкурентоспособность на рынке труда самостоятельно, не прибегая к услугам специалистов по карьере.

Тест состоит из трех вопросов:

Вопрос №1. Кто вы? или Чем вы занимаетесь? Дайте ответ одним простым предложением.

Вопрос №2. Какие топ-5 требований предъявляют работодатели на текущем рынке труда для кандидатов вашего

профиля при найме? Проранжируйте требования по степени важности с точки зрения отбора.

Вопрос №3. Какие у вас есть пять сильных сторон, которые определяют вашу конкурентоспособность на рынке труда? Проранжируйте сильные стороны по степени важности с вашей точки зрения.

*Таблица №1. Тест «Карьерное позиционирование»*

Вопрос №1	<b>Кто вы? или Чем вы занимаетесь?</b>	Ваша профессия: _____ Ваша специализация: _____ Ваша сфера: _____
Вопрос №2	<b>Какие топ-5 требований предъявляют работодатели на текущем рынке труда для кандидатов вашего профиля при найме?</b>	Критерий №1 _____ Критерий №2 _____ Критерий №3 _____ Критерий №4 _____ Критерий №5 _____
Вопрос №3	<b>Какие у вас есть пять сильных</b>	Сильная сторона №1 _____

<b>определяют вашу конкурентоспособность на рынке труда?</b>	<hr/>
	Сильная сторона №3
	<hr/>
	Сильная сторона №4
	<hr/>
	Сильная сторона №5

Подведем итоги теста.

Если первый вопрос вызвал у вас затруднение, а на второй и третий вопросы вы дали разные ответы, то вы видите ситуацию со своей парадигмы.

Если вы столкнулись с аналогичной проблемой, то у вас непременно возникнут сложности при написании резюме. Поэтому, прежде чем приступить к созданию резюме, нужно выявить потребности ваших потенциальных работодателей и определить свои сильные стороны.

Для того, чтобы определить свои сильные стороны, которые заинтересуют потенциального работодателя, нужно по-

смотреть на себя с другой стороны – с парадигмы нанимающей стороны. Давайте узнаем, кого они видят идеальными кандидатами, и как правильно ответить на вопросы этого теста.

# **Взгляд с парадигмы нанимающей стороны**

## **Этапы подбора персонала**

Ваше резюме попадает к специалистам по подбору персонала, которые и определяют его дальнейшую судьбу. Их работа заключается в том, что они должны отбирать специалистов с релевантным опытом. Они читают резюме не с целью установить набор навыков, умений и знаний, которыми обладает соискатель, а с целью идентифицировать соискателя как наиболее подходящего кандидата на вакансию. И только от них зависит: дать резюме зеленый свет, отправить его на скамейку запасных или сразу в нокаут.

Давайте более подробно рассмотрим начальные этапы найма персонала.

Этап №1. Создание профиля должности, который включает обязательные и желаемые компетенции для работодателя. Обязательные компетенции служат для отбора персонала по резюме, а желаемые компетенции являются дополнительными критериями отбора на собеседовании. Профиль должности используется как для подбора кандидатов при приеме на работу, так и при оценке и аттестации сотрудников.

Этап №2. Отбор резюме по профилю должности. Перед HR-специалистами стоит конкретная задача: подобрать потенциальных кандидатов по определенным критериям и требованиям, которые включены в профиле должности.

## **Профиль должности VS Описание вакансии**

Разберемся для начала с понятием «профиль должности». Свои ожидания по кандидату представители компании описывают в профиле должности. Профиль должности – это эталон идеального кандидата, который содержит перечень требований к знаниям, навыкам, квалификации, необходимый для успешного выполнения должностных обязанностей. Вот как выглядит план составления профиля должности:

1. Анкетные данные: пол, возраст, семейное положение, место проживания, гражданство, разрешение на работу и др.
2. Обязательные требования: образование, опыт работы (название и уровень позиции, отрасль, специализация), знание иностранных языков и др.
3. Ключевые функциональные навыки, которые необходимы для выполнения задач в профессиональной деятельности и связаны напрямую с профессией и специализацией кандидата. По наличию тех или иных навыков можно определить компетентность кандидата в своей профессии. Это может быть отраслевая экспертиза, функциональная экспертиза,

продуктовая экспертиза, техническая экспертиза и т. д. Например,

*«Кредитная экспертиза:*

- Финансово-экономический анализ деятельности Клиента.*
- Участие в кредитном процессе, защита кредитных сделок на Кредитном комитете.*
- Знание основ управления кредитными рисками, возникающими при реализации продуктов и услуг клиентам корпоративного бизнеса.*
- Навыки в области кредитования клиентов сегмента «региональный госсектор».*

*«Продуктовая экспертиза:*

- Глубокая экспертиза в области банковских продуктов и услуг для корпоративного бизнеса.*
- Знание инвестиционных продуктов и продуктов корпоративного банка.*
- Жилищное кредитование, депозиты, пассивы, РКО ВЭД, комиссионные продукты, структурированные продукты».*

4. Гибкие навыки – это личностные профессиональные качества, которые помогают достигать высоких результатов в работе и продвигаться по карьерной лестнице. Они важны как в работе, так и применимы в социальной жизни

любого человека. Примеры: коммуникативность, лидерство, креативное мышление, критическое мышление, ориентация на результат, организаторские способности, проактивность, работа в команде, стрессоустойчивость, тайм-менеджмент и др.

Не существует единых типовых форм профиля должности. В каждой компании утверждаются свои шаблоны, которые учитывают специфику направления деятельности компании, уровень позиции и содержание работы, а также особенности корпоративной культуры.

Далее я приведу примеры описания профилей для позиций: старший менеджер по развитию бизнеса, региональный менеджер, продакт-менеджер, ИТ-директор. Они отличаются по форме, но все представленные профили содержат как обязательные, так и желательные требования к кандидатам.

**[1] Профиль должности «Старший менеджер по развитию бизнеса»**

Профиль должности: «Старший менеджер по развитию бизнеса»

<b>Должность</b>	<i>Старший менеджер по развитию бизнеса</i>	<b>Кому подчиняется данная должность</b>	<b>Административный руководитель:</b>
			<i>Директор по продажам</i>
<b>Функция</b>	<i>Коммерческая</i>	<b>Количество прямых подчиненных (административное управление):</b>	<b>Функциональный руководитель:</b>
			<i>нет</i>
<b>Местоположение</b>	<i>Москва</i>	<b>Результат оценки</b>	<i>KPI</i>

### ЦЕЛЬ ДОЛЖНОСТИ

*Кратко сформулируйте основное назначение и содержание позиции, указав конечные результаты работы в должности. Укажите географию, за которую отвечает должность.*

Обеспечение продаж и обслуживание корпоративных клиентов

**География** – Москва и Московская область

### ОСНОВНЫЕ ОБЯЗАННОСТИ

*Перечень ключевых функций и обязанностей этой должности.*

*Время должно быть указано по отношению к 100% от общего рабочего времени.*

<b>Прямые обязанности</b>	<b>количество времени в % выражении</b>
<i>Укажите перечень задач, действий и процессов, которые выполняются работником, занимающим эту должность, и входящих в сферу его персональной ответственности</i>	
1. Формирование стратегии продаж, организации работы с ключевыми партнерами и клиентами с целью поиска новых заказчиков, внедрения новых решений и увеличения доходов компании, поиск и развитие новых направлений бизнеса на российском и мировом рынках.	20%
2. Персональное ведение обслуживания и продаж: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Подготовка коммерческих предложений</li> <li>• Подготовка презентаций</li> <li>• Проведение переговоров и презентаций с потенциальными и действующими клиентами</li> <li>• Заключение контрактов и дальнейшее сопровождение</li> <li>• Изучение стратегии развития и бюджетов клиента</li> </ul>	50%
3. Создание новых бизнес-моделей, продуктов или направлений.	10%
4. Мониторинг электронных торговых площадок на предмет возможности участия в конкурсах и тендерах гос. корпораций.	10%
5. Обучение продавцов	10%



## ЗНАНИЯ, НАВЫКИ И УМЕНИЯ

Укажите, минимальный уровень образования, опыта, специальных знаний, навыков и умений, необходимых для стандартного выполнения работы на данной должности.

<p><b>Образование:</b> уровень и сфера образования, необходимого для надлежащего исполнения должностных обязанностей</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Высшее (экономическое/финансовое), степень MBA является преимуществом</li> </ul>
<p><b>Знания/Навыки:</b> особые и/или специфические, которые могут потребоваться для успешного выполнения работы по данной должности</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Знания             <ul style="list-style-type: none"> <li>– процессов продаж и обслуживания блока b2b</li> <li>– особенностей рынка крупных и госкомпаний</li> <li>– основных технологий связи – телефония, корпоративные сети, клиентское оборудование, облачные решения.</li> </ul> </li> <li>• Навыки             <ul style="list-style-type: none"> <li>– проектный менеджмент</li> <li>– управления ресурсами</li> <li>– коммуникативные навыки</li> <li>– постановка задач и контроль их исполнения</li> <li>– планирование и бюджетирование</li> <li>– ведение переговоров и презентаций на уровне топ-менеджмента</li> <li>– построение долгосрочных отношений с клиентами</li> <li>– продвинутый пользователь MS Office</li> <li>– подготовка и проведение тренингов и презентаций, обучение</li> <li>– навыки продаж</li> </ul> </li> <li>• Личные качества             <ul style="list-style-type: none"> <li>– высокий уровень самоорганизации</li> <li>– способность к нестандартному и системному анализу</li> <li>– доведение начатого проекта до завершения</li> <li>– умение работать в режиме многозадачности</li> <li>– готовность к высокому уровню ответственности</li> <li>– активная жизненная позиция.</li> </ul> </li> </ul>
<p><b>Знание языков:</b> язык и степень владения</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• английский на уровне intermediate и выше</li> </ul>
<p><b>Опыт работы:</b> опыт, который действительно требуется для необходимого уровня исполнения указанных должностных характеристик</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Опыт работы – от 5-ти лет на аналогичной должности в IT в корпоративном секторе</li> <li>• Опыт разработки, внедрения и продвижения новых продуктов и услуг для крупных компаний и государственных корпораций</li> <li>• Опыт успешных проектов по развитию дистрибуции в сегменте Telecom/Digital/ IT</li> <li>• Опыт организации и проведения тендеров и госзакупок</li> <li>• Опыт участия в крупных проектах и ведения проектной работы</li> <li>• Опыт проведения презентаций, тренингов, консультаций по услугам</li> <li>• Опыт ведения эффективных переговоров, владение техниками подготовки и проведения переговоров с учетом специфики клиента.</li> </ul>

## **[2] Профиль должности «Региональный менеджер по продажам»**

### *Обязанности:*

- Обеспечение выполнения товарооборота.
- Анализ и планирование показателей.
- Создание стратегии развития территории на период (квартал, год).
- Подбор и обучение подчиненных.
- Предоставление подчиненным обратной связи и наставничество.
- Постановка целей и задач.
- Развитие тесных деловых связей и ведение важных клиентов.
- Организация и проведение промо-мероприятий для клиентов.

### *Опыт работы:*

- Опыт продаж не менее 5-ти лет на FMCG рынке – прямые продажи.
- Опыт работы с ключевыми лицами компаний ритейла и дистрибьюторов.
- Опыт формирования и управления торговой командой.
- Опыт ведения сложных переговоров с первыми лицами компаний.
- Опыт управления несколькими территориями.

### *Функциональные знания и навыки:*

– Знает принципы и системы построения KPIs.

– Владеет методами и техниками продаж: организация и проведение акций, работа с «холодными» и «тёплыми» контактами, установление контакта, выявление потребностей, продажа преимуществ, работа с возражениями, закрытие сделки, выстраивание долгосрочных отношений с клиентами.

– Владеет навыками ведения переговоров с дистрибьюторами.

– Аналитические навыки: обладает навыками анализа, планирования и прогнозирования показателей продаж, а также способностями определять проблемные зоны и пути их устранения.

*Поведенческие компетенции – обязательные:*

– Понимание бизнеса: знаком со спецификой продаж на данном рынке/территории.

– Планирование: точно определяет продолжительность и сложность задач и действий; ставит задачи и определяет цели; подразделяет процесс выполнения задач на этапы; разрабатывает планы-графики выполнения задач.

– Ориентация на результат: ориентирован на рост бизнеса и на перевыполнение поставленных задач.

– Мотивация других: способен подобрать и использовать мотиваторы для подчиненных, способен выявить сильные стороны и использовать их в целях повышения эффективности работы; поощряет личный вклад каждого в общий ре-

зультат, делится видением перспектив.

– Межличностное взаимодействие: одинаково эффективно взаимодействует с разными людьми, выстраивает конструктивные взаимоотношения.

*Поведенческие компетенции – рекомендуемые:*

– Видение перспективы: применяет всесторонний подход к рассмотрению вопроса/проблемы; обладает широким кругом интересов и целей в бизнесе; обладает масштабным мышлением.

– Решение проблем: использует научные методы и логику для эффективного решения сложных проблем; использует все полезные источники для поиска информации; предвидит риски, препятствия и ограничения; способен выходить за пределы «очевидного».

– Определение приоритетов: посвящает свое время и время других первоочередным задачам, быстро определяет, что способствует и что мешает достижению цели.

– Ориентация на клиента: удовлетворяет ожидания и требования внутренних и внешних клиентов; принимает решения с учетом интересов клиентов; устанавливает и поддерживает долгосрочные отношения с клиентами и завоевывает их доверие и уважение.

*Необходимые технические навыки:*

– Уверенный пользователь MS Excel, MS PowerPoint, 1С.

*Формальные требования – обязательные:*

– Опыт в продажах: прямые продажи/FMCG.

– Высшее образование.

*Формальные требования – рекомендуемые:*

– Высшее образование предпочтительно в сферах экономики/коммерции/менеджмента.

– Опыт работы в западной компании как преимущество.

– Опыт управления людьми (в т. ч. удалённо) и партнёрами.

– Дополнительное образование, тренинги по бизнес-навыкам как плюс.

– Английский язык – Intermediate.

*Мобильность:*

– Готовность к частым поездкам внутри заданной территории, готовность к переезду в другие города России.

– Наличие водительского удостоверения категории В.

### **[3] Профиль должности «Продакт-менеджер»**

*Задачи:*

– Разработка бизнес-модели продвижения портфеля продуктов, продуктовой стратегии, стратегического партнерства и каналов сбыта.

– Разработка системы показателей эффективности продвижения и продаж.

– Обеспечение регулярного анализа рынка и конкурентных преимуществ.

– Анализ эффективности акций, отчетность.

*Общие функции:*

- Разработка продуктовой стратегии на год и ее реализация в соответствии с бизнес-стратегией компании по всем существующим каналам. Вывод на рынок новых продуктов, запуск продаж и продвижения.
- Разработка и обеспечение планирования, прогнозирования, продаж, ценообразования, акций и т. п.
- Формирование и управление жизненным циклом портфеля продуктов стоматологические инструменты.
- Отслеживание выпуска, планирование ввода и регистрации новых продуктов, информирование.
- Оптимизация, перераспределение текущего портфеля продуктов в соответствии с потребностями бизнеса.
- Обучение и тренинги для партнеров и дилеров, команды продаж.
- Организация и проведение обучающих вебинаров, семинаров, видео, поддержка пользователей продуктов.
- Поддержка информационных ресурсов, создание и обновление POS-материалов компании по своему направлению.
- Поддержка и развитие сотрудничества с лидерами мнений и командой клинического образования.
- Разработка решений для продвижения новых продуктов и сервиса совместно с командой маркетинга с целью поддержки коммерческой команды;
- Поддержка образовательных активностей компании – семинары, выставки, конференции и т. п.

- Поиск партнеров и создание стратегического партнерства для сбыта продукции.
- Требования:*
- Высшее образование.
- Опыт работы в области управления продуктом, ведения Start-up проектов, вывода новой продукции на рынок.
- Опыт работы в матричной структуре.
- Понимание ключевых трендов и тенденций развития индустрии и управления продуктом.
- Знание современных каналов продвижения продуктов, инструментария.
- Системный подход к задачам, долгосрочное планирование деятельности и продаж.
- Высокий уровень письменной грамотности, навык копирайтинга и публичных выступлений.
- Коммуникативные навыки делового общения.
- Свободный английский (письменный, устный).
- Инициативность, самостоятельность, умение отстаивать свое мнение и позицию, работать в команде.
- Умение воспринимать и оперировать большими потоками информации.
- Готовность к командировкам до 50% рабочего времени.

#### **[4] Профиль должности «ИТ-директор»**

*Целевое назначение должности:*

Организация, планирование и контроль работы ИТ-сер-

висов Компании для качественного обеспечения рабочих процессов. Подразделение: ИТ-департамент.

Непосредственный руководитель: Генеральный директор.

Непосредственные подчиненные: Заместитель ИТ директора по эксплуатации, Заместитель ИТ директора по разработке ПО.

Ответственность за результат подразделения.

*Должностные обязанности:*

- Разработка стратегии развития ИТ.
- Управление ИТ департаментом.
- Информационное обеспечение бизнеса.
- Руководство проектами ИТ.
- Бюджетирование и контроллинг.
- Взаимодействие с подрядчиками.
- Разработка стратегии обучения специалистов в области ИТ.
- Управление знаниями (система хранения документов).
- Информационная безопасность.
- Выбор технологических решений для продуктов Компании.
- Формирование архитектурного облика продуктов Компании.
- Планирование и построение процессов продуктовой разработки.
- Обеспечение темпа и качества продуктовой разработки на максимальном уровне.

– Управление технологическими рисками.

– Взаимодействие с менеджерами продуктов и руководителями смежных подразделений.

*Ключевые показатели эффективности:*

– Реализация запросов на изменение в ПО. Образ результата: количество выполненных запросов на изменение.

– Повышение надежности работы ИТ-сервисов. Образ результата: выполнение SLA по ИТ-сервисам.

– Выполнение ИТ проектов в соответствии со сроками и бюджетами.

*Опыт работы:*

– Опыт работы на должности ИТ Директора от 5 лет в крупных компаниях розничной торговли/телекоммуникаций/сфере услуг.

– Большой опыт работы и сильные компетенции в e-commerce.

– Опыт управления командами полного цикла – штат сотрудников не менее 50 человек.

– Опыт в каналах b2c и b2b.

– Желателен опыт работы с мобильным приложением (разработка/поддержка/оптимизация), ведение сайта + доп. функции (прием денежных средств, продажи через сайт).

– Обязательный опыт управления командами разработки ПО.

К сожалению, соискателям не доступно полное описание

профиля должности. Этой информацией владеют только сотрудники HR-службы компании. Чаще всего в описание вакансии включают только формальные обязательные требования, которые являются основными критериями отбора при скрининге резюме.

## **Что такое описание вакансии?**

Описание вакансии – краткая версия профиля должности, которая включает список обязательных требований к знаниям, умениям и навыкам кандидата для первичного отбора кандидатов по резюме.

Описание вакансий в разных компаниях может состоять из разных разделов. Время не стоит на месте, и компании меняют шаблоны вакансий, используя при этом разные способы, в том числе и креативный подход.

Давайте рассмотрим, какие разделы могут быть в размещенной вакансии от работодателя.

1. Название и описание компании-работодателя.
2. Название должности.
3. Зона ответственности.
4. Цели и ключевые задачи позиции.
5. Перечень должностных обязанностей в разделах, которые могут иметь следующие названия: «Обязанности», «Чем предстоит заниматься», «Что нужно делать» и т. д.
6. Обязательные требования к квалификации – это опыт, знания и навыки, которые требуется для надлежащего ис-

полнения должностных обязанностей или успешного выполнения работы. Этот раздел также может иметь разные заголовки: «Требования», «Кого мы ищем», «Наши пожелания к кандидату», «Что мы ожидаем», «Ожидания от кандидата», «Кого мы хотим видеть», «Мы ожидаем от вас», «Дополнительные ожидания», «Опыт, навыки и качества, важные для этой позиции», «Нам нужен человек, который сможет», «Что будет плюсом?» и т. д.

## 7. Условия работы.

Вот отрывки из вакансий, опубликованных на сайте hh.ru, в которых работодатели предупреждают о важности соответствия критериям отбора, указанных в этом разделе.

*«Уважаемые соискатели! Будут рассмотрены кандидаты при совпадении требований не менее 90%».*

*«Просим не откликаться если вы не соответствуете хоть одному критерию отбора».*

*«Уважаемые кандидаты! Благодарим вас за интерес, проявленный к нашей компании. Если ваш опыт работы и квалификация соответствуют требованиям к вакансии, мы с вами свяжемся. Отсутствие ответа более 10-ти дней означает, что, к сожалению, на данный момент мы не готовы сделать вам предложение о работе. При этом ваше*

*резюме будет сохранено в нашей базе кандидатов, и в случае появления вакансий, соответствующих вашему опыту и квалификации, мы свяжемся с вами».*

**Н.В.** Следует отметить, что будет не совсем правильно интерпретировать вакансию только по разделу «Обязательные требования к квалификации». Также необходимо обращать внимание на описание компании, продукта или проекта. Эта информация указывается в самом начале вакансии в разделе «Название и описание компании-работодателя».

Посмотрите на примеры вакансий, которые размещаются на сайтах по поиску работы.

### **[1] Вакансия «Торговый представитель»**

*Обязанности:*

- Продвижение продукции компании.
- Выполнение количественных и качественных показателей по продажам.
- Поиск новых клиентов.
- Обслуживание клиентов.

*Требования:*

- Опыт в продажах в сфере FMCG не менее 2-х лет.
- Высшее образование.
- Навыки ведения переговоров, презентации.
- Владение техниками продаж.

- Навыки межличностного взаимодействия.
- Компьютерные навыки.

## **[2] Вакансия «Управляющий розничной сетью»**

### *Обязанности:*

- Обеспечение выполнения плановых показателей.
- Организация и контроль работы персонала, подбор и обучение.
- Контроль соблюдения стандартов обслуживания клиентов.
- Решение всех административно-организационных вопросов.
- Взаимодействие с поставщиками: мониторинг цен, составление заказов, отслеживание остатков/качества поставляемых продуктов.
- Взаимодействие с госорганами (СЭС, Пожарная инспекция, Роспотребнадзор).
- Проведение инвентаризации.
- Ведение и предоставление отчетности вышестоящему руководству.

### *Требования:*

- Высшее образование в сфере экономики, менеджмента.
- Успешный опыт руководства розничной сетью не менее 3-х лет.
- Опыт построения эффективной работы розничной сети.
- Навыки управления персоналом: формирование коман-

ды, кадрового резерва.

- Навыки аналитической работы в области товародвижения и управления товарными запасами.

- Знание специфики розничных продаж (основные принципы продаж, основные показатели эффективности, стандарты мерчандайзинга и маркетинга).

- Уверенный пользователь MS Office, 1С.

### **[3] Вакансия «Менеджер по маркетингу»**

*Обязанности:*

- Разработка и реализация стратегии торговой марки/сегмента, торгового канала.

- Анализ продукции, ценообразования и конкурентной среды.

- Формирование политики маркетинговых коммуникаций.

- Формирование ценообразования и системы скидок по каналам сбыта.

*Требования:*

- Опыт работы маркетологом, бренд-менеджером не менее 3-х лет.

- Опыт на рынках FMCG, предпочтительно продукты питания.

- Отличное понимание всех элементов процесса продажи товаров народного потребления от производителя до конечного покупателя.

- Опыт ввода новых торговых марок на рынок.
- Знание методологии маркетинговых исследований.
- Хорошие переговорные, лидерские и управленческие навыки.
- Английский язык на уровне Upper-intermediate.

#### **[4] Вакансия «UX/UI Проектировщик»**

Внимание соискателям!

Умение рисовать интерфейсы, свободное владение Adobe Photoshop обязательно. Если вы только системный аналитик, но не UX/UI дизайнер – эта вакансия не для вас.

*Нам нужен человек, который сможет:*

- Продумывать логику технических модулей и писать ТЗ.
- Создавать к ТЗ эскизы UI как бэкенда (административной панели), так и фронтенда. Т. е. дизайнер-аналитик и UI \ UX дизайнер в одном.

*Обязанности:*

- Разработка концептов технических модулей системы (т. е. по брифу, данному от руководства, продумать логику технического модуля, продумать как он будет взаимодействовать с пользователем и что в себя включать).
- Проектирование и разработка концептуальных графических схем интерфейсов (т. е. создание прототипов к концепту технического модуля).
- Разработка готовых отрисованных элементов интерфейса (т. е. создание финальных эскизов модуля, по которому

будет в дальнейшем создаваться его интерфейс отделом разработки).

– Разработка детальной технической документации на модуль (т.е. создание детального ТЗ с описанием этих эскизов и детального описания работы модуля с точки зрения UX, сопровождение реализации интерфейсов, контроль качества (авторский надзор).

– Приемка созданных разработчиками технических модулей (т.е. общее тестирование интерфейсов и модуля на предмет отработки функционала и логики, заложенной в ТЗ).

– Usability тестирование интерфейсов и оценка UX интерфейса модуля.

– Поддержка и корректировка уже созданных интерфейсов.

### *Требования:*

– Обязательно – опыт проектирования и дизайна пользовательских интерфейсов как бэкенда (административной панели) так и фронтенда.

– Наличие портфолио отрисованных UI SaaS или мобильного приложения или административных панелей или бизнес-приложений.

– Понимание адаптивной верстки, наличие в портфолио адаптивных UI будет плюсом.

– Умение самостоятельно продумать логику и то, как работает и взаимодействует с пользователем функциональный модуль системы.

- Глубокое понимание принципов UX-проектирования.
- Умение проектировать удобные и логичные интерфейсы.
- Внимание к деталям и мелочам, аккуратность, умение решать одну и ту же задачу несколькими способами.
- Отличное владение Photoshop, Illustrator. Знание и умение работать в Adobe XD и экономить время будет плюсом, но не обязательно.
- Чувство стиля, понимание и владение современными трендами в web и графическом дизайне, пользовательских интерфейсах.
- Самокритичность, умение здраво оценивать удобство и понятность интерфейса.
- Логическое мышление, креативность, стремление к совершенству.

*Ключевые навыки:*

Техническая документация

Проектирование пользовательских интерфейсов

UX

Adobe XD

Веб-дизайн

Прототипирование

Графический дизайн

техническое задание

Тестирование пользовательского интерфейса

Adobe Photoshop

Adobe Illustrator

Дизайн

UI

Web Design

WEB аналитика

Web-дизайн

Дизайн интерфейсов

Usability

## **[5] Вакансия «Менеджер проектов»**

*Зачем тебе к нам?*

Большинство заказчиков – крупные корпорации, которые долгое время были консервативны и сейчас стараются наверстать упущенное. Они прислушиваются к рекомендациям и готовы к изменениям.

Мы работаем над разнообразными проектами: интернет-витрины, веб-сервисы, имиджевые сайты. Сможешь развиваться во всех направлениях.

Для каждого руководителя проектов мы разрабатываем индивидуальный план развития на год, чтобы прокачать нужные навыки. Нам важен ваш профессиональный рост.

Мы используем гибкие методологии: Scrum, Kanban.

*Что нужно будет делать?*

Быть сосредоточенным на своих проектах day-to-day. Управлять коммуникациями и обеспечивать для заказчика 100% прозрачность процесса: консультировать, составлять

презентации и отчеты.

Управлять инфраструктурой проектов: документацией, площадками для работы и коммуникаций, статусами, вики, таск-трекером, доступами.

Взаимодействовать с аналитиками и управлять производственной командой проекта.

Формировать сметы, планы-графики, ресурсные планы и коммерческие предложения.

Нести ответственность за выполнение целей проекта и его реализацию.

Инициировать и управлять разработкой программ развития проектов.

*Чего делать не нужно?*

Выполнять функции владельца продукта – работу с бизнес-инициативами ведет аналитик.

*Что будет плюсом?*

Практическое применение гибких методологий от 1 года (Scrum, Kanban).

Опыт управления программами и портфелями проектов протяженностью более 1 года.

Успешный опыт реализации проектов в отраслях: металлургия, автобизнес, логистика, промышленность.

Успешный опыт реализации проектов, в которых требовалась работа на территории заказчика.

Владение инструментарием планирования (MS-Project или аналоги).

Успешная реализация проектов объемом от 1000 человеко-часов.

Знание английского языка (от В1 и выше).

## **[6] Вакансия «Операционный директор»**

*Зона ответственности:*

Компания всегда должна выполнять основные операционные задачи наиболее эффективным способом.

Компания заранее должна быть готова к наиболее вероятным сценариям развития в будущем.

Компания должна быть защищена от вероятных рисков.

Компания для нас – это люди и коммуникации между ними, технологическая платформа и продукт, внутренние процессы и отношения с партнерами.

*Наш идеальный кандидат* – открытый, яркий, активный, позитивный, при этом твердый, умеющий отстаивать свою позицию и добиваться результата, способный оперативно реагировать на быстроменяющуюся обстановку.

Мы бы хотели видеть в Вас: структурность, системность, дисциплинированность, четкость.

*Обязанности:*

Операционное управление:

– Организация и контроль операционной деятельности компании (в том числе – внедрение регламентов, правил и процедур).

– Организация работ и эффективного сотрудничества

всех структурных подразделений предприятия.

– Анализ бизнес-процессов компании и разработка мероприятий, улучшающих эффективность работы предприятия.

– Запуск и поддержание внутренних бизнес-процессов, правил и политик.

– Мониторинг КПЭ Компании, личного вклада и перформанса сотрудников, эффективности бизнес-процессов и распределения ресурсов.

– Помощь и содействие в решении иных операционных задач компании.

– Непосредственное управление ключевыми процессами и проектами.

– Составление оперативных планов компании и согласование их с Генеральным директором.

– Контроль за деятельностью подразделений по выполнению утвержденных планов.

– Проведение оперативной оценки, анализа показателей деятельности организации, разработка мероприятий по их корректировке.

– Планирование потребностей предприятия в инструментах и ресурсах.

– Участие в стратегическом и оперативном планировании, бюджетировании.

– Ведение учета расходов и оптимизация затрат. Контроль выполнения бюджета операционных отделов.

*Требования:*

- Опыт работы на C-level позициях не менее 3-х лет.
- Опыт работы в онлайн медиа и цифровых контентных сервисов.
- Опыт ведения как внутренних, так и внешних переговоров, работа с аудиторией, опыт решения конфликтных ситуаций.
- Умение видеть картину целиком в полном контексте.
- Стремление к постоянным улучшениям.
- Уверенное использование Excel, Powerpoint, Keynote.
- Опыт работы с CRM системами (Bitrix 24, Amo CRM и др.) приветствуется.
- Английский язык на уровне не ниже B2.

*Напишите нам если:*

Не боитесь работы на конкурентном рынке, и при этом вы настоящий трудоголик, а работа может приносить вам подлинное удовольствие.

Умеете и любите работать в команде, где у каждого есть своя роль, но цели у всех общие.

Умеете мыслить стратегически в масштабе нескольких лет.

Умеете работать самостоятельно и принимать ответственность свои за решения.

Вы проактивны и обладаете высоким уровнем самоорганизации: легко составляете таймлайны, планы и идете по ним.

Можете аргументированно отстаивать свою точку зрения.

Оперируете логикой и реалиями рынка.

Работаете быстро и решаете задачи в срок.

Легко адаптируетесь к переменчивым целям и изменениям в стратегии.

Можете одновременно вести несколько проектов или крупных задач.

Как вы заметили, приведенные примеры вакансий имеют схожую структуру описания по разделам, но отличаются подачей информацией: от традиционного до нестандартного креативного подхода.

Теперь давайте разберем, как соискателю извлекать нужные для него данные из описания вакансии.

Возьмем пример описания раздела «Требования» из вакансии, опубликованной на сайте hh.ru.

### **Вакансия «Менеджер проектов»**

#### *Требования:*

– Опыт работы: не менее 3-х лет в управлении проектами по разработке мобильных приложений в клиентском сервисе и телекоммуникациях.

– Высшее образование: экономическое или техническое.

– В портфолио не менее 2-х успешно завершенных проектов в роли руководителя проекта.

– Опыт управления командой от 3-х человек в прямом функциональном подчинении.

- Отличное знание основ проектного управления по PMBOK.
- Опыт внедрения методологий и подходов к разработке: Agile, Scrum, Waterfall.
- Продвинутый пользователь инструментов: MS Project, JIRA, Trello, Basecamp, Confluence, Git.

В описании этой вакансии раздел «Требования» содержит конкретные формулировки касательно образования, опыта и ключевых навыков: «опыт работы: не менее 3-х лет в управлении проектами по разработке мобильных приложений в клиентском сервисе и телекоммуникациях», «высшее образование: экономическое или техническое», «в портфолио не менее 2-х успешно завершенных проектов в роли руководителя проекта», «опыт управления командой от 3-х человек в прямом функциональном подчинении», «отличное знание основ проектного управления по PMBOK», «опыт внедрения методологий и подходов к разработке: Agile, Scrum, Waterfall», «продвинутый пользователь инструментов: MS Project, JIRA, Trello, Basecamp, Confluence, Git». Такие формулировки ясны и понятны. Поэтому соискатели, которые прочитают такое объявление, получат лучшее представление о том, соответствуют ли их опыт работы и образование требованиям, или не соответствуют. И смогут кастомизировать свое резюме.

Адаптировать резюме под вакансию поможет техника рефрейминга. Давайте разберем на примере, как это сделать.

## Рефрейминг резюме

*Легким движением руки брюки превращаются...  
Брюки превращаются... Превращаются брюки...  
В элегантные шорты.*

Для начала давайте разберемся в понятии рефрейминг. Рефрейминг (англ. frame – рамка) – это переосмысливание, пересмотр текущей ситуации под новым углом зрения, помещение в новую рамку, взгляд через новую призму. И порой новый угол зрения кардинально меняет всю картину. Техника рефрейминга очень широко и успешно используется в переговорах с целью убедить собеседника принять предложение. Я предлагаю взять эту технику для адаптации резюме под определенную вакансию. Техника рефрейминга поможет изменить резюме под конкретную вакансию и выгодно отличаться на фоне других кандидатов.

Рефрейминг резюме – это адаптация (подстраивание) резюме к вакансии, на которую вы хотите откликнуться. Это не означает, что вся история работы будет относиться напрямую к этой вакансии, но резюме должно отражать компетенции, которые наиболее важны для нового работодателя.

Рефрейминг резюме – перепозиционирование бэкграунда под требования вакансии, т. е. это изменение профессио-

нального имиджа с учетом информации, которая содержится в описании вакансии. Резюме после рефрейминга под конкретную вакансию позиционируется и преподносится таким образом, чтобы выглядеть наиболее привлекательным в глазах потенциального работодателя.

**Н.В.** Нельзя относиться к рефреймингу как к некому обману работодателя. Будьте осторожны. Что бы вы ни написали в резюме, это должно соответствовать вашему реальному опыту. Не забывайте о том, что на интервью вам нужно будет подтвердить заявленные в резюме компетенции.

## **Кейс №1. «Кастомизация резюме под вакансию»**

Задача кейса: подготовить отклик на вакансию.

Возьмем резюме и описание вакансии на позицию административного директора.

**Вакансия «Административный директор в ИТ-компанию»**

*Задачи:*

- Анализ бизнес-процессов, выявление точек неэффективности в административных процессах.
- Разработка и внедрение инновационных решений, направленных на снижение затрат, оптимизацию административных процессов.
- Взаимодействие с владельцами процессов, IT команда-

ми, поддержка внедрения изменений и администрирование проектов по повышению эффективности бизнес-процессов.

- Управление travel услугами в компании.

- Административно-хозяйственное управление офисами (2 обособленных подразделения).

- Кадровое администрирование.

В подчинении: офис-менеджеры.

*Что мы ждём от кандидата:*

- Высшее образование.

- Опыт описания бизнес-процессов, разработка предложений по оптимизации бизнес-процессов.

- Опыт управления проектами оптимизации бизнес-процессов.

- Знание сертификации (фстэк, ISO) будет преимуществом.

- Хорошие аналитические и организационные навыки, а также умение работать самостоятельно и эффективно в нестандартных ситуациях.

- Преимуществом будет опыт работы в системных интеграторах, ИТ-компаниях, юридических организациях.

*Ключевые навыки:*

- Английский – В1.

- Управление эффективностью.

- Оптимизация затрат.

- Административное управление.

Обратите внимание, что в вакансии мы видим, что помимо стандартных функций административного директора, фокус в описании вакансии работодатель сделал на оптимизации бизнес-процессов. Вот что, входит в эти требования:

- *знание нотаций моделирования бизнес-процессов (EPC, BPMN, UML) и умение их применять при описании процессов;*
- *навыки анализа и описания бизнес-процессов As Is и построения процессов To Be;*
- *навыки оценки эффективности внедренных процессов To Be;*
- *опыт разработки системы показателей бизнес-процессов для оценки результативности и эффективности бизнес-процессов.*

Такой информации в резюме административного директора может и не быть, поэтому нужно добавить в резюме в раздел «Навыки»: методы описания бизнес-процессов EPC, BPMN, UML, управление проектами, оптимизация бизнес-процессов, управление эффективностью процессов. Еще нужно учесть тот факт, что вакансия открыта в ИТ-компании. Поэтому можно добавить информацию про знание этапов процесса управления изменениями (ITSM), навыки использования в работе принципов ITIL, методы управления проектами: Agile Project Management, Scrum, Kanban, Waterfall, PMI, PMBOK, PRINCE 2, PME и др.

## **Выводы**

1. Профиль должности содержит полный перечень требований к знаниям, навыкам, квалификации кандидата, необходимых для успешного выполнения должностных обязанностей. Описание вакансии – краткая версия профиля должности, которая включает список обязательных формальных требований для первичного отбора кандидатов по резюме.

2. Вакансия – это учебник по написанию резюме. Изучение описания вакансии является важным шагом для соискателя, так как в ней указаны обязательные компетенции из профиля должности. Рекрутеры отбирают только те резюме кандидатов, которые наиболее точно совпадают с описанием вакансии.

3. Основной принцип найма персонала на этапе отбора резюме гласит: «Резюме на 100% должно соответствовать требованиям из описания вакансии». Основная задача рекрутеров – отобрать резюме кандидатов, которые подходят под требования работодателя. Основная задача соискателей – создать резюме с учетом требований, которые предъявляют работодатели к кандидатам.

4. Основная задача резюме – донести значимую информацию о своем опыте с точки зрения требований вакансии и компании. В связи с этим, имеет место так называемая «Уловка-22»<sup>3</sup>: в резюме хорошо все, что хорошо для работо-

---

<sup>3</sup> Уловка-22 (англ. Catch-22) – ситуация, возникающая в результате логического парадокса между взаимоисключающими правилами и процедурами. В этой ситуации индивид, подпадающий под действие таких норм, не может их никак контролировать, так как попытка нарушить эти установки автоматически подра-

дателя, даже, если резюме не только не отражает весь опыт кандидата, но и значительно его преуменьшает. Поэтому используйте подсказки, которые содержатся в описании вакансии в разделах: «обязанности» и «требования».

В следующей главе вы узнаете ТОП-5 критериев отбора персонала.

# ТОП-5 критериев отбора персонала

*Лично я люблю землянику со сливками, но рыба почему-то предпочитает червяков. Вот почему, когда я иду на рыбалку, я думаю не о том, что люблю я, а о том, что любит рыба. Дейл Карнеги*

Существует пять базовых критериев отбора персонала.

Критерий №1. Профильное образование.

Критерий №2. Профильный опыт работы.

Критерий №3. Жесткие навыки.

Критерий №4. Гибкие навыки.

Критерий №5. Результаты и достижения.

Степень важности того или иного критерия будет разной для специалистов с опытом и без опыта работы. Так, для кандидатов с опытом работы наиболее важным является критерий «Профильный опыт работы», а наименее важным – критерий «Гибкие навыки». Для кандидатов без опыта работы первое место занимает критерий «Профильное образование», а критерий «Гибкие навыки» играет более важную роль при отборе, чем для опытных кандидатов и занимает второе место.

В таблице №2 представлен сравнительный анализ по рейтингу ТОП-5 критериев отбора для специалистов без опыта и с опытом работы.

**Таблица №2.** Рейтинг ТОП-5 критериев отбора для специалистов без опыта и с опытом работы

№	Критерий отбора	Специалисты без опыта работы	Специалисты с опытом работы
№1	Профильное образование	№1	№3
№2	Профильный опыт работы	№5	№1
№3	Hard skills	№3	№2
№4	Soft skills	№2	№5
№5	Достижения	№4	№4

Как видно из таблицы, в зависимости от опыта работы рейтинг топ-критериев отбора меняется. Так, профильное образование становится вторым фактором отбора после профильного опыта работы. Если в начале карьеры одним из главных критериев отбора было профильное образование и гибкие навыки, то на пике карьеры важность критериев отбора смещается от образования и гибких навыков к опыту, функциональным навыкам и достижениям.

Давайте разберем более подробно каждый критерий, и посмотрим на эти требования со стороны специалистов по подбору.

# Критерий №1. Профильное образование

Профильное образование – это образование, которое необходимо для работы в конкретной профессиональной сфере. Приоритет при отборе по критерию №1 будет отдан специалистам с образованием, которое будет соответствовать профилю будущей работы. И чем меньше лет прошло с даты окончания обучения, тем более ценным будет такой кандидат в глазах работодателя.

Вот отрывки из описания вакансий по данному критерию.

*«Уважаемые кандидаты! Читайте внимательно требования! Обратите, пожалуйста, внимание, что рассматриваются резюме соискателей, имеющих высшее образование по специальности „Перформанс-маркетинг“ и пройденные свежие курсы по e-commerce!»*

*«Уважаемые соискатели, просьба с пониманием отнестись к тому факту, что наличие высшего медицинского образования является обязательным условием для рассмотрения резюме. Заранее спасибо!»*

*«Отправляйте отклик, если являетесь выпускниками ведущих российских или зарубежных ВУЗов (направления экономика, финансы, менеджмент)».*

*«Обязательное требование: высшее образование техническое или в сфере информационных технологий».*

## **Критерий №2. Профильный опыт работы**

Профильный опыт работы – это опыт работы по профессии по аналогичной специализации в той же сфере деятельности, в которой работает компания. Приоритет при отборе по критерию №2 будет отдан специалистам с опытом работы по специальности последние пять лет. Как правило, опыт более старше пяти лет считается устаревшим. Поэтому, чем больше лет кандидат будет работать по профессии в аналогичном направлении и в той же сфере, что и потенциальный работодатель, тем более ценным будет такой кандидат в глазах этого работодателя.

Давайте остановимся на изучении этого вопроса более подробно, так как знание этого понятия поможет вам сформулировать свое карьерное позиционирование, не прибегая к помощи карьерных консультантов. Существуют три ключевых составляющих опыта работы по профилю: профессия, специализация и сфера. Соискатели часто путают эти понятия, поэтому не могут правильно определить свое положение на рынке труда.

## **Отличие понятий: «профессия», «специализация» и «сфера»**

*Профессия* – основной род трудовой деятельности, т. е. опыт работы на должности со схожими задачами и функциями. Примеры профессий: специалист по маркетингу, торговый представитель, менеджер по работе с клиентами, менеджер по логистике, инженер, финансовый контролер, бизнес-аналитик, менеджер по проектам, менеджер по продукту, финансовый директор, директор по продажам. Вот примеры описаний требований по профессии из описания вакансий, размещенных на сайте hh.ru.

*«Рассматриваются кандидаты строго с релевантным опытом работы руководителем направления организационного проектирования!».*

*«Для того, чтобы претендовать на эту вакансию, вам необходимо обязательно иметь опыт работы коммерческим директором в последние 5 лет».*

Профессия – это обобщающее понятие. В рамках одной профессии может быть несколько специализаций.

*Специализация* (направление) – вид профессиональной деятельности. Это может быть опыт работы на определенном сегменте рынка, с конкретным каналом продаж, инстру-

ментом, продуктом или услугой. Примеры специализаций: FMCG-продажи, B2B-продажи, разработка мобильного приложения, электронная коммерция. Та или иная специализация позволяет решать определенные прикладные задачи. Поэтому специализация – это самое ценное преимущество кандидата. Вот примеры описания требований по специализации из описания вакансий, размещенных на сайте hh.ru.

*«Уважаемые соискатели! Просим присылать резюме исключительно с опытом работы последние пять лет по специализации „коммерческое строительство“. Резюме без аналогичного опыта работы рассматриваться не будут!»*

*«Просьба к кандидатам: откликайтесь, пожалуйста, только в том случае, если у вас есть знания и релевантный опыт только в данном конкретном сегменте бизнеса».*

*«Большая просьба: обратите внимание, мы не ищем руководителя IT службы внутри компании и не рассматриваем резюме с подобным опытом. Пожалуйста, прежде чем отправить резюме, подумайте об этом».*

*«Рассматриваем резюме кандидатов с опытом работы с банкротством физических лиц».*

*«Обязательны знания и опыт разработки маркетинго-*

*вых мероприятий! Кандидаты с опытом разработки корпоративных мероприятий не будут интересны нашему заказчику».*

*«Обязательным условием для отбора является опыт работы с государственными Заказчиками, опыт исполнения государственных контрактов».*

*«Для того, чтобы претендовать на эту вакансию вам необходимо обязательно иметь опыт продаж рынке B2B в последние 5 лет. Напишите в сопроводительном письме сколько лет работаете в холодных продажах? Какой продукт продавали? Кто был вашими клиентами?»*

*«В сопроводительном письме укажите, пожалуйста:*

- Наиболее значимый опыт в PR B2C брендов;*
- Наиболее значимый опыт в PR B2B брендов;*
- Опыт вывода на рынок бренда/компании/продукта»*

Что такое специализация и ее значение для конкурентоспособности кандидата на рынке, хорошо показано на примере художников, живших в Голландии в 17 веке:

*«Кроме того, конкуренция была очень высокой, лавки голландских городов были переполнены картинами, и художник средней руки мог обеспечить себе прочную репутацию толь-*

*ко путем специализации в том или ином жанре. Как сейчас, так и тогда покупатель хотел быть заранее уверенным в качестве приобретаемого товара. Если художник создал себе имя на батальной живописи, наибольший спрос будет на его батальные сцены. Если имели успех его лунные пейзажи, значит ему и впредь придется их писать. Таким образом, начавшаяся еще в предыдущем столетии специализация по жанрам теперь стала еще более четкой и дробной. Не столь одаренных художников это вполне устраивало. Им нравилось писать по отработанной схеме, и нужно признать, они совершенствовались в своем ремесле, доводя его до очень высокого уровня. Эти узкие специалисты были специалистами в подлинном и лучшем смысле слова. Если уж они писали рыбу, то в передаче влажного блеска чешуи могли посрамить любого мастера широкого профиля. Маринысты (специалисты по морскому пейзажу) были не только экспертами по волнам и облакам, но и корабли с их оснасткой выписывали с такой точностью, что сегодня их картины являются ценным историческим источником по периоду голландской и английской морской экспансии».*

Поэтому специализация во все времена остается самым ценным преимуществом кандидата на рынке. Специалистов по подбору всегда интересуют профессионалы определенной узкой специализации.

*Сфера* (отрасль, индустрия) – это вид деятельности компаний, в которых работал кандидат последние пять лет. Примеры сфер: банки, ритейл, строительство, реклама, производство, гостинично-ресторанный бизнес, туризм, логистика, медицина, фармацевтика, агробизнес, страхование, телекоммуникации и связь. Вот примеры описания требований по сферам из описания вакансий, размещенных на сайте hh.ru.

*«Уважаемый соискатель, просим вас внимательно ознакомиться с требованиями, предъявляемыми к вакансии! Мы ищем финансового менеджера с последним опытом работы в производственных компаниях не менее 5-ти лет».*

*«Уважаемые кандидаты! Просим откликаться только тех, кто соответствует заявленным требованиям. Рассматриваем кандидатов исключительно с опытом работы в автомобильном бизнесе. Благодарим за понимание!».*

*«Для нашей позиции важен опыт копирайтинга в СМИ и/или рекламном агентстве не менее 3-х лет».*

*«Нам очень важно, чтобы будущий ИТ-директор работал на данной позиции по специальности более 10-ти лет, в том числе проработал в финансовой сфере больше 3-х лет. Если это так, укажите в сопроводительном письме.*

*Отклики кандидатов не из финансовой сферы рассмотрены не будут. Спасибо за понимание»*

Итак, мы рассмотрели три составляющие карьерного позиционирования – «профессию», «специализацию» и «сферу». Давайте соединим все три определения в одну формулировку и получим карьерное позиционирование на рынке труда. Вот как это работает на практике:

*Профессия: Интернет-маркетолог*

*Специализация: E-commerce*

*Сфера: Банки*

*Карьерное позиционирование: Интернет-маркетолог по направлению E-commerce в банковской сфере*

*Примеры карьерного позиционирования*

[1]

*Профессия: Менеджер по продажам*

*Специализация: B2B, холодные продажи*

*Сфера: Телеком*

*Карьерное позиционирование: Менеджер по продажам на рынке B2B с опытом работы в холодных продажах в телекоме.*

[2]

Профессия: Специалист по закупкам

Специализация: ВЭД

Сфера: Ритейл

Карьерное позиционирование: Специалист по закупкам по ВЭД в ритейле.

[3]

Профессия: Менеджер проекта

Специализация: Коммерческая недвижимость

Сфера: Строительство

Карьерное позиционирование: Менеджер по управлению строительными проектами по направлению коммерческой недвижимости.

[4]

Профессия: Менеджер продукта

Специализация: Разработка мобильных приложений для соцсетей

Сфера: Информационные технологии

Карьерное позиционирование: Менеджер продукта по разработке мобильных приложений для соцсетей в ИТ.

[5]

Профессия: Юрист

Специализация: Банкротство физических лиц

Сфера: Юридический консалтинг

Карьерное позиционирование: Юрист по банкротству физических лиц в юридическом консалтинге.

[6]

Профессия: Специалист по закупкам

Специализация: Исполнение госконтрактов и ведение тендерного процесса

Сфера: Энергетика

Карьерное позиционирование: Специалист по закупкам по исполнению госконтрактов и ведение тендерного процесса в энергетике.

[7]

Профессия: Бренд-менеджер

Специализация: Luxury Fashion

Сфера: Fashion Retail

Карьерное позиционирование: Бренд-менеджер с опытом управления бренда в luxury сегменте в индустрии fashion retail.

[8]

Профессия: Менеджер проекта

Специализация: Внедрение информационных систем

Сфера: Оборонно-промышленный комплекс

Карьерное позиционирование: Менеджер проекта по внедрению информационных систем в ОПК.

[9]

Профессия: Системный инженер

Специализация: Администрирование ИТ-инфраструктуры (рабочие станции, серверы, оборудование), вторая линия технической поддержки

Сфера: Фармацевтика

Карьерное позиционирование: Системный инженер с опытом администрирования ИТ-инфраструктуры (рабочие станции, серверы, оборудование) и поддержкой пользователей (вторая линия технической поддержки) в фармацевтической сфере.

## **Практикум**

Было:

*Финансовый директор*

Стало:

*Название позиции: Финансовый директор*

*Специализация: ВЭД*

*Сфера: Розничная и оптовая торговля*

Напишите карьерное позиционирование:

Было:

*Директор розничной сети*

Стало:

*Название позиции: Директор розничной сети*

*Специализация: Управление продажами на рынке DIY, товары для дома.*

*Сфера: FMCG, ритейл, Non-Food*

Напишите карьерное позиционирование:

Было:

*Директор по маркетингу/СМО*

Стало:

Название позиции: Директор по маркетингу/СМО

Специализация: Бренд-менеджмент: создание, выведение на рынок, продвижение новых торговых марок премиального ценового сегмента в категориях: водка, настойки, коньяк, шампанское.

Сфера: производство и дистрибуция алкогольной продукции

Напишите карьерное позиционирование:

Теперь вы сможете проверить правильность своего ответа на первый вопрос теста «Карьерное позиционирование»: Кто вы? или Чем вы занимаетесь? Сравните результаты: насколько вы правильно понимали, кто вы есть на самом деле на текущем рынке труда, и насколько вы понимаете и осознаете это сейчас после изучения этой главы.

**Вопрос №1. Кто вы? или Чем вы занимаетесь?**

---

Ваша профессия:

---

Ваша специализация:

---

Ваша сфера:

---

Ваше карьерное позиционирование:

Сформулируйте свое карьерное позиционирование:

Ваша профессия:

Ваша специализация:

Ваша сфера:

Ваше карьерное позиционирование:

## **Выводы**

1. Формулировка карьерного позиционирования – ваше ценностное предложение на рынке труда для потенциальных работодателей. В идеале она должна совпадать с вашей текущей целью поиска работы.

2. Если вы хотите поменять одну из трех составляющих: профессию, специализацию или сферу, ваша конкурентоспособность на рынке и ценность для работодателя уменьшается. Поэтому три основных фактора для построения успешной карьеры: оставаться в профессии, не менять сферу и усиливать навыки по специализации.

## Критерий №3. Жесткие навыки

Жесткие навыки (Hard skills) – специализированные профильные ключевые навыки, которые необходимы для выполнения задач в определенной профессиональной деятельности. Жесткие навыки напрямую связаны с профессией, сферой и специализацией. Вот примеры запросов работодателей из описания вакансий на сайте hh.ru касаясь жестких навыков, необходимых для выполнения задач.

Для позиции менеджера проектов:

*«В резюме укажите проекты по автоматизации и визуализации, которые вы выполняли на текущем/предыдущих местах работы».*

*«В сопроводительном письме просьба написать опыт внедрения каких прикладных информационных систем».*

*«В отклике, пожалуйста, укажите ваши 3 ключевые функциональные области с примерами реализованных проектов, которые делают ваш профиль конкурентным».*

Для позиции руководителя юридической службы:

*«В сопроводительном письме указывайте свои «знаковые» судебные дела, в которых вы лично принимали участие».*

*«Опишите, пожалуйста, в сопроводительном письме ваш опыт формирования юридического отдела/службы».*

Для позиции программиста:

*«Вместе с резюме мы просим прислать сопроводительное письмо с кратким описанием проекта разработки устройства [Название устройства]».*

Для позиции операционного менеджера:

*«Уважаемые кандидаты, просим в сопроводительном письме кратко описать ваш опыт по оптимизации бизнес-процессов и внедрению CRM, с какими системами автоматизации вам довелось поработать».*

Для позиции менеджера по закупкам:

*«Хотите, чтобы мы рассмотрели ваше резюме? Напишите в сопроводительном письме какой у вас есть опыт исполнения госконтрактов и ведения тендерного процесса».*

Для позиции менеджера по продажам:

*«Просьба в отклике ответить на ряд вопросов, по ответам на которые будет рассматриваться перспектива собеседования:*

*– Опишите эффективные инструменты продавца, применяемые вами на предыдущих местах работы.*

– Как осуществлялся поиск целевой аудитории?

– На какие этапы делится процесс обработки базы контактов до получения денежных средств от клиента?»

*Примеры жестких навыков для специалистов из разных профессий*

Для бухгалтера на производственном предприятии: формирование товародвижения от производства до продажи конечному покупателю.

Для специалиста по маркетингу E-commerce в банковской сфере: E-commerce, SMM, SEO, CRM.

Для менеджера по продажам на рынке B2B с опытом работы в холодных продажах в телекоме: B2B, холодные продажи.

Для специалиста по закупкам по ВЭД в ритейле: ВЭД.

Для менеджера по управлению строительными проектами по направлению коммерческой недвижимости: коммерческая недвижимость.

Для менеджера продукта по разработке мобильных приложений для соцсетей в ИТ: разработка мобильных прило-

жений для соцсетей.

Для юриста по банкротству физических лиц в юридическом консалтинге: банкротство физических лиц.

Для специалиста по закупкам по исполнению госконтрактов и ведение тендерного процесса в энергетике: исполнение госконтрактов и ведение тендерного процесса.

Для менеджера проекта по внедрению информационных систем: внедрение информационных систем.

Для системного инженера с опытом администрирования ИТ-инфраструктуры: администрирование ИТ-инфраструктуры (рабочие станции, серверы, оборудование), вторая линия технической поддержки

## **Критерий №4. Гибкие навыки**

Гибкие или мягкие навыки (Soft skills) – комплекс непрофильных и неспециализированных навыков, которые относятся к категории личностных профессиональных качеств. Гибкие навыки помогают выполнять должностные обязанности в независимости от рода деятельности (профессии) и не связаны с конкретной предметной областью (специализацией или сферой).

В популярной модели оценки компетенций персонала, которую разработала американская компания Lominger, оцениваются именно гибкие навыки. Модель компетенций – полный набор характеристик, позволяющий человеку успешно выполнять функции, соответствующие его должности. С помощью модели компетенции «Ломингера» оценивают профессиональные и личностные качества человека, его работу в команде, способность к обучению, умение работать в неопределенной ситуации и многие другие. Например, для позиций уровня «руководитель» независимо от сферы деятельности будет одинаково важно наличие стратегического мышления – хеликоптер вью (англ. Helicopter View (Helicopter – вертолет, View – смотреть) – стратегическое видение, умение изменять точку зрения для поиска оптимального решения поставленной задачи и достижения цели и т. д. Другими словами, хеликоптер вью – это способность видеть процесс стратегически, чтобы линия горизонта была далеко за зоной ответственности, чтобы можно было увидеть процесс, как часть общей системы, его влияния на систему и общие результаты; так и максимально погрузиться в детали, рассмотреть подробности той или иной части процесса. Руководитель должен уметь посмотреть на ситуацию со стороны, т. е. находясь вне процесса и наоборот находясь внутри процесса, при этом в зависимости от того какое ваше положение вы будете видеть соответствующие плюсы или соответствующие минусы.

Таким образом большинство гибких навыков в отличие от жестких навыков не зависят от специфики конкретной работы. Т. е. одними и теми же гибкими навыками могут владеть люди разных профессий.

Вот примеры запросов работодателей из описания вакансий на сайте hh.ru касаясь гибких навыков, необходимых для выполнения задач.

Для позиции UX/UI проектировщика:

*«Нам нужен кандидат, который обладает следующими качествами:*

*– Внимание к деталям и мелочам, аккуратность, умение решать одну и ту же задачу несколькими способами.*

*– Чувство стиля, понимание и владение современными трендами в web и графическом дизайне, пользовательских интерфейсах.*

*– Самокритичность, умение здраво оценивать удобство и понятность интерфейса.*

*– Логическое мышление, креативность, стремление к совершенству».*

Для позиции операционного менеджера:

*«Наш идеальный кандидат – открытый, яркий, активный, позитивный, при этом твердый, умеющий отстаивать свою позицию и добиваться результата, способный оперативно реагировать на быстроменяющуюся обстановку. Мы бы хотели видеть в Вас:*

*– Структурность, системность, дисциплинированность, четкость.*

*– Опыт работы в режиме многозадачности.*

*– Опыт решения конфликтных ситуаций.*

*– Способность брать на себя ответственность и отвечать за свои действия и решения.*

*– Соблюдение корпоративной культуры, высоких стандартов качества в работе, этических и моральных принципов и ценностей Компании».*

Для позиции коммерческого директора:

*«Требования по профессиональным качествам:*

*– Стратегическое видение: способность видеть новые возможности для финансового роста компании.*

*– Высокий уровень ответственности.*

*– Ориентация на результат».*

Для позиции менеджера по продажам:

*«Мы ждём профессионала, который обладает следующими качествами: высокий уровень профессионализма, работа на результат, яркие коммуникативные навыки, дипломатичность, настойчивость в достижении поставленных целей, высокие организаторские способности.*

*Начните своё сопроводительное письмо с фразы «Скорее ответьте мне, я очень хочу у вас работать!» Тогда мы поймем, что вы усидчивы и внимательны!»*

Для позиции креативного менеджера по коммуникациям:

*«Ожидания от кандидата:*

*# грамотная устная и письменная речь;*

*# навыки работы с большим объемом информации (аналитика/систематизация);*

*# сочетание творческого подхода к решению задач и способность достигать результата в срок;*

*# развитые коммуникативные навыки».*

Для геймо-разработчика игр:

*«Ищем сотрудника с творческо-математическим складом ума в сочетании со страстью к игровому».*

Для позиции копирайтера:

*«Пожелания к кандидату:*

*• Обладание системно-креативным мышлением.*

*• Умение адекватно реагировать на критику и обоснованно отстаивать идеи.*

*• Способность самостоятельно планировать и организовывать свою работу.*

*• Внимание к деталям, ответственность и высокая скорость работы».*

Существует большое количество разнообразных гибких навыков, которыми должны обладать люди разных профес-

сий и специализаций. Вот список ключевых профессиональных качеств, которые могут входить в критерии отбора кандидатов.

## **Примеры гибких навыков**

Автономность

Адаптивность

Амбициозность

Аналитическое мышление

Бизнес-ориентированность

Вежливость

Внимательность

Гибкость

Дипломатичность

Дисциплинированность

Доброжелательность

Инициативность

Инновационность

Исполнительность

Клиентоориентированность

Командный игрок

Коммуникабельность

Креативное мышление

Критическое мышление

Кросс-функциональное взаимодействие

Лидерство

Логическое мышление  
Любознательность  
Многозадачность  
Навыки межкультурной коммуникации  
Настойчивость  
Обучаемость  
Организованность  
Ориентация на результат  
Ответственность  
Оценка рисков  
Перфекционизм  
Проактивность  
Пунктуальность  
Решение проблем  
Самоорганизованность  
Самостоятельность  
Системное мышление  
Стратегическое мышление  
Стрессоустойчивость  
Структурированность  
Тайм-менеджмент  
Управление конфликтами  
Целеустремленность  
Эмпатия

В Приложении №1 «ТОП-20 гибких навыков» включены

примеры описания навыков.

Следует отметить, что существует пять топ-гибких навыков, которые являются самыми важными при отборе кандидатов независимо от того, на какой позиции находится кандидат и в какой сфере работает. Разберем их в следующей главе.

## **ТОП-5 гибких навыков**

### **#1. Коммуникативность**

*Главнейшая формула успеха – умение общаться с людьми. Т. Рузвельт*

Это навык №1 – несомненный лидер в рейтинге всех работодателей.

Коммуникативность – умение общаться с другими людьми, выстраивать долгосрочные доверительные отношения с коллегами и клиентами, быть открытыми для сотрудничества, умение находить подход к людям с разным жизненным опытом и приоритетами. Построение эффективных взаимоотношений и взаимодействия с коллегами и руководителем находятся в приоритете у работодателей при подборе сотрудников в компанию. Кандидат должен уметь быст-

ро и легко устанавливать контакт не только со штатными сотрудниками компании, но и внештатными также (клиенты, партнеры компании).

Работодатели из всех отраслей ищут сотрудников с сильными коммуникативными навыками. Это умение не только полезно для социального взаимодействия, но также помогает строить успешную карьеру.

Дейл Карнеги утверждал, что успех человека на 15% зависит от его профессиональных знаний и на 85% от его умения общаться с людьми. Работодатели хотят нанимать людей, которые способны эффективно коммуницировать как с внутренними, так и с внешними контрагентами компании.

Почему навык коммуникации так высоко ценится работодателями?

Сильные коммуникативные навыки делают сотрудников более продуктивными и более эффективными. Когда вы умеете хорошо общаться и устанавливать контакт с первого раза, вам это экономит много рабочего времени, которые иначе были бы потрачены на уточнение, ответы на вопросы, искажение информации, неверное истолкование полученной информации, исправления ошибок и т. д. Вы должны взаимодействовать с другими людьми, находить точки совместных интересов и всегда стремиться к тому, чтобы потенциально конфликтная ситуация переросла в ситуацию win-win для всех заинтересованных сторон.

Отличные коммуникативные навыки отличают хорошего

сотрудника от заурядного. По крайней мере наличие этих навыков или их отсутствие имеют решающее значение для продвижения по карьерной лестнице. Без овладения навыком общения ваша карьера может очень сильно пострадать.

## **#2. Работа в команде**

*Мы рождены, чтобы жить совместно; наше общество – свод камней, который обрушился бы, если бы один не поддерживал другого. Сенека*

Умение работать в команде – способность работать вместе с другими коллегами, умение эффективно организовать работу команды. В 2017 году по итогам опроса навык «умение работать в команде» сыграл вничью с лидерскими качествами: получил заслуженное второе место в рейтинге наиболее ценных навыков для оценки кандидатов. 77,8% от общего числа опрошенных компаний выбрали эти два качества как наиболее привлекательные для выбора сотрудников.

Согласитесь, называть себя «командный игрок» стало необходимостью для того, чтобы получить работу в любой компании. HR-менеджеры хотят услышать от вас, что вы можете достигать эффективного результата вместе со всеми членами команды. Почему работа в команде так важна для сегодняшних работодателей? Почти каждая работа требует совместной деятельности всех сотрудников компании, или по крайней мере эффективного кросс-функционального вза-

имодействия между смежными службами для выполнения слаженной работы. Поэтому способность работать с другими людьми является особо ценным качеством. Мы все имели опыт работы с коллегами, которые «гуляли сами по себе» и не разделяли интересы коллектива, и это действительно может оказывать негативное влияние на результативность и общий моральный дух. Сплоченной команды можно добиться только, если достижение общих целей и задач стоит намного выше личных предпочтений и индивидуальных задач каждого члена команды.

Что делает вас хорошим игроком в команде?

Умение работать в команде состоит из нескольких составляющих:

- уметь выполнять свою часть работы в общем ритме;
- находить контакт с любым членом команды, открыто идти на диалог;
- признавать свои ошибки;
- уметь принимать чужую точку зрения;
- не бояться критиковать идеи сотрудников и высказывать свои;
- приходить на помощь коллегам;
- стремиться достичь общих результатов;
- уметь слушать;
- уважать всех членов коллектива;
- высоко оценивать работу коллег;
- способность принимать конструктивную обратную

связь;

- обладать высоким уровнем эмоционального интеллекта;
- проявлять эмпатию.

### #3. Проактивность

*Нет смысла нанимать толковых людей, а затем указывать, что им делать. Мы нанимаем людей, чтобы они говорили, что делать нам. Стив Джобс*

Работодатели отдают третье место инициативе, как весьма важному ключевому качеству (4,4 по пятибалльной шкале), которым должен обладать кандидат.

Термин проактивность означает, что, будучи людьми, мы несем ответственность за свою собственную жизнь. Наше поведение зависит от наших решений, а не от нашего окружения. Мы можем подчинять наши чувства нашим ценностям. Мы иницилируем происходящее и несем за это ответственность. Стивен Кови в книге «7 навыков высокоэффективных людей» поставил проактивность на первое место среди навыков успешного человека. Быть проактивным человеком означает, что человек осознал свои глубинные ценности и цели, действует в соответствии со своими жизненными принципами, независимо от условий и обстоятельств. Способность подчинить импульсивную реакцию своим ценностям составляет сущность проактивной личности. Кови делит людей на проактивных и реактивных. Кови пишет в кни-

ге, что «проактивные люди носят в себе свою собственную погоду. Для них не имеет значения, идет ли на улице дождь или светит солнце. Они движимы ценностями, и если ценностью для них является высокое качество работы, то оно никогда не будет зависеть от погоды». А реактивные люди, напротив «зависят от социальной среды, от „социальной погоды“. Если окружающие относятся к ним хорошо, у них все в порядке, если же плохо, то они становятся закрытыми и занимают оборонительную позицию. Реактивные люди ставят свою эмоциональную жизнь в зависимость от окружающих, позволяя слабостям последних оказывать на них влияние».

Почему проактивность сотрудника так ценится работодателями? Работодатели хотят самостоятельных, ответственных и мотивированных сотрудников, которые постоянно ищут разные способы, чтобы способствовать достижению результата и развитию компании, а не сидеть сложа руки, ожидая следующих назначений и бенефитов. Главная цель нанимающей стороны состоит в том, чтобы иметь в своем штате сотрудников, которые способны генерировать идеи и активно искать пути для их воплощения, чтобы продвигать их бизнес вперед.

## **#4. Лидерство**

*Лидерство – это искусство побуждать людей делать то, что тебе нужно, по собственному*

Если ты хочешь построить корабль, не надо созывать людей, планировать, делить работу, доставать инструменты. Надо заразить людей стремлением к бесконечному морю. Тогда они сами построят корабль. Антуан де Сент-Экзюпери

Многие считают, что лидерские способности необходимо иметь тем, кто претендует только на руководящие должности. И они сильно заблуждаются. Большинство компаний ищут людей с лидерскими качествами даже на низкие позиции. Например, лидерство по модели «Ломингера» может быть оценено через следующие компетенции:

- достигать стабильных результатов;
- строить отношения сотрудничества;
- вовлекать сотрудников;
- развивать таланты;
- мыслить инновационно;
- решать сложные задачи.

Что имеется в виду под «лидерством»? Дело в том, что для разных людей термин «лидерство» имеет разное значение. В словаре вы найдете, что «лидерство» – это вести за собой людей или организацию. Однако настоящее лидерство не заключается только в управлении людьми или проектами. Существует большое количество книг и статей о лидер-

стве и огромное количество дефиниций. Вот только несколько определений понятия «лидерство».

«Лидерство – умение вести за собой и настроить команду на достижения, способствовать росту людей в команде, создавать условия постоянного поиска и реализации инновационных решений».

«Лидерство – это процесс воздействия на группу людей, чтобы повлечь их за собой побуждение людей к достижению общих целей».

«Лидерство – это тип управленческого взаимодействия (в данном случае между лидером и последователями), основанный на наиболее эффективном для данной ситуации сочетании различных источников власти и направленный на побуждение людей к достижению общих целей».

«Лидерство – это не управление. Управление концентрирует внимание на том, чтобы люди делали вещи правильно, а лидерство – на том, чтобы люди делали правильные вещи».

«Лидерство – это способность человека воздействовать на других людей посредством своей личности с целью достижения определенных результатов».

Из всех определений можно сделать вывод, что лидер определяется сочетанием ориентации на человека и устремленности к результату. Вот несколько компетенций, которые обычно относят к лидерским навыкам: уметь правильно оценить ситуацию, принимать трудные решения, мотивировать и развивать других, обеспечивать эффективность команды, определять потребности своих людей и заботиться об их удовлетворении, активно участвовать в работе команды. Лидер – это в первую очередь личность, которая постоянно развивается и самосовершенствуется, а также убеждает и воодушевляет других, обеспечивая эффективность команды в организации. Настоящий лидер помогает, влияет и изменяет людей вокруг себя. Более того лидерство – это особый способ мышления, который отличает лидера. Лидерское мышление включает в себя два основополагающих принципа: инвестирование в себя и вклад в другого человека. Думая, как лидер, соискатель, с одной стороны, исходит из того, какую пользу он получит от компании, в которую собирается инвестировать свои знания, навыки, а главное – свое время, а с другой стороны, какой вклад сам соискатель может внести в компанию.

Вот примеры поведения лидера в команде:

Вовлекает и вдохновляет команду на достижение амбициозных целей.

Эффективно распределяет роли и задачи внутри команды, используя знания и понимание индивидуальных особен-

ностей и возможностей сотрудников.

Использует широкий спектр способов мотивации сотрудников.

Активно вовлекает каждого сотрудника в работу, обеспечивает своей поддержкой.

Иницирует, тратит время и ресурсы на организацию мероприятий, направленных на сплочение команды и ее формирование как единого целого.

## #5. Тайм-менеджмент

*Пока вы не можете управлять своим временем, вы не сможете управлять ничем другим. Питер Друкер*

Тайм-менеджмент – это совокупность знаний, умений и навыков, благодаря которым человек умеет расставлять приоритеты, точно планировать свое время, тем самым, повышая свою личную продуктивность в организации рабочего времени. Разумное, продуктивное и экономное использование времени является важной составляющей частью оценки сотрудника.

Почему работодателю важно, чтобы сотрудник имел навыки управления временем? Руководители хотят работать с подчиненными, которые вовремя приходят на работу, умеют точно рассчитать время на выполнение поставленной задачи, соблюдают дедлайны, умеют правильно расставлять приоритеты и планировать свой рабочий день.

Полезные ресурсы по овладению навыком управление временем:

Тайм-менеджмент – лучшие техники управления временем<sup>4</sup>.

Пройдите тесты:

Факторы неэффективного использования времени<sup>5</sup>

Как вы расходуете свое время<sup>6</sup>

В Приложении №1 «ТОП-20 гибких навыков» включены примеры описания навыков.

## **Критерий №5. Результаты и достижения**

Примеры результатов и достижений кандидата занимают важное место среди ключевых критериев оценки при подборе. Вот как выглядят такие запросы в вакансиях, размещенных на hh.ru:

*«При отклике на вакансию большая просьба в сопроводительном письме указать: ссылки на портфолио, примеры публикаций и коротко описать достигнутые результаты».*

*«Напишите, чем вы гордитесь».*

---

<sup>4</sup> <https://bosshunt.ru/tajm-menedzhment-luchshie-metody-upravleniya-vremenem/>

<sup>5</sup> <https://bosshunt.ru/factory-neeffectivnogo-ispolzovaniya-vremeni/>

<sup>6</sup> <https://bosshunt.ru/kak-vy-raskhodujete-svoe-vremya-projdite-test/>

*«В сопроводительном письме расскажите о своих достижениях на предыдущем месте работы».*

*«Пожалуйста, в сопроводительном письме расскажите про свой личный опыт работы и достижения в холодных продажах B2B».*

*«При рассмотрении резюме предпочтение будет отдаваться откликам с сопроводительным письмом с описанием ваших достижений и обоснованием, почему именно вы соответствуете данной позиции».*

*«Уважаемые соискатели, большая просьба, в сопроводительном письме указать ваши достижения в компании, какие действия вы применяли для достижения результатов в финансовой сфере. Также, укажите в цифрах, что было в компании и как стало с вашим приходом?»*

*«Ответьте пожалуйста на эти вопросы в вашем сопроводительном письме:*

*– Какие результаты вашей работы за последние 2—3 месяца?*

*– Кто может это подтвердить?»*

*«Опишите в сопроводительном письме свой вклад в успех*

*последней компании и какой вклад, на ваш взгляд, вы бы могли внести в нашу компанию».*

*«Расскажите о своей работе с помощью цифр и фактов:*

*1. Сформулировать задачу, которую вы решали на предыдущей работе.*

*2. Рассказать, что сделали, чтобы прийти к результату.*

*3. Показать результат: в формате «было-стало», в процентах или абсолютных величинах.*

*4. Что именно продавали, каких результатов достигли, какими средствами или к цели».*

*«Напишите в сопроводительном письме, почему Вам интересна эта отрасль и наша компания. Также опишите Вашу серьезную победу или прорыв на предыдущем месте работы».*

Ориентированность на результат – это набор знаний, умений и навыков, которые показывают, способен ли сотрудник выполнять большой объем работы и достигать при этом поставленных целей в короткие сроки. Ориентацию на результат оценивают по двум показателям: качество работы и количество работы.

Примеры результатов кандидата – основной фактор оценки того, насколько высока или низка вероятность, что кандидат успешно справится с новой должностью. Эти два показателя результативности (качество и количество) имеют

критически важное значение для успеха в любой должности. Остальные компетенции не будут иметь веса при отборе, если кандидат не показывает высокие результаты по первым двум. Какое будет иметь значение, что у него сильные навыки коммуникации, если он не способен добиваться результатов?

Работодатель хочет понять, добивался ли тот или иной кандидат результатов, схожих с теми, которые хотелось бы видеть его руководителю. Поэтому при выборе кандидатов прежде всего обращают внимание на результаты работы. Например, когда оценивают кандидата, имеющего релевантный опыт работы в сфере розничной торговли на позиции менеджера по продажам, опытные интервьюеры знают, как различить на собеседовании перформера от делателя. Для этого кандидату достаточно задать три группы вопросов:

– *За что вы отвечали? Какие у вас были KPIs? Как оценивали вашу работу?*

– *Назовите три главных результата на последнем месте работы? За последние три года?*

– *Чем вы гордитесь больше всего? Какое ваше самое большое достижение?*

Если менеджер по продажам ориентирован на результат, то он подробно расскажет, за что он отвечал и как оценивали его работу. Объем продаж, средний чек, АКБ, коэффициент дебиторской задолженности – вот главные KPI, ко-

которые должен озвучить на собеседовании кандидат-перформер – менеджер по продажам. Однако, если в ответе соискатель пытается оправдать отсутствие КРІ тем, что в компании такой системы не было, – это означает, что результаты его работы никогда не подвергались количественной оценке, и вероятнее всего, что он не сможет достичь желаемого результата. Это говорит интервьюеру о том, что риск неудачи в выборе такого кандидата намного выше, потому что он никогда не работал в схожих условиях. Поэтому в краткосрочной перспективе ожидаемая выгода от найма такого кандидата, который никогда отвечал за конкретные показатели эффективности и не подвергался жесткому контролю, намного ниже, чем от найма кандидата, который работал в таких же условиях и уже знаком с подобными требованиями оценки по системе КРІ.

Основная цель специалистов по подбору – проверить, как кандидат оценивает свою работу и насколько его результаты в предыдущих компаниях могут быть полезны для выполнения задач на новой позиции. Т. е. насколько то, о чем кандидат напишет в резюме или будет рассказывать на собеседовании может быть использовано или применимо в новой компании. Если большая часть результатов не будет соотноситься с областью задач, то и предыдущий опыт не будет востребован на этой позиции. А значит можно легко определить по резюме, насколько тот или иной кандидат подходит для данной вакансии.

Как описать достижения и результаты мы подробно разберем в пятой части «Сразить наповал: как показать себя перформером».

## **Результаты теста «Карьерное позиционирование»**

Итак, вы узнали по каким главным критериям большинство компаний на рынке выбирают кандидатов и получили объективный взгляд на требования к себе со стороны работодателей. Теперь вы готовы к ответу на третий вопрос теста «Карьерное позиционирование»: какие у вас есть пять сильных сторон, которые определяют вашу конкурентоспособность на рынке труда?

Ваши пять сильных сторон должны включать пять критериев отбора: профильное образование, профильный опыт работы, жесткие навыки, гибкие навыки, результаты и достижения. В таком случае ваши сильные стороны будут наиболее востребованы и актуальны для работодателя.

Вот как может выглядеть ответ на третий вопрос теста «Карьерное позиционирование» для позиции персональный ассистент генерального директора сети медицинских клиник.

**Сильные стороны для персонального ассистента генерального директора сети медицинских клиник**

*Профильный опыт работы:* опыт работы на позиции персонального ассистента генерального директора сети медицинских клиник более 3-х лет.

*Профильное образование:* высшее экономическое образование по специальности «Менеджмент организации».

*Жесткие навыки:* полная административная и информационная поддержка руководителя, согласование документов, составление графиков, таблиц, приём звонков, планирование, организация и сопровождение рабочего дня руководителя, организация встреч, переговоров, совещаний, хорошие административные и организаторские навыки, навыки делового этикета, грамотная устная и письменная речь.

*Гибкие навыки:* внимательность к деталям, умение расставлять приоритеты, высокая обучаемость, коммуникабельность – способна находить контакт с различными категориями людей. Стрессоустойчивый ассистент, схватываю всё «на лету» и быстро вникаю в суть задачи. Умею самостоятельно решать и доводить до конечного результата все вопросы, и каждый раз находить третье нестандартное решение, при котором качество результата растет, а затраты уменьшаются. Мобильна, готова к командировкам.

*Достижения:* сократила командировочные расходы на 25%, в течение года организовала более 200 деловых поездок, по итогам работы в 2022 году в компании [Название компании] получила награду «Лучший сотрудник года».

Лучшим завершением этой части будет обратная связь одного из моих читателей по данному вопросу.

*«Когда проходил все этапы отбора, убедился сам, что выбор кандидатуры на вакансию очень субъективен (хотя хочется, чтобы было иначе). И я это увидел. HR смотрит на соответствие требований в вакансии компетенциям кандидатов (а эти компетенции записаны только им самим на бумаге), далее подтверждает кандидатуру у руководства, указывая опять же информацию в резюме, а потом на собеседовании ты пересказываешь написанное в резюме. Проверяют информацию в резюме единицы (в моём случае только две компании). Таким образом, главное – попасть на собеседование и показать себя там адекватным, уверенным, опытным и понимающим руководство. К моему сожалению, ни в одной компании не приняли моего предложения дать реальную задачу по вакансии, чтобы увидеть, какие я предложу варианты её решения. Поэтому могу сделать вывод из увиденного – профессионал, который ждёт, что его оценят, будет в пролёте, а работу получит человек, который может и не обладать необходимыми навыками, но способный произвести впечатление. И такие результаты я видел и в предыдущих местах своей работы, когда на вакансию приходило и быстро уходило много народу. Поэтому, чтобы честно конкурировать, не нужно стесняться в описании своих навыков и достижений».*

## **Выводы**

1. Взгляд со своей парадигмы не дает представления о своем месте на рынке труда. Секрет успешной карьеры – это взгляд на себя с другой стороны, перенос внимания с деталей своего опыта на критерии отбора персонала: профильное образование, профильный опыт работы, жесткие навыки, гибкие навыки, результаты и достижения.

2. Три составляющие – профессия, специализация и сфера определяют карьерное позиционирование соискателя и делают его конкурентоспособным на рынке труда. Поэтому оставаться в профессии, не менять сферу и усиливать навыки по специализации – три основных фактора для построения успешной карьеры.

3. Мы будем опираться на эти знания в остальных частях книги, когда приступим к составлению резюме. Вам необходимо будет отразить именно эти пять топ-критериев отбора: профильное образование, профильный опыт работы, жесткие и гибкие навыки, результаты и достижения.

# Часть III. Резюме для робота и человека: как обойти передовые технологии найма

Как ни странно, но у резюме есть два читателя – робот и человек. Поэтому нужно сильно постараться создать резюме, которое будет обходить искусственный и человеческий интеллект.

*Я предупреждаю читателя, что эту главу должно читать не торопясь, со вниманием и что я не владею искусством быть ясным для того, кто не хочет быть внимательным. Жан-Жак Руссо*

Давайте для начала разберем такие понятия, как «скрининг резюме», «ключевые слова», «ATS».

# Что такое скрининг резюме?

Скрининг резюме (от англ. screening – фильтрация, отсеивание) – метод отбора кандидатов по ключевым словам, позволяющий выделить из всей имеющейся информации в резюме только ту часть, которая удовлетворяет заданным критериям отбора. Поэтому скрининг резюме позволяет в сжатые сроки осуществить качественный первичный отбор кандидатов.

Такой метод по фильтрации резюме можно сравнить с работой роботов поисковых систем, которые отсеивают все лишнее по заранее заданным параметрам. Если роботу Google или Yandex что-то не понравилось на web-странице сайта, то она не будет проиндексирована и никогда не появится в результатах поиска. Также и резюме, которое не соответствует критериям первичного отбора, не появится в результатах поиска. Поэтому необходимо осуществить комплекс действий по оптимизации резюме для поднятия позиций в результатах выдачи поисковых систем и автоматизированных систем управления (ATS).

# Что такое ATS?

ATS (от англ. applicant tracking system) – автоматические сканеры для просмотра и сравнения резюме кандидатов с вакансиями. Это могут быть специальные программы для хранения и систематизации данных о соискателях, позволяющие выполнять рекрутинговые задачи. Например, АСУ (сокр. от автоматизированная система управления). Их алгоритмы работают так же, как поисковая система. Они ищут ключевые слова. Когда резюме проходит через ATS, то оно сохраняется в базе данных этих программ. Затем рекрутер вводит ключевые слова. И, если резюме кандидата содержит эти ключевые слова, то ATS будет поднимать его в результатах поиска, и его увидит рекрутер.

Таким образом, ATS – это система, которая сканирует ключевые слова из вашего резюме, чтобы определить, насколько точно вы подходите для данной позиции. Это происходит еще до того, как ваше резюме увидит человек. Если ваше резюме не содержит определенного количества слов или терминов из описания вакансии, то ATS автоматически распознает вас, как неподходящего кандидата, и заблокирует. В итоге ваша заявка не дойдет до адресата, так как резюме было отклонено роботом.

Кто и зачем использует ATS?

Рынок кадровой индустрии продолжает расти, что приводит к усилению конкуренции и большему давлению на требования к кандидатам со стороны работодателей. Как следствие, кадровые агентства должны быстро подбирать нужных кандидатов своим клиентам. А самый быстрый способ найти лучших кандидатов – использовать ATS. Такие системы используют семантическое сопоставление по ключевым словам. Это передовые технологии автоматически анализируют требования к должности и выполняют отбор по всей базе данных кандидатов в поисках наилучшего соответствия.

Более того, в крупных компаниях идет рост использования технологий машинного обучения, которые обеспечивают наиболее точные совпадения, которые даже не находят рекрутеры. Мощность хорошей технологии поиска и сопоставления во многом зависит от качества полноты набора взаимосвязанных слов, терминов, понятий. Умный поиск учитывает не только описание вакансии, но и описание профиля должности и основные характеристики профессии, отрасли, специализации. Например, рекрутер, ищущий онлайн-маркетолога, может не знать, что такое SEO, и, как следствие, не видеть связи с другими важными компетенциями в онлайн-маркетинге. ATS уже знает, что такое SEO, и поэтому найдет больше потенциальных соответствий. Такие программы помогают сократить время найма и наиболее точно сопоставить навыки кандидата с навыками профиля должности.

Ключевые слова также используют работодатели для поиска резюме в Интернете или других компьютерных базах данных. Если в базе данных компании нет подходящего кандидата, то рекрутер выполняет тот же поисковый запрос во внешних системах отслеживания кандидатов и платформах HR. Поэтому ключевые слова повышают вероятность выбора вашего резюме на всех онлайн-ресурсах. Чем больше ключевых слов в вашем резюме, тем лучше будут результаты поиска и сопоставления с их базой данных.

Чтобы обойти ATS, многие кандидаты пытаются взять ключевые слова или профессиональную терминологию из описания вакансии и добавить их в свои резюме. Это кажется хорошей идеей, но, к сожалению, и это не работает. Поскольку это стало практикой большинства соискателей, компании начали добавлять в алгоритм ATS ключевые слова, которые они не перечисляют в описании вакансии. Это ключевые слова, которые относятся к топ-5 критериям отбора. Это профильное образование, профильный опыт работы, жесткие и гибкие навыки, KPIs и достижения. Это делают, чтобы отфильтровать претендентов на раннем этапе, которые не подходят под все требования.

Здесь можно сделать лирическое отступление и порассуждать о том, как ATS может отклонить профессионала с большим опытом работы, а пропустить менее опытного кандидата только по факту наличия или отсутствия ключевых слов в резюме. Мы можем начать вести дискурс на тему, насколько

ко автоматизация процесса скрининга резюме ухудшает качество отбора претендентов на вакансию для компаний, которые используют в найме ATS. Вы также можете продолжать возмущаться, почему ваше резюме будет отфильтровано какой-то машиной, если вы имеете релевантный опыт работы и уверены, что у вас есть все необходимые знания и навыки для успешного выполнения задач из описания вакансии. Тем не менее, факт остается фактом. ATS существует, как и существуют поисковые системы. И ваша заявка будет отклонена системой и попадет в стоп-лист компании, если резюме не содержит ключевых слов.

Почему это так важно?

Прошли те времена Форда, когда на рынке предлагали купить любой автомобиль, если он черный. Сейчас так же, как и на любом другом рынке, на рынке труда предложение в разы превышает спрос. Как правило, на каждую вакансию приходит от 300 до 1000 откликов. Чтобы вас выбрали среди других кандидатов по резюме, вы должны быть не только достаточно квалифицированы, но и подходить под требования вакансии. То есть, чтобы увеличить свои шансы на получение приглашений на собеседования, нужно включить в резюме требуемые компетенции. Это и есть ключевые слова.

**Интересный факт:** «Программисты шутят»

*Программистка Анджелина Ли после безуспешных попыток найти работу при помощи своего резюме решила со-*

ставить поддельное резюме, добавив в него много популярных ключевых слов. Это были названия известных компаний и сервисов, криптовалют, терминов (искусственный интеллект, машинное обучение) и др. Ли также указала, что она работает в несуществующей СУБД «Воландеморт» и гордилась тем, что установила рекорд по количеству выпитых за одну ночь стопок водки во время своего обучения. Результат не заставил себя ждать, – она получила приглашения в 90% компаний, просмотревших ее резюме. Среди компаний были Atlassian, ApartmentList, AirBnB, Blend, DropBox, LiveRamp, Notion, Outschool, Quizlet, Reddit и многие другие. Свою историю Анжелика опубликовала на Reddit – сервисе, оказавшемся в списке тех, кто был готов принять ее на работу после получения выдуманного резюме. Таким образом Ли доказала всему миру, что HR-специалисты в компаниях читают лишь резюме, переполненные ключевыми словами. По мнению Анжелики, HR-специалистам абсолютно безразличен текст резюме, они всего лишь ищут в нем ключевые слова.

# Что такое ключевые слова?

Ключевые слова (от англ. keywords) – метатеги, которые предназначены для роботов поисковых систем для обеспечения точного соответствия результатов поиска. Наличие в резюме определенных ключевых слов также поможет менеджерам по подбору персонала и рекрутерам идентифицировать ваше резюме как лучшее совпадение с требованиями нанимающей стороны. В зависимости от требуемого опыта работы в определенной сфере ключевыми словами могут быть названия должностей, сфер и специализаций; обязанности, hard и soft навыки, продукты, услуги, сегменты рынка, географические рынки и т. д.

Например, для юриста ключевыми словами в зависимости от его специализации могут быть: «гражданское право», «трудовое право», «налоговое право», «договорное право», «арбитражные суды», «инвестиционный договор», «вексельное законодательство», «государственные закупки» и др.

Для директора по маркетингу ключевыми словами могут быть: «стратегический маркетинг», «маркетинговый анализ», «продвижение бренда», «медиа планирование», «B2B маркетинг», «ATL», «BTL», «SMM» и др.

Для руководителя отдела логистики ключевыми словами могут быть: «логистический менеджмент», «производственная логистика», «складская логистика», «транспортная

логистика», «оптимизация логистических процессов», «бережливое производство» и др.

Точность совпадения по комбинации ключевых слов приводит к лучшему поиску нужных кандидатов и, в итоге, сокращает время первичного отбора по резюме. Например, когда рекрутер ищет разработчика программного обеспечения со знанием Java, он/она в первую очередь не интересуется кандидатом, который любит путешествовать, обладает лидерскими качествами или необычными способностями. «Java», «Разработчик программного обеспечения» – вот первые ключевые слова, которые будет заводить при поиске рекрутер. Если в резюме содержатся слова «Java», «Разработчик программного обеспечения», то такие резюме будут появляться в результатах поиска.

### **Таблица №3. Примеры ключевых слов по позициям**

## Позиция

## Ключевые слова

Менеджер по работе с ключевыми клиентами

FMCG, B2C продажи, развитие ключевых клиентов, Key Account Management, работа с федеральными клиентами, работа с региональными сетями, трейд-маркетинг, проведение промоакций, полевые аудиты, мерчендайзинг, введение переговоров, выявление потребностей, работа с возражениями

Директор по логистике

транспортная логистика, складская логистика, контейнерная логистика, автоперевозки, морские перевозки, речные перевозки, таможенное оформление, оптимизация логистических процессов, ВЭД

Продакт-менеджер

разработка нового продукта, формирование продуктовой стратегии, расчет P&L продукта, веб-аналитика, Яндекс.Метрика, Google Analytics, проверка продуктовых гипотез, CustDev, MVP, CJM, UX/UI, Agile Project Management, Scrum, Kanban

Директор по маркетингу

B2B маркетинг, разработка маркетинговой стратегии, продвижение брендов, маркетинговый анализ, маркетинговые исследования, медиапланирование, омниканальные кампании, маркетинговые коммуникации, ребрендинг, разработка новых продуктов, вывод новых торговых марок на рынок, ATL, BTL, Digital-маркетинг

Давайте рассмотрим другой пример. Рекрутер ищет регионального менеджера по работе с федеральными сетями (РКАМ) «X5 Retail Group», «Магнит», «Ашан», «Метро» по продуктовому направлению «чай и кофе». Тогда, он/она в первую очередь будет заводить ключевые слова: «региональный менеджер» «РКАМ», «работа с федеральными сетями», «региональный менеджер по работе с федеральными сетями», «продуктовый ритейл», «X5 Retail Group», «Магнит», «Ашан», «Метро», «чай», «кофе». Если в резюме содержится максимальный набор таких ключевых слов, то оно будет выдаваться в первых строчках результата поиска.

Приведу еще один пример. Соискатель имеет опыт работы руководителем отдела продаж, а сейчас решил искать новую работу на позицию коммерческого директора или директора по продажам, а не еще одну работу в качестве руководителя отдела продаж. Как вы считаете, пройдет ли его резюме отбор, если соискатель не отразил в резюме ключевые слова: «коммерческий директор» и «директор по продажам»?

Следует признать, что это самая распространенная ошибка. Исследования показывают, что в 90% резюме нет ключевых слов, по которым отбирают кандидатов, и по факту в резюме соискателей содержится всего 10—15% нужной информации. Это объясняется тем, что кандидаты заполняют резюме исходя из своего представления о своем прошлом

опыте в компаниях, в которых они работали. А нужно заполнять резюме исходя из представления работодателей об идеальном кандидате.

**N.B.** Рекрутер ищет не абстрактного профессионала, а конкретного специалиста, соответствующего требованиям размещенной вакансии. Даже если у вас огромный опыт работы и высокий уровень профессионализма, но в вашем резюме не отражены обязательные компетенции и навыки, перечисленные в требованиях вакансии, ваше резюме может не пройти первичный отбор.

Возможно, у вас возникли вопросы: как это исправить и как узнать, какие именно ключевые слова лучше всего подходят для вашего резюме? Ответы вы найдете в следующей главе.

# Как найти правильные ключевые слова для резюме

Есть три способа:

Способ №1. Найти на сайте [resumegate.ru](https://resumegate.ru)

Способ №2. Составление облака ключевых слов

Способ №3. Кейс «Поиск ключевых слов»

## Способ №1. Найти на сайте [resumegate.ru](https://resumegate.ru)

Специально для обхода ATS систем, которые использует семантическое сопоставление по ключевым словам, мы с командой запустили новый проект [resumegate.ru](https://resumegate.ru). RESUMEGATE – сервис по самостоятельному написанию профессионального резюме с нуля для белых воротничков с примерами обязанностей, навыков, качеств и результатов на разные позиции от начинающего специалиста до топ-менеджера. Это пока единственный проект в России. Авторы проекта используют большую базу данных HR по самым популярным должностям. Точность приводит к лучшему поиску кандидатов и, в итоге, к лучшим совпадениям.

Команда проекта провела большую работу, чтобы узнать, какие ключевые слова лучше всего подходят для разных профессий. Мы потратили много времени и сил, чтобы сравнить вакансии по каждой позиции и создать контент для резюме,

который максимально адаптирован под требования работодателей. Вот что мы сделали:

- Проанализировали все критерии отбора.

- Определили матрицу критериев отбора и интегральные веса каждого критерия отбора и рассчитали интегральную оценку.

- Включили в репрезентативную выборку от 100 до 400 вакансий по каждой позиции в определенной сфере.

- Провели SWOT-анализ профессиональных компетенций с учетом требований со стороны компаний-работодателей по конкретным позициям.

- Определили топ-критерии, на основании которых сформировали идеальный профиль кандидата.

- Составили рейтинг наиболее встречающихся требований по знаниям, умениям, навыкам к кандидатам по определенным позициям и отобрали самые важные из них.

- Собрали базу данных по самым востребованным профессиональным компетенциям под разные позиции в разных сферах с учетом требований работодателей и рынка труда для первичного отбора кандидатов по резюме.

- Создали образец резюме для каждой позиции с примерами заполнения каждого раздела.

Я могу выделить три сильные стороны этого проекта.

Сила №1. Примеры всех резюме, которые представлены на сайте [resumegate.ru](http://resumegate.ru), содержат ключевые слова, по кото-

рым HR-менеджеры проводят скрининг резюме и отбирают наиболее подходящих кандидатов.

Сила №2. В каждой публикации собрана профессиональная репрезентативная выборка топовых компетенций и подборка лучших примеров достижений по позициям в разной сфере.

Сила №3. Команда проекта постоянно отслеживает изменения на рынке труда и добавляет новые обязанности, навыки, результаты по позициям, в которых происходят изменения. Поэтому, если вы захотите обновить свое резюме через полгода, загляните на соответствующий материал и сделайте апгрейд вашего резюме – добавьте важные ключевые слова.

К сожалению, вы пока можете не найти на сайте ключевые слова по вашей позиции, специализации и сфере, так как проект только начинает набирать обороты. В таком случае воспользуйтесь следующими способами.

## **Способ №2. Составление облака ключевых слов**

Термин «облако ключевых слов» используется в поисковом маркетинге, где он обозначает группы ключевых слов, относящихся к некоторому веб-сайту. Облака тегов, как средства навигации, позволяют связать ресурсы веб-сайта более тесно, обход таких ресурсов поисковым роботом может улучшить позицию сайта в результатах выдачи поиско-

вой системы. С точки зрения пользовательского интерфейса облака тегов часто используются, чтобы помочь пользователю найти информацию в конкретной системе более быстро, обобщая результаты поиска. По такой же аналогии работает облако ключевых слов для оптимизации резюме в поисковой выдаче.

Составить облако ключевых слов для резюме можно с помощью сайта [Wordclouds.com](http://Wordclouds.com). Это бесплатный онлайн-генератор облака тегов. Этот сайт поможет вам наглядно увидеть ключевые слова, чтобы вы могли включить их в свое резюме.

Вот как это можно сделать:

1. Скопируйте полное описание вакансий, на которые вы хотите откликнуться.

2. Перейдите на [WordClouds.com](http://WordClouds.com) и нажмите кнопку вверху «Список слов». Вверху всплывающего окна вы должны увидеть ссылку для вставки или ввода текста. Кликните по нему.

3. Вставьте скопированный текст в поле и нажмите «Применить». Вы можете также загрузить документ с описанием вакансий или открыть URL-адрес для автоматического создания облака ключевых слов.

4. [WordClouds](http://WordClouds.com) сформирует изображение, которое демонстрирует количество и частоту ключевых слов. Слова большего размера – это те слова, которые встречаются чаще всего – это и есть самые важные ключевые слова, которые вы обязательно должны включить в резюме.



Давайте вернемся к кейсу «Кастомизация резюме под вакансию» на примере административного директора в ИТ-компанию» (см. вторую часть книги, глава «Взгляд с парадигмы нанимающей стороны»). Теперь мы можем наглядно представить, как работает техника рефрейминга для кастомизации резюме.

Скопируем описание вакансии «Административный директор в ИТ-компанию» и загрузим в поле на WordClouds.com.

Описание вакансии:

Задачи:

- Анализ бизнес-процессов, выявление точек неэффективности в административных процессах.
  - Разработка и внедрение инновационных решений, направленных на снижение затрат, оптимизацию административных процессов.
  - Взаимодействие с владельцами процессов, IT командами, поддержка внедрения изменений и администрирование проектов по повышению эффективности бизнес-процессов.
  - Управление travel услугами в компании.
  - Административно-хозяйственное управление офисами (2 обособленных подразделения).
  - Кадровое администрирование.
- В подчинении: офис-менеджеры.

Что мы ждём от кандидата:

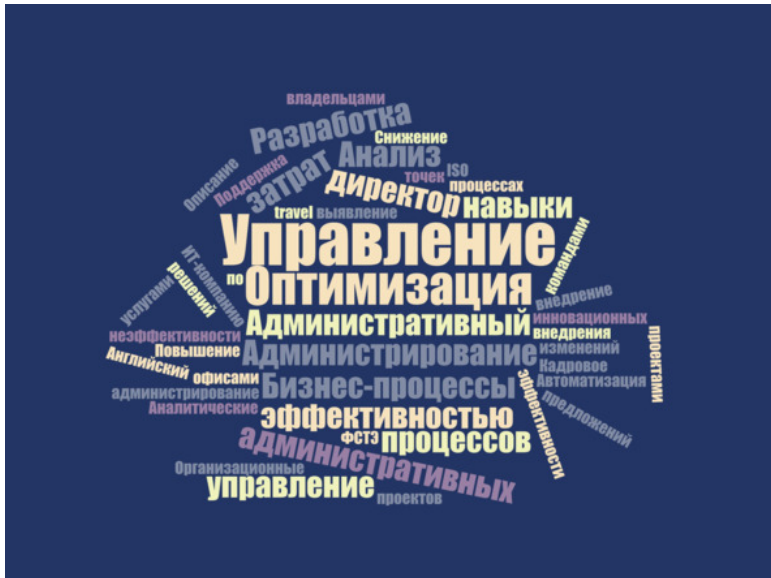
- Высшее образование.
- Опыт описания бизнес-процессов, разработка предложений по оптимизации бизнес-процессов.
- Опыт управления проектами оптимизации бизнес-процессов.
- Знание сертификации (фстэк, ISO) будет преимуществом.
- Хорошие аналитические и организационные навыки, а также умение работать самостоятельно и эффективно в нестандартных ситуациях.
- Преимуществом будет опыт работы в системных интеграторах, ИТ-компаниях, юридических организациях.

Ключевые навыки:

- Английский – В1 – Средний
- Управление эффективностью
- Оптимизация затрат
- Административное управление

В итоге получим список ключевых слов.

Для наглядности можно сформировать облако ключевых слов.



Изображение создано WORDCLOUDS.COM.

Осталось только добавить этот список ключевых слов в резюме.

**N.B.** Этот подход не является на 100% надежным, но он поможет убедиться, что ваше резюме в целом содержит ключевые слова, чтобы обойти искусственный интеллект.

Однако, обойти человеческий интеллект намного сложнее, – придется выполнить более глубокий сбор и анализ

ключевых слов. Давайте разберем третий способ поиска ключевых слов.

## **Способ №3. Кейс «Поиск ключевых слов»**

*Если вы хотите иметь то, что никогда не имели,  
вам придется делать то, что никогда не делали. Коко  
Шанель*

*Дорогу к величию не срежешь. Том Питерс*

Несомненно, что большинство соискателей хорошо знает, как описать свою работу в компании, и уверены, что могут составить обширный список своих навыков и результатов. Но им не хватает знаний о том, какие навыки и сильные стороны будут интересны потенциальному работодателю. Для этого требуется глубокий анализ ключевых компетенций по профилю своей работы. Важно определить, какие именно компетенции востребованы сейчас на рынке труда в вашей отрасли, профессии и специализации.

Весь секрет – в кейсе. Я разработала кейс «SWOT-анализ компетенций» – рабочий лист исследования карьеры для целей правильного позиционирования кандидатов на рынке труда. Это мой авторский метод выявления потребностей работодателей в найме и анализа профессиональных компетенций (отраслевых, функциональных, гибких и жестких навы-

ков) кандидатов на соответствие требований современного рынка труда. Я использую этот метод, чтобы определять конкурентные преимущества своих клиентов на услуге «Продающее резюме». Его также используют многие карьерные консультанты в своей работе с клиентами. Этот кейс помогает посмотреть на свой опыт глазами специалистов по подбору.

Я адаптировала и упростила кейс «SWOT-анализ компетенций», чтобы соискатели смогли самостоятельно провести аналогичный анализ и определить потребности нанимающей стороны. В итоге получился кейс «Поиск ключевых слов» – это лайт-версия метода карьерного позиционирования. Выполнение кейса «Поиск ключевых слов» поможет найти ключевые слова и фразы для резюме, а также определить, какие навыки, знания и умения наиболее востребованы в вашей профессии, и сделать выводы насколько ваш опыт подходит под требования рынка.

## **Кейс №2. «Поиск ключевых слов»**

### *Цели кейса:*

Изучить конъюнктуру рынка труда, определить потребности работодателей.

Определить сильные стороны (конкурентные преимущества) и слабые стороны (зоны для развития) с точки зрения нанимающей стороны.

Сформировать базу ключевых слов и выражений, которые

необходимо добавить в резюме.

### *Задачи кейса:*

Найти вакансии, которые соответствуют желаемой цели трудоустройства или карьерной цели.

Определить требования работодателей к кандидатам, которые работают на аналогичных позициях по той же специализации и в той же сфере.

Составить список сильных сторон и определить конкурентные преимущества.

Составить список слабых сторон и определить зоны для развития.

Провести анализ на соответствие требованиям работодателей.

Использовать список сильных сторон в качестве ключевых слов для написания резюме.

Добавить в резюме ключевые слова и выражения в необходимой пропорции.

### *Ожидаемые результаты:*

Результат #1. По итогам выполнения кейса у многих возникает ощущение в большей или меньшей степени недостаточности знаний, умений или навыков в своем профессиональном бэкграунде. Ко многим приходит понимание, что на данном этапе карьеры компетенций для продвижения недостаточно. Кейс также наглядно показывает, какие имен-

но компетенции следует улучшить для дальнейшего карьерного развития.

Результат #2. Формирование списка ключевых слов и выражений для резюме.

## **Структура кейса**

Кейс состоит из 4-х блоков:

Блок #1. «Обязанности»

Блок #2. «Требования»

Блок #3. «Сильные стороны»

Блок #4. «Слабые стороны»

## **Инструкция по выполнению кейса**

### *Шаг №1. Найдите вакансии*

Собрать нужную информацию для заполнения блоков помогут вакансии. Найдите 15—20 вакансий, которые наиболее всего подходят для вашей карьерной цели. Это могут быть вакансии в архиве, на которые вы уже отправляли резюме. Это могут быть актуальные вакансии, которые вы рассматриваете сейчас. Главная задача на этом этапе подобрать наиболее релевантные вакансии согласно вашей текущей цели поиска работы.

Есть три способа поиска вакансий

## **Способ #1. Поисковые интернет-системы**

Используйте популярную поисковую систему интернета в своей стране. Например, Google или Yandex. Специальный язык запросов по ключевым словам позволит найти объявления вакансий, в тексте которых содержатся интересующие вас слова или фразы.

Чтобы определить наиболее эффективный поисковый запрос для поиска вакансий, соответствующих вашему профилю работы, возьмите за основу свое карьерное позиционирование. Например, для позиции финансового менеджера, работающего в банковской сфере по направлению бюджетирование, ключевыми словами для поиска могут быть: «вакансии», «финансовый менеджер», «банк», «бюджетирование». Поисковые запросы также могут включать различные варианты последовательности ключевых слов. Примеры поисковых запросов:

*Вакансии на позицию финансовый менеджер в банке бюджетирование*

*Вакансии финансовый менеджер по бюджетированию банковская сфера*

*Финансовый менеджер бюджетирование банк вакансии*

А вот примеры поисковых запросов для интернет-маркетолога по специализации e-commerce в сфере ритейла:

*Вакансии на позицию интернет-маркетолог e-commerce*

в ритейле

*Интернет-маркетолог e-commerce ритейл вакансии*

*Вакансии интернет-маркетолог в ритейле электронная коммерция*

Также в поисковом запросе вы можете поставить название интернет-ресурса, который вы используете для поиска вакансий. Например, *вакансии hh.ru на позицию интернет-маркетолог e-commerce ритейл*. В таком случае вы найдете вакансии на сайте hh.ru, в которых встречаются слова «интернет-маркетолог», «ритейл», «e-commerce».

Если вы хотите найти несколько слов, которые обязательно должны стоять рядом, то возьмите их в кавычки. Например, *вакансии «интернет-маркетолог e-commerce»*. В таком случае вы найдете вакансии, в которых встречается словосочетание «интернет-маркетолог e-commerce» (именно в таком порядке). Вакансии, содержащие текст *«интернет-маркетолог в ритейле e-commerce»*, не будут найдены, поскольку между словами поискового запроса здесь стоит еще одно слово «в ритейле».

## **Способ #2. Профессиональная сеть**

Используйте профили лидеров отрасли, в которой вы работаете, или профили людей в своей сети контактов, которые входят в топ-20 по просмотрам для интересующей вас должности, и проанализируйте, какие ключевые слова они

указывают в описании своего опыта.

Как найти профили с наибольшим количеством просмотров? Вбейте в поисковую строку название нужной должности, сферы, специализации и посмотрите профили, которые выйдут на первой странице. Они, возможно, не будут наиболее просматриваемыми, но будут наиболее релевантными для вашей карьерной цели.

### **Способ #3. Сайты интернет-рекрутмента**

Используйте сайты интернет-рекрутмента – порталы по поиску работы и сотрудников. Это могут быть сайты трудоустройства, профессиональные тематические сайты, профессиональные форумы. Например, сайты по поиску вакансий на стажировки:

Future Today – лидер на рынке российского Graduate-рекрутмента. Работа для студентов, выпускников и молодых специалистов без опыта.

Grintern – стажировки и стартовые вакансии для студентов, выпускников и молодых специалистов.

Changellenge – карьера от студента к CEO: самые актуальные новости и аналитика мира бизнеса, уникальные вакансии у лучших работодателей.

Students.SuperJob – всероссийская база стажировок.

Career.ru – вакансии для студентов и молодых специалистов.

Stazhirovka.ru – стажировка – работа, практика для сту-

дентов и молодых специалистов.

eGraduate.ru помогает молодым специалистам находить работу и строить карьеру.

YesJob.ru – онлайн-биржа труда для соискателей из креативных индустрий.

Vdhl.ru – вакансии для хороших людей, в т. ч. и публикации вакансий на стажировки. Основные сферы: медиа, дизайн, креатив, маркетинг, реклама, творчество, архитектура, интернет-технологии, связи с общественностью, НКО и пр. География вакансий: Москва.

Список сайтов для поиска работы

[Список кадровых и консалтинговых агентств](#)

Самый популярный сайт по поиску работы в России – hh.ru. Управлять поиском вакансий на hh.ru поможет специальный язык запросов. Когда вам нужно просто найти максимальное количество вакансий, содержащих ключевые слова в произвольном порядке, то используйте тот же поиск из способа №1 – по ключевым словам из формулировки своего карьерного позиционирования. В отличие от первого способа не нужно добавлять слова «вакансии», «позиция». К тому же, если ввести поисковый запрос без кавычек, то в результате будут найдены объявления вакансий, которые содержат все слова из этого запроса в любом месте вакансии.

Пример: *Финансовый менеджер бюджетирование банк*

Результат: Вы найдете все вакансии, в которых встречаются все четыре слова в любом порядке. В частности, будут найдены вакансии, которые содержат в тексте слова: «финансовый менеджер», «бюджетирование» или «банк».

Как задавать расширенный поиск по ключевым словам и описание языка поисковых запросов вы можете прочитать в [инструкции на hh.ru](#).

**Н.В.** На сайтах интернет-рекрутмента можно найти только актуальные опубликованные вакансии. Чаще всего срок публикации вакансии ограничен периодом последних 30 дней. Такой короткий период времени может не показать реальную картину ожиданий работодателей от кандидатов. Поэтому для получения более репрезентативной выборки, обязательно воспользуйтесь способом через поисковые системы Яндекс или Гугл, так как в них хранится информация по всем опубликованным ранее вакансиям, в том числе архивным.

*Шаг №2. Создайте файл «Поиск ключевых слов»*

Создайте файл в любом удобном формате для работы. Оформите 4 блока:

Блок #1. «Обязанности»

Блок #2. «Требования»

Блок #3. «Сильные стороны»

Блок #4. «Слабые стороны»

*Шаг №3. Заполните блок «Обязанности»*

Скопируйте в кейс «Поиск ключевых слов» из вакансий информацию из раздела «Обязанности».

Удалите обязанности из списка, которые дублируются.

Выделите зеленым цветом обязанности, которые вы выполняли ранее (аналогичные).

Выделите красным цветом обязанности, которые вы не выполняли ранее и не сможете с ними справиться на новом месте работы.

*Шаг №4. Заполните блок «Требования»*

Скопируйте в кейс «Поиск ключевых слов» из вакансий информацию из раздела «Требования».

Удалите требования из списка, которые дублируются.

Выделите зеленым цветом требования, которым вы полностью удовлетворяете.

Выделите красным цветом требования, которым вы не соответствуете.

*Шаг №5. Заполните блок «Сильные стороны»*

Скопируйте формулировки обязанностей и требований, выделенных зеленым цветом, и перенесите их в третий блок кейса «Сильные стороны». Разбейте на 4 группы в соответствии с критериями отбора: профильный опыт работы, профильное образование, тяжелые и гибкие навыки.

Вы получите список своих сильных сторон – это конкурентные преимущества, которые определяют вашу ценность на рынке труда с парадигмы нанимающей стороны. Блок «Сильные стороны» также будет вашим списком ключевых слов для написания резюме.

### *Шаг №6. Заполните блок «Слабые стороны»*

Скопируйте формулировки обязанностей и требований, выделенных красным цветом, и перенесите их в четвертый блок кейса «Слабые стороны» по следующим критериям: профильный опыт работы, профильное образование, тяжелые и гибкие навыки. Вы получите список своих слабых сторон – это ваша зона для развития. Слабые стороны понижают вашу ценность на рынке труда с точки зрения нанимающей стороны.

### *Шаг №7. Интерпретация результатов кейса*

Проведите анализ собранной информацией.

Если список сильных сторон включает максимальное соответствие всем пунктам в блоках: «Обязанности» и «Требования», а в список слабых сторон вы ничего не добавили, то это означает, что вы обладаете высоким уровнем компетенций и конкурентоспособны на текущем рынке труда.

Если список сильных сторон включает минимальное соответствие всем пунктам в блоках: «Обязанности» и «Требования», а список слабых сторон весьма внушительный, то

это означает, что вы обладаете низким уровнем компетенций и не конкурентоспособны на текущем рынке труда.

Таким образом с помощью кейса «Поиск ключевых слов» вы выявили потребности работодателей в сотрудниках и составили список сильных сторон с их точки зрения. Теперь вы знаете, какого кандидата в вашей сфере ищут компании.

### *Шаг №8. Добавьте ключевые слова в резюме*

Вы провели большую работу, выполнив кейс «Поиск ключевых слов». Вы потратили много времени и сил, чтобы сравнить вакансии и определить свои сильные стороны. Пришло время пожинать плоды своего труда. Теперь у вас есть ключевые слова, которые лучше всего подходят для вашей профессии, специализации и сферы. И вы сможете создать контент для резюме, который будет максимально адаптирован под требования нанимающей стороны. Оптимизируйте резюме, добавив ключевые слова, которые вы выделили в кейсе зеленым цветом. Распределите полученный список ключевых слов по всем разделам резюме.

Вот как это работает на практике:

**Пример выполненного кейса на позицию «Персональный ассистент генерального директора сети медицинских клиник»**

Блок #1. «Обязанности»

Полная административная и информационная поддержка руководителя.

Согласование документов.

Составление графиков, таблиц.

Приём звонков.

Протоколирование совещаний, ведение переговоров.

Планирование, организация и сопровождение рабочего дня руководителя (организация встреч, переговоров, совещаний).

Ведение личного календаря руководителя на ежедневной основе (встречи, графики поездки).

Организация рабочего дня руководителя, ведение календаря в MS Outlook.

Блок #2. «Требования»

Опыт аналогичной работы от 3-х лет.

Высшее образование.

Свободный уровень английского языка: письменный и устный, бизнес-английский.

Хорошие административные навыки.

Знания делового этикета.

Высокая обучаемость.

Продвинутый пользователь MS Excel.

Умение самостоятельно решать и доводить до конечного результата все вопросы, и каждый раз находить третье нестандартное решение, при котором качество результата

растет, а затраты уменьшаются.

Внимательность к деталям.

Умение расставлять приоритеты.

Отличные организаторские навыки.

Аналитический склад ума.

Грамотная устная и письменная речь.

Мобильность, готовность к командировкам.

Мы ищем стресс устойчивого ассистента, который схватывает всё «на лету» и быстро вникает в суть задачи.

Коммуникабельность, умение находить контакт с различными категориями людей.

### Блок #3. «Сильные стороны»

Профильный опыт работы: опыт работы на позиции персонального ассистента генерального директора сети медицинских клиник более 3-х лет.

Профильное образование: высшее экономическое образование по специальности «Менеджмент организации».

Тяжелые навыки: полная административная и информационная поддержка руководителя, согласование документов, составление графиков, таблиц, приём звонков, планирование, организация и сопровождение рабочего дня руководителя, организация встреч, переговоров, совещаний, хорошие административные и организаторские навыки, навыки делового этикета, грамотная устная и письменная речь.

Гибкие навыки: внимательность к деталям, умение рас-

ставляя приоритеты, высокая обучаемость, коммуникабельность – способна находить контакт с различными категориями людей.

#### **Блок #4. «Слабые стороны»**

Отсутствие навыков: ведение личного календаря руководителя на ежедневной основе, ведение календаря в MS Outlook, протоколирование совещаний, ведение переговоров, свободный уровень английского языка: письменный и устный, бизнес-английский, продвинутый пользователь MS Excel, аналитический склад ума.

#### **Пример выполненного кейса на позицию «PR-менеджер»**

##### **Блок #1. «Обязанности»**

Разработка и внедрение PR-стратегии.

PR первого лица компании.

Формирование имиджа компании в СМИ.

Формирование и утверждение бюджета на PR-активности.

Планирование PR-активностей.

Подготовка и проведение PR-мероприятий.

Анализ эффективности проведенных PR-мероприятий.

Инициирование инфоповодов.

Формирование положительного образа и повышение узнаваемости бренда.

Управление проектами по информационному сопровождению нового продукта.

Реализация SMM-проектов: обеспечение качественного присутствия компании в социальных группах и на профильных ресурсах, подборка, редактирование и размещение контента.

Формирование контента для сайтов и других каналов компании, контроль актуальности информации на внешних сторонних ресурсах.

Работа со СМИ: распространение пресс-релизов, проведение интервью, поиск новых видов сотрудничества; подготовка комментариев для СМИ.

Работа с текстами: копирайтинг, корректировка, редактирование.

Организация клиентских мероприятий, сбор обратной связи от клиентов.

Координация и контроль качества работы поставщиков.

Интеграции спикеров в B2B и B2C-мероприятия.

Работа с пулом экспертов и лидеров мнений в профессиональной бизнес- и маркетинговой, рекламной среде.

Организация пресс-мероприятий, подготовка спикеров и участие в профессиональных конференциях, круглых столах.

Внутренний PR – организация мероприятий, подготовка материалов для сотрудников.

Выбор и организация работы подрядчиков, контроль под-

писания документов и платежей, мониторинг показателей эффективности, формирование отчетных документов.

Блок #2. «Требования»

Высшее образование.

Дополнительное профессиональное образование будет существенным преимуществом.

Опыт работы на позиции менеджера по PR/маркетинговым коммуникациям от 2-х лет.

Навык написания текстов различной стилистической направленности.

Опыт взаимодействия со СМИ.

Знание рынка ATL, опыт производства рекламных ТВ роликов и медиа-планирования.

Знания PR-инструментов и технологий, принципов планирования PR-кампаний, принципов работы со СМИ.

# 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.