

Михаил Притула Роман Жихарев

# Резюме на миллион

Ваш билет  
в компанию мечты



# Благодарности

Мы сердечно благодарим всех, кто помогал в работе над книгой:

- Елизавету Апанасевич, Оксану Виславскую, Александра Дейну, Анастасию Перепечко, Бориса Шпирта — за ценные комментарии по тексту, которые позволили сделать книгу понятнее и более структурированной.
- Антона Генкина, Жанну Дюфину, Антонину Лихошва, Светлану Кориневскую, Елену Абдулхакову — за прекрасные примеры построения карьеры, обогатившие наш местами слишком теоретический рассказ.
- Дениса Васильева, Алексея Прохоренко, Андрея Карпенко, Ксению Пакееву, Ольгу Болотову, Егора Казачкова, Наталью Деревянкину, Анну Лукьяненко, Юлию Бухарову, Глеба Гаврилова, Светлану Лопатовскую, Ирину Гринько, Владимира Радько, Ульяну Семенову, Павла Митюхина, Виктора (?), Василия Сабирова, Дениса Кокорина, Дмитрия Лебедева, Дмитрия Николаева, Александра Рыжкин, Евгения Беякова, Наталью Харченко, Татьяну Волошину — за то что поверили в нас и оформили предзаказ на книгу; а также за помощь в работе над текстом.
- Гульнару Абдрахманову — за редакторскую и корректорскую работу.
- Сотрудников [студии «Интерес»](#) и лично Михаила Нежданова за помощь в создании обложки и иллюстраций.
- Артура Лаута — за работу над текстами сайта и внимательность к деталям.
- Сергея Лищука и Юлию Швец, компания Retail4You — за тестирование вариантов оформления обложки и помощь ее в выборе.

## Об авторах



**Михаил Притула**

<https://www.facebook.com/mike.pritula>

[mpritula@gmail.com](mailto:mpritula@gmail.com)

Вот уже более 10 лет Михаил работает в крупных корпорациях, наблюдая тысячи карьерных историй — успешных и провальных. Ещё пять лет назад он получал по 100 резюме в день от таких людей, как вы. Проводил по 10 собеседований и оценивал, оценивал, оценивал: старался понять, кого брать в компанию, а кого нет. Кто способен чего-то добиться, а кто — «не взлетит».

Еще пять лет Михаил занимался развитием талантов сотрудников. Строил системы заработных плат, премий, вилок окладов. Создавал системы оценки профессионализма и личностных качеств. После чего перешел к карьерными консультациям, карьерному коучингу и помог многим людям добиться карьерных целей.



**Роман Жихарев**

<https://www.facebook.com/zhikharev>

<https://www.linkedin.com/in/zhikharev>

<https://medium.com/@zhikharev>

[roman@zhikharev.ru](mailto:roman@zhikharev.ru)

В прошлом предприниматель и руководитель проектов в сфере IT. Последние 5 лет занимается бизнес-анализом. Умеет структурировать информацию и объяснять сложные вещи простым языком. Советник акционера.

# О книге

## О чем эта книга и для кого?

- Для студентов: Как наилучшим образом представить свои знания и навыки потенциальному работодателю.
- Для работающих, с небольшим опытом: Как проявить себя на работе, чтобы получать повышение и развиваться.
- Для желающих построить карьеру: Как найти работу мечты и почему это важно.

## История книги

Роман Жихарев: Теплым летом 2016 года мы сидели с Мишей в кафе и обсуждали мои карьерные вопросы. В какой-то момент мы начали говорить о Мишиных публикациях на различных сайтах и про статью на Лайфхакере, которая набрала более миллиона просмотров. Я сказал, что статья оказалась полезной для меня. Но ей катастрофически не хватало четкой структуры: информация была просто на просто набросана в кучу как посылки на складе Почты России.

*После этих слов, я спросил Мишу почему бы ему не написать книгу, чтобы систематизировать все эти знания. На что он ответил, что не знает как написать книгу и у него на это особо нет времени.*

*Поскольку меня в тот момент крайне интересовала тема построения карьеры и у меня уже был опыт подготовки пятидесяти-страничных аналитических отчетов, то задача написания книги представлялась мне тривиальной.*

*Я предложил Мише свою помощь в работе над текстом. Он согласился и мы начали писать. Разделили книгу на части, обозначили основные темы и стали заполнять каждый раздел уже существующими материалами из Мишиных статей, вебинаров и презентаций. Тот материал, который не удалось найти мы писали с нуля. Добавляли примеры, проясняли непонятные читателю моменты (за читателя первое время был я сам), перекомпоновывали материал, чтобы достичь целостности картины.*

*Вот так появилась эта книга.*

# Оглавление

## Часть 1. Правильная упаковка

### Глава 1. Устройство системы подбора кандидатов

Описания механизмов работы системы подбора персонала должно дать вам общее понимание происходящего на рынке труда. Рассказываем как использовать особенности рекрутинга себе на пользу.

### Глава 2. Резюме должно быть удобным

В этой главе мы обсудим различные технические аспекты составления резюме (структуру), которые повысят его выживаемость в конкуренции с резюме других кандидатов. Вам, конечно же, не все равно, через какой интерфейс представлены программы или в каком дизайне исполнены сайты, с которыми вы работаете, и вы будете избегать программ, интерфейсы которых вам не нравятся. То же самое происходит с рекрутером: если интерфейс вашего резюме ему не нравится, желание работать с ним у рекрутера отпадает.

### Глава 3. Резюме — это банкнота

Забудьте все, что вы читали раньше о составлении резюме. Советы Google, Facebook, LinkedIn и прочих пишутся исключительно в интересах этих компаний. Их интересует только одно: как привести ваше резюме в соответствие с их ожиданиями. Ваша главная задача — показать собственную стоимость как профессионала. Если этого не сделать сразу, то на интервью произвести сильное впечатление будет уже сложнее.

### Глава 4. Типичные ошибки при составлении резюме

Наряду с секретами повышения стоимости резюме есть еще секреты, которые удешевляют резюме. Ошибки снижают стоимость либо шанс прохождения первичного отбора на стадии просмотра рекрутером.

### Глава 5. Поиск работы

Поиск работы — это продажа себя как сотрудника. А любой процесс продажи представляет собой воронку. Из этой главы вы узнаете, где искать хорошие вакансии, как распознать среди них лучшие, на какие вакансии стоит откликаться и сколько резюме следует отправлять. А также о том, что происходит до и после отправки резюме.

### Глава 6. Поиск работы на LinkedIn

LinkedIn — самая крупная в мире база резюме. Именно поэтому, основная задача соискателя состоит в том правильно оформить и раскрутить свой профиль. А для этого нужно повысить его позиции в результатах поиска. Как это сделать мы рассказываем в этой главе.

### Глава 7. Подготовка к собеседованию

Профессионализм и достижения — это 80% вашего успеха на интервью. Но на собеседование придут еще пять кандидатов примерно того же уровня.

Первоначальный отбор по резюме предполагает, что формально все кандидаты подходят, и именно поэтому описанные ниже 20% успеха помогут вам обойти конкурентов. Всё, как в спорте: победителя от проигравшего отделяют сантименты и доли секунды. Мы расскажем как взять первое место в этой схватке.

## **Часть 2. Как увеличить свою стоимость**

### **Глава 8. Модель карьерного куба**

В этой главе мы рассмотрим три аспекта карьерного успеха: владение ценными компетенциями, их применение и монетизацию. В то время, как многие люди воспринимают рынок труда в виде вакансий и кандидатов, на самом деле все обстоит немного иначе: за каждой должностью стоит набор знаний, умений и навыков, которые требуются от кандидатов. Два бухгалтера могут делать кардинально разную работу, и их заработная плата будет отличаться в 5-10 раз.

### **Глава 9. Развитие компетенций и навыков**

В этой главе мы расскажем что такое навыки и компетенции, как их выбрать и развивать.

### **Глава 10. Применение компетенций и навыков**

Компетенции влияют на вашу карьеру и ваш доход только, если вы их применяете. Мы дадим несколько советов как это правильно делать на разных уровнях: на текущей должности, на уровне компании и в масштабах всего мира!

### **Глава 11. Монетизация компетенций и навыков**

Суть наших советов по монетизации своих компетенций и навыков, описанных в этой главе, сводится к трем аспектам: Как правильно просить повышение зарплаты? Как заслужить повышение? И в каком случае выгоднее менять работу?

## **Часть 3. Выход в высшую лигу**

### **Глава 12. Почему важно найти свое призвание**

В этой главе мы рассказываем, почему важно иметь не просто работу, а строить карьеру мечты, дадим инструменты для поиска вашей карьеры мечты, расскажем, из каких компонентов она строится и как эти компоненты применить к себе.

### **Глава 13. Разработка карьерной стратегии**

В этой главе мы поможем вам составить общее представление о том, как выглядит ваша карьера мечты. При помощи специальной таблицы вы сможете оценивать, насколько то или иное рабочее место соответствует вашей карьере мечты.

### **Глава 14. Реализация карьерной стратегии: построение карьеры мечты**

В прошлой главе мы разработали карьерную стратегию. В этой — расскажем, как ее реализовать в зависимости от того, где локализована ваша карьерная проблема.

## Глава 15. Эмоциональное выгорание

Выгорание — серьезное препятствие на пути к карьере мечты. Мы научим вас распознавать выгорание, расскажем о его причинах и негативных последствиях, и покажем как с ним бороться при помощи формулы: любовь к работе + вовлеченность + энергия. А также дадим советы по каждому из ее компонентов.

## Глава 16. Построение личного бренда

В этой главе мы поговорим о построении персонального бренда, который многократно поднимет вашу стоимость и увеличит количество интересных предложений о работе. Сильный личный бренд — это последний этап построения карьеры мечты, который длится всю жизнь.

# Введение

В первую очередь хотим обратить внимание на философию книги. Мы уверены, что каждый человек должен найти работу с максимальной заработной платой. Почему именно зарплата мерило успеха? Все просто. Высокая зарплата означает:

- Вы нужны компании.
- Компания по достоинству оценила вас.
- В вас будут и дальше вкладывать, так как, инвестировав приличную сумму денег, захотят получить максимальную эффективность.
- Вы нашли работу мечты.

Книга разбита на три части. Первая — о том, как найти хорошую работу. Вторая — как обеспечить карьерный рост в текущей компании. А третья — про выход в высшую лигу и построение карьеры мечты.

Можно сказать, что первая часть книги описывает *технические аспекты* увеличения вашей стоимости как соискателя. В ней рассказывается как выгодным образом преподнести имеющиеся навыки, знания и опыт. А также как найти работу в хорошей компании, убедив, что именно вы являетесь самой выгодной инвестицией на рынке труда.

Вторая часть, напротив, сконцентрирована на *фундаментальных аспектах* увеличения стоимости как специалиста. Когда вы уже нашли лучшую работу, доступную работу на текущий момент, у вас все еще остается потенциал увеличения ценности через развитие личных качеств, избежание карьерных ошибок и использование карьерных возможностей.

Третья часть описывает, как попасть в высшую лигу. Поговорим о разработке и реализации карьерной стратегии, борьбе с выгоранием и построении личного бренда.

Искренне желаем, чтобы наша книга помогла изменить вашу жизнь к лучшему!  
Приятного чтения.

## **Важное пояснение**

Когда мы показывали текст книги друзьям и знакомым, или рассказывали о том, что в ней написано на публичных мероприятиях, всегда находились люди, которые говорили «я с этим не согласен; вот противоположный пример». Поэтому мы приводим это пояснение.

Наши советы работают для большинства людей, в большинстве случаев. Но конечно мир разнообразен и в нем может произойти все что угодно. Всегда находятся исключения, нарушающие систему, которую мы предлагаем.

Например, мы советуем обращать внимание на внешний вид. В 95% случаев работодатель хочет видеть опрятного сотрудника. Следование этому совету увеличит шансы приема на работу. Но вы без труда отыщете пример, когда неряшливый внешний вид не повлиял или даже помог соискателю пройти собеседование. Но это не значит, что мы не правы.

И еще один момент. Чем выше позиция, тем более специфичны требования к кандидату, тем меньше кандидатов, общие схемы перестают работать.

## Часть 1. Правильная упаковка

Роман Жихарев: *Наш рассказ я хотел бы начать с вдохновляющей истории [Антон Генкина](#), моего старого друга, который, приложив серьезные усилия, нашел работу мечты в топовой международной IT-компании. Хотя интересен весь карьерный путь Антона, мы сосредоточимся только на последнем переходе, так как он — прекрасный образец того, как надо подходить к поиску работы.*

На момент написания книги Антон работает старшим менеджером по продукту в компании Atlassian (NASDAQ: TEAM) в Сиднее. Atlassian — разработчик набора облачных приложений для управления проектами (Jira, Confluence). Ее продуктами пользуются сотни тысяч компаний в мире, почти все компании из списка Fortune 500 и многие крупные государственные организации: от Банка России и NASA до АНБ и BMW.

Передаем микрофон нашему герою.

[Антон Генкин](#): *Откровенно говоря, кандидатам из России попасть на позицию продакт-менеджера в крупную международную IT-компанию без аналогичного опыта — задача непростая. Соискатель сталкивается с проблемой курицы и яйца: чтобы попасть в международную компанию, нужен опыт работы в международной компании.*

*Большинство компаний предпочитает нанимать продакт-менеджеров в стране, где находится штаб-квартира, либо там, где сконцентрированы клиенты. Россия не проходит ни по первому, ни по второму признаку. Разбираться в рынке, понимать проблемы клиентов и находить оптимальные решения на стыке бизнеса, дизайна и технологий ребята из России умеют. Но зачем приглашать специалиста из другой страны, если достаточно местных кандидатов?*

*Поиск работы я начал с составления списка компаний, которые вдохновляли. Всего в нем было около 20 фирм, которых объединяли несколько общих признаков:*

- *продукт, решающий реальные проблемы;*
- *крутая команда, у которой можно многому научиться;*
- *миссия и ценности, близкие мне по духу;*
- *пребывание в фазе активного роста, открывающего карьерные возможности.*

*Когда список был составлен, моим ежедневным ритуалом (вместо посещения Facebook) стал поиск новых вакансий в этих компаниях. Основным источником стали разделы вакансий на корпоративных сайтах, и я также пользовался поиском вакансий на LinkedIn и Glassdoor.*

*Параллельно начал искать вакансии через друзей, знакомых и бывших коллег. В крупных компаниях многие интересные вакансии не выходят за пределы офиса. Их*

стараятся закрывать внутренним наймом или кандидатами по рекомендациям сотрудников. Лишь в том случае, если эти каналы не сработали, вакансия становится публичной. По различным оценкам, таких вакансий около 50-70% от всего количества.

Чтобы получить доступ к закрытым вакансиям, я искал среди списка контактов людей, которые связаны с интересующими меня компаниями, и спрашивал, есть ли подходящие мне внутренние вакансии. Зачем беспокоить людей? — спросите вы. В большинстве компаний сотруднику, который приводит успешного кандидата, выплачивают существенный бонус (в том числе и в *Wargaming* — прим. авторов). Если в компании есть подходящая вакансия, то ваш инсайдер становится перед выбором: либо дать рекомендацию и с некоторой вероятностью получить безграничную признательность и бонус, либо ничего не делать и, соответственно, ничего не получить. Рационально мыслящий человек, разумеется, выберет первый вариант.

Когда попадалась привлекательная вакансия, я использовал тяжелую артиллерию: помимо стандартного отклика на вакансию в виде отправки резюме и сопроводительного письма искал рекрутеров компании на LinkedIn и писал о своем интересе к намеченной вакансии. Это оказалось эффективным инструментом привлечения внимания, однако злоупотреблять им не стоит. Пишите рекрутерам лишь в том случае, если вы подходите по всем критериям и уверены в своих силах. Помните, что большую часть времени они занимаются поиском кандидатов и по 100 раз на дню слышат отказы. Это малоприятная, утомительная работа, но когда на горизонте появляется подходящий кандидат, которого не нужно уговаривать, да вдобавок он еще и сам проявляет интерес, то это просто праздник.

Между отслеживанием вакансий и поиском полезных контактов я начал готовиться к прохождению интервью. Одним из лучших решений была покупка на Amazon бестселлера [Cracking the PM Interview: How to Land a Product Manager Job in Technology](#). Автор подробно описывает процесс найма в Google, Facebook и Apple, объясняет структуру интервью и дает практические советы для подготовки к типовым вопросам и ситуациям. В процессе чтения я переписал резюме несколько раз, сделав акцент на достижениях. Благодаря этой книге мое сопроводительное письмо стало более живым и лаконичным.

Вместе с тем большую часть времени заняла подготовка историй, которые необходимо рассказывать на собеседовании для презентации себя и своего профессионального опыта. Благодаря информации из книги и многократной переработке мне удалось сделать эти истории лаконичными, впечатляющими и — самое важное — играющими «за», а не «против» меня.

*После первых интервью меня ждало неприятное открытие. Оказалось, что уровень моего английского оказался не таким высоким, как я полагал. Моего знания языка было достаточно для прохождения первичного скрининга, когда рекрутер проверяет только общую адекватность кандидата. Но на следующих этапах это становилось фактором риска. Нужно было срочно что-то с этим сделать, и я начал заниматься с репетитором по Skype.*

*Владение языком, способность донести мысль — важный навык, особенно на менеджерской позиции. Не умеете ясно выражаться — значит, не сможете эффективно коммуницировать с людьми, а следовательно, роль менеджера продукта вам не подходит. После пары недель я почувствовал заметное улучшение. Не знаю, насколько увеличился словарный запас, но я стал увереннее в своих силах и перестал переживать из-за языка. Рекомендую заниматься с репетитором регулярно, 2-3 раза в неделю. Языковой навык как мышца: прокачивайте постоянно, иначе он атрофируется.*

*Все вместе (английский, проработка резюме и историй) помогло красиво упаковать и представить мой предыдущий опыт таким образом, чтобы заинтересовать работодателя.*

*Важнее подготовки оказалась только работа над ошибками. В тех случаях, когда получал неожиданный отказ, я всегда просил дать мне честную обратную связь. Культура общения в некоторых странах часто не дает возможности собеседнику сказать прямо, в чем вы облажались. Это считается непрофессиональным и недопустимым, поскольку может вас задеть. Поэтому для западных рекрутеров лучше отдельно подчеркнуть, что реальная причина отказа и рекомендации на будущее не ранят ваших чувств и самолюбия, а наоборот — помогут вашему профессиональному росту. Обратная связь, которую мне дали после пары отказов, помогла пересмотреть стиль общения и скорректировать заготовленные истории.*

*Выводы, которые я сделал в результате работы над ошибками (все довольно тривиально):*

- информации лучше меньше, чем больше;
- акцент следует делать на достижениях;
- для разных компаний и вакансий резюме нужно адаптировать, а сопроводительные письма писать индивидуальными: кто ты, почему твой опыт релевантен для компании, почему ищешь работу сейчас, почему с твоим наймом компания приобретет ценного сотрудника.

*Такой подход к процессу помог мне преодолеть сложности и получить офферы в нескольких компаниях из моего списка: Atlassian, Skyscanner, FoodPanda и Booking.com.*

*В качестве бонуса есть еще пара советов, следуя которым вы сможете лучше проходить интервью.*

*1. Мозги качественнее работают в первой половине дня. Память лучше, креативные способности сильнее. Вы способны принимать взвешенные решения. Старайтесь проходить интервью до обеда.*

*2. Если есть возможность проходить интервью без видео, воспользуйтесь этим. Обычно это допустимо на начальном этапе. Берите телефон, идите на улицу, найдите тихую, красивую улицу. Походите, потренируйтесь рассказывать свои истории за 30 минут до начала интервью. Это отличный способ разогреть речевой аппарат и психологически настроиться. Созванивайтесь и не забывайте активно жестикулировать во время разговора. Постоянно меняющаяся картинка перед глазами и собственные движения руками волшебным образом помогают мозгу работать лучше и не дают впасть в ступор, если внезапно забыли термин, историю или как вас зовут (а такое случается при стрессе).*

*3. Для борьбы со стрессом и улучшения когнитивных функций за час до интервью можно выпить фенотропил, ноопепт или любой другой ноотропный препарат, улучшающий мозговую деятельность (перед приемом обязательно проконсультируйтесь с врачом).*

*4. Интересное наблюдение насчет алкоголя: вначале я несколько переживал из-за нестабильности результатов, которые показывал от интервью к интервью, особенно в плане языка. Один день все замечательно, а на следующий — двух слов на английском не могу связать. Затем заметил, что причиной апокалипсиса является бокал пива, выпитый накануне вечером. Понаблюдав несколько раз за этой зависимостью, я решил отказаться от алкоголя, пока не найду работу мечты (поиск занял полгода). И это стало правильным решением, определившим мой успех.*

*Помните, что люди, получающие лучшую работу, не умнее, не талантливее и не удачливее вас. Просто они не боятся пробовать и совершать ошибки и умеют на них учиться. Пробуйте снова и снова, делайте выводы, вносите изменения, улучшайте результат. В конечном счете все получится!*

## **Глава 1. Устройство системы подбора кандидатов**

Описания механизмов работы системы подбора персонала должно дать вам общее понимание происходящего на рынке труда. В последующих главах мы будем опираться на эти знания, дополняя их неочевидными следствиями, а также расскажем, как использовать особенности рекрутинга себе на пользу.

Большая часть главы посвящена работе рекрутера. Хотя он и не принимает решения о найме, именно рекрутер получает резюме первым, и именно он решает, что с ним будет происходить дальше.

## Типы рекрутеров

Рекрутеров можно разделить на 4 категории по уровню компетентности. Задача кандидата состоит в том, чтобы понять, с кем именно он имеет дело, и исходя из этого фильтровать входящую и исходящую (!) информацию.

- Ресечер — ничего не знает о вакансии; знает, кого искать; пишет шаблонные тексты.
- Рекрутер — немного знает о вакансии.
- Опытный рекрутер — знает о вакансии, о компании, о профессии в целом.
- Рекрутер-консультант — знает о вакансии не хуже нанимающего менеджера.

Так происходит потому, что у рекрутера много механической работы: размещение вакансий, обработка входящих резюме, самостоятельный поиск резюме и первичное общение с кандидатами. Эту работу выполняют начинающие специалисты.

А вот проведение собеседований уже требует знаний и опыта, поэтому возникает небольшой конвейер. Это как на СТО: есть менеджер, принимающий машину, а есть мастер, который будет ее чинить.

Менеджер не может дать детальных ответов на вопрос, что не так с машиной. Поэтому при общении с рекрутером следует помнить о том, что он не всегда может дать исчерпывающую информацию о вакансии. Более того, иногда информация о вакансии, получаемая со слов рекрутера, может несколько отличаться от той, которую будет рассказывать потенциальный руководитель.

Мы рекомендуем не торопиться делать вывод о вакансии на этапе общения с рекрутером, а доходить до этапа общения с руководителем. Бывает так, что рекрутер не смог оценить уровень профессионализма кандидата и показал руководителю слишком квалифицированного специалиста, но у руководителя была и другая вакансия, более высокого уровня, и он предложит ее кандидату.

## Причины появления вакансий

Вакансия появляется по одной из следующих причин:

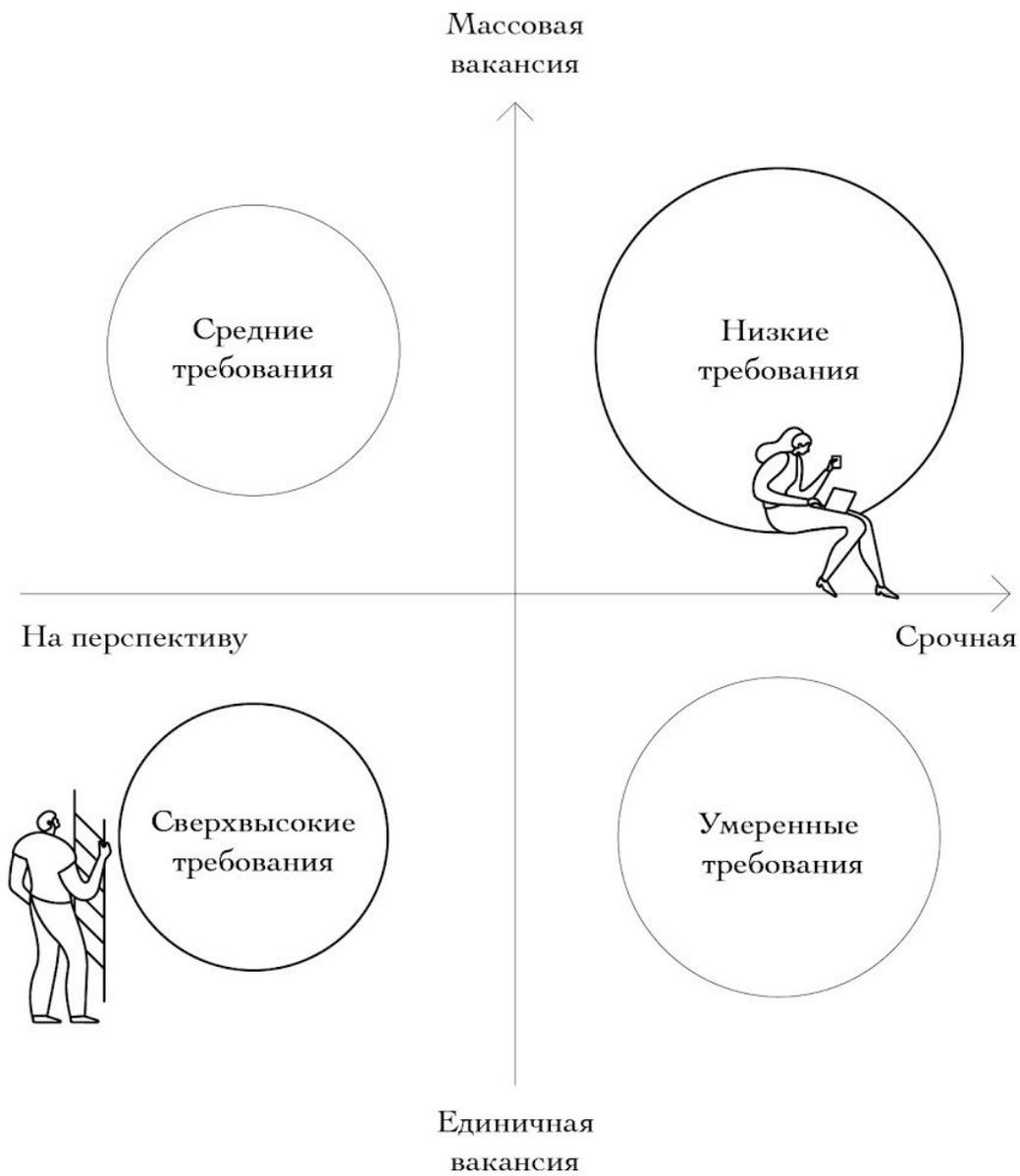
- новая задача, расширение бизнеса;
- уход сотрудника;
- отсутствие компетенции внутри компании.

Каждой причине соответствуют свои особенности работы с вакансией.

## Виды поиска:

- обычный сотрудник;
- массовый поиск;
- поиск звезды;
- поиск супермена;
- конфиденциальный поиск;
- изучение рынка (оценивание кандидатов, неуверенность в том, есть ли кандидаты с нужным профилем).

Если в компании появилась **новая задача** или если идет речь о развитии бизнеса, то в зависимости от срочности и массовости вакансии можно ожидать различного уровня требований.



Срочность vs. массовость  
вакансий

Массовая вакансия — такая вакансия, на которую компании требуется нанять нескольких кандидатов. В данном контексте речь не идет о низкоквалифицированном персонале. Массово компании могут набирать разработчиков, бухгалтеров, маркетологов.

Единичная вакансия — вакансия, на которую требуется нанять одного кандидата.

Чем более массовая вакансия, тем выше зарплату может предложить компания, поскольку кроме покупки самого дешевого кандидата ей придется купить следующего за дешевым, третьего, четвертого и т. д. Кроме того, когда у компании несколько одинаковых вакансий, она может сэкономить на одном кандидате и дать больше другому, оставшись в пределах общего бюджета.

То же самое со срочностью: чем скорее нужен кандидат, тем выше зарплату относительно рынка готова предложить компания, так как без сотрудника она может понести потери или недополучить прибыль.

Таким образом, вакансии из правого верхнего квадранта наиболее предпочтительны для кандидатов, так как требования к ним самые низкие, а заработная плата выше. Такая ситуация часто складывается во время экономического роста в стране, а также в период бурного развития компании.

Как находить такие вакансии:

- следить за компаниями, у которых размещено 50+ вакансий на сайте;
- искать в описании вакансии упоминания о срочности (слова «срочно требуется»);
- искать в описании вакансии информацию о стремительном развитии компании (слова «в связи с динамичным ростом»);
- искать в новостях информацию о том, что компания быстро растет, открывает новые отделения и направления.

Наименее привлекательны для поиска работы вакансии несрочные и на перспективу. Зачастую это означает, что сейчас у компании нет потребности в таком сотруднике и она присматривается к рынку труда. Такие вакансии не стоит игнорировать, но рассматривать их нужно с пониманием. Сходили на собеседование по такой вакансии и не получили четкого ответа, а у вас есть еще и предложение от другой компании, — лучше принять это предложение, чем ждать ответа и упустить остальные возможности.

Если вакансия образовалась в результате **ухода сотрудника**, то в зависимости от его уровня требования к кандидату также будут отличаться соответствующим образом.

- Ушел ценный сотрудник — ищут похожего. Требования к кандидатам будут высоки, порой неоправданно завышены, но и заработная плата будет

отличной. Если на интервью услышите, что на должности «работал Петр», цены которому нету, «талант и уникальная личность» — знайте, что размер заработной платы можно просить на 30% выше, чем в остальных случаях.

- Ушел обычный сотрудник — ищут любого. Рядовая вакансия. Таких большинство на сайтах по поиску работы.
- Ушел слабый сотрудник — ищут кого-то посильнее. Обычная вакансия, но и требования к ней могут быть чуть ниже обычных, и заработная плата чуть ниже, так как слабому сотруднику и платить могли немного.

Для кандидата не будет лишним узнать, какие задачи предстоит выполнять, а также детали того, как оценивается его работа. Возможно, это связано с причиной ухода прежнего сотрудника.

Когда сотрудник не справляется, компания выбирает один из возможных вариантов поиска.

- Конфиденциальный поиск. Вакансии при данном виде поиска публикуются без указания компании. Не нужно бояться, на них можно смело откликаться. Это могут быть случаи, когда рекрутер сам выходит на кандидата и предлагает вакансию, которая не размещена на сайте по поиску работы. Нюанс, на который нужно обратить внимание на собеседовании, — причина, по которой компания не хочет открыто обсуждать с сотрудником поиск его замены. Если причина кажется вам странной, осторожно относитесь к компании, может быть, в ней есть проблемы с корпоративной культурой. Спросите, как компания планирует сообщить об увольнении своему сотруднику и на каких условиях собирается расстаться с ним. Представьте себя в его шкуре и подумайте, допустимо ли это с вашей точки зрения. Эта ситуация вполне может повториться, но в этот раз уже с вашим участием.
- Открытый поиск. Так делает большинство компаний: ведут переговоры с сотрудником, сообщают о неудовлетворительных результатах его работы, дают второй шанс и потом договариваются о сроках увольнения, если не находят возможности найти талантам сотрудника другого применения. Это признак здоровой и нормальной компании.
- Поиск подсадной утки. Ситуация, в которой ищут замену сотруднику, который не справляется с работой, но под видом другой вакансии (заместитель или один из подчиненных), и заранее обговаривают с кандидатом возможность замены его руководителя. При этом сам руководитель ничего об этом не знает. Это тоже ситуация, в которой нужно обратить пристальное внимание на компанию и задать себе вопрос, а хотели ли бы вы, чтобы так поступили с вами.

Еще одна причина поиска нового сотрудника — **отсутствие нужной компетенции** внутри компании. В этом случае часто у компании даже не хватает экспертизы, чтобы оценивать кандидатов, и собеседования выглядят, как гадание на кофейной гуще. Но

это тот случай, когда компания готова предложить заработную плату на 30-50% выше средней, чтобы привлечь нужного профессионала.

Существуют еще два типа вакансий, не привязанных к конкретной причине: звезда и супермен.

Когда рекрутер ищет **звезду**, он в первую очередь обращает внимание на значимые достижения кандидата и выбирает людей с опытом работы в лучших компаниях отрасли. Как правило, такие кандидаты обладают определенной публичностью и авторитетом. Подходите под это описание и соответствуете вакансии? Просите максимальную зарплату!

С точки зрения компании, звезда — один из самых профессиональных сотрудников для этой должности; человек, который будет блестяще справляться с возложенными обязанностями. Часто звезду ищут там, где объем работы или ее сложность предполагают не одного сотрудника, а двух или даже трех.

Вакансия **супермена** характеризуется необходимостью переработок, невысокой зарплатой и другими сопутствующими негативными факторами: горящие сроки, токсичная среда и низкая мотивация сотрудников. Такая вакансия подходит для построения карьеры: она предъявляет более низкие требования к кандидату, но вместе с тем дает больше возможностей для проявления себя.

## Правила выбора зарплатной вилки

Многие соискатели не представляют, как формируется предложение о зарплате. И зачастую это вызывает обиду или недоумение: «Почему меня не оценили?». Далее мы продемонстрируем, что во многих случаях предлагаемая зарплата не зависит от ваших качеств.

Уровень компенсации обычно определяется нанимающим менеджером с оглядкой на советы HR-специалиста. Существуют три варианта:

- по уровню зарплат других сотрудников компании;
- исходя из положения на рынке;
- индивидуально, если того требуют обстоятельства.

Как правило, размер зарплаты равен стоимости проблемы, которую нужно решить. Например, два HR-директора в разных компаниях могут получать разные деньги, если в одной из них процессы работы с персоналом уже налажены, а в другой есть ряд кадровых проблем (текучка, низкая мотивация, недостаток квалифицированных кадров).

Оценить уровень зарплат можно несколькими способами:

- найти резюме сотрудников компании с ожиданиями размера зарплаты;

- позвонить сотрудникам этой компании, которые ищут работу;
- спросить у знакомых HR или рекрутинговых агентств;
- посмотреть корпоративные фото (насколько богато проходят корпоративы);
- посмотреть парк автомобилей сотрудников;
- посмотреть Facebook-страницы сотрудников (зачекиниться в локации компании, а потом посмотреть историю);
- найти вакансии этой компании с указанием уровня зарплаты (случается редко).

Высокие зарплаты характерны для компаний следующих категорий:

- IT-компании и телекомы;
- фармацевтический бизнес (разработчики и дистрибьюторы лекарственных средств);
- банки (в основном иностранные);
- международные компании.

Следующая диаграмма иллюстрирует связь уровня зарплаты с количеством времени, которое есть у компании и кандидата на поиск друг друга.



## Уровень зарплаты и время

Чем большим количеством времени располагает кандидат, тем дороже может себя продать (кривая предложения идет вверх, в правый верхний угол). Чем больше времени у компании, тем меньшую зарплату она готова предложить (кривая спроса идет вниз). На практике компания и кандидат сходятся где-то в районе пересечения этих кривых.

Пример из личного опыта [Жанны Дуфиной](#): Я ходила на собеседования 4 месяца. Жила на доход с удаленной работы. На офферы не кидалась. Первый работодатель рассматривал меня целых 2 месяца! Прошли 4 раунда собеседования. Но я не торопилась, хотела именно к ним. Итог: сразу после университета я нашла работу в HR с зарплатой на уровне начальника отдела или старшего специалиста в банке (а ведь HR — не самая денежная профессия, хочу вам сказать!).

Зарплатное предложение определяется исходя из вакансии и кандидата, а именно:

- если кандидат просит зарплату ниже вилки, предлагаемой компанией, то он получит либо минимум вилки, либо то, что попросил;
- если кандидат просит зарплату выше вилки, то его предложат максимум вилки;
- пересмотр вилки производится в редких случаях (например, если рыночная ситуация оценена неверно или сильно поджимают сроки).

Исходя из этого наш совет таков: всегда называйте две цифры — желаемую и минимальную. Этот вопрос мы детально раскроем в главе 7.

Из этого раздела вам должно было стать понятно, что способности кандидата — это лишь один из факторов, влияющих на зарплату. Вам не предложили такую компенсацию, которую вы ожидали? Не расстраивайтесь. Возможно, дело не в вас.

### Как рекрутер ищет кандидатов

<b>Вакансия</b>	<b>Срочная</b>	<b>Несрочная</b>
<b>Сложная</b>	Поиск у конкурентов (LinkedIn), с привлечением агентства, по рекомендациям кандидатов	По рекомендациям сотрудников, на сайтах с вакансиями и LinkedIn, по рекомендациям кандидатов
<b>Простая</b>	Массовые рассылки и размещения на джоб-сайтах, публикации в печатных СМИ	Среди сотрудников компании и по их рекомендациям, в собственной базе кандидатов и знакомых, на джоб-сайтах (поиск и размещение), в социальных сетях (профильные сообщества)

Вывод таков: ищите в разных источниках! Каждый источник имеет особенности. Не показали резюме коллегам и друзьям — не узнаете о вакансиях, которые закрываются через рекомендации.

### Как и где публикуются вакансии

Существуют следующие типы вакансий по способу публикации и качеству описания:

- постоянные для распространенных должностей (не снимаются с публикации);
- возобновляемые из архива (после закрытия помещаются в архив и возобновляются по мере необходимости);
- копии похожих вакансий;
- описания вакансий агентств представляют собой шаблоны или копии текста клиентов;
- вакансии с уникальным описанием для каждой задачи (редкость).

Не верьте тексту описания вакансии на 100%. Уточняйте подробности на собеседовании.

Рекрутер публикует вакансии там, где:

- их размещение бесплатно;
- он приобрел доступ к размещению вакансии;
- он ранее получал много откликов.

Исходя из этого подтверждается следующее правило: при поиске вакансий и размещении резюме нельзя ограничиваться одним источником.

### Какие резюме смотрит рекрутер и как он это делает

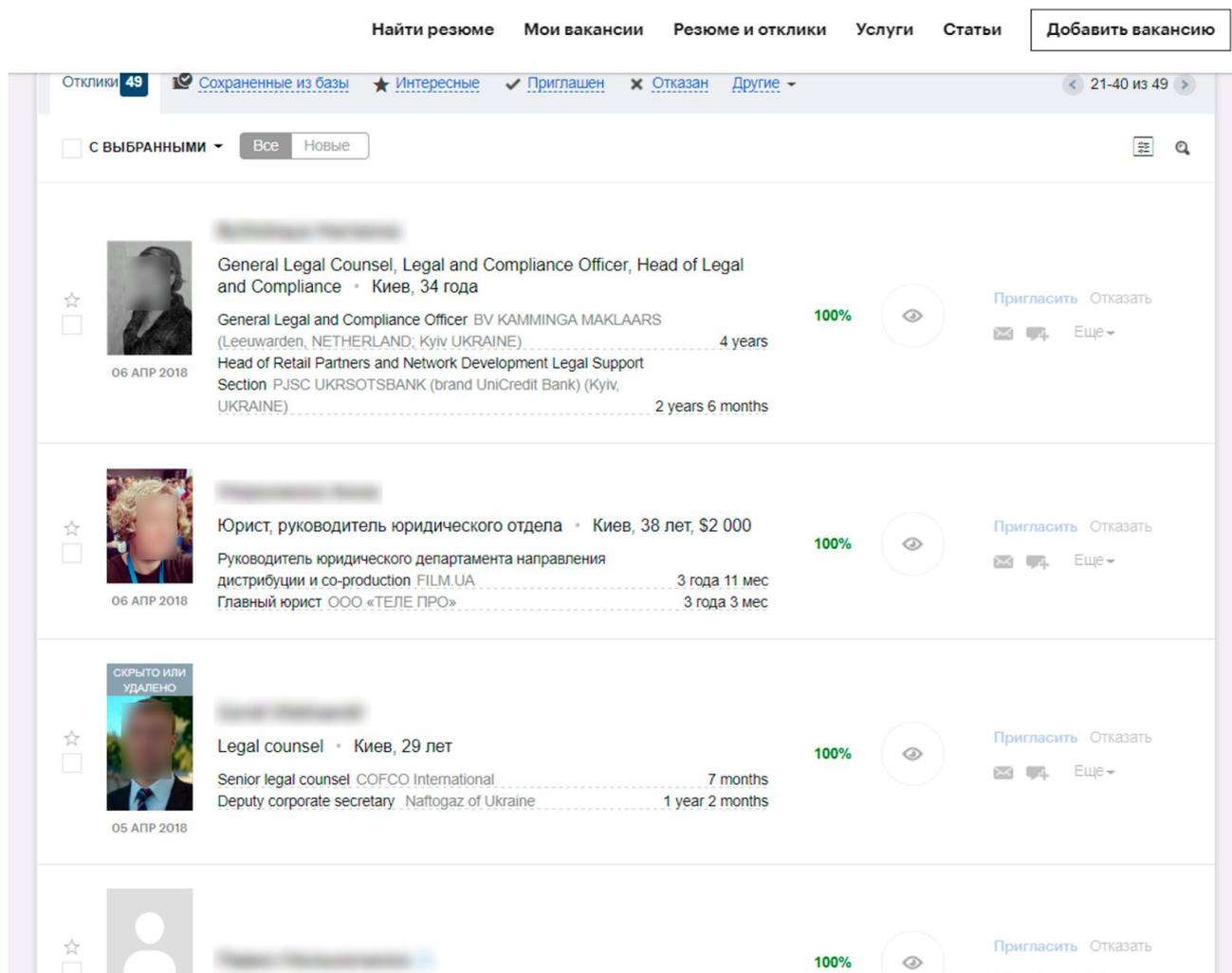
Рекрутер анализирует 100-300 резюме в день. На просмотр каждого уходит 5-10 секунд. У него нет времени разбираться с непонятными резюме или запрашивать отсутствующую информацию. Все, что не прошло формальный фильтр, отправляется в корзину.

Существует несколько критериев выбора резюме для просмотра.

- **Название резюме совпадает с названием вакансии.** Другие резюме рекрутер может просто не успеть посмотреть. В этом случае вы проигрываете техническое соревнование с другими кандидатами.
- **Резюме с внятными и авторитетными прошлыми местами работы.** Для рекрутера это означает, что в прошлом вы прошли высокий конкурс.
- **Адекватный срок работы на каждом месте.** Таким сроком считается длина рабочего цикла на должности — время, за которое сотрудник успеваеt вникнуть в особенности работы, достичь результата и принести компании прибыль (создать ценность). Обычно это занимает 1-2 года. Если человек покинул позицию раньше окончания цикла, необходимо убедить рекрутера в том, что это не повторится на новом месте работы, так как в противном случае компания потеряет время и деньги. 5 лет и более считается слишком большим сроком работы на одной должности. Если за все это время человек не менял компанию и должность (не было даже карьерного роста), то скорее всего такой кандидат не привлекателен для компании, так как либо не уйдет из компании (привык к теплому месту), либо не имеет потенциала.
- **Часто рекрутер ограничивается первыми резюме,** которые получил, поскольку имеет мало времени на поиск, у него есть другие срочные вакансии, кандидат соответствует формальным требованиям или вакансия не уникальная.
- **На сайтах по поиску работы рекрутер выбирает резюме по хорошим фото.** Сотрудники посредственных компаний рассылают резюме с фотографиями плохого качества, а сотрудники успешных компаний — с качественными. К тому же успешные люди выглядят определенным образом:

одежда, загар, ухоженность, выражение лица. В определенный момент в голове у рекрутера формируется мнемоническое правило, как отсеивать резюме по фото.

Вот пример того, каким рекрутер видит резюме в системе:



Рекрутер не вчитывается в каждое резюме: его взгляд скачет по основным блокам в поисках ключевых слов, которые его интересуют. Глаза рекрутера цепляются за основное:

- общее оформление, то есть шрифты без засечек (шрифты с засечками бессознательно воспринимается, как что-то несовременное, что исходя из опыта означает, что есть корреляция с отсталыми кандидатами), очередность блоков (подробнее об этом в главе 2), структурированные списки вместо больших текстов (списки проще читать, большой объем текста приравнивается к тому, что кандидат не умеет четко выражать свои мысли);
- дата смены мест работы и стаж (отсутствие частых перескоков с работы на работу или неадекватно затянутых сроков без изменения должности);
- названия компаний и занимаемые должности (известные компании, громкие должности);

- первые 1-2 строки обязанностей, то есть соответствие роли вакансии (например, если в резюме HR-директора написано, что он занимался кадровым делопроизводством, то становится понятно, что он HR-директором не является);
- достижения и то, насколько они значимы;
- образование и уникальные тренинги (уровень учебного заведения).

Можно сказать, что рекрутер берет в работу «удобные» резюме. В следующей главе мы более подробно рассмотрим технические аспекты того, как сделать свое резюме таковым.

### **Зачем рекрутер звонит**

Основные задачи разговора с кандидатом по телефону сводятся к следующим:

- проверить интерес к вакансии (ищет ли человек еще работу или уже нет);
- услышать человека (то, какой у него голос, насколько он приятен в общении);
- узнать ожидания по зарплате (насколько они соотносятся с возможностями);
- уточнить детали резюме;
- расспросить про достижения, если они не описаны в резюме;
- выяснить мотивацию;
- пригласить на собеседование или предложить выполнить тестовое задание.

### **На что рекрутер обращает внимание на собеседовании**

Факторы, влияющие на принятие решение рекрутером ранжируются по двум показателям: *важность* (сила влияния) и *частота* (как часто оценивается).

Самым важным фактором при принятии решения рекрутером является личная симпатия. Она же влияет на оценку чаще всего — в 90% случаев. Чем опытнее рекрутер, тем *ниже* этот показатель. Остальные факторы так же важны, но влияют на восприятие кандидата гораздо *реже* или *меньше*.

Ниже приведены пункты, на которые рекрутер обращает внимание во время интервью, отсортированные по степени *важности от меньшей к большей*. Обратите внимание, что этот порядок также и хронологический: кандидату нужно пройти первый пункт, чтобы добраться до второго. Эта ситуация чем-то напоминает полосу препятствий. Например, кандидат должен быть одет приемлемо. Если он одет неуместно, то продолжать с ним разговор смысла нет.

- Время прихода кандидата. Опоздание дает -30% к финальной оценке. Обычно по времени прихода рекрутер судит, насколько интересна эта вакансия для кандидата и насколько кандидат является ответственным человеком.
- Внешний вид (опрятный, соответствующий вакансии).
- Знакомство, а также то, как кандидат идет на место собеседования (как поприветствовал присутствующих, улыбается ли, насколько уверенно двигается).
- Качество ответа на первый вопрос (как быстро человек улавливает суть).
- Подходящий опыт (всегда оценивается), то есть компании, должности, функции, достижения.
- Достижения на прошлых местах работы (способен ли кандидат достигать поставленных целей и приносить пользу компании или он просто будет просиживать на рабочем месте).
- Профессиональные знания (оцениваются в половине случаев), или вопросы и кейсы, полученные от менеджера. Обычно рекрутеры отстраняются от оценки, поскольку не всегда могут оценить по достоинству. Отсутствие оценки позволяет показывать менеджеру больше кандидатов, так как это создает видимость работы.
- Личностные качества (оцениваются всегда), то есть то, насколько эффективно кандидат сможет применять свои знания к рабочим ситуациям.
- Мотивация кандидата (оценивается в половине случаев), или есть ли желание работать именно в этой компании, на этой должности или же кандидат просто пришел попробовать свои силы на собеседовании. Мотивация оценивается по ряду факторов: времени прихода, количеству и качеству информации, которую кандидат собрал о компании до прихода, готовности отвечать на сложные и неприятные вопросы («Кем видите себя через 5 лет?», «Почему вы ушли с прошлой работы?», вопрос о семье, о размере зарплаты, о готовности пройти сложное тестовое задание), а также интересу к продуктам компании.
- Соответствие корпоративной культуре и стилю руководителя (оценивается в 20-30% случаев).
- Соответствие ожиданий зарплатнойвилке (оценивается всегда).
- Ответы на вопросы насообразительность, которые впервые появились на собеседованиях в Google (причем сам поисковый гигант уже отказался от них ввиду неэффективности, но некоторые рекрутеры продолжают по инерции их задавать).

На собеседовании с менеджером ранжирование и степень влияния упомянутых факторов будет иной. Менеджер может не обратить внимания на внешний вид или

соответствие корпоративной культуре. Возможно, он будет меньше смотреть на мотивацию, если недостаточно опытен в найме.

**Горькая правда жизни состоит в том, что на работу берут не тех людей, которые обладают необходимыми качествами, а тех, которые умеют проходить собеседования.** Это обстоятельство отчасти компенсируется тем, что неподходящего сотрудника впоследствии могут уволить, и тем, что наличие опыта работы все же помогает проходить собеседование. Однако крайне важно уметь правильно вести себя на собеседовании.

### **Кого рекрутер показывает менеджеру**

Рекрутер заинтересован в том, чтобы резюме выглядело как можно дороже. Если рекрутер работает в агентстве, его доход зависит от дохода кандидатов, которых он находит на вакансии заказчиков. Если рекрутер работает в компании, то он заинтересован в том, чтобы закрывать вакансии лучшими кандидатами, что дает ему надежду на премию.

Более подробно факторы, влияющие на «стоимость» резюме, мы обсудим в третьей главе, а пока лишь упомянем основные условия прохождения первичного фильтра:

- описаны опыт и достижения;
- ясная и правильная мотивация;
- соответствующие зарплатные ожидания;
- подходящие личностные качества;
- выполненное тестовое задание.

### **Типы интервью**

Понимание типов интервью позволит вам распознать, какой из существующих типов интервью сейчас проводит рекрутер, какова цель такого интервью и каковы особенности его проведения. Обладая этим пониманием, вы сможете более приемлемо его пройти. Так, например, если вы распознали стресс-интервью, о котором мы напишем ниже, вы сможете не поддаваться стрессу и давать достойные ответы.

**Интервью обычное: предварительное.** Его проводит HR-специалист, и длится оно около 20 минут. Задаются вопросы, как правило, общего характера, не связанные со спецификой работы. Тема беседы может меняться и зависит от ответов кандидата. Такой тип интервью не позволяет рекрутеру сравнивать кандидатов между собой и обычно используется для отсева большого количества кандидатов. Прошедшие первичный фильтр кандидаты попадают на следующий этап интервьюирования.

**Интервью обычное: глубокое.** Глубокое интервью проводит линейный руководитель или эксперт. Длительность его около одного часа. Во время интервью

задаются вопросы в соответствии со специальностью. Этот тип интервью имеет тот же недостаток, что и предыдущий: отсутствие плана и, как следствие, невозможность сравнения кандидатов.

**Структурированное интервью.** При структурированном интервью более опытные рекрутеры задают одинаковые вопросы всем соискателям, что позволяет сравнивать ответы соискателей. Такие типы интервью принято проводить в более организованных компаниях (в банках и IT-фирмах). Во время структурированного интервью ведущий может прерывать кандидата, а у соискателя может сложиться впечатление, что ему не дают что-то рассказать. Однако интервьюер вынужден так поступать, чтобы успеть задать все вопросы по плану.

**Структурированное поведенческое интервью.** Данный тип характеризуется тем, что рекрутер оценивает не только опыт работы, но и поведенческие характеристики, то есть то, как вы себя вели в различных ситуациях. Это позволяет интервьюеру понять не только то, *что* сделал кандидат, но и *как*. Например, кандидат завершил крупный проект. Во время обычного интервью фиксируется сам этот факт, а во время поведенческого интервьюер пытается оценить то, каков был вклад кандидата в этот успех, а также оценить, выполнял ли кандидат основную работу самостоятельно или же за него это делали другие. Основной совет кандидату на поведенческом интервью: связывайте свою работу с чем-то большим. Так, если в прошлом вы таскали кирпичи, то представьте это как [участие в строительстве храма](#).

**Интервью, структурированное по компетенциям.** Этот тип интервью похож на поведенческое интервью, но оно проводится с целью оценить определенные компетенции кандидата. На таком интервью HR-специалист будет часто просить кандидата приводить примеры из собственной практики, иллюстрирующие наличие необходимого навыка. Отсутствие примеров будет означать, что нужная компетенция не проявлена. Считается, что при таком подходе кандидату труднее преувеличить свои навыки, так как сочинять детальные примеры прямо во время разговора очень трудно.

**Стресс-интервью.** Во время проведения интервью этого типа проверяется способность кандидата эффективно работать в состоянии стресса. Признаками стресс-интервью являются: агрессивное отношение интервьюера (без оскорблений и перехода на личности); вопросы-головоломки; сложные бизнес-кейсы; вопросы, содержащие этические конфликты; вопросы на глубокое знание профессии; оценка аналитических способностей.

Приведем пример из реального интервью. Рекрутер предлагает следующий кейс: «Вы организовываете съемку за городом и выезжаете на место с командой на двух автобусах. По дороге один из автобусов ломается. Если вы не успеете на съемку вовремя, ваша компания потеряет крупную сумму денег на аренде оборудования и локации. Каковы будут ваши действия?». В ответе на такой вопрос задача кандидата предлагать как можно больше вариантов, а задача рекрутера при этом — быстро

отсекать любые варианты. После интервью HR-специалист сравнивает скорость, качество и количество ответов разных кандидатов.

Еще один [более жесткий пример стресс-интервью](#), граничащий с хам-интервью.

**Хам-интервью.** Яркие признаки хам-интервью: переход на личности, оскорбления, недопустимые вопросы, демонстрация неуважения. Например, вопросы могут быть такими: «Вы всегда так медленно думаете?» или «Вы часто занимаетесь сексом?» Обычно хам-интервью проводятся в не очень успешных компаниях или в фирмах с низкой корпоративной культурой. Еще одной причиной проведения хам-интервью может быть непонимание интервьюером концепции стресс-интервью.

Что делать, если вы попали на хам-интервью? Все просто: ваша цель, как и на любом интервью, — успешно его пройти и получить предложение о работе. Следовательно, вам надо пытаться сохранять и демонстрировать бодрость духа, переводить агрессию в шутку и не впадать в негатив. Работать или нет в этой компании — это вы сможете решить потом.

**Тестирование.** В некоторых компаниях для получения исчерпывающей информации о кандидате и автоматизации интервьюирования используются различные виды тестов.

- Когнитивные тесты (IQ). Применяются для анализа общего уровня развития; оценивают математические и вербальные навыки, логику, мышление и восприятие текста.
- Личностные тесты. Помогают увидеть предрасположенность к определенной профессии; оценивают модель поведения и социального взаимодействия; описывают темперамент, склонности и черты личности (интроверт/экстраверт).
- Тесты способностей. Оценивают способности к обучению и получению новых навыков; позволяют предугадать успешность обучения.
- Психомоторные тесты. Предназначены для людей, работающих руками; требуют проявления минимальной силы, координации и ловкости.

Существуют ассессмент-центры, где соискатели проходят различные тесты в течение дня в рамках групповых мероприятий.

Типичные вопросы, задаваемые во время интервью, и ответы на них мы подробнее обсудим в главе 6.

## Выводы

- Описание вакансии в большинстве случаев не является достоверным источником информации. Так, нельзя верить описанию вакансии до того, как

вы пообщаетесь с рекрутером, но и даже после этого вопросы у вас могут остаться вопросы.

- От причины появления вакансии зависят требования к кандидату и предлагаемая компенсация. Как итог, одинаковые вакансии плюс различные причины в сумме дают разные условия.
- Зарплатная вилка вакансии формируется под влиянием различных факторов: рынка, стоимости решения проблемы, зарплаты других сотрудников, а уровень кандидата далеко не всегда имеет решающее значение в этом вопросе.
- При поиске вакансий и размещении резюме очень важно использовать различные каналы, потому что у каждого рекрутера свой набор источников.
- Оформление резюме и уровень его адаптации под процесс работы рекрутера определяет то, будет ли он рассматривать ваше резюме или нет.
- Личная симпатия влияет на решение о найме в 90% случаев. Остальные факторы оцениваются куда реже. Учитесь нравиться людям!

На этом заканчивается ознакомительная версия книги. Полную версию можно приобрести на сайте: <https://resumenamillion.ru/>