

САВЕЛИЙ ОРЛОВ

НЕЙРОСЕТИ ДЛЯ ПОИСКА РАБОТЫ

— Резюме, отклик, собеседование —
так, чтобы вам отвечали

ЭТАПЫ ОТБОРА

- 1 Отклик 
- 2 Скрининг 
- 3 Собеседование 
- 4 Решение 

Отклики и вакансии

Отклики Сохраненные Рекомендации

-  Менеджер проектов Отправлено
-  Финансовый аналитик Просмотрено
-  Специалист по закупкам Приглашение
-  Маркетолог Отправлено
-  Руководитель отдела Просмотрено
-  Бухгалтер Сохранено

ОТКЛИКИ

- ☐ Менеджер проектов
- ☐ Финансовый аналитик
- ☐ Специалист по закупкам
- ☐ Маркетолог
- ☐ Руководитель отдела
- ☐ Бухгалтер

Савелий Орлов

Нейросети для поиска работы. Резюме, отклик, собеседование - так, чтобы вам отвечали.

<https://litres.ru/74284982>

SelfPub; 2026

Аннотация

Тридцать откликов. Два отказа. Двадцать восемь молчаний.

Знакомая арифметика? Тогда сразу главное: молчание — почти никогда не оценка вас. Ваш отклик просто не дошёл до человека, который способен эту оценку дать. Он отсеялся раньше — на этапах, о которых снаружи не видно.

Эта книга объясняет, как устроен отбор на самом деле и что в нём можно изменить. Здесь нет мотивации, историй успеха и обещаний работы мечты за две недели. Есть одно измеримое обещание: отклик, на который отвечают.

И есть предупреждение, которого нет в других книгах про нейросети: сгенерированное резюме сегодня работает против вас — его опознают и отказывают быстрее, чем написанному плохо, но руками.

Потому что нейросеть в поиске работы полезна не там, где пишет за вас, а там, где помогает понять, чего от вас хотят.

Разобрать вакансию. Отрепетировать собеседование. Назвать правильную сумму ещё на первом звонке.

Вторая книга серии «Нейросети на практике».

Содержание

Введение. Двадцать восемь молчаний	6
Чего здесь нет	8
Что есть	9
Главное, что нужно знать заранее	10
Как читать	11
Глава 1. Как на самом деле устроен отбор	12
Ситуация	12
Четыре этапа	13
Этап 1. Автоматический отбор	13
Этап 2. Беглый просмотр	14
Этап 3. Нанимающий менеджер	16
Этап 4. Собеседования	16
Про молчание	18
Что в вашей власти, а что нет	19
Где нейросеть меняет расклад, а где нет	21
Итог главы	22
Глава 2. Разбор вакансии	24
Ситуация	24
Почему обычно не получается	25
Что читать в вакансии	26
Обязательное против шаблонного	26
Какую дыру закрывают	27
Признаки проблемной вакансии	28

Разбор через модель	30
Базовый запрос главы	30
Что делать с ответом	31
Второй заход: сопоставление с собой	31
Третий заход: непонятные формулировки	32
Откликаться или нет	33
Где это не сработает	35
Итог главы	36
Глава 3. Резюме	38
Ситуация	38
Часть первая. Почему машинное резюме не работает	39
Его опознают	39
По каким признакам	40
Проверьте своё	41
Конец ознакомительного фрагмента.	42

Савелий Орлов

Нейросети для поиска работы. Резюме, отклик, собеседование - так, чтобы вам отвечали.

Введение. Двадцать восемь молчаний

Тридцать откликов. Два отказа. Двадцать восемь без ответа.

Если у вас примерно такая арифметика — вы читаете нужную книгу.

Молчание хуже отказа. Отказ хотя бы означает, что вас увидели. Молчание не даёт ничего: непонятно, дошёл ли отклик до человека, посмотрел ли он, что именно не подошло. Не из чего сделать вывод, а значит, следующие тридцать откликов будут такими же.

И в этой пустоте начинает работать самое разрушительное объяснение: дело во мне. В возрасте. В опыте. В чём-то непоправимом.

Скажу сразу и прямо: чаще всего дело не в этом. Отклик не доходит до человека, который способен оценить вашу квалификацию. Он отсеивается раньше — на этапах, о которых вы, скорее всего, не знаете, потому что снаружи они не видны.

Эта книга про то, как эти этапы устроены и что на них можно изменить.

Чего здесь нет

Нет мотивации. Ни «всё получится», ни «главное — верить в себя». Человеку без работы бодрость читается как издевательство, и я не буду этим заниматься.

Нет историй успеха. Чужая история о том, как кто-то нашёл работу мечты за две недели, не поможет вам найти свою.

Нет обещаний. Ни сроков, ни зарплат, ни гарантий. Рынок труда не поддаётся таким обещаниям, а тот, кто их даёт, продаёт вам что-то другое.

Нет рассуждений о несправедливости рынка. Она есть. Разговор о ней ничего не меняет в вашей ситуации сегодня.

И нет обвинений. Ни одной фразы вроде «если вам не отвечают, значит, вы плохо составили резюме». Вы не виноваты в том, что не знали правил, которых никто не объясняет.

Что есть

Одно обещание, узкое и проверяемое:

Отклик, на который отвечают.

Не работа мечты. Не удвоенная зарплата. Ответ на отклик — то есть шанс поговорить с человеком, а дальше вы справитесь сами.

Главное, что нужно знать заранее

Самый популярный совет про нейросети в поиске работы звучит так: напиши резюме через ИИ, это сэкономит время.

Сегодня этот совет работает против вас. Не потому, что нейросети плохие, — а потому, что так делают все, и на той стороне научились это видеть. Сгенерированный отклик получает отказ быстрее, чем отклик, написанный плохо, но руками.

Почему так и что с этим делать — в третьей главе, это ключевая глава книги.

Из этого же следует главный принцип, на котором всё здесь построено:

Нейросеть в поиске работы полезна не там, где пишет за вас, а там, где помогает понять, чего от вас хотят.

Разобрать вакансию. Отрепетировать собеседование. Подготовиться к разговору о деньгах. Найти в своём опыте то, что вы сами не замечаете. Вот где выигрыш — и он больше, чем от написания текстов.

Как читать

Первые четыре главы — подряд, всем. Они про то, как устроен отбор, как читать вакансию, как собрать резюме и как написать сопроводительное письмо. Это база, дальше без неё не работает.

Пятая и шестая — перед первым собеседованием. Репетиция и неудобные вопросы.

Седьмая — перед разговором о деньгах. Не откладывайте, этот разговор часто случается на первом же звонке.

Восьмая — если меняете профессию.

Девятая — когда вас уже взяли. Испытательный срок — это продолжение отбора, и об этом стоит знать заранее.

Десятая — готовые запросы на весь цикл. Держите открытой во время поиска.

Если книга нужна вам прямо сейчас и читать некогда: вторая, третья, шестая. Этого хватит, чтобы отклики начали доходить.

Глава 1. Как на самом деле устроен отбор

Ситуация

Вы нажимаете «откликнуться». Дальше для вас — чёрный ящик, из которого через несколько дней либо приходит ответ, либо не приходит ничего.

Внутри этого ящика происходит не одно событие, а четыре. И ваш отклик может умереть на любом из них по совершенно разным причинам.

Пока вы не знаете, где именно он умирает, вы не можете ничего исправить. Вы будете переписывать резюме, которое никто не читал, — потому что проблема была на этапе, до которого чтение не дошло.

Эта глава — карта. Она не даст приёмов, она даст понимание, зачем нужны все приёмы из следующих девяти глав.

Четыре этапа

Этап 1. Автоматический отбор

Ваш отклик первым делом попадает не к человеку.

Часть компаний использует системы автоматизации подбора. Система разбирает текст резюме, сравнивает его с описанием вакансии и присваивает балл соответствия. Рекрутер получает ранжированный список откликов и начинает с верхних позиций: резюме с низким баллом он может просто не увидеть.

Насколько это распространено — вопрос, на который нет единого ответа. Оценки расходятся в разы: опросы работодателей, которые проводят отраслевые сервисы подбора — Talantix, SuperJob, hh.ru, — дают от единиц процентов до половины компаний, в зависимости от того, что считать автоматизацией. Но распределение предсказуемо: крупные компании и массовый наём — почти всегда автоматизированы, малый бизнес — редко.

Практический вывод из этого разброса простой: **вы не знаете, читает вас человек или система.** Значит, резюме должно проходить обе проверки.

Обратите внимание на формулировку: не «отклоняется», а «может не увидеть». Разница существенная. Вам не отка-

зали — до вас не дошла очередь, потому что выше в списке оказались другие.

Что важно понимать про этот этап:

Система не понимает смысла. Алгоритм не понимает контекста: написали «улучшение операций» вместо «оптимизация процессов» — и резюме ушло вниз. Она сравнивает формулировки, а не квалификации.

Формат имеет значение. Таблицы, колонки, графика для алгоритма — шум, содержимое которого он может просто не считать. Красиво свёрстанное резюме в две колонки может оказаться для системы пустым файлом.

Опечатки стоят дорого. Из-за неправильно написанного слова система может не найти резюме. Не потому что кто-то придирается к грамотности, а потому что поиск идёт по точному совпадению.

Что из этого следует практически. Формулировки из вакансии должны буквально присутствовать в вашем резюме — теми же словами, а не синонимами. Это не хитрость и не обман: если вы действительно делали то, что им нужно, называйте это так, как называют они. Отсюда весь метод второй и третьей глав.

Этап 2. Беглый просмотр

Дальше резюме открывает человек. Ненадолго.

На первичный просмотр уходят секунды, а не минуты. Ра-

бочий ориентир — пять секунд: за это время рекрутёр должен увидеть конкретный вклад и измеримый результат. Если их нет, резюме закрывают.

Пять секунд — это не небрежность. Это следствие объёма: на популярные вакансии в крупных городах приходят сотни откликов, и физически просмотреть все внимательно невозможно.

Что успевают увидеть за это время:

—
заголовок резюме — совпадает ли с вакансией

—
последнее место работы и должность

—
первые два-три пункта в описании опыта

—
общий вид: читается или нет

Всё остальное — образование, курсы, дополнительная информация, ваши сильные стороны в конце — на этом этапе не существует. До них доходят те, кто прошёл первые пять секунд.

Практический вывод, который стоит запомнить: решают первые пять строк. Всё, что вы хотите сказать о себе важного, должно быть там. Резюме, где сильные аргументы лежат во втором разделе, работает так, будто их нет.

Этап 3. Нанимающий менеджер

Прошедшие второй этап уходят к тому, кто будет с вами работать. И здесь меняются критерии.

Рекрутер ищет соответствие. Его задача — отобрать тех, кто подходит формально, и не пропустить лишних. Он мыслит категориями «совпадает / не совпадает».

Нанимающий менеджер ищет решение своей проблемы. У него горит участок работы, и ему нужен человек, который его закроет. Формальные требования его интересуют меньше, чем вопрос «справится или нет».

Из этого расхождения следует одна из главных сложностей отбора: **резюме должно пройти обоих, а критерии у них разные.** Первому нужны совпадения по ключевым словам, второму — понимание задачи и доказательства, что вы такое уже делали.

Это решается, и решается не компромиссом, а структурой: формальные совпадения выносятся в заголовок и первые строки, а доказательства опыта — в описание, которое читает уже менеджер.

Этап 4. Собеседования

Дальше начинается то, что вы обычно и считаете отбором. Но к этому моменту отсеялось большинство, и вы уже в ко-

ротком списке.

Здесь оценивают не квалификацию — она подтверждена на предыдущем этапе. Здесь оценивают, как вы объясняете, как реагируете на неудобное, сойдётесь ли с командой, адекватны ли ваши ожидания по деньгам.

Об этом главы с пятой по седьмую.

Про молчание

Теперь то, ради чего эта глава написана.

По опросам hh.ru среди тех, кто искал работу, примерно половина получала ответ в течение трёх дней. Часть ждала дольше, и примерно каждый десятый не получил ответа вообще (данные на момент написания — проверьте актуальную сводку у самих сервисов, они обновляются).

Молчание — это штатный режим процесса, а не оценка вас. У рекрутера сотни откликов и обязанность ответить только тем, с кем он продолжает работу. Отказы рассылают не везде и не всегда.

Что молчание означает на самом деле: ваш отклик не попал в верхнюю часть списка. И всё. Оно не означает, что вас прочитали и сочли недостаточно квалифицированным.

Разница между этими двумя объяснениями — принципиальная. Первое поправимо, и вся эта книга про то, как. Второе — приговор, и он в большинстве случаев ложный.

И про конверсию. Даже при хорошо сделанном отклике доля приглашений измеряется единицами процентов. Это математика, а не оценка. Она означает, что нормальный поиск состоит из десятков откликов, и то, что вам не ответили на пять или на десять, ничего не говорит о вас.

Что в вашей власти, а что нет

Полезно разделить один раз и больше к этому не возвращаться.

Не в вашей власти:

—

сколько откликов пришло на вакансию

—

закрыта ли позиция внутренним кандидатом ещё до публикации

—

настроение и загрузка рекрутера

—

изменились ли планы компании после публикации

—

отвечают ли вам вообще

В вашей власти:

—

попадают ли формулировки резюме в формулировки вакансии

—

читается ли резюме автоматической системой

—

что стоит в первых пяти строках

—

поняли ли вы, какую задачу закрывает эта вакансия

—

сколько времени вы потратили на отклик

—

как вы говорите на собеседовании и что отвечаете на неудобное

—

на что вы вообще откликаетесь

Второй список короче, но каждый его пункт даёт заметный прирост. Первый список не даёт ничего, кроме тревоги, и внимание к нему — единственная по-настоящему бесполезная трата сил в поиске работы.

Где нейросеть меняет расклад, а где нет

Честно по этапам.

Этап 1 — да, заметно. Сопоставить формулировки резюме с формулировками вакансии, проверить, читается ли файл, найти пропущенные ключевые слова — здесь модель работает хорошо и быстро.

Этап 2 — да, но осторожно. Собрать первые пять строк так, чтобы они попадали в вакансию, — полезно. Написать всё резюме целиком — вредно, и об этом третья глава.

Этап 3 — да, в подготовке. Понять задачу компании, найти в своём опыте доказательства, что вы её решали. Здесь модель даёт больше всего для отклика.

Этап 4 — да, сильно. Репетиция собеседования, подготовка к неудобным вопросам, отработка разговора о деньгах. Здесь выигрыш максимальный — об этом пятая глава.

Чего нейросеть не сделает: не добавит вам опыта, не изменит количество откликов на вакансию, не заставит рекрутера ответить. И не заменит того, что вы говорите на собеседовании собственным голосом.

Итог главы

Отбор состоит из четырёх этапов, и отклик умирает на каждом по своей причине.

Вы не знаете, читает вас человек или система. Резюме должно проходить обе проверки: система сравнивает формулировки, а не квалификации.

Формулировки из вакансии должны буквально присутствовать в резюме. Синонимы не считаются.

Таблицы, колонки и графика могут сделать резюме нечитаемым для системы.

На первый просмотр уходят секунды, а не минуты. Решают первые пять строк.

Рекрутер ищет соответствие, нанимающий менеджер — решение своей проблемы. Резюме должно пройти обоих.

Молчание — штатный режим процесса, а не оценка вас. Оно означает, что отклик не попал в верхнюю часть списка.

Конверсия в приглашение измеряется единицами процентов даже при хорошем отклике. Это математика, а не приговор.

Разделите то, что в вашей власти, и то, что нет. Внимание ко второму списку — единственная бесполезная трата сил.

Что сделать сегодня. Откройте своё резюме и прочитайте первые пять строк, остановившись ровно на пятой. Спросите себя: понятно ли из них, на какую работу вы пре-

тендуете и почему вы для неё подходите. Если нет — вы нашли причину как минимум части из тех двадцати восьми молчаний.

Следующая глава — про то, как читать вакансию. Пока вы не понимаете, что в ней написано на самом деле, переделывать резюме не под что.

Глава 2. Разбор вакансии

Ситуация

Вакансия выглядит как ваша. Название совпадает, обязанности знакомые, зарплата подходит.

Вы читаете требования. Из двенадцати пунктов уверенно закрываете восемь. Про два не уверены. Два не закрываете вовсе — там названы системы, с которыми вы не работали.

И дальше происходит одно из двух. Либо вы не откликаетесь, потому что «не подхожу». Либо откликаетесь и не получаете ответа, потому что отклик написан не про то.

Оба исхода — следствие одной ошибки: вы прочитали вакансию как список условий, которым надо соответствовать. А это не список условий. Это плохо написанный текст, за которым стоит конкретная задача конкретной компании, и ваша работа — эту задачу восстановить.

Эта глава про то, как читать вакансию. Она идёт до главы про резюме не случайно: пока вы не поняли, что там на самом деле написано, пересобирать резюме не под что.

Почему обычно не получается

Вакансию пишет не тот, кто будет с вами работать.

В большинстве компаний текст собирает кадровая служба, часто из шаблона или из старой версии той же вакансии двух-летней давности. Нанимающий менеджер этот текст в лучшем случае просмотрел.

Отсюда все странности: требования, которые никому не нужны, отсутствие того, что критично, формулировки, не значащие ничего.

Требования пишутся с запасом. Список составляется по принципу «пусть будет» — это ничего не стоит на бумаге. Реально обязательными оказываются два-три пункта из двенадцати. Какие именно — в тексте не указано, но восстанавливается.

Текст описывает должность, а не задачу. Компания нанимает не «менеджера проектов вообще». Она закрывает конкретную дыру: ушёл человек, вырос объём, запускается направление, горит проект. От того, какая это дыра, зависит буквально всё в вашем отклике — а в тексте вакансии об этом обычно ни слова.

Вывод, из которого растёт вся глава:

Ваша задача — не проверить себя на соответствие списку, а понять, какую проблему компания решает этим наймом.

Что читать в вакансии

Обязательное против шаблонного

Практические признаки, по которым отличается одно от другого.

Скорее обязательное:

—

упомянуто дважды — в описании обязанностей и в требованиях

—

сформулировано конкретно: не «опыт работы с CRM», а название системы

—

привязано к цифре: объём, количество, срок

—

стоит первым в списке — порядок редко бывает случайным

—

повторяется в заголовке вакансии

Скорее шаблонное:

—

общие качества: стрессоустойчивость, многозадачность, коммуникабельность, нацеленность на результат

—
длинный перечень программ через запятую, где половина не связана с описанными обязанностями
—

высшее образование без указания специальности
—

«опыт от трёх лет» без пояснения, в чём именно
—

требования, противоречащие уровню зарплаты

Отдельный случай — избыточный список. Если в требованиях пятнадцать пунктов и они охватывают три разные профессии, это не значит, что ищут гения. Обычно это значит, что вакансию собрали из нескольких старых или что в компании не определились, кто им нужен. К такой вакансии стоит относиться настороженно — подробнее ниже.

Какую дыру закрывают

Самое ценное, что можно вытащить из текста. Четыре типовые ситуации, у каждой свои признаки и своя стратегия отклика.

Замена ушедшему. Признаки: описание обязанностей подробное и конкретное, будто списано с реального человека; вакансия висит недавно; есть чёткое место в структуре.

Что важно работодателю: чтобы вы быстро вошли и не сломали работающее. Ставка в отклике — на похожесть опы-

та и способность подхватить с ходу.

Рост объёма. Признаки: в описании есть слова про расширение, увеличение, вторую линию; вакансий на одну и ту же роль несколько; обязанности типовые.

Что важно: скорость выхода на объём. Ставка — на то, что вы работали в похожем масштабе.

Новое направление. Признаки: обязанности сформулированы размыто, потому что их ещё нет; есть слова про запуск, построение с нуля, развитие; требования шире обычного.

Что важно: самостоятельность и готовность работать в неопределённости. Ставка — на опыт запусков, а не на знание конкретных систем.

Горящий проект. Признаки: срочность в тексте, готовность рассматривать без части требований, зарплата выше рынка для этой роли.

Что важно: выйти быстро. Ставка — на доступность и на конкретный релевантный опыт. Здесь у вас максимальная переговорная позиция по деньгам, о чём в седьмой главе.

Признаки проблемной вакансии

Не повод не откликаться, но повод задать вопросы до собеседования, а не после выхода.

—

Висит месяцами и регулярно обновляется.

Либо не могут найти по нереалистичным критериям, либо люди не задерживаются, либо вакансии для отчётности и никого не ищут.

Нет вилки при обычной роли.

Иногда политика компании, но часто — вилка ниже рынка.

Обязанности из разных профессий.

Один человек за троих. Это может быть осознанным выбором с вашей стороны, но пусть он будет осознанным.

Много про атмосферу и мало про задачи.

Дружная семья, печеньки, молодой коллектив, а чем заниматься — три строки. Компенсация нематериальным обычно означает недостаток материального.

Требования не соответствуют зарплате.

Либо не понимают рынок, либо надеются на неопытного.

Размытое название компании или его отсутствие.

Иногда закрытый наём, иногда агентство, иногда то, о чём не хотят говорить заранее.

Разбор через модель

Базовый запрос главы

Ты опытный рекрутер, который читает вакансии изнутри и понимает, что за ними стоит.

Вот текст вакансии: [полный текст].

Разбери его: 1. Раздели требования на действительно обязательные и списанные из шаблона. Объясни, по каким признакам ты так решил. 2. Какую задачу компания на самом деле закрывает этим наймом: замена ушедшему, рост объёма, новое направление, горящий проект. Обоснуй. 3. Что в тексте настораживает. 4. Три вопроса, ответы на которые изменили бы мой отклик.

Ограничения: не пересказывай вакансию. Не давай общих советов по трудоустройству. Если чего-то в тексте не хватает для вывода — так и скажи, не додумывай.

Почему запрос устроен так. Роль задаёт оптику: вы просите смотреть глазами того, кто эти тексты пишет и читает профессионально. Требование обосновать выводы — защита от произвольного ответа: обоснование можно проверить, голый вердикт нельзя. Запрет на додумывание нужен, потому что модель охотно достроит недостающее — а вы будете строить на этом отклик.

Что делать с ответом

Не принимайте на веру. Это восстановление по косвенным признакам, а не факт — модель не знает эту компанию.

Проверка: посмотрите, как компания описывает другие свои вакансии, как долго висит эта, что пишут о компании. Совпало с версией модели — работайте с ней. Не совпало — версия отбрасывается.

Второй заход: сопоставление с собой

После того как разобрали вакансию:

Вот моё досье: [файл из третьей главы]. Вот разбор вакансии: [ответ выше].

Дай три списка: что из моего опыта прямо совпадает с обязательными требованиями; что совпадает косвенно и требует объяснения; чего у меня нет.

По третьему списку скажи отдельно: что из недостающего критично, а что можно компенсировать другим опытом.

Это готовый каркас и для резюме, и для сопроводительного письма, и для подготовки к собеседованию. Один запрос закрывает три задачи.

Третий заход: непонятные формулировки

В вакансии написано: [цитата]. Что обычно имеют в виду под этой формулировкой? Какие вопросы стоит задать, чтобы понять, что имеют в виду здесь?

Полезно с расплывчатыми конструкциями вроде «участие в развитии продукта», «работа в динамичной среде», «готовность к нестандартным задачам». За каждой стоит что-то конкретное, и лучше узнать что до выхода.

Откликаться или нет

Самый частый вопрос этой главы, и на него есть рабочий ответ.

Ориентир: закрываете обязательные требования и больше половины остальных — откликайтесь.

Обязательные — это те два-три, которые вы вычислили по признакам выше, а не все двенадцать пунктов списка.

Почему планка не выше: вакансии пишутся с запасом, и работодатель это знает. Кандидат, закрывающий сто процентов, встречается редко, и обычно на такую позицию он уже не пойдёт — она ему мала.

Когда не стоит:

—

не закрыт ни один из обязательных пунктов

—

нет формального требования, которое нельзя обойти: лицензия, допуск, гражданство, диплом конкретной специальности

—

позиция явно ниже вашего уровня, и вы не готовы объяснять, зачем идёте вниз

—

вакансия проблемная по нескольким признакам сразу, а ситуация не вынуждает

Когда стоит, даже если сомневаетесь:

—
закрыты обязательные, но не закрыты второстепенные

—
нет знания конкретной системы, но есть опыт с аналогичной

—
меньше формального стажа, но опыт плотнее

—
горящая вакансия — там требования гибче, чем написано

И важное про количество. Отклик по методу этой книги — разбор, пересборка резюме, письмо — занимает сорок-шестьдесят минут. Массовая рассылка занимает две минуты на отклик. Кажется, что второе эффективнее по времени, но конверсия отличается на порядок — и, что важнее для вас сейчас, массовая рассылка изматывает и даёт молчание, из которого невозможно ничего понять. Десять разобранных откликов дадут больше ответов, чем сто рассылочных, и меньше вымотают.

Где это не срабатывает

Вакансия из двух строк. Разбирать нечего. Единственный путь — задать вопросы напрямую в отклике.

Массовый наём. Курьеры, операторы, линейный персонал — там отбор идёт по формальным признакам и скорости отклика, а не по попаданию в задачу.

Наём через знакомых. Значительная часть позиций закрывается до публикации. Разбор вакансии здесь ни при чём — это другой канал, и он часто важнее.

Когда компания сама не знает, кого ищет. Бывает. Тогда никакой анализ текста не поможет: ясность появится только на собеседовании, а иногда и после выхода.

Итог главы

Вакансия — не список условий, а плохо написанный текст, за которым стоит конкретная задача компании. Ваша работа — восстановить задачу.

Реально обязательны два-три требования из двенадцати. Признаки: повторяются, сформулированы конкретно, привязаны к цифре, стоят первыми.

Шаблонное: общие качества, длинные перечни программ, «опыт от трёх лет» без пояснений.

Определите тип найма — замена, рост объёма, новое направление, горящий проект. От этого зависит, на что делать ставку в отклике.

Настораживающие признаки: висит месяцами, нет вилки, обязанности из разных профессий, много про атмосферу и мало про задачи.

Разбирайте через модель с обязательным обоснованием выводов и запретом на додумывание. Результат проверяйте по косвенным данным.

Второй заход — сопоставление с досье. Даёт каркас для резюме, письма и подготовки к собеседованию сразу.

Откликайтесь, если закрыты обязательные требования и больше половины остальных.

Десять разобранных откликов дают больше ответов, чем сто рассылочных.

Что сделать сегодня. Возьмите вакансию, на которую уже откликнулись и не получили ответа. Разберите её по методу этой главы. Скорее всего, вы увидите, что откликались не на ту задачу, которую компания решала. Это и есть объяснение молчания — гораздо чаще, чем ваша квалификация.

Следующая глава — про резюме, которое собирается под разобранную вакансию. Там же — главная ловушка, в которую попадают все, кто пользуется нейросетью при поиске работы.

Глава 3. Резюме

Ситуация

Вы садитесь переделывать резюме. Открываете модель, вставляете старое, пишете: «перепиши профессионально, под вакансию менеджера проектов».

Приходит текст, который выглядит лучше вашего. Ровные пункты, сильные глаголы, всё по делу. Вы читаете и думаете: наконец-то нормально.

Отправляете. Тишина.

Отправляете ещё в пять мест — то же самое резюме, чуть подправленное. Тишина.

И вот здесь возникает вывод, который стоит человеку месяцев поиска: «значит, дело во мне». Резюме-то хорошее, я сам видел.

Дело не в вас. Дело в том, что резюме выглядит хорошим для вас и совершенно иначе — для человека, который читает сорок таких в день.

Эта глава про две вещи. Сначала — почему сгенерированное резюме проигрывает даже слабому, написанному руками. Потом — как пользоваться моделью так, чтобы она работала на вас, а не против.

Часть первая. Почему машинное резюме не работает

Его опознают

Начну с главного факта, который меняет всю логику работы.

Рекрутер, который читает сорок откликов в день, видит сгенерированные тексты насквозь. Не потому что он эксперт по нейросетям, а потому что у него в голове набралась статистика. Он прочитал их несколько сотен. Он узнаёт их так же, как вы узнаете спам в почте — не разбирая, а по общему виду.

И реакция на опознанное резюме хуже, чем вы думаете. Дело не в том, что рекрутер против технологий — он сам ими пользуется. Дело в том, что опознанный текст читается как сообщение: **этот человек не потратил на нас времени**. Он прогнал вакансию через модель за полторы минуты, как и предыдущие тридцать. Ответное усилие с той стороны будет соразмерным.

Плохое резюме, написанное руками, говорит другое: человек старался, но не умеет. Это поправимо и часто прощается. Отсутствие усилия не прощается.

По каким признакам

Конкретно. Вот что выдаёт текст.

Одинаковая длина пунктов. В сгенерированном списке достижений все строки примерно равны — по две с половиной строки каждая, аккуратным столбиком. В реальном опыте одно достижение описывается пятью словами, другое требует трёх строк, потому что там сложная ситуация.

Глаголы из одного набора. «Оптимизировал», «внедрил», «выстроил», «обеспечил», «координировал». Каждый по отдельности нормален. Пять подряд в одном столбике — маркер.

Симметричные конструкции. «Не только организовал процесс, но и повысил его эффективность». «Обеспечил не просто выполнение плана, а его перевыполнение». Живые люди так не пишут о себе.

Цифры без обвязки. «Увеличил продажи на 30%». Тридцать процентов от чего, за какой период, на каком объёме, что именно вы сделали? Настоящая цифра приходит с контекстом, потому что человек, который её добывал, помнит подробности. Круглая цифра без контекста — почти всегда сгенерированная или взятая с потолка.

Раздел «о себе», написанный в третьем лице про идеального сотрудника. «Ответственный специалист, ориентированный на результат, умеющий работать в коман-

де и в условиях многозадачности». Это не про вас. Это про никого.

Ровный регистр от начала до конца. Ни одного разговорного слова, ни одной шероховатости, ни одной фразы, за которую можно зацепиться. Идеально гладкое резюме читается как пустое.

Отсутствие странностей. У любой настоящей карьеры есть неровности: непонятный переход, полгода не в профиле, должность с нелепым названием. В сгенерированном резюме всё логично и последовательно, потому что модель приводит биографию к типовой форме. И это заметно.

Проверьте своё

Одна минута, и результат неприятный:

Вот резюме. Скажи прямо, похоже ли оно на сгенерированное нейросетью. Перечисли конкретные места, по которым это видно. Не смягчай.

Приём работает, потому что модель хорошо распознаёт собственные шаблоны. Если она называет пять-шесть мест, ваше резюме прямо сейчас уходит в отказ по этой причине.

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.