

Казарина Елена, бизнес-тренер и HR-консультант по оценке персонала школы бизнеса «Маэстро», более 15 лет работает в сфере HR и рассказывает о некоторых подводных камнях в поиске работы, на которые соискателю стоит обратить особенное внимание, а также дает советы для школьников.

Техника создания резюме под требования работодателя

Всем известно, что нельзя отправлять всем работодателям одинаковое резюме, нужно учитывать требования и особенности работодателя.

Шаг 1 – создание базового резюме

Перед началом поиска работы соискателю стоит составить так называемое базовое резюме. В него нужно включить весь профессиональный опыт, профессиональные достижения, если они есть, там должно быть четко и емко описано, что входило в трудовые обязанности соискателя на предыдущем месте работы. Если соискатель – выпускник учебного заведения и не имеет опыта трудовой деятельности, стоит указать опыт прохождения производственных практик на предприятиях и в организациях. Этот шаг поможет отразить в резюме имеющиеся компетенции соискателя.

Упоминание в резюме набора стандартных личных качеств, таких как стрессоустойчивость, коммуникабельность и так далее, лишь «утяжелит» его: из текста рекрутеру совершенно не очевидно, в самом ли деле соискатель обладает всеми описанными качествами или упомянул о них для красоты или автоматически. Для знакомства с личными качествами соискателя проводится собеседование, но лишь в том случае, если работодателя или рекрутера заинтересовало резюме, поэтому в резюме все же лучше сосредоточиться на том, чтобы как можно четче указать компетенции, совпадающие с требованиями к вакансии, и профессиональный опыт.

Шаг 2 – расстановка акцентов

При отклике на конкретную вакансию соискателю потребуется соотнести свои навыки и свой опыт с требованиями, выдвинутыми к этой вакансии. Разумеется, речь не идет о том, что нужно додумать навыки и опыт трудовой деятельности и попытаться ввести работодателя в заблуждение, но о том, что соискатель должен сделать акцент на тех компетенциях, на том опыте, который требуется данной вакансии. Сделать это несложно – достаточно поместить блок с упоминанием этих навыков и компетенций выше прочих или выделить этот блок иным способом, скорректировав заготовленное базовое резюме.

Акцент на компетенциях, соответствующих вакансии, существенно облегчит работу рекрутера: он быстро определит, подходит ли соискатель под определенную вакансию. Иногда, если резюме хорошо составлено, но не подходит под конкретную вакансию, рекрутер прикидывает, под какую вакансию в принципе может подойти данное резюме, а это может увеличить шансы соискателя на отклик работодателя.

Казалось бы, этот совет очевиден, но далеко не все соискатели пользуются им, и очень часто в резюме, особенно изобилующем деталями и описанием личных качеств, просто не находят отражения требования к вакансии.

Как подготовиться к собеседованию

Никакого регламента относительно того, каким образом отбирать персонал, не существует, однако на крупных предприятиях и в организациях этот процесс организован более-менее сходным образом. Сначала собеседование проводит рекрутер по персоналу. Он уже не делает попыток оценить компетенции соискателя (это произошло на этапе ознакомления с

резюме), а пытается понять мотивацию соискателя и, если это нужно для вакансии, оценить готовность общаться, принимать решения и пр.

Перед собеседованием соискателю имеет смысл выяснить информацию о репутации компании – через интернет. Разумеется, нельзя утверждать, что вся информация, размещенная в интернете, является полностью достоверной, однако соискатель, приложив небольшие усилия, сможет не только выяснить, чем занимается компания, в которую он направил резюме, но и ознакомиться с ее репутацией в сети. Не стоит пренебрегать этой возможностью: большое число негативных отзывов от бывших работников или даже занесение организации в черные списки работодателей могут сэкономить соискателю и время, и нервы. Ознакомившись же с общими направлениями, миссией, целями компании, соискатель сможет точнее представлять себе требования к вакансии в целом и сформулировать причины своего собственного интереса к этой вакансии, что повысит его шансы на успешное прохождение первичного отбора.

Именно в ходе интервью с рекрутером соискатель может с большей наглядностью и большим успехом продемонстрировать свои личные качества, такие как стрессоустойчивость, доброжелательность, коммуникабельность и готовность контактировать и общаться – в данном случае с малознакомым человеком, потому что коммуникативные компетенции сейчас востребованы в 99 процентах всех предлагаемых вакансий.

Как правило, с точки зрения работодателя, готовность работать над собой и саморазвитие больше присуще более молодым соискателям, чья способность к обучению намного выше, чем у уже сформировавшегося работника. Однако у молодых соискателей (в отличие от опытных работников) часто прослеживается несоответствие амбиций своим возможностям, преувеличение своих возможностей, ожидание стремительного вертикального роста, нежелание рассматривать свои профессиональные планы в долгосрочной перспективе, а значит, быстрая утрата интереса к своей профессиональной деятельности. Избежать таких ошибок молодому соискателю поможет план профессионального развития, а его четкое изложение на собеседовании повысит конкурентоспособность, уверив работодателя, что соискатель здраво оценивает свою деятельность и свои возможности на каждом этапе процесса.

Работодателю хотелось бы отбирать и выбирать работников, но рынок труда неоднозначен: работники недовольны рынком из-за невысокой заработной платы, работодатели недовольны уровнем квалификации соискателей. Проблема решается созданием ключевых должностей. Ключевая должность – это должность, которая имеет наибольшее значение для успешного функционирования организации, для успешного достижения целей организации. На эту должность работодатель склонен тратить больше средств, в том числе вкладывая их не только в зарплату сотрудника на этой должности, но и в его развитие. И на такие должности работодатели имеют возможность отбирать соискателей, предлагая качественные условия работы, возможности для саморазвития, высокую заработную плату. Соответственно, если кандидат заинтересован в работе, дающей перспективы роста как карьерного, так и профессионального, где зарплата не ниже рыночной, ему нужно быть готовым к серьезной конкурентной борьбе и никакой дефицит рынка труда этого не изменит, а значит, необходимо здраво оценить свое резюме, подготовиться к собеседованию и всегда держать в голове ситуацию, при которой соискатель встает на позицию работодателя и задается вопросом о том, чем он может быть полезен организации. А затем строит свое общение с рекрутером, исходя из выявленных ответов.

Как соискателю нужно вести себя в соцсетях

Разумеется, открытость информации работает часто в обе стороны, поэтому не стоит забывать и о том, что, пока вы изучаете репутацию организации, рекрутер, менеджер по отбору персонала или даже служба безопасности работодателя изучает ваш профиль в соцсетях.

Не каждая вакансия предполагает подобную проверку, но все же не стоит смущать работодателя и давать ему повод отклонить ваше резюме, разместив на своей странице информацию или фотографии, которые могут быть восприняты неоднозначно. Если такая информация есть, ее имеет смысл скорректировать или сделать доступ к ней закрытым. Это поможет в том случае, если вакансия, которой заинтересовался соискатель, предполагает коммуникацию с клиентами организации и таким образом представляет компанию.

О чем стоит подумать школьнику

Осознать свои профессиональные интересы непросто, но чем раньше человек начнет предпринимать попытки этого осознания, тем благополучнее будет его профессиональный путь в итоге. Без оценки своих профессиональных интересов, а также без оценки своих способностей и возможностей и соотнесения их с реалиями рынка труда успешность трудоустройства всегда будет под вопросом.

Если школьнику удалось разобраться со своими профессиональными предпочтениями, то следует сформировать внятный план своего дальнейшего профессионального развития, где будет понимание, кем он в идеале хочет стать в долгосрочной перспективе и в краткосрочной, и четкие шаги для осуществления своих намерений. Это может быть и средне-профессиональное образование, и сразу высшее профессиональное образование, и понимание, должны ли быть какие-то дополнительные компетенции и навыки.

Школьник должен представлять себе, к чему в итоге на каждом этапе своего плана он должен прийти. Основная же задача плана – это формулировка профессиональной цели. Например, многие молодые люди на вопрос, кем они видят себя через десять-пятнадцать лет, быстро и четко сообщают, что они видят себя руководителями, первыми лицами предприятия, но при этом не могут сказать, в какой сфере бизнеса, в какой профессиональной области. Здесь проблема в том, что нет четко сформулированных профессиональных интересов, значит, желание является практически неисполнимым. Лишь осознание своих профессиональных предпочтений и выстраивание плана своего дальнейшего развития с соотнесением желаемого со способностями и коррекцией навыков при необходимости даст желаемый результат с более-менее высокой вероятностью.

Школьнику не стоит пренебрегать возможностью попробовать себя – во время трудоустройства в летний период времени или в качестве волонтера. Эти возможности – прекрасное формирование конкурентного преимущества для дальнейшего трудоустройства, наработка профессиональных навыков.

Даже если подросток получает опыт трудовой деятельности, который не совпадает с тем направлением, в котором он дальше собирается развиваться и трудоустроиваться, это в любом случае опыт трудовой деятельности, опыт трудовых отношений, дисциплинарный опыт. Если подросток, старшеклассник, школьник, участвует в волонтерской деятельности, это, как правило, опыт командной работы, проектной деятельности, а на сегодняшний день эта компетенция высоко востребована и такого рода опыт будет однозначно позитивно оценен рекрутером, а также повлияет и на осознание своих профессиональных предпочтений и, как следствие, на успешное трудоустройство.

Это не значит, конечно, что нужно перепробовать сто профессий – так и жизни не хватит, но даже в рамках выбранной волонтерской деятельности или временного летнего трудоустройства еще в подростковом возрасте путем апробаций можно обнаружить, что деятельность, которая раньше не попадала в фокус внимания в принципе, интересна и доставляет удовольствие. Впрочем, велик шанс и обнаружить, что данный вид деятельности человеку не подходит. Например, если вам кажется, что ваши профессиональные интересы относятся к типу «человек-человек» и вам нравится общаться, помогать людям, что вы легко устанавливаете доверительные отношения и контакт с окружающими, это все же не является

сто процентной гарантией того, что вы действительно готовы внутренне к интенсивной работе в социальной сфере. Если вы выбираете профессию в такой области, то необходимо осознавать: чтобы минимизировать эффект выгорания, необходимо постоянно работать над собой, развиваться. Впрочем, саморазвитие и работа над собой являются необходимыми условиями для любой успешной профессиональной самореализации.

Несовершеннолетним молодым людям временно трудоустроиваться целесообразно с помощью компетентных служб помощи, т.е. через Центры занятости. Это оградит подростков от возможного риска и обезопасит от организаций, не предоставляющих официального трудоустройства и желающих нажиться на безвозмездном труде несовершеннолетних.

Материал подготовлен [АНО «Лаборатория модернизации образовательных ресурсов»](#) с использованием гранта Президента Российской Федерации на развитие гражданского общества, предоставленного [Фондом президентских грантов](#).