

ЧАСТЬ I

Времена меняются, а резюме остается



"Резюме неплохое, но хотелось бы чего-нибудь
покрасивее..."

В этой части...

В этой части я рассказываю о современных тенденциях создания резюме: работодатели опять хотят получать визуально привлекательные резюме; рекрутеры начали использовать автоматический отбор резюме в Internet, появились и другие технологические нововведения. Если вы хотите узнать, что происходит с вашим резюме “за кулисами”, т.е. когда оно попадает в Internet или в рекрутинговую компанию, читайте эту часть.

Ветер перемен в мире резюме

В этой главе...

- ✓ Привлекательные резюме возвращаются
- ✓ Автоматический отбор резюме в Internet опасен для претендентов
- ✓ Все чаще компании проверяют прошлое соискателей
- ✓ Растет популярность Internet-ресурсов по трудоустройству и корпоративных сайтов компаний
- ✓ Живое общение и “бумажное” резюме по-прежнему в силе

Внимание! Приближается третья технологическая волна, и она полностью изменит весь процесс поиска работы и методы подбора персонала.



Сегодня большинство средних и крупных компаний используют автоматический поиск и отбор резюме в Internet и предпочитают получать визуально привлекательные резюме. Как использовать эту информацию для создания конкурентоспособного резюме, я расскажу ниже.

Но сначала я хочу немного приподнять завесу таинственности и познакомить с миром рекрутинга, с тем, что происходит с вашим резюме после того, как вы отпускаете его в свободное плавание по Internet.

Последствия революции в мире резюме

Internet двояко повлияла на работу рекрутеров. С одной стороны, резко возросла скорость передачи информации, широко

распространился межрегиональный и даже интернациональный поиск работы и персонала. С другой стороны, из-за огромного количества поступающих резюме профессиональные рекрутеры сталкиваются с огромными трудностями, пытаясь отыскать резюме квалифицированных кандидатов в бескрайнем море заявок средних соискателей.

Одна из рекрутеров рассказывает: “В последнее время многие соискатели даже не читают квалификационные требования для открывшейся вакансии. Для них вакансии как гороскопы — каждый соискатель считает, что идеально подходит под описание. Даже если кандидат совсем не подходит по своей квалификации для заявленной вакансии, он надеется, что в компании найдется что-нибудь и для него”.

Кроме того, добавляют проблем рекрутерам неточные должностные инструкции и заявки на поиск сотрудников, которые передают отделы HR (Human Resources; отдел, занимающийся подбором и обучением персонала).

Иногда компания значительно приукрашивает должность для привлечения высококвалифицированных специалистов. Некоторые мои читатели пишут, что должности, на которых они работают сейчас, сильно отличаются от того, что им обещали. Например, один из читателей узнал, что должен часто ездить в командировки и носить пейджер 24 часа в сутки, только когда начал работать.

Все это приводит к тому, что часто рекрутеры вынуждены работать вслепую и просто догадываться, какого специалиста ищет компания, а какую работу — соискатель. Рекрутеры говорят, что с большей частью неточных резюме и заявок на поиск специалиста просто нельзя работать.

Кто такие рекрутеры?

“Рекрутером” в этой книге мы называем любого специалиста, который ведет поиск и подбор персонала. Рекрутеры *отсеивают* соискателей, которые недостаточно квалифицированы, после этого направляют квалифицированных кандидатов на собеседование к корпоративному (внутреннему) менеджеру по персоналу. Хорошо зная потребности своей компании, менеджер по персоналу *выбирает* “лучших из лучших” не только по профессиональной квалификации, но и по личностным характеристикам.

На Западе существует несколько типов рекрутеров.

- Внутренние рекрутеры — работают в одной компании, их также называют корпоративными рекрутерами. Они получают постоянную зарплату, а проценты и премии — в зависимости от качества работы.
- Внешние рекрутеры— обычно их называют head-hunters (“охотники за головами”), или “рекрутинговые агентства”. Они обслуживают многие компании; в зависимости от системы оплаты услуг выделим еще два их подвида:
 - рекрутеры, чьи услуги оплачиваются независимо от того, принимают предложенного кандидата на работу или нет. Такие рекрутеры часто работают по эксклюзивному годовому контракту и ведут поиск персонала по мере необходимости;
 - рекрутеры, чьи услуги оплачиваются только по факту выхода кандидата на работу. Обычно сумма оплаты эквивалентна двум–восемью месячным зарплатам в зависимости от уровня закрытой вакансии.

Рекрутеры второго типа встречаются намного чаще первого.

В странах бывшего СССР много лет преобладал поиск работы “по знакомству” и “по звонку”, и только относительно недавно компании стали практиковать активный поиск и конкурсный отбор персонала. Поэтому профессия рекрутера не так диверсифицирована, как на Западе. Часто корпоративные менеджеры по персоналу совмещают функции внутреннего рекрутера, кадрового работника, занимающегося документацией, и менеджера по развитию персонала (тренера). В сфере поиска работы и поиска персонала действуют несколько типов специалистов: кадровые агентства, услуги которых оплачивают соискатели, рекрутинговые агентства, услуги которых оплачивает работодатель, и внутренние менеджеры по персоналу, исполняющие обязанности рекрутера.

На собеседование попадают единицы

Один из рекрутеров с как-то пожаловался, что из восьми тысяч присланных в компанию резюме на заявленную вакансию по уровню квалификации подходят всего 60 резюме. Другой специалист рассказал, что из пришедших 654 резюме только 39 отвечали требованиям, а остальные пришлось отсеять. Другими словами, рекрутер потратил два дня только на то, чтобы выяснить, кого из претендентов следует приглашать на интервью. Скорее всего, он предпочел бы потратить это время на

собеседования с соискателями и переговоры с кандидатами и компаниями-работодателями. Помните об этом, читая объявления об открытых вакансиях и отправляя резюме в рекрутинговые компании.

Автобиографии, факсы и сканируемые резюме остались в прошлом

В прошлом, поступая на новую работу, мы писали автобиографии. Конечно же, жители стран СНГ больше привыкли к этому документу, но зачастую из автобиографии нельзя понять уровень квалификации, и к тому же часто ее сложно прочесть, ведь автобиография традиционно пишется от руки. Запомните: автобиография как вид рассказа о своем профессиональном опыте безнадежно устарела. Составляйте и рассылайте резюме, иначе рекрутеры посчитают, что вы безнадежно отстали от времени и без раздумий отвергнут вашу кандидатуру.

С факсами и сканируемыми резюме (поддающимися сканированию) тоже возникает масса сложностей: их приходится сканировать и распознавать, что приводит к ошибкам, или вводить текст в ПК вручную (поверьте, это очень раздражает рекрутеров!). Часто бывает, что факс не сканируют, а сохраняют в базе данных в печатном виде, но через несколько месяцев чернила блекнут, факс становится нечитабельным, и о вашей кандидатуре забывают.

Избежать этих неудобств достаточно просто — резюме, отправленное по Internet в виде вложенного файла, или стандартный бланк резюме на сайте рекрутинговой компании предоставит рекрутеру читабельное и эстетически приятное резюме.

Как работают рекрутеры

Обычно открытой вакансии присваивают код, который необходимо указать в строке “Тема” в письме с резюме. Специалист по работе с базой данных сортирует все полученные резюме по кодам и переправляет рекрутерам, отвечающим за соответствующие вакансии. Резюме соискателей, отправивших резюме для включения в базу данных без указаний кода, обычно оказываются именно там — в общей базе данных. В этом есть и негативные, и позитивные стороны: если вы отправляли свое резюме на открытую вакансию, скорее всего ваше резюме прочтут в последнюю очередь, только если все остальные соискатели не подходят. С другой стороны, вас могут пригласить на другие должности, ведь при появлении новой вакансии рекру-

теры сначала работают с базой данных, и только потом дают объявление в Internet или в печати.



Обычно рекрутеры сильно перегружены информацией и работой. Поэтому используйте коды вакансий и качественное форматирование, и вы сразу получаете преимущество перед другими кандидатами.

Программы автоматического отбора резюме в Internet

В некоторых крупных компаниях получением и сортировкой резюме занимаются специальные программы, обладающие следующими возможностями:

- ✓ они принимают резюме в приложениях в формате Word;
- ✓ сортируют их по кодам, ключевым словам, квалификации, регионам, желаемой заработной плате и т.д.;
- ✓ переправляют отобранные резюме к менеджерам, которые непосредственно занимаются поиском и подбором кандидатов на открытые вакансии.

Автоматический отбор резюме в Internet

Новые технологии позволяют автоматически определить квалификацию претендента сразу при получении резюме. Для отбора и сортировки резюме по заданным критериям работодатели используют различные методы, в том числе психологические и профессиональные тесты для определения уровня профессионализма кандидата. В стандартной анкете могут встретиться вопросы, связанные с опытом работы и с открытой вакансией, например следующие.

- ✓ Готовы ли вы к переезду в другой город? (варианты ответов Да/Нет)
- ✓ Составляет ли ваш опыт управления отделом PR в крупной компании от двух до трех лет? (Да/Нет)
- ✓ Претендуете ли вы на зарплату от 300 до 350 у.е.? (Да/Нет).

Если вы ответите “Нет” на любой из этих вопросов, автоматическая программа отбора резюме отсеет вашу заявку. Это облегчает работу специалистов по подбору персонала, но сильно

мешает претенденту, ведь его лишают возможности рассказать о своих других достоинствах. С другой стороны, востребованные специалисты имеют преимущество — им ответят намного быстрее, чем при ручной обработке поступающих резюме.

Резюме кандидатов, которые прошли такой автоматизированный отбор, пересылаются рекрутерам и менеджерам по персоналу.

По каким параметрам проводится автоматический отбор

Общая оценка. Система отбирает и составляет рейтинг наиболее подходящих резюме, сравнивая необходимую и указанную в резюме квалификацию кандидатов.

Тесты знаний и навыков. Эти тесты объективно подтверждают квалификацию соискателя: он либо знает ответ на вопрос, либо нет. Тесты напоминают те, которые используются в учебных заведениях, и профессионал легко с ними справится.

Исследование личности и поведения. Тесты, разработанные для этих целей, определяют черты личности и модели поведения, важные для данной профессии или должности. Они сильно отличаются от психологических тестов, которые можно найти в Internet или в популярной литературе по психологии. Например, исследование поведения определяет способность работать в команде и в ситуации стресса; способность убеждать, важную для менеджеров по продажам; внимание к деталям, необходимое для бухгалтеров. В главе 10 мы продолжаем это описание.

Исследование навыков менеджмента. Программа предлагает проблемную ситуацию и просит ее решить. Эксперты сообщают, что такое моделирование хорошо предсказывает будущие успехи или неудачи в сфере бизнеса.

Шкала лжи. Программа определяет, насколько правдиво вы отвечали на вопросы. Определить правдивый ответ на обычные вопросы достаточно легко, но встречаются и неоднозначные вопросы.

Сколько стоит специалист?

Отвечая на вопрос о зарплате, вы всегда оказываетесь в невыгодном положении, ведь рекрутер знает, что он может предложить и сколько обычно получают специалисты вашего уровня. Чтобы не попасть впросак, проведите небольшое маркетинговое исследование — узнайте на специализированных Weб-сайтах и в журналах для HR-менеджеров, какие зарплаты получают специалисты вашего уровня и квалификации в вашем

регионе. Теперь, если вам зададут вопрос “Устроит ли вас зарплата от 300 до 350 у.е.?”, а вы знаете, что специалисты вроде вас получают от 450 до 500 у.е. — смело отвечайте “нет” и ищите более достойную вакансию.

Проверка биографии

Многие компании на последнем этапе отбора проверяют прошлое отобранных кандидатов. Для этого у вас могут попросить номер паспорта и идентификационный номер из налоговой инспекции. Обычно проверяют, находился ли кандидат под следствием или имеет ли судимость; есть ли у него банковские счета и проблемы с финансами; проверяют рекомендации с прошлых мест работы и подлинность сертификационных документов (дипломов, лицензий и пр.).

Будьте очень осторожны, если вас просят сообщить номер паспорта и идентификационного номера через Internet. Этими сведениями могут воспользоваться злоумышленники для достижения своих неблагоприятных целей. Если автоматическая программа не принимает резюме без номера паспорта и регистрации в налоговой инспекции, укажите вымышленный номер, например, введите несколько цифр “9”.

Internet-ресурсы по вопросам трудоустройства

Ищите работу на всех доступных сайтах: общенациональных, которые охватывают всю страну, и региональных, которые предлагают работу только в одном городе или регионе. Изучая вакансии, которые предполагают переезд из одного региона в другой, рекрутеры в первую очередь обращаются к региональным сайтам.

Некоторые Web-сайты специализируются на одной профессиональной сфере (например, ИТ). Именно там следует искать работу специалистам данной сферы деятельности. Вакансии для медиков зачастую можно увидеть на сайтах клиник и фармацевтических компаний или на сайтах, посвященных здоровью и спорту. У большинства серьезных компаний на сайтах есть специальные страницы, на которых сообщается об открывшихся вакансиях. Вы ускорите поиск работы, если обратитесь напрямую к работодателю, а не в рекрутинговую компанию.

Изменчивый рынок труда

Подъемы и спады в экономике, влияющие и на рынок труда, носят волнообразный характер. Это означает, что

волнообразно проходят массовые увольнения, а затем массовый прием персонала на работу. Помните это, и время от времени отправляйте обновленные резюме в базу данных рекрутинговых компаний, поддерживайте контакты с людьми, которые могут помочь в поисках работы, по возможности участвуйте в собраниях профсоюзов и посещайте обучающие семинары по вашей специальности. Так вы узнаете, что происходит на рынке труда в данный момент, и получите навыки, которые дадут вам преимущество перед другими соискателями.

„Бумажная“ версия резюме

Слухи о кончине “бумажных” (напечатанных на бумаге, в отличие от электронных версий) резюме сильно преувеличены. И вот почему.

- ✓ Специалисты по поиску персонала любят работать с печатными документами, ведь на них проще делать пометки и с ними можно работать где угодно (например, читать в транспорте).
- ✓ Их можно принести на ярмарку вакансий и показать знакомым. На ярмарку вакансий можно принести резюме и на дискетах, но удобнее его раздавать все-таки в виде распечатки. Когда речь идет о поиске работы через знакомых, также удобнее раздавать “бумажные” резюме.
- ✓ Некоторые небольшие или государственные компании по-прежнему предпочитают работать с настоящей почтой и получать печатную корреспонденцию, не желая использовать Internet и электронную почту.

Человеческий фактор поиска работы

Если вы сомневаетесь, что сможете найти работу через Internet, используйте более традиционные способы поиска работы. Даже в США, где компьютеры и Internet есть в каждом доме, только 40% населения использует их для поиска работы, остальные пользуются рекомендациями знакомых, публикациями в печатных изданиях и прямым поиском (об этом мы поговорим позже). Руководители небольших фирм тоже предпочитают вести поиск нового персонала по рекомендациям своих сотрудников, знакомых, клиентов и даже конкурентов.

Последние изменения в мире резюме

Перечислим самые яркие изменения.

- ✓ Возвращение визуально привлекательного резюме.
- ✓ Автоматический отбор резюме.
- ✓ Специализированные Web-сайты по вопросам трудоустройства.
- ✓ Корпоративные сайты компаний с объявлениями об открытых вакансиях.
- ✓ Прощайте, автобиографии и сканируемые резюме!
- ✓ По-прежнему в строю — печатные версии резюме.
- ✓ Многие предпочитают традиционные, “более человеческие” способы поиска работы.