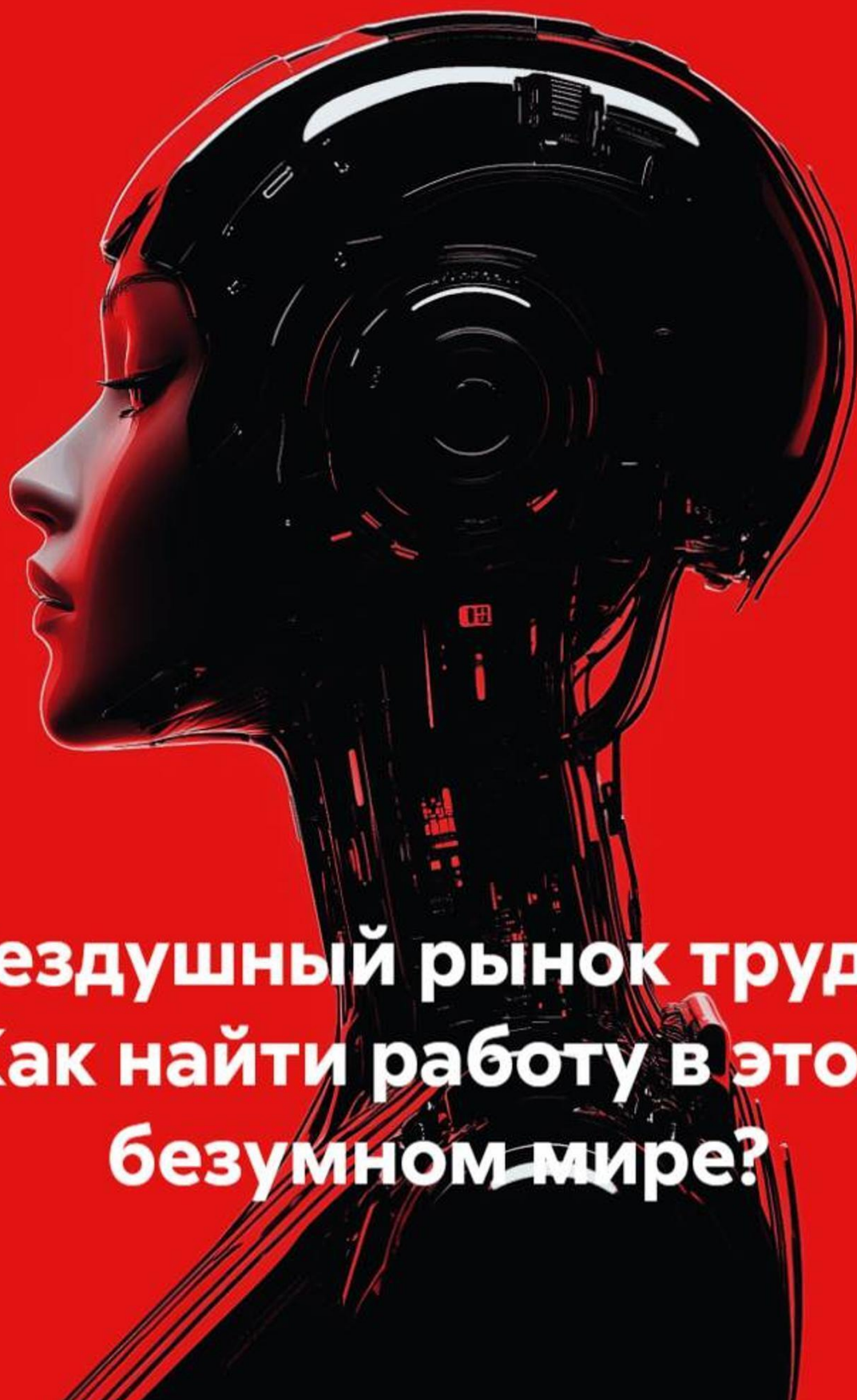


Ксения Нефедова



**Бездушный рынок труда.
Как найти работу в этом
безумном мире?**

Ксения Нефедова

**Бездушный рынок труда.
Как найти работу в
этом безумном мире?**

«Автор»

2026

Нефедова К.

Бездушный рынок труда. Как найти работу в этом безумном мире?
/ К. Нефедова — «Автор», 2026

Рынок труда изменился навсегда: прежние правила поиска работы больше не работают. Перед офисными сотрудниками старше 40 лет встают новые барьеры: от автоматических систем отбора, использующих искусственный интеллект, до клипового мышления рекрутеров поколения Z и устойчивых корпоративных предрассудков. Эта книга — навигатор по новой реальности от коуча, психолога и бизнес-тренера Ксении Нефедовой. В ней — не абстрактные теории, а жесткие практические инструменты: как обойти автоматическую систему отбора, говорить с зумерами на их языке, избежать ловушек предрассудков и развить устойчивость в условиях неопределенности. Все рекомендации подкреплены живыми примерами из личного опыта автора — так советы становятся по настоящему рабочими и понятными. Для тех, кто ищет работу в найме и готов действовать, несмотря на непредсказуемость будущего.

© Нефедова К., 2026

© Автор, 2026

Содержание

Вступление	5
Глава 1. Рынок труда на дне	9
Глава 2. ИИ против живых людей	12
Фото	15
Зарплатные ожидания	16
Возраст	17
Название желаемой должности	18
Опыт работы	19
Образование	24
Ключевые слова	26
Раздел о себе	27
Сопроводительное письмо	29
Конец ознакомительного фрагмента.	30

Бездушный рынок труда. Как найти работу в этом безумном мире?

Вступление

Если вы работаете в найме, вы наверняка заметили, как сильно изменился рынок труда. Да что там рынок труда – мир изменился до неузнаваемости. В мировом масштабе изменения начались с крупных технологических компаний. Мастадонты в сфере информационных технологий уже проходят оптимизацию. Тысячи специалистов были сокращены из-за массового внедрения искусственного интеллекта (здесь и далее – ИИ). Нестабильная экономика приводит к повальным сокращениям офисных сотрудников. Некоторые эксперты предрекают, что кадровый рынок будет штормить еще 12-15 лет.

Повсеместная перестройка бизнес-процессов из-за ИИ, выход на рынок труда нового поколения, экономическая ситуация в стране и мире, появление новых профессий и потеря актуальности старых, рост безработицы – все это одним махом способно обесценить ваши два высших, кандидатскую степень, три иностранных языка и идеальное резюме.

Если вы по какой-то причине остались без работы, то найти новую будет уже непросто. Мир меняется настолько стремительно, что вы не успеваете выпить даже утреннюю чашку кофе. Тихо, под шумок, изменились и правила игры на кадровом рынке.

Молодые специалисты уверенно занимают позиции даже в тех отраслях, которые традиционно занимали опытные и зрелые. Складывается ощущение, что человеческий опыт и знания перестали быть ценными. И хотя до сих пор в обществе поощряется идея о непрерывном обучении, тысячи организаций в сфере образования изощряются, придумывая все более невероятные программы обучения в борьбе за клиента, – эта установка перестала себя оправдывать. Ведь по факту люди с высшим образованием, которые постоянно повышают квалификацию, все чаще идут работать курьерами или операторами пунктов самовывоза. И делают это не потому, что им стало тесно и душно в их профессии, а потому, что их заменили искусственным интеллектом. И единственным способом заработать на жизнь стала работа руками и ногами, которую роботы делать пока не способны.

Ценность образования раздута как мыльный пузырь. По данным авторитетного издания «Коммерсантъ» даже выпускники Гарварда не могут найти работу. «По информации на январь 2025 года 23% соискателей с дипломом МВА одного из лучших университетов США не смогли подыскать вакансию за три месяца после окончания программы. С 2022 года эта доля выросла на 13%». (Ссылка на источник <https://www.kommersant.ru/doc/7433506>)

И вот в чем феномен: пока вы три года учились на втором высшем, к моменту получения диплома ваши знания уже устарели. Знания устарели, а кредит на обучение остался.

Внедрение новых технологий и отказ от старых так стремительно перекраивает все сферы жизни, что уже никто не скажет, какая профессия будет востребована в ближайшей перспективе. И какие знания будут актуальны завтра. Одно известно наверняка: эра ИИ настала. Зависимость от ИИ стала настолько тотальной, что трудно найти ситуацию, где человек по-преж-

нему полагается на собственные ресурсы. На смену будильнику, от трезвона которого мог проснуться даже мертвый, пришла умная колонка, которая елеинным голосом мурлычит: «Просыпайся, мой хороший, кофе сам себя не сварит» или «Да ты такой молодец, что вообще просыпайся в этот серый день. Пора собираться на работку». Чтобы узнать прогноз погоды на сегодня, уже никто не смотрит в окно, а спрашивает у голосового помощника. Бумажные карты исчезли из бардачков автомобилей. На смену им пришли умные навигаторы в телефоне. ИИ теперь решает за человека, что ему поесть.

Если вам сейчас около сорока лет, то вы можете просыпаться с чувством, что уснули в одной вселенной, а проснулись уже в другой. Картинка за окном может быть прежней, природа живет своей размеренной жизнью, но способы заработка и поиска работы изменились. На фоне массовых сокращений, снижения количества вакансий и роста количества резюме требования к соискателям предъявляют космические. Некоторые компании не скрывают, что ищут идеального кандидата и готовы искать до победного. Для соискателя это означает несколько этапов собеседований, выполнение тестовых заданий, психологические и профессиональные тесты, недели и даже месяцы ожидания обратной связи и, по итогу, отказ по причине «мы хотим посмотреть еще кандидатов». Или, что еще трагичнее, вакансию после прохождения вами всех этапов интервью могут просто-напросто сократить и вам не сообщить об этом!

В итоге поиск работы может затянуться не только на месяцы, но и больше чем на год. А с каждым новым месяцем поиска работы рекрутеры уже смотрят на вас с подозрением: «И что вы делали все это время?», «И во что вы инвестировали это время?». Когда ты несколько месяцев яростно ищешь работу, «сидишь» на рабочих сайтах и откликаешься на вакансии по 8 часов в день, трижды в день обновляешь свое резюме, изучаешь каждую вакансию и потенциального работодателя, чтобы точно составить сопроводительное письмо и скорректировать резюме, такие фразы звучат как издевательство. Иногда кажется, что между тем, сколько сил уже сожжено, и тем, как эти усилия считаются со стороны, пролегла непреодолимая дистанция.

Если вы ищите работу позже 2025 года, то вами могут овладевать следующие чувства.

Отрицание: «Не может такого быть, что нет вакансий в моей профессии!», «У меня идеальное резюме, по 2-3 года на каждом рабочем месте. Как такое может быть, чтобы такой опытный специалист, как я, не нашел работу?»

Гнев: «Что с этим миром не так?! Почему мне отказывают по резюме?», «Что вообще происходит? Почему на сто откликов ни одного собеседования?», «Как нет удаленки и только офис? В моей профессии никто в офисе отродясь не работал!»

Торг: «Может быть, снизить зарплатные ожидания?», «Ладно, я готов ездить два часа до работы, лишь бы сохранить прежний доход», «Ок, я согласен работать в офисе без гибрида и удаленки».

Депрессия: «Я никому не нужен!», «У меня нет сил», «Я устал от поиска работы больше, чем уставал на работе даже во время переработок и без отпусков», «Зачем я потратил миллионы на свое обучение? MBA и докторская – мои знания никому не нужны», «Я уже слишком стар, чтобы работать. Мне пора на пенсию. Почему мне не дают пенсию в 40 лет, раз не берут на работу?»

Принятие: «Ок, мир изменился, я смогу адаптироваться», «Я не могу найти работу по специальности с опытом 20 лет в одной профессии. Где мой опыт может пригодиться еще?»

Причем эта цепочка чувств и состояний может повторяться снова и снова. Я знаю это по себе и своим коллегам, которые оказались в той же ситуации, что и я. У меня была хорошая должность в крупной федеральной компании, адекватные руководители, поддерживающие коллеги, наполеоновские планы, перспективы и такое количество задач, что делать – не переделывать. Хватило бы на десять лет. Но все изменилось в один момент, когда наш отдел сократили.

Сначала ситуация не показалась мне трагичной. Я решила взять паузу для отдыха и восстановления сил. Съездила в гости к родственникам, с которыми не виделась много лет, гуляла, загорала, ходила по врачам, занималась здоровьем ребенка, общалась с подругами.

Я мысленно отвела себе два месяца на отдых, полагая, что лето – мертвый сезон для поиска работы, а вот осенью вакансии начнут появляться как грибы после дождя. (Ох, как я ошибалась!) Имея профильное образование (и не одно!), подтвержденный опыт работы в корпорации и рекомендации руководителей с последнего места работы, я думала, что без особого труда найду новую классную работу с интересными задачами, хорошим коллективом и адекватным руководством. Посчитав финансы, я спокойно наслаждалась незапланированным отпуском, посматривая вакансии без фанатизма и неспешно проходя собеседования.

К концу лета я была готова подключить все свои ресурсы по поиску работы, чтобы в сентябре выйти на новое место. Но оказалось, что новых вакансий в моей области просто нет. А те, что я находила, уже были мною отработаны. Либо я получила отказ, либо прошла собеседование, которое не имело продолжение. И все! Свежих вакансий не было.

Я расширила поиск. Стала смотреть смежные специальности, общалась с друзьями и знакомыми. Искала вакансии напрямую. Заходила на сайты интересующих меня компаний и отправляла резюме по электронной почте. Направляла резюме в кадровые агентства. Искала вакансии через чаты и сообщества в мессенджерах. И ничего. Редкие собеседования по телефону. В основном я получала отказы по резюме.

От отчаяния я сократила критерии по поиску работы до одного единственного – деньги. А рамки поиска расширила до всего интернета. И нашла одну-единственную подходящую вакансию – переворачиватель пингвинов. Когда я сообщила ребенку о своем намерении поехать на заработки на Южный полюс, где среднегодовая температура воздуха минус 50 градусов по Цельсию, ребенок испуганно произнес: «Мам, ты что, совсем ку-ку?» Что меня тогда остановило от этого шага, не знаю. Наверное, испуганные глаза сына.

Поиски продолжались. Моя самооценка как специалиста шаталась, как камыш на ветру. Внутренний критик стал нашептывать на ухо: «Ты не можешь найти работу, потому что с тобой что-то не так! Другие моложе, умнее, шустрее, смекалистее, больше знают, больше умеют...» И я пошла на курсы повышения квалификации. Сначала на одни, потом на другие. Внутреннему критику этого оказалось недостаточно, и я пошла за четвертым дипломом. В итоге за время поиска работы я получила более 40 сертификатов, удостоверение о повышении квалификации и диплом о переподготовке. И ноль предложений по работе.

Я не умею сдаваться. Чем недоступнее цель, тем более активно работает мой мозг. Я искала новые способы найти работу. Все, что попадалось мне под руку и потенциально могло как-то помочь, мною использовалось беспощадно. Подруга порекомендовала профильное сообщество – я немедленно в него вступила, создала визитку и начала откликаться на заявки о работе. Кто-то посоветовал своего знакомого – владельца кадрового агентства, через секунду я была у него в личке с сопроводительным письмом и резюме. Случайно увидела приглашение от директора по персоналу об анализе резюме – я уже там со своим резюме. Кстати, рекомендации по резюме я получила хорошие. Мне удалось его скорректировать и начать получать больше приглашений на собеседования.

Десять месяцев я искала работу. Десять длинных, утомительных, напряженных месяцев, в течение которых я проживала отрицание, гнев, торг, депрессию и принятие. Снова и снова. Такого эмоционального накала и выгорания я не испытывала даже в самые стрессовые дни работы в корпорации. Я работала с коллегами – психологами и коучами, чтобы справиться с тяжелыми чувствами, вызванными затяжным незавершающимся поиском работы. Принимала антидепрессанты. Ходила в церковь, молила о помощи у Бога и всех святых. Напоминала друзьям и знакомым о том, что нахожусь в активном поиске. И продолжала искать работу снова и снова.

Я анализировала сайты работодателей и вакансии, адаптировала под них резюме, написала кучу вариаций сопроводительных писем, заранее готовила вопросы и ответы, прописывала свою презентацию под каждую вакансию. Ходила на нетворкинги. Тренировалась презентовать себя. Использовала свои знания и опыт работы в подборе персонала (мое базовое образование и первое место работы в области «Управление персоналом»). Применяла информацию из созданного мною же курса по подбору персонала для нанимающих менеджеров на последнем месте работы. Изучала новые правила игры на рынке труда, осваивала нейросети и разные стратегии поиска работы.

Я накопила столько историй о прохождении интервью, набила столько шишек в редакции своего резюме, прожила столько разочарования и эмоциональной боли, что больше не могу молчать. Я хочу посмеяться и поплакать обо всем происходящем вместе с вами. Эта книга – история с открытым концом. В ней не будет рассказов про успешный успех. Не будет рабочих инструкций с гарантированным результатом. В ней будет правда о рынке труда сегодня. Правда простого смертного, который содержит свою семью. Правда человека, ищущего работу в корпоративном мире.

Глава 1. Рынок труда на дне

Вы наверняка слышали китайскую поговорку: «Не дай вам бог жить в эпоху перемен». А мы с вами как раз живем в этой эпохе. Перемены случались во все времена, кризисы в каком-то смысле даже предсказуемы. Но сегодня скорость изменений кажется запредельной. Мы сталкиваемся с тем, о чем сто лет назад писали лишь в фантастических романах. И эти перемены не локальны – они захватывают весь мир целиком.

Кризис, который мы сейчас проживаем, пронизывает все сферы жизни. Экономика, активное повсеместное внедрение искусственного интеллекта, массовое закрытие малого бизнеса, высокая долговая нагрузка, падение платежеспособности населения, спад в обрабатывающей промышленности, сокращения персонала и рост безработицы – все это складывается в единую картину системного давления.

Мы все сейчас находимся в турбулентности, и даже эксперты не берутся уверенно прогнозировать, что будет завтра. Из-за этого рынок труда фактически замер: собственники не понимают, какую стратегию выбрать. Проекты, рассчитанные на рост и расширение, замораживают. Все, что не приносит прибыль прямо сейчас, безжалостно отбрасывается. Убирают даже то, что раньше работало как инструмент удержания: соцпакеты, бесплатный кофе и прочие привычные «плюшки», которыми компании заманивали сотрудников в офис.

Вместе с этим идут масштабные сокращения. В крупных корпорациях под оптимизацию попадают десятки тысяч людей. И неважно, где вы работаете – во фронт-офисе или бэк-офисе. Оптимизация затрагивает даже позиции, которые напрямую приносят доход компании: сюда относятся и менеджеры по продажам, и врачи в коммерческих клиниках, и программисты в IT-компаниях. При этом объем работы не уменьшается: всю нагрузку перераспределяют между оставшимися сотрудниками, фактически вынуждая их закрывать функции сокращенных коллег.

Если посмотреть на официальную статистику по безработице, может показаться, что ситуация почти благополучная. Официальная безработица рекордно низкая. Но стоит сегментировать данные, и реальная картина становится очевидной.

На рынке сложился выраженный перекос между спросом и предложением: дефицит кадров в рабочих профессиях и профицит офисных специалистов. За последние два десятилетия рост числа людей с высшим образованием привел к нехватке квалифицированных рабочих: сварщиков, электромонтажников, электриков, сантехников и т. д. При этом не стоит обманываться мыслью, что можно быстро переучиться на рабочую специальность и сохранить прежний доход. Спрос есть именно на опытных специалистов узких профилей. Новички в этих сферах сталкиваются с жесткой реальностью: без опыта они тоже никому не нужны.

Анализ вакансий и резюме на сайте хэдхантер показывает резкое ухудшение баланса. Количество вакансий по сравнению с прошлым годом упало на 20–40% — речь идет не о единичных процентах, а о серьезном проседании. При этом число резюме соискателей выросло на 30–40%. Рынок стал настолько тесным, что часть людей в ближайшей перспективе рискует остаться без работы: вакансий просто не хватит на всех.

Зарплатные вилки тоже заметно сжались. В моей профессии — бизнес-тренер — разница особенно наглядна. Если в 2025 году предложения по зарплате находились в диапазоне 150–250 тысяч рублей в месяц, то в первой половине 2026 года за ту же работу предлагают уже 75–100 тысяч, то есть зарплаты упали примерно вдвое. И это происходит на фоне роста стоимости жизни, куда входят обязательные, неустраимые расходы: коммунальные платежи, ипотека, продукты, лекарства, связь, транспорт.

Аналогичная динамика прослеживается и в других профессиях: специалисты, которые в 2024 году зарабатывали 500 тысяч рублей в месяц, в 2026-м с трудом выходят на уровень 200–300 тысяч.

Конкуренция на отдельные офисные вакансии достигает критических значений. Сотни откликов на одну позицию уже никого не удивляют: нормой стали 1000 человек на вакансию. На руководящие должности и позиции в IT конкуренция ещё выше — она может достигать до 3000–6000 соискателей на место.

Отдельно стоит сказать о фейковых вакансиях — несуществующих должностях с привлекательными зарплатами, которые размещают на рабочих сайтах. У них может быть несколько целей. Первая — создать видимость роста и развития компании: статистика показывает наличие вакансий, хотя реального набора не ведется. Вторая — изучение рынка труда: работодатель собирает отклики, проводит собеседования, просит тестовые задания и рекомендации, проверяет кандидатов на полиграфе, а затем сообщает: «Вы нам очень понравились, но у нас нет бюджета на эту позицию. Мы просто изучаем рынок».

Есть и откровенно недобросовестные сценарии: некоторые размещают привлекательные вакансии, чтобы собирать личные данные соискателей. Я сама несколько раз сталкивалась с такими объявлениями. Их легко заподозрить по ряду признаков: минимум подробностей, расплывчатые обязанности, отсутствие информации о компании либо только общие фразы, отсутствие контактов — при этом обещают высокую зарплату. Короткая проверка часто показывает, что указанный телефон «работодателя» фигурирует в базах как недобросовестный, а заявленное юрлицо прекратило деятельность год назад.

Еще один фактор, усиливающий конкуренцию, — выход на рынок труда бывших предпринимателей и самозанятых. На фоне массового закрытия микробизнеса эти люди, нередко с сильным опытом, тоже ищут работу по найму. В результате даже солидный профессиональный бэкграунд не гарантирует попадания в короткий список. Устройство на работу начинает напоминать рулетку: победитель получает оффер, а остальные разочарованно отправляются искать следующий шанс.

С внедрением ИИ в HR-отделы радикально изменилась динамика рекрутмента. Искусственный интеллект автоматизировал рутинные этапы анализа резюме, но сроки трудоустройства при этом выросли. По данным кадровых агентств и частных HR-специалистов, если в 2025 году поиск офисного сотрудника занимал около месяца, а на руководящую позицию уходило примерно три месяца, то после внедрения ИИ-алгоритмов срок закрытия рядовой позиции увеличился до пяти месяцев и более, а для руководителей — до 8–14 месяцев. И это при работе профессиональных рекрутеров. Самостоятельный поиск работы даже на неруководящую должность нередко растягивается на год и больше.

С того момента, когда я сама занималась подбором персонала, прошло около двадцати лет. За это время я пережила несколько экономических и кадровых кризисов. Раньше кризис нередко становился точкой роста: это было время, когда можно было пересмотреть ценности, открыть бизнес, пройти переподготовку, освоить новую специальность. Сейчас ситуация иная: это, пожалуй, худшее время для любых инвестиций — будь то финансовые вложения или освоение новых навыков. Перспективы остаются крайне неопределенными: никто не может с уверенностью сказать, какие компетенции окажутся востребованными завтра. Даже профильные эксперты избегают давать однозначные рекомендации.

Краткие итоги главы

Рынок труда переживает острую турбулентность: вакансий стало меньше на 20–40%, а резюме — больше на 30–40%. Зарплаты сократились вдвое при росте стоимости жизни, конкуренция зашкаливает — до 6000 человек на место. Распространены фейковые вакансии, сроки поиска работы выросли (до года и более), а выход на рынок бывших предпринимателей ещё сильнее обостряет борьбу за место под солнцем. ИИ серьезно изменил рекрутмент: алгоритмы автоматизировали анализ резюме, но сроки поиска работы выросли — на рядовую позицию уходит свыше пяти месяцев, на руководящую — 8–14 месяцев, а самостоятельный поиск нередко длится больше года. В условиях неопределенности вложения в новые навыки и проекты выглядят рискованно.

Глава 2. ИИ против живых людей

Если вы ищете работу после 2025 года, то уже наверняка столкнулись с первым неожиданным **барьером — отказ по резюме**. Наверняка вы, как и я, недоумеваете: «Как же так, мой опыт релевантен на 80-100% под эту вакансию, почему я получаю отказы по резюме? Где логика?» Давайте разбираться.

Искусственный интеллект не просто игрушка для оживления красивых фотографий с отпуска. Он запустил свои щупальца во все сферы нашей жизни, в том числе в систему подбора персонала. По данным на 2026 год более 75% средних и крупных российских компаний используют системы автоматического отбора резюме (здесь и далее ATS-системы). Сами по себе эти системы являются просто инструментом для первичной фильтрации резюме. Но новые модели оснащены «умными» функциями, которые позволяют анализировать контекст, оценивать соответствие опыта, наличие достижений, проверять наличие релевантных ключевых слов из описания вакансии, анализировать хронологию карьеры и, на основании этих данных, присваивать резюме определенный рейтинг. Это означает, что ваше резюме сначала читает алгоритм, а потом, если ИИ сочтет его подходящим, живой HR-специалист.

С появлением ИИ-фильтров шансов у соискателя достучаться до реального человека в компании становится все меньше. После того, как чат-бот увидит ваше резюме, он предложит вам пообщаться с собой. Запишет ваши ответы и передаст рекрутеру.

Получается, что именно робот «решает», увидит ваше резюме рекрутер или нет. Конечно, все эти чат-боты и ИИ-фильтры настраивают люди. А роботы лишь слепо «делают свою работу». Беда в том, что соискатель не знает, какие именно фильтры стоят на входе, какими именно критериями руководствуется умная машина. Здесь-то **вы в 99% случаев и теряете возможность быть замеченным**. И не только вы. Компании тратят финансовые и человеческие ресурсы на внедрение новых технологий, не замечая, что у них под носом, в папке «Неподходящее» находится крутой специалист, нужный им на сто процентов!

Как происходит такая потеря? Все дело в логике. **Человеческая логика и логика робота, фильтрующего резюме, отличаются**. Человек имеет способность размышлять. Робот - только исполнять команды.

Например, фильтр настроен на поиск кандидата с опытом работы от трех лет. В резюме кандидата указан опыт 2,8 лет в нужной области. Если бы рекрутер увидел это резюме, он решил бы, что два месяца не критично, и принял бы решение позвонить такому кандидату. Робот же не умеет размышлять, он просто присвоит резюме низкий рейтинг, и то попадет в папку «Неподходящее».

Легко проколоться можно и на ключевых словах. Например, в настройках бота прописаны определенные ключевые слова: «поиск клиентов», «ведение переговоров», «продажа продукта». А у вас в резюме указаны не конкретно эти ключевые слова, а другие, близкие по смыслу: «работа с клиентами», «выявление потребностей», «эффективная презентация продукта». Несовпадение по ключевым словам достаточно для робота, чтобы ваше резюме снова попало в брак! Если бы резюме смотрел живой человек, то он бы понял и без ключевых слов, что вы работаете менеджером по продажам. Но он просто не увидит ваше резюме.

И пока вы рвете на себе волосы и посыпаете голову пеплом, на собеседования приглашают тех, кто в резюме написал рецепт приготовления пельменей, но сделал это «правильно», используя логику робота.

Шанс прорваться через этот барьер есть только у специалистов, которые умеют «думать» как машина, которые понимают логику работы робота и умеют ее обходить. Больше всех повезло людям из сферы айти. Ну а как же быть простым смертным, людям из других профессий? Если рынок измеряет вашу ценность как специалиста с помощью ИИ, то и нужно показать эту ценность также с помощью ИИ. Барьеры на входе можно обойти, используя те же инструменты!

Для начала нужно сделать резюме привлекательным для бота, так называемое ATS-резюме (резюме, адаптированное под системы автоматического отбора). Причем целесообразно делать резюме под конкретную вакансию (сайт по поиску работы «Хэдхантер» позволяет одновременно делать 20 резюме). Возможно, уже на этой фразе вы устали. Я вас понимаю. Это действительно утомительное занятие. Но массовая рассылка резюме уже не работает так, как это было раньше. (Хотя по правилам игры на работном сайте нужно поддерживать высокую активность, а для этого необходимо отправлять десятки резюме в день, иначе резюме не будут выдавать в поиске). Лучше сфокусироваться на нескольких подходящих для вас вакансиях и работать точно с ними.

Если хотите найти работу, достойную вашего опыта, придется научиться играть по правилам рынка и использовать нейросети. Сервисы ИИ постоянно обновляются, меняются, появляются новые. Поэтому вам предстоит выбрать те **сервисы, которые работают с текстами**. Нейросети могут работать через сайт, через мессенджер, через приложение. Могут быть платными и бесплатными. Выбор остается за вами.

Итак, чтобы **резюме стало привлекательным для ATS-системы**, вот что нужно сделать.

Скопируйте текст своего резюме (не все нейросети распознают вложенные файлы).

Откройте текстовую нейросеть и напишите промт. Например, такой: *«Вот резюме кандидата: (вставьте свое резюме). Проанализируй его и перепиши так, чтобы рекрутеры дрались за него. Используй сильные глаголы действий, измеримые результаты и форматирование, которое поймут ATS-системы. Используй информацию только из резюме, ничего не додумывай от себя»*.

Получите готовое ATS-резюме.

Вслепую никогда не размещайте то, что создала для вас нейросеть. Обязательно перечитайте то, что получилось. Возможно, вам потребуется еще пообщаться с нейросетью, чтобы результат вас удовлетворил. А может быть, будет нужна ваша коррекция вручную. Но это уже совсем другой объем работы, чем составлять резюме под корпоративную ATS-систему самостоятельно с нуля.

На что нужно обращать внимание при составлении резюме, чтобы обыграть умного бота?

На различных рабочих сайтах свои требования. Но поскольку самый крупный и популярный сайт по поиску работы в России сегодня «Хэдхантер», я буду исходить из его логики составления резюме.

Итак, основные разделы, над которыми нужно поработать, это:

Фото

Зарплатные ожидания

Возраст

Название желаемой должности

Опыт работы

Образование

Ключевые слова

Раздел «Обо мне»

Сопроводительное письмо

Фото

«Встречают по одежке, провожают по уму», – гласит народная пословица. И даже искусственный интеллект не способен это изменить. Ваше фото в резюме и есть та самая «одежка», по которой встречают. И пусть рекрутер увидит ее только в том случае, если умный робот «одобрит» ваше резюме. Фото не должно стать фактором, который заставит кадровика отложить ваш билет в новую работу до лучших времен.

Итак, есть общие правила, каким должно быть фото в резюме. Если обобщить все правила одним словом, то оно должно быть **деловым**. А именно: оно должно быть профессиональным, соответствовать деловому стилю и отражать ваш внешний вид (чтобы вас можно было узнать по фото).

Каким должно быть фото:

Акцент на лице. Выражение лица должно быть открытым и дружелюбным.

Нейтральный фон. Для офисных сотрудников допустим вид офиса на заднем плане, рабочий стол с компьютером. Либо просто белый или серый фон стены. Но тогда ваша одежда должна контрастировать с фоном, а не сливаться с ним.

Соответствующая вакансии одежда и аксессуары. Для офисных сотрудников – это деловой костюм, пиджак и рубашка. Для врачей – медицинский халат. Предпочтение отдают базовым вещам нейтральных тонов: белым, серым, синим, бежевым рубашкам или блузкам; черным, синим, серым пиджакам. Аксессуары должны быть минималистичными.

Позирование. Поза должна быть естественной и уверенной.

Актуальность. Фото должно соответствовать вашему нынешнему внешнему виду.

Чего быть не должно:

Неформальных снимков (с вечеринок, пляжа, где вы в купальнике).

Групповых фото с друзьями, родственниками или домашними животными, где вы жарите аппетитный шашлык на даче, пьете вино у камина или гладите котика.

Чрезмерно обработанных изображений, не отражающих реальность (где вас невозможно узнать).

На первый взгляд кажется, что условностей слишком много. Но не торопитесь расстраиваться. Достаточно сделать селфи на свой телефон и на его основе позволить нейросети дорисовать все остальные детали. Для этого вам нужна нейросеть, работающая с изображениями.

Промт может выглядеть так: *«На основе загруженного изображения создай реалистичное фото женщины в деловом стиле. Сохрани лицо с фотографии: черты лица, мимику, прическу. Взгляд прямо в камеру. Естественная вертикальная поза по пояс, как будто человека застали за работой. На ней синий пиджак, белая блузка с жабо. Без украшений. На заднем плане виден офис: рабочий стол, компьютер, телефон, органайзер, стопки документов, книжный шкаф»*.

Если картинка вам не понравится, можно продолжать общение с нейросетью, добавляя и убирая детали описания до тех пор, пока результат вас полностью не устроит. Не так уж это сложно, правда?

Зарплатные ожидания

Я тестировала разные варианты: с указанием желаемого дохода и без. По моей статистике – приглашений на собеседование и звонков от потенциальных работодателей было больше в резюме БЕЗ указания зарплаты. Поэтому мой совет – желаемый доход в резюме лучше не указывать.

Возраст

Если вам за сорок, не указывайте ни за что!

Мы с коллегой тестировали этот фактор. Каждая из нас размещала одно и тоже резюме с указанием возраста и без. Итоги теста показали: если в резюме указан ваш реальный возраст (если вам за 40), то конверсия просмотров резюме будет значительно ниже. Если возраст не указан, то интерес потенциальных работодателей выше.

Название желаемой должности

Здесь работает правило: одно резюме = одна желаемая должность. Даже если вы от отчаяния готовы рассматривать смежные профессии или даже сразу несколько должностей. Не нужно размещать все их сразу в одну строчку.

Например, у меня есть опыт работы и образование в области управления персоналом, психологии, коучинге, преподавании, разработке и проведению тренингов и онлайн-курсов.

И, в принципе, я могу претендовать на работу в каждой из этих областей. Во многом эти профессии пересекаются и являются смежными. Психология отлично сочетается с коучингом, управлением персоналом, преподавательской деятельностью и тренерской работой. Коучинг отлично дополняет знания в области психологии и работы с персоналом, а также навыки проведения тренингов. Преподавателем может быть и управленец, и психолог, и коуч, и само собой бизнес-тренер.

На первый взгляд логично было бы перечислить в резюме все эти профессии через запятую. Но тут есть важное «но». С точки зрения рекрутера это АБСОЛЮТНО разные профессии. Если он ищет бизнес-тренера, то хочет видеть в названии желаемой должности слова «Бизнес-тренер». Все остальное лишь собьет его с толку. HR-специалист может решить, что кандидат не определился с карьерным вектором или не до конца понимает свою профессиональную идентичность. К тому же резюме с таким «миксом» должностей почти не имеет шансов пройти ATS-фильтр – система просто не сможет однозначно отнести его к нужной категории.

Поэтому, следуя логике рекрутера, мне необходимо создать 5-6 резюме с указанием этих различных желаемых должностей. Например, специалист по адаптации персонала, корпоративный психолог, преподаватель, корпоративный коуч, бизнес-тренер, менеджер по обучению и развитию персонала. И настраивать каждое резюме в соответствии с заявленной желанной позицией.

Идеально, если указанная желаемая должность соответствует и вакансии, и позиции на вашем последнем месте работы. Но так бывает далеко не всегда. Если эти названия отличаются, необходимо максимально близко свести вашу занимаемую должность на последнем месте работы с той должностью, на которую вы претендуете.

Например, на последнем месте работы я была бизнес-тренером, а хочу получить должность коуча в компании. В этом случае целесообразно в желаемой должности указать слово «коуч», а в названии позиции на последнем месте работы после слов «бизнес-тренер» через запятую добавить желанное «коуч». Рекрутер (но для начала робот) увидит, что на последнем месте работы я была бизнес-тренером и коучем.

Другой пример. Если я хочу заниматься развитием и адаптацией персонала, а я работала бизнес-тренером, мне необходимо переименовать свою должность на последнем месте работы из бизнес-тренера в специалиста по обучению и развитию персонала. Это уже гораздо ближе к желаемой позиции, чем было. И у меня больше шансов, что мое резюме пройдет первый барьер отбора.

Опыт работы

Это, пожалуй, самый объемный этап работы с резюме. Есть два главных правила.

Первое – **описывайте свои должностные обязанности языком желаемой вакансии**. Буквально. Держите перед собой описание вакансии, куда хотите направить резюме, и переформулируйте свои обязанности таким образом, чтобы ваше резюме было зеркальным отражением вакансии. Эту работу можно поручить нейросетям. После того как вы полностью перепишите свое резюме под конкретную вакансию, постарайтесь взглянуть на нее глазами рекрутера. Это резюме соответствует ожиданиям потенциального работодателя? Если да, отлично, можно использовать этот вариант как рабочий. Если нет, дорабатывайте.

Если открытых вакансий в вашей сфере деятельности много, и вы не хотите составлять резюме под каждую вакансию отдельно, можно создать одно универсальное резюме под конкретную профессию. Но тогда уникальными должны быть сопроводительные письма.

Вот что нужно сделать, чтобы **адаптировать свое резюме под конкретную вакансию** с помощью ИИ.

Подготовьте заранее текст своего резюме и текст вакансии.

Выберите текстовую нейросеть и дайте ей задание и контекст. Например, промт может быть таким: *«Вот резюме кандидата: (вставьте ваше резюме). Вот описание вакансии: (вставьте текст вакансии). Представь, что ты специалист по подбору персонала с опытом 5 лет. Ты работаешь в кадровом агентстве и твоя задача устроить человека на работу. Изучи вакансию и резюме. Составь резюме кандидата так, чтобы оно максимально соответствовало вакансии. Сделай акцент на достижениях по каждому месту работы. Большие нигде не бери информацию, у тебя есть только присланные документы. Не лги. Не придумывай ничего от себя. Оставайся достоверным».*

Точно такую же информацию можно отправить в другие текстовые нейросети.

А затем все полученные варианты отправить в еще одну нейросеть с просьбой сделать лучшую версию резюме. Промт может быть таким: *«Проанализируй загруженные версии резюме и собери финальную версию, адаптированную под ATS-систему».*

Обязательно проверьте финальный вариант. Нейросети обычно используют привычные для них формулировки. Если какие-то из них вам кажутся нечеловеческими или однотипными, вычистите их. Финальную версию резюме можно размещать на хэдхантере.

А как быть, если ваш опыт релевантен вакансии не на все сто процентов, а только на 50, 30 или даже всего на 20 процентов? Максимально подробно распишите те обязанности, которые хочет увидеть работодатель. А остальные ваши функции, не связанные с новой работой, опишите коротко одним предложением.

Кейс: как одно резюме превратить в три под разные роли

Я работала в федеральной компании на должности **бизнес-тренера**. Мои обязанности выглядели следующим образом:

- Разработка и проведение обучающих тренингов для сотрудников компании со штатом 8000+ человек.
- Создание тренингов по развитию профессиональных навыков и личностных качеств сотрудников с нуля.
- Создание и проведение тренингов по развитию навыков продаж, эффективной коммуникации с клиентами, отработке возражений и др.
- Проведение тренингов в синхронном дистанционном формате для разновозрастных групп.
- Управление групповой динамикой.
- Индивидуальная отработка навыков продаж с менеджерами по продажам B2B.
- Организация и проведение экзаменов для менеджеров по продажам B2B (аттестация).
- Организация и проведение круглых столов в качестве модератора.
- Подготовка презентаций, мануалов, рабочих тетрадей.
- Разработка кейсов и ролевых игр.
- Написание сценариев для электронных курсов для руководителей.

Достижения:

- разработала 5 тренингов с нуля и 2 сценария для электронного курса для руководителей;
- обучила 253 сотрудника;
- 100% менеджеров по продажам B2B успешно прошли внутреннюю аттестацию;
- 97% сотрудников оценили тренинги как полезные и понравившиеся.

Допустим, я хочу устроиться на работу **методологом**, где необходимо разрабатывать методологические материалы без проведения обучений. Тогда мои обязанности будут выглядеть следующим образом:

- Разработка обучающих тренингов для сотрудников компании со штатом 8000+ человек.
- Бриф внутреннего заказчика и разбор запроса на программу.
- Проектирование различных образовательных форматов: дистанционные тренинги, онлайн-курсы, круглые столы.
- Разработка логики программы: цели, задачи, результаты, метрики, структура.
- Подготовка презентаций, мануалов, рабочих тетрадей.
- Разработка упражнений, кейсов, ролевых игр.
- Написание сценариев для электронных курсов для руководителей.
- Создание тренингов по развитию профессиональных и коммуникативных навыков с нуля.
- Проведение индивидуальных и групповых занятий с персоналом, мероприятия по адаптации и аттестации.

Достижения:

- спроектировала 5 тренингов с логичной траекторией и понятными измеримыми результатами;
- разработанные программы прошли более 250 сотрудников, средний балл 4,9 из 5.
- создала 2 сценария для онлайн-курса для руководителей.

Если я хочу устроиться на работу **специалистом по обучению и развитию персонала, который работает по готовым программам**, то описание моего профессионального опыта будет выглядеть иначе.

- Проведение обучающих тренингов для сотрудников компании со штатом 8000+ человек.
- Проведение тренингов по развитию навыков продаж, эффективной коммуникации с клиентами, отработке возражений и др.
- Проведение тренингов в синхронном дистанционном формате для разновозрастных групп.
- Управление групповой динамикой.
- Развитие профессиональных навыков и личностных качеств у сотрудников в формате индивидуальных сессий и в группе.
- Проведение оценки эффективности обучения.
- Создание и организация различных форм обучения для сотрудников: тренинги, онлайн-курсы, круглые столы, ролевые игры, коуч-сессии.

Достижения:

- обучила 253 сотрудника;
- провела 47 индивидуальных коуч-сессий;
- 97% сотрудников оценили тренинги как полезные и понравившиеся;
- 100% менеджеров по продажам B2B успешно прошли внутреннюю аттестацию.

Как видите, одни и те же функции можно преподнести под разными соусами. Суть от этого не меняется, а рекрутер видит именно то, что ему нужно.

Второе правило – **оцифруйте свои достижения**. Все, что можно выразить в измеримых показателях, должно быть выражено цифрами. HR-робот хочет увидеть результаты вашей работы? Покажите их! Но будьте здесь осторожными. В порыве прыгнуть выше конкурентов, случайно не раскройте коммерческую тайну. Не стоит называть абсолютные цифры. Лучше покажите ваши результаты как разницу до и после в процентном отношении:

- выполнил план продаж на 120%,
- увеличил оборот компании на 30%,
- улучшил конверсию продаж на 25%,
- сократил срок поставки в 2 раза,
- уменьшил количество ошибок на 15%,

- увеличил количество заказов на 18%,
- увеличил клиентскую базу на 24%.

Предвижу ваши возражения: «А что делать специалистам, чья деятельность не связана с цифрами?» Если включить фантазию, то в любой профессии можно найти, что оцифровать.

Кейсы по профессиям

Маркетолог может оцифровать количество проведенных маркетинговых акций, рост прибыли или маржинальности, прирост клиентской базы, количество привлеченных лидов, снижение стоимости привлечения клиента, повышение конверсии, ROI рекламных компаний.

Менеджер по персоналу – время на закрытие вакансии, коэффициент удержания сотрудников, уровень вовлеченности сотрудников, стоимость найма, количество закрытия вакансий.

Юрист – сроки согласования договоров, количество выигранных дел, выигранные дела в процентном отношении, количество правовых заключений, количество часов, количество проведенных консультаций.

Специалист по закупкам – увеличил объем закупок на 20% процентов, снизил затраты на закупки на 15%, сократил сроки подготовки документации на 25%.

Бухгалтер – срок закрытия месяца, количество корректировок, доля автоматизации операций, сниженные или предотвращенные доначисления, экономия на оптимизации, результаты проверок, точность платежных графиков, экономия на комиссиях, сокращение отклонений, снижение времени на сбор управленческой отчетности.

Прораб – сокращение сроков строительства в процентах или днях, экономия бюджета, количество успешно сданных объектов, снижение количества дефектов.

Даже если вы моете пол в офисе, можно оцифровать количество квадратных метров, которые вы вымоли за день, неделю, месяц, все время работы в компании. Если нет внешних метрик, используйте внутренние: объем, скорость, регулярность. Главное – показать масштаб и системность работы.

Достаточно указать 3–4 самых сильных достижения с измеримыми результатами. Это дает рекрутеру ориентиры без перегрузки.

Если вы испытываете затруднение, можно снова прибегнуть к помощи ИИ. Для этого нужно скопировать ваш опыт работы с достижениями (если есть) и дать задание текстовой нейросети. Например, промт может быть таким: *«Перепиши эти пункты из резюме кандидата на такую-то должность: (вставьте свой опыт работы). Сделай их более понятными, сфокусированными на результате и желанными для HR-специалиста. Каждый пункт должен быть коротким и конкретным».*

Если вам сейчас за 40, ваш профессиональный стаж скорее всего составляет около 20 лет. Нужно ли указывать в резюме все ваши места работы, начиная с должности помощник ассистента на полставки, которую вы совмещали с обучением в университете? Нет, не нужно! Работодателя интересует ваш опыт за последние 5-7 лет. Конечно, в каждой отрасли и про-

фессии есть свои нюансы, но в целом компанию абсолютно не интересует, чем вы занимались 20 лет назад.

Если ваш опыт работы связан с разными позициями, оставьте в резюме только те места работы, которые релевантны желаемой должности и те, где есть пересечения с нужной позицией.

Лайфхак: как не отпугнуть рекрутера слишком высокой квалификацией

С учетом сегодняшнего рынка труда компании нередко делают ставку на кандидатов среднего уровня — так проще держать расходы на зарплату в рамках бюджета. Хочу поделиться одним приемом, который я подсмотрела у программистов. Если уровень специалиста выше той позиции, на которую он откликается (например, Senior (старший специалист) претендует на роль Middle (средний уровень), в IT принято аккуратно «подтягивать» описание опыта под уровень вакансии.

Ведь рекрутер не смотрит на резюме с точки зрения рынка: мол, понятно, вакансий мало, человек готов идти на позицию ниже. Он смотрит с позиции рисков для своей компании. И когда перед ним резюме кандидата, который объективно сильнее, чем нужно, у рекрутера сразу всплывают типичные опасения. Он может думать так: «Он у нас быстро заскучает и скоро уйдет», «Человек с компетенциями директора откликнулся на рядовую позицию по ошибке», «Нам нужен человек с минимальным опытом, потому что бюджет на зарплату небольшой. Странно, что кандидат с таким бэкграундом вообще сюда откликнулся».

Поэтому описание опыта нужно выстраивать под требования конкретной должности. Если вы объективно более опытный специалист, не пытайтесь это спрятать. Лучше сместить фокус: показать именно те части опыта, которые релевантны этой роли. Это не про искажение фактов, а про упаковку опыта под ожидания вакансии: вы не убираете навыки, а подсвечиваете то, что работодателю действительно важно.

Образование

Если бы нужно было дать один-единственный совет по разделу «Образование», он звучал бы так: долой все лишнее. Курсы кройки и шитья оставьте для души — в резюме на позицию менеджера или аналитика они не добавят баллов, а только запутают рекрутера.

И не пытайтесь впечатлить количеством «корочек»: тут переборщить куда легче, чем недобрать. Недостаток дипломов вполне искупает крутой опыт и измеримые результаты — ну, разве что вы не врач и не юрист: этим без профильного образования никуда. А вот гора сертификатов может сработать против вас: рекрутер вместо «какой разносторонний!» подумает «что с ним не так?»

У меня, например, есть 4 профильных диплома и более 90 сертификатов, которые я получила за последние 5 лет (я молчу про все остальные мои обучения). Но в резюме указаны только 3-4 документа об образовании, которые соответствуют необходимой мне позиции. Об остальных я даже не упоминаю. И этому послужила одна поучительная ситуация на собеседовании.

Как-то раз я была на интервью в офисе одной федеральной сети с тридцатилетней историей. На встрече присутствовали директор по персоналу и директор по обучению. Мы обсуждали вакансию, мой опыт, наши точки пересечения, несовпадения, пожелания к друг другу и так далее. И тут внезапно директор по обучению задал мне вопрос про мое психологическое образование. Я не успела подумать, как мой язык уже хвастался моими многочисленными обучением в области психологии. И через секунду мне прилетел резонный вопрос: «А вы все-таки кто: психолог или тренер?» И это произошло после часового обсуждения моего опыта как бизнес-тренера!

Честно говоря, вопрос о самоидентификации застал меня врасплох. И мои тщетные попытки объяснить связь психологии и тренерства, которые для меня связаны как моя правая и левая рука, провалились.

После этого неудачного интервью я еще несколько раз сталкивалась с похожими сомнениями рекрутеров — это окончательно убедило меня исключить из резюме любые упоминания об образовании и опыте работы в качестве психолога.

Разберемся, что считать релевантным образованием.

Допустим, вы работаете бухгалтером. Для этой роли релевантным будет образование в сфере финансов, бухгалтерского учета, анализа и аудита, экономики, а также профильные сертификаты в зависимости от квалификации, например, МСФО, СИМА, АССА, СІРА и другие. При этом курсы по смежным, но не относящимся к должности направлениям — маркетинг, продажи, дизайн, визаж, массаж и т. п. — могут вызвать у рекрутера вопросы и даже подозрения.

Если у вас базовое медицинское образование, но вы претендуете на позицию менеджера по продажам медтехники, такой диплом станет вашим конкурентным преимуществом: он демонстрирует понимание продукта.

Рассмотрим ситуацию, когда у кандидата два высших образования, например, по направлениям «менеджмент» и «техническое». Если вы работаете менеджером по продажам B2B (оптовые продажи) продуктов питания и напитков, упоминание технического образования вряд ли усилит вашу кандидатуру — его лучше не включать. Однако при переходе в другую отрасль, скажем, в продажи автомобилей или крупной бытовой техники, техническое образование, напротив, будет смотреться выигрышно и подчеркнет вашу экспертизу.

А что насчет тех же курсов кройки и шитья? Для врача, слесаря, строителя, бухгалтера, кадровика или руководителя они, скорее всего, не будут иметь ценности для работодателя. Но если вы графический дизайнер и претендуете на вакансию в компании по производству и продаже одежды, такой курс может сыграть на руку: он покажет вашу вовлеченность и заинтересованность в конкретной нише.

Ключевые слова

Используйте все максимально доступные на хэдхантере ключевые слова! Помните, для бота важно указать ключевое слово «слово-в-слово», иначе он не поймет. Как узнать, какие именно ключевые слова указывать? Посмотрите те ключевые слова, которые указаны в желаемой вакансии, и просто скопируйте их в свое резюме!

Раздел о себе

Многие оставляют этот раздел незаполненным. Но в условиях жесточайшей конкуренции мы не можем себе этого позволить. Это маленький оазис в резюме, где мы можем своими словами показать свою экспертную экспертность. Этот раздел нужно уметь заполнить правильно, чтобы выставить себя в выгодном свете. Дать краткую вкусную выжимку из своего опыта в объеме 800-1000 знаков. Непродуманное заполнение может дать обратных эффект. Информация о себе может как привлечь внимание рекрутера, так и оттолкнуть.

Предлагаю рассмотреть удачные и неудачные примеры.

Допустим, вы менеджер по продажам офисных программ с законченным высшим образованием и опытом работы 3 года. Все время работали на одном месте. Уже хороший базовый профиль. Но стоит открыть раздел «О себе», и картинка ломается. Вместо аргументов в пользу найма – список спортивных увлечений:

«Люблю баскетбол, волейбол, гандбол, плавание, бег, тренажерный зал. Трехкратный призер конкурса «Пловец года», имею 1-й разряд по боксу».

Если бы вы претендовали на должность тренера по фитнесу, вас бы оторвали с руками и ногами. Да что там должность тренера по фитнесу, я уже прямо сейчас хочу запрыгнуть к вам на ручки! Но для менеджера по продажам такая самопрезентация дает противоположный эффект.

О чем это говорит рекрутеру? О том, что вам на работе невыносимо скучно, и вы терпите ее только потому, что она приносит какие-то деньги. Возможно даже неплохие. Но все-таки это не работа вашей мечты. А скорее вынужденное занятие, чтобы вы могли обеспечить себе возможность играть в баскетбол, волейбол, гандбол и прочее.

Что необходимо сообщить менеджеру по продажам о себе, чтобы стать интересным в глазах ресечера? Ну наверное, что-то в таком духе:

«Менеджер по продажам офисных программ с 3х-летним опытом. Каждый год показываю устойчивый результат по увеличению объема продаж на 25%. Расширил клиентскую базу на 40% за счет активного привлечения новых клиентов. Легко нахожу общий язык с клиентами разного уровня, сохраняю хладнокровие в сложных переговорах и нахожу решения даже в конфликтных ситуациях. Это позволило мне добиться уровня удержания ключевых клиентов на 90% и выполнения плана продаж на 110-130% в каждый отчетный период».

Неплохо звучит, правда?

А вот пример информации о себе девушки-бухгалтера:

«Я разносторонний человек, открыта всему новому, люблю читать книги по психологии, постоянно обучаюсь. На выходных я не сижу без дела, а подрабатываю визажистом. Сейчас я оканчиваю крутые курсы по визажу у известного мастера и планирую самой стать известным визажистом. Хочу работать со звездами и селебрити».

Посмотрите на эту самопрезентацию глазами рекрутера: она создает неоднозначный образ. Я вижу романтическую девушку с амбициями, летающую в облаках. Вероятно, она слишком часто смотрит рилсы в соцсетях, читает паблики блогеров о красивой жизни. И ей хочется жить также. Эта картинка никак не вяжется с профессией бухгалтера. Согласны?

Раздел «О себе», релевантный должности бухгалтера, мог бы выглядеть вот так:

«Бухгалтер с сертификатом МСФО и опытом работы 5 лет. Уверенно работаю с Контуром, MS Office (Excel, Word), 1С:Бухгалтерией 8.3, онлайн-кассой и эквайрингом. Сократила время обработки первичных документов на 30% за счет оптимизации работы с ЭДО. Внедрила контроль закрывающих документов. Провела более 150 сверок с контрагентами, добилась устранения расхождений в 100% случаев».

Как вам такая метаморфоза? А ведь эти тексты с абсолютно разным посылом мог написать один и тот же человек.

Сопроводительное письмо

Сегодня кадровый рынок по-настоящему сломан: соискатели вынуждены массово откликаться на вакансии, нередко отправляя сотни резюме в надежде найти одну подходящую позицию. В ответ компании сталкиваются с потоком откликов, значительная часть которых не соответствует требованиям конкретной роли. Чтобы сузить воронку подбора и отсеять нерелевантные отклики, работодатели внедряют дополнительные фильтры. Так, еще до рассмотрения резюме кандидата могут попросить заполнить анкету, обозначить зарплатные ожидания или продемонстрировать внимательность, например, указать в отклике секретное слово из описания вакансии. В последние годы одним из таких обязательных фильтров стало сопроводительное письмо.

Раньше сопроводительное письмо воспринималось как элемент профессиональной вежливости. Сейчас, в условиях автоматизированных воронок подбора, оно перестало быть опциональным. Это фактически обязательный этап, который необходимо пройти, чтобы резюме рассмотрели. Если такой фильтр существует, его стоит использовать максимально эффективно. Задача — научиться составлять персонализированные сопроводительные письма, которые действительно привлекают внимание рекрутера.

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.