

Кого возьмут на работу?

Как сегодня найти работу? Почему одних кандидатов на должность берут, а других без сожаления отсеивают? И по какой причине работодатели не откликаются на поданное через сайт резюме? Эти и другие вопросы мы задали карьерному консультанту, эксперту по трудоустройству и профориентации взрослых Наталье Улисковой.

■ Марина Ильина

– Наталья, скажите, как грамотно составить резюме?

– Резюме – это ваше коммерческое предложение для работодателя. С одной стороны, оно должно быть кратким, не более 2 страниц, с другой – отражать ваш опыт, примеры проектов и ключевые навыки. Прежде чем приступать к созданию своего резюме, необходимо провести анализ вакансий и выделить ключевые требования потенциального работодателя.

– Нужно ли в него включать все свои достижения – достоинства? И как быть, если этих самых достижений нет? Что тогда писать?

– При составлении резюме на любую должность важно придерживаться следующих правил. Во-первых, желаемая должность и должности, описывающие ваш опыт, должны отражать вашу трудовую функцию. Очень часто кандидат пишет должность из трудовой книжки, например, «специалист», и рекрутер не понимает, какой функционал скрыт под этим названием. Надо писать так: Финансовый аналитик/ Главный специалист отдела бюджетирования и финансового контроля. Во-вторых, в тексте резюме необходимо использовать термины и ключевые фразы из подходящих вакансий. В-третьих, важно описать результаты своей деятельности. Этот момент чаще всего вызывает сложности. Не надо искать какие-то сверхъестественные достижения, важно сформулировать результаты своей



работы и грамотно изложить их в письменном виде. Это могут быть реализованные проекты, сэкономленные ресурсы, привлеченные клиенты, рост доходов, успешно пройденные проверки. Можно написать, к примеру, так – менеджер по продажам: обеспечил прирост клиентской базы +30%, руководитель финансового отдела: внедрил систему бюджетирования и управленческой отчетности с «нуля». Главное – не увлекаться деталями, чтобы не выдавать коммерческую тайну организации, в которой вы работали раньше. Кроме того, при

составлении резюме нужно понимать, что не всегда описание трудовых обязанностей и результатов позволяет продемонстрировать все имеющиеся у претендента навыки, поэтому рекомендую составить список ваших ключевых знаний и умений. Но только тех, которые подходят к данной вакансии. И последнее: обязательно добавьте деловое фото. Не с дачи, не из ресторана. Это должен быть качественный портрет в деловом стиле.

– А как вести себя на собеседовании? Раскованно? Быть самим собой? Сдержанно? Только отвечать на вопросы или все-таки много говорить самому?

« Иногда решающим фактором при выборе

сотрудника является не столько уровень его профессиональных компетенций, сколько адекватные действия на всех этапах отбора.

– Составьте короткую самопрезентацию и рассказывайте ее с удовольствием. Говорите о своих сильных сторонах, о профессиональном опыте и своих карьерных интересах. Демонстрируйте свою активную жизненную позицию, стремление к развитию, к получению новых знаний и навыков, не скрывайте свои хобби и занятия спортом. А вот о состоянии здоровья, семейных проблемах лучше умолчать.

– Готовиться нужно?

– Желательно. Репетиция собеседования поможет раскрепоститься и вдохновиться. Будет идеально, если вы отретперируете всевозможные варианты вопросов и ответов. На собеседовании важно быть контактным, отвечать на вопросы, но в то же время следить за «балансом». Очень много информации выплескивать не стоит. Попробуйте записать свои ответы на вопросы и пересмотреть – так вы сможете оценить свои презентационные навыки. Готовность к собеседованию и уверенные ответы на вопросы сфокусируют работодателя на ваших профессиональных навыках, а не на возрасте. Это важно понимать тем, кто боится, что его не возьмут на ту или иную должность именно из-за возрастного ценза.

– Какую одежду выбрать? Это зависит от того, куда человек идет?

– Конечно. Изучите информацию о компании, посмотрите фото на

сайте и в социальных сетях. На собеседовании важно выглядеть в соответствии с корпоративной культурой компании. Если все ходят только в костюмах, подберите максимально деловой гардероб и, наоборот, отдайте предпочтение свободному стилю, если таковой приветствуется. Все должно соответствовать ситуации.

– Как продемонстрировать свою заинтересованность? Показать, что ты хочешь работать именно в этой компании?

– Будьте уважительны к любому специалисту, который проводит интервью или участвует в отборе кандидатов. Соискатели очень часто недооценивают роль молодого специалиста отдела персонала, а некоторые даже позволяют неуважительное словечко и грубость. Меж тем на данном этапе именно этот сотрудник принимает решение, пройдет дальше кандидат или нет. После первого собеседования необходимо написать письмо рекрутеру и поблагодарить за встречу, продемонстрировать свою заинтересованность вакансией и компанией.

– Работодатели часто настроены негативно по отношению к соискателям с детьми. Как сообщить потенциальному начальнику, что у тебя двое маленьких детей, чтобы он не испугался?

– На самом деле работодателя пугают не кандидаты с детьми как таковые, а предыдущий негативный опыт взаимодействия с такими сотрудниками. И здесь, на мой взгляд, все зависит от отношения кандидата к своей ситуации и умения выгодно «продать» свою историю. Важно говорить на личные темы спокойно, иметь «в кармане» подготовленный ответ на вопрос, как организованы домашние процессы, кто вам помогает с детьми и как вы планируете решать вопросы в случае болезни ребенка. Если эта тема острая для работодателя, действуйте на предупреждение, сразу же сообщите: у меня есть дети, но все организационные вопросы решены, я готова к работе.

– И, пожалуй, последний вопрос: правда ли, что существует какая-то премиальная база вакансий для топ-специалистов? Как туда попасть?

– Конечно, есть вакансии, которых нет в открытом доступе, и мы вряд ли о них узнаем, если не являемся специалистом/руководителем необходимой отраслевой специализации. Для топ-специалистов важно мониторить рынок и понимать, какие рекрутинговые компании и HR-эксперты занимаются поиском кандидатов в их отрасли/специализации, устанавливать с ними контакт, отслеживать информацию на их сайтах и в социальных сетях. ■

КТО СЕГОДНЯ НУЖЕН?

