

12+ **РАИСА СОРОКИНА**

ПОИСК РАБОТЫ 2026



**Как изменился рынок труда
в России и что делать,
чтобы получить работу**

Раиса Сорокина

**Поиск работы 2026. Как изменился
рынок труда в России и что
делать, чтобы получить работу**

«Издательские решения»

Сорокина Р.

Поиск работы 2026. Как изменился рынок труда в России и что делать, чтобы получить работу / Р. Сорокина — «Издательские решения»,

Вы отправляете сотни откликов, но не получаете приглашений? Резюме почти не просматривают? Это не случайность. Поиск работы изменился. Карьерный консультант Раиса Сорокина объясняет, как в 2026 году работает рынок труда в России, почему привычные способы поиска работы перестают приносить результат и как использовать новые инструменты, чтобы получить конкурентное преимущество. Вы получите пошаговые инструкции и рабочие промты для нейросетей, которые помогут сократить путь к новой работе.

© Сорокина Р.

© Издательские решения

Содержание

Об авторе	6
О книге	7
Глава 1. Что происходит с рынком труда в России в 2026 году	8
Масштаб проблемы: цифры, которые нельзя игнорировать	10
Как мы к этому пришли?	11
Главный вывод	13
Глава 2. Рынок изменился: что делать белым воротничкам, чтобы найти работу	14
Шаг 1. Карьерное позиционирование должно быть точным	15
Шаг 2. Проверка цели через рынок	16
Шаг 3. SWOT-анализ компетенций — самый недооцененный этап	17
Шаг 4. Приведение цели в соответствие с рынком труда: от гипотезы к финализации карьерной цели	18
Глава 3. Упаковка экспертизы в продающее резюме	19
Как написать продающее резюме с помощью нейросетей: пошаговая инструкция и рабочие промты	20
Конец ознакомительного фрагмента.	22

Поиск работы 2026

Как изменился рынок труда в России и что делать, чтобы получить работу

Раиса Сорокина

© Раиса Сорокина, 2026

ISBN 978-5-0070-7980-8

Создано в интеллектуальной издательской системе Ridero

Об авторе

Раиса Сорокина работает в сфере карьерного маркетинга и кадрового консалтинга, автор популярно-публицистической литературы о поиске работы и построении карьеры. В прошлом бизнес-тренер с 20-летним опытом в продажах, управлении, обучении и рекрутинге в российских и международных компаниях, в т. ч. Schwarzkopf & Henkel, L'Oreal, Avon Products.

Раиса входит в число лучших карьерных экспертов по поиску работы и является единственным в России HR-копирайтером по созданию профессионального бренда в резюме.

В 2015 году Раиса Сорокина основала bosshunt «На перекрестке карьеры» — информационный ресурс для эффективного поиска работы, в котором публикует обучающие материалы, помогающие овладеть навыками письменной и устной коммуникации, навыками продаж и самопрезентации для развития карьеры и успешного трудоустройства. В 2017 году издательство «Эксмо» приобрело права на книгу «Я боюсь собеседований. Советы от коуча №1 в России», которая стала бестселлером. В 2018 году вышла серия книг «Сразить наповал» — учебные практические руководства по обучению навыкам письменной коммуникации в сфере карьерного маркетинга. В 2023 году вышла книга «Резюме для карьеры» и второе издание книги «Сразить наповал. #Сопроводительное письмо».

О книге

Вы отправляете сотни откликов, но не получаете приглашений? Резюме почти не просматривают? Кажется, что рынок труда изменился настолько, что прежние советы больше не работают? Это не случайность. Поиск работы изменился. Если еще несколько лет назад было достаточно составить хорошее резюме и активно откликаться на вакансии, то сегодня этого уже недостаточно.

В новой книге карьерный консультант Раиса Сорокина объясняет, как в 2026 году работает рынок труда в России, почему привычные способы поиска работы перестают приносить результат и как использовать новые инструменты, чтобы получить конкурентное преимущество.

Вы поймете, почему изменилась система найма в России, как работодатели и HR принимают решения, каким образом алгоритмы джоб-платформ влияют на поиск работы и почему искусственный интеллект становится обязательным инструментом современного соискателя.

Вы узнаете, как создать сильное карьерное позиционирование, написать продающее резюме и убедительное сопроводительное письмо с помощью ИИ, а также выстроить эффективную стратегию поиска работы.

Эта книга — практическое руководство для специалистов, руководителей и всех, кто хочет не просто найти новую работу, а научиться успешно строить карьеру в эпоху искусственного интеллекта. Вместо общих рекомендаций вы получите пошаговые инструкции, рабочие промты для нейросетей, практические инструменты подготовки резюме и построения карьерной стратегии, которые помогут сократить путь к новой работе.

Глава 1. Что происходит с рынком труда в России в 2026 году

Рынок действительно изменился. Причем структурно. И особенно сильно это ударило по белым воротничкам. Соискатели отправляют сотни откликов — и как будто в пустоту. Обратной связи почти нет. Поиск работы на 5—6 месяцев стал нормой. А ленты соцсетей всё чаще заполнены постами в духе: «Я уже полгода не могу найти работу, у меня крутой опыт и идеальное резюме. Что не так?». Это не случайность и не личная неудача каждого отдельного кандидата. Это новая реальность рынка.

Многочисленные посты и комментарии очень хорошо показывают, насколько по-разному люди сейчас объясняют происходящее на рынке труда. Разберем основные тренды на одном примере.

Топ-менеджер с января 2025 года ищет работу. За три месяца поиска он получил несколько предложений уровня middle и middle+. И задумался: как так вышло, что человек с директорским опытом, реальными кейсами масштабирования бизнеса и управленческим бэкграундом получает предложения на позиции, которые, по его ощущениям, он перерос десять лет назад?

Он предложил три версии происходящего.

Первая — проблема в резюме и позиционировании. Эту версию он проработал с рекрутерами и нанимающими топами, и получил обратную связь, что с резюме всё в порядке.

Тогда осталось еще две.

Вторая — рекрутеры закрывают KPI по количеству контактов: написали ста людям — хорошо, план выполнен, а то, что отклики нерелевантны, уже не так важно.

Третья — рынок действительно сломан, что топ-менеджеры вынуждены соглашаться на роли ниже своего уровня, чтобы не оставаться без дохода. И на этом фоне эйчары уже не всегда могут отличить, где реальный уровень кандидата, а где вынужденный компромисс на выживание.

И вот здесь начинается самое интересное. Потому что, как показали комментарии, виноваты во всём по-прежнему эйчары. Даже в третьей версии — снова они: якобы не умеют понять, что кандидат уровня C-level идет на позицию ниже не потому, что это его новый уровень, а потому что он переживает тяжелый период.

В какой-то мере такие версии можно понять. Человек может годами спокойно работать внутри компании, не особенно оглядываясь по сторонам, а потом выйти на рынок — и внезапно обнаружить, что правила игры совсем другие. Но куда показательнее другое: в комментариях нашлись люди, которые мыслят точно также. И здесь уже становится ясно, что речь не о частном раздражении, а о более глубоком и массовом сбое в восприятии рынка.

Что общего можно выделить из комментариев к этому посту?

Во-первых, с похожими предложениями сталкиваются не только топы. Многие пишут, что им предлагают «мизерное вознаграждение», и это вызывает вполне понятное возмущение.

Во-вторых, у людей есть сильная потребность объяснить происходящее через конкретного виноватого. И чаще всего таким виноватым становится эйчар.

Версий, почему так происходит, несколько. Одни говорят, что рекрутеры слишком молодые и не умеют оценивать кандидатов высокого уровня. Другие уверены, что HR после курсов больше заняты формальным закрытием KPI, чем реальным наймом. Третьи считают, что у рекрутеров просто нет задачи глубоко разбираться в уровне кандидата: они ищут совпадения по ключевым словам, а не смыслу. Четвертые указывают на то, что сами должности давно перестали быть надежным маркером реального опыта: на рынке можно встретить как настоя-

щих C-level, так и людей, которые таким опытом не обладают. А иногда бывает и наоборот — в вакансии топ-уровня спрятан обычный функционал линейного менеджера.

Есть и еще одна популярная мысль: вакансии сегодня переполнены общими формулировками, из-за чего на них откликаются все подряд. Когда описание роли размытое, конкретика отсутствует, а требования написаны на широкую аудиторию, количество нерелевантных откликов неизбежно растет. В итоге рекрутеру достается поток резюме, в котором сложно быстро отделить сильного кандидата от случайного.

Отсюда и вторая версия: рынок ломает не только экономическая ситуация, но и искусственный интеллект. Нерелевантные отклики, сгенерированные и упакованные с помощью нейросетей, буквально заваливают HR. К тому же многие компании оптимизировали штат, а функционал никуда не делся. В результате бизнес ищет способы закрыть две-три роли одним человеком и гораздо внимательнее смотрит на эффективность, чем раньше.

Третья версия звучит уже жестче: рынок найма фактически сужается, кандидаты вынуждены хвататься за любые возможности, а рекрутеры размещают «призрачные» вакансии, собирают статистику и сами не успевают обработать вал откликов. На одну позицию может прийти по 300—500 резюме, и большая часть из них так и останется просмотренной. Эйчары в этой логике будто бы просто выбирают тех, до кого успели дойти.

Но есть и четвертая версия — самая реалистичная. Она говорит о том, что дело не в «злом» умысле HR и не в том, что «все внезапно разучились нанимать». Дело в экономике, в изменении структуры спроса и в том, что рынок труда больше не работает по старым правилам.

Вот комментарии, с которыми я полностью согласна:

«Вы и комментирующие живете в отрыве от реальности. Экономический кризис — вот главная причина. Рынок сужается, спрос на управленцев падает. Ничего личного, просто бизнес».

«Рынок не может сломаться, на то он и рынок. Рынок живёт балансом спроса и предложения. Спрос на многие профессии упал, предложение увеличилось. Оттуда и 100 кандидатов на одну позицию».

«Больше не нужно столько топов. Нужны люди, которые делают руками. Директоров сейчас — больше, чем нужно. А делать хоть что-то некому. Все хотят управлять, распоряжаться, входить, так сказать во вкус. А вот токаря — не найти».

«70% компаний из сегмента малого и среднего бизнеса отвечают, что собираются закрываться в этом году. Обвал в 70 процентов закрывающихся компаний — это очень неслабый кризис. Платежеспособного спроса в этом случае просто не будет, некому будет продавать то, что будет выводиться на рынок».

«Рынок за последнее время сильно изменился. То, что работало в 2000-х и 2010-х (поработал 1—2 года — перешел с повышением), больше не работает. Рынок стагнирует. Старые заслуги уже не столь интересны. Интересно, как именно вы можете помочь владельцам увеличить долю бизнеса на текущем рынке».

«За годы работы я такую ситуацию, к сожалению, видела уже не раз, начиная года с 2014. Когда экономику сильно иштормит, компании ставят найм на холд, активно оптимизируются и ужимаются. Рынок топ-вакансий превращается из небольшой речки в ручеек. Нужно быть готовым, что поиск займет еще больше времени, чем это было в докризисные времена».

В этой книге хочу разобрать не только «кто виноват», но и что с этим делать. Потому что искать работу в 2026 году — это не про «сделать резюме по шаблону и откликаться 100 раз в день». Это про новую стратегию.

Масштаб проблемы: цифры, которые нельзя игнорировать

Прежде чем обсуждать причины, важно зафиксировать масштаб происходящего.

— количество вакансий для «белых воротничков» сократилось на 12—28% в зависимости от отрасли количество резюме выросло на 19—37%.

— hh индекс (индекс конкуренции) вырос с 3,5 в конце 2023 года до 8,6 в конце 2025-го.

При этом официальная безработица остается на исторически низком уровне — 2,2—2,3%.

Парадокс? Только на первый взгляд.

На самом деле рынок труда не «просел» — он раскололся. Аналитики говорят о структурном дефиците в 3—4 млн человек: людей не хватает, но не в тех профессиях, где заняты офисные специалисты. Эксперты называют это состояние «парадоксом рынка труда»: работы много — но не для тех, кто её ищет. Спрос сместился в производство, логистику и рабочие специальности. Рынок труда раскололся надвое:

Синие воротнички → дефицит, рост зарплат. Здесь по-прежнему «рынок кандидата». Дефицит кадров колоссальный, зарплаты немного, но все же растут.

Белые воротнички → избыток, высокая конкуренция. Здесь ситуация зеркально противоположная.

Как мы к этому пришли?

Это не эффект одного фактора. Это наложение нескольких процессов, которые к копились годами и «выстрелили» одновременно.

1. Экономика: бизнес перестал расти и начал выживать

Высокая ключевая ставка, рост налоговой нагрузки, снижение маржинальности и общая неопределенность резко изменили поведение компаний. Экономисты прямо говорят: рынок труда сейчас «нездоров». Гражданский сектор сжимается, промышленность стагнирует, а рост зарплат в отдельных сегментах связан не с развитием, а с инфляцией и перераспределением ресурсов. Компании массово перешли от стратегии роста к стратегии оптимизации: закрывают неприбыльные проекты, сокращают издержки, не расширяют команды «на будущее». Сегодня бизнес живет в логике: не расти, а выживать. И нанимает только тех, кто приносит измеримую пользу.

2. Закрытие проектов и высвобождение специалистов

В «сытые» годы компании запускали внутренние проекты с долгим горизонтом окупаемости. Сейчас такие проекты массово закрываются. Малый и средний бизнес также находится под давлением: высокие ставки и издержки не позволяют активно нанимать. Результат: на рынок выходит большое количество специалистов, а новых вакансий становится меньше.

3. Волна сокращений

Это один из самых недооцененных факторов. В 2025 году каждая четвертая компания проводила сокращения (в 2,5 раза больше, чем двумя годами ранее), в половине компаний сокращения составили 11—20% штата, а у части — до 30%. В IV квартале 2025 года число сокращений выросло на 59%. Под удар попали: офисный персонал, управленцы среднего и высшего звена. При этом рабочие специалисты остаются в дефиците.

4. ИИ тихо, но уверенно меняет рынок

ИИ не «забрал работу» (пока), но сильно изменил структуру спроса. Компании начали пересматривать процессы и задавать простой вопрос: «Сколько людей нам действительно нужно?». И выяснилось: часть функций можно автоматизировать, один сильный специалист с ИИ заменяет 2—3-х человек, рутинные роли можно сокращать. В зоне риска: операционные функции, линейные продажи, контент и коммуникации, поддержка. Это приводит к сжатию спроса. В последней главе я подробно рассказываю о трендах ИИ в карьере.

Из-за этих причин соискателей прибывает, а количество вакансий сокращается.

А теперь вернемся к посту топ-менеджера. Что бы я ему ответила в связи с вышеназванными причинами?

Если вам прилетают предложения ниже вашего уровня — радуйтесь, что они вообще прилетают в 2026 году. Но не факт, что после прохождения собеседований компании будут готовы вас взять. Почему? Потому что сверхквалифицированный кандидат, идущий на позицию заведомо ниже, — это риск. Мотивация страдает жутко. Человек переждет какое-то время и уйдет, а компании снова тратить ресурсы на поиск, привлечение и адаптацию.

К тому же чаще всего эйчарам ставится задача приглашать кандидатов с разным уровнем, чтобы была возможность сравнить: а есть ли разница между топом и миддлом? Или бывает так: на интервью собственники получают ценные советы по решению проблем своего бизнеса. Так называемая бесплатная консультация от эксперта под видом подбора.

Так что, если вы получаете предложения «не своего уровня» — это еще не оффер. Это просто вход в воронку отбора.

Главный вывод

Рынок труда в России в 2026 году стал жестче и структурно другим. Это не просто «рынок работодателя» — такие периоды уже были. Но сейчас рынок переживает фундаментальную перестройку, он больше не единый: спрос и предложение разошлись по разным сегментам, «лишние» роли исчезают, а требования к эффективности растут. Можно говорить о том, что эпоха «легких переходов» и высоких зарплат закончилась.

Если смотреть глазами соискателя, картина в 2026 году почти одинаковая вне зависимости от профессии белого воротничка. Если коротко: соискатели долго и безуспешно ищут работу.

Если детальнее — вот три главных симптома.

1. Нулевая обратная связь

Вакансии вроде бы есть, но никто не возвращается с ответом. Соискатель откликается, заполняет анкеты, общается с ИИ-рекрутерами, отвечая на кучу вопросов, ждет — и тишина. А в лучшем случае напишут сообщение с отказом «К сожалению, на данном этапе мы не готовы двигаться дальше. Желаем вам удачи в поиске подходящей позиции».

Почему так происходит? Потому что часть вакансий действительно может быть формальной: компании создают видимость найма, хотя в реальности не готовы брать людей. К тому же есть много липовых так называемых «фейковых вакансий» с высокими зарплатами, которые создают иллюзию, что есть дорогие вакансии. Нет, их нет. А на реальные вакансии в первые же дни откликаются 300—500 человек.

2. Поиск растягивается на 6+ месяцев

Если раньше нормой были 2—3 месяца, то сейчас 6 месяцев — это уже стандарт. Это выматывает психологически и финансово. Человек быстро начинает сомневаться в себе, хотя проблема вообще не в качестве кандидата, а в состоянии самого рынка.

3. Демпинг зарплат

Самый болезненный эффект. Когда поиск затягивается: заканчивается финансовая подушка, растет тревога и снижаются ожидания. И запускается цепная реакция: кандидаты начинают «сбрасывать» цену → рынок адаптируется → формируется новая, более низкая планка. В итоге работодатели получают сильных специалистов дешевле, кандидаты теряют в доходе, а рынок закрепляет новый уровень зарплат.

Давайте подведем итог: то, что сейчас происходит, — это не «плохая работа HR». Это закономерный результат экономического давления, технологических изменений и накопленного дисбаланса рынка. И главный риск для соискателей сейчас не в том, что рынок сложный, а в том, что многие продолжают действовать так, как будто он остался прежним.

В следующей главе поговорим о том, что с этим делать.

Глава 2. Рынок изменился: что делать белым воротничкам, чтобы найти работу

В такой ситуации особенно важно не допускать ошибок на этапе выхода на рынок. Неправильное позиционирование, завышенные ожидания по зарплате, слабое резюме, хаотичные отклики и отсутствие стратегии только увеличивают срок поиска.

Главная ошибка — выходить на рынок так, как будто ничего не изменилось и перестать искать работу «как раньше». Изменилось почти всё.

Вот конкретные шаги, которые я рекомендую сделать.

Шаг 1. Карьерное позиционирование должно быть точным

В условиях, когда на одну вакансию 300—500 откликов, а отбор происходит с помощью ИИ, ошибки в позиционировании теперь могут стоять месяцев поиска. Правильное карьерное позиционирование сегодня важнее, чем «общий опыт 20 лет». Одна из ключевых причин отказов — размытая роль. Когда кандидат одновременно рассматривает разные цели и направления, рынок это считывает, как «непонятно, куда его применить». В условиях острой конкуренции выбирают понятных и релевантных.

Начиная работу над резюме, вы должны сформулировать цель поиска — название позиции, направление, отрасль, тип продукта, рынки сбыта, сегментация клиентов и другие детали. Если у вас не получается сформировать свою цель, значит у вас нет четкого понимания, с чего начинать.

Этот совет звучит парадоксально. Как написать цель поиска, если вы еще не знаете — на какие вакансии будете откликаться. Но, кто сказал, что резюме будут читать без контекста цели поиска? Резюме начинают читать с заголовка и профиля, так как работодателю важно сразу понять: кто вы, в каком контексте вас рассматривать, в каких задачах вы релевантны. Другими словами, определить свое карьерное позиционирование нужно с самого начала, а уже потом ограничить содержание резюме рамками в контексте определенной цели.

На это возразят, что по мере того, как будут появляться новые вакансии, придется менять резюме с учетом новой информации в требованиях вакансии. Несомненно! Но вы успешнее и быстрее адаптируете резюме, если вам будет что перерабатывать. Чтобы изменить что-то в резюме, вам нужно иметь хорошую базу и правильную цель. Ведь правильная цель поиска содержит в себе не только всю будущую концепцию трудоустройства, но и успешное карьерное развитие. Обрисовав свою сферу интересов, вы выделили в ней некий конкретный диапазон поиска. Таким образом, цель укрупняется до решения вашей проблемы по поиску работы и формирует все остальное содержание резюме. Для тех, кто хочет погрузиться в эту тему более глубоко прочитайте мою книгу «Резюме для карьеры».

В этой книге я делаю фокус на быстрое решение проблем и задач поиска работы с помощью искусственного интеллекта.

Давайте разберем как можно пройти этот шаг с ИИ.

Подготовьте ответы на 4 вопроса:

1. На какую позицию я претендую?
2. В какой сфере / отрасли / с каким продуктом работаю / с какими каналами / и т. д.?
3. Какого уровня роль (junior / middle / senior / top)?
4. Какие задачи я хочу решать?

Промт для ИИ:

Помоги сформулировать карьерную цель для резюме. Я ищу позицию: [название] Сфера / отрасль: [описание] Уровень: [уровень] Тип задач: [ключевые задачи] Цель должна быть конкретной, профессиональной, без общих слов и подходить для заголовка резюме.

Теперь нужно проверить цель на рынке.

Шаг 2. Проверка цели через рынок

Следующий шаг — исследование рынка труда. Цель поиска — это всего лишь ваша гипотеза, поэтому ее нужно проверять и корректировать. Но без нее резюме превращается в набор фактов без смысла.

Что нужно сделать? Идете на hh и смотрите вакансии по выбранной цели, анализируете требования, сравниваете ожидания рынка с вашим опытом. Это реальные данные, которыми вы располагаете. Крайне желательно, чтобы ваш обзор рынка труда был как можно шире и глубже. Поверхностный просмотр «на бегу» почти всегда приводит к ошибочным выводам: завышенным ожиданиям или, наоборот, заниженной планке. Очень часто цель кажется «очевидной», пока она в голове. Но как только начинается работа с реальными требованиями рынка — возникает неопределенность. Можно иметь ясное представление о том, какую работу вы хотите найти, и тем не менее, часто оказывается, что неизвестно как достичь этой цели и насколько эта цель реальна и достижима.

Как можно сделать анализ рынка труда с помощью ИИ?

Ваша задача — понять, какие компетенции реально востребованы и каким языком рынок описывает роли. Что нужно подготовить:

1. Выберите 7—10 релевантных вакансий.
2. Скопируйте требования (без названия компаний).

Промт для анализа вакансий:

Проанализируй требования из вакансий ниже. Выдели повторяющиеся ключевые компетенции, ожидания работодателей, язык и формулировки рынка, и сделай выводы, на что стоит делать акцент в резюме. Текст вакансий: [вставить требования].

Результат этого шага — вы получаете словарь рынка, а не универсальный текст резюме.

Шаг 3. SWOT-анализ компетенций — самый недооцененный этап

На этом этапе происходит ключевая работа, которую пропускают почти все. Ваше представление о собственных компетенциях может быть необъективным и неактуальным (устаревшим, если вы не искали работу в последние 2—3 года). И пока вы это не проверите, резюме будет либо переоценивать вас, либо продавать слишком дешево. И то, и другое одинаково плохо. SWOT-анализ компетенций — это сравнительный анализ сильных сторон и выявление слабых сторон, а также сопоставление себя с рынком. Я разработала кейс «SWOT-анализ компетенций» и использую его на услуге «Продающее резюме». С помощью этого метода вы определите свои сильные и слабые стороны. Сильные стороны будут доказательствами в пользу вашей гипотезы, а слабые стороны (отсутствие необходимых компетенций) — опровержением гипотезы.

Внимательно относитесь к этому этапу, потому что вы пока ничего не знаете о рынке труда, и ваше представление о своем опыте, компетенциях и стоимости может быть ошибочным.

Как пройти этот шаг вместе с ИИ?

На этом этапе запрещаем ИИ «додумывать».

Промт для анализа опыта:

Помоги проанализировать мой опыт на соответствие цели. Не придумывай ничего от себя. Работай только с фактами. Мои сильные стороны: [описание], мои слабые стороны: [описание], требования работодателей: [описание]. Сформируй SWOT-анализ на соответствие моего опыта требованиям рынка.

Шаг 4. Приведение цели в соответствие с рынком труда: от гипотезы к финализации карьерной цели

Если в процессе работы цель меняется — это норма, а не ошибка. Вы получаете итоговую цель: конкретную, реальную, амбициозную, достижимую. То есть поставленную по SMART. А это значит, что вы теперь точно знаете, что ищите и что сможете получить эту работу.

Возможно, ваши первоначальные ожидания окажутся завышенными, а может быть наоборот заниженными. И в том и в другом случае, это грозило бы вам плохим результатом. Если вы обнаружили, что по ключевым требованиям вакансий не хватает экспертизы или, наоборот, требования настолько незначительны в отношении вашего опыта, то нужно скорректировать первоначальную цель. В первом случае — понижение уровня позиции или смены направления, во втором — повышение уровня, а и иногда — смена фокуса. Главное, что теперь вы осознанно управляете своей карьерой, а не будете соглашаться на первое попавшееся предложение, потому что «резюме нигде не проходит». Таким образом, вы оцениваете уже на этом этапе перспективы своего будущего трудоустройства.

Как скорректировать цель и экспертизу с ИИ?

Попросите ИИ проверить исходную цель на соответствие рынку.

Пример промта:

Проверь, насколько моя цель поиска работы [описание цели] соответствует моему опыту и компетенциям. Используй только факты [описание сильных сторон и требования рынка]. Что мне нужно усилить в моем опыте, чтобы я получил работу по этой цели.

Глава 3. Упаковка экспертизы в продающее резюме

Назначение продающего резюме — сообщить читателю ровно столько информации и ровно столько нужной информации, чтобы его ничего не отвлекло и ничего не смутило в резюме, а также не вызвало дополнительных или уточняющих вопросов. В фокусе продающего резюме должны быть цель поиска и экспертиза, а на периферии — детали описания опыта в конкретных компаниях. В резюме, которые составлены по принципу «все и сразу», все наоборот — нигде не видно главного — в фокусе детали опыта, а цель поиска и компетенции остаются на заднем плане.

Это самый сложный финальный этап написания резюме. У большинства людей давно не было практики работы с текстом и нет навыков карьерного копирайтинга. Написание продающего резюме — это отдельная профессиональная компетенция. Не все могут работать с письменным словом — это довольно сложная работа, впрочем, как и любая другая профессия. Поэтому здесь есть три пути.

Первый. Разобраться в теме самостоятельно и использовать практическую инструкцию по составлению продающего резюме — книгу «Резюме для карьеры». Эта книга позволит разобраться во всех нюансах, при этом не перегружая обычного соискателя профессиональными терминами и сложными методами.

Второй. Написать продающее резюме с помощью искусственного интеллекта.

Да, сегодня многие начинают сразу писать резюме с ИИ. И в итоге получают резюме, написанное нейросетью — это безошибочно считается всеми участниками отбора: от рекрутера до руководителя. Поэтому здесь у меня для вас два принципиально важных предупреждения.

Во-первых, ИИ можно и нужно использовать только на пятом этапе, когда у вас уже есть правильное карьерное позиционирование, понимание рынка и целевых вакансий, результаты кейса «SWOT-анализ компетенций». Без этой базы нейросеть не создаст продающее резюме под ваши задачи.

Во-вторых, ИИ — это инструмент, а не автор. Вы должны уметь использовать его именно для создания контента, а не для генерации текста с нуля. Если такого навыка пока нет — самое время его освоить, так как без осознанной работы с ИИ вы получите резюме, построенное на стереотипах и клише.

И третий путь — делегировать специалисту. Если вы устали переделывать резюме в одиночку и не понимаете, где именно проблема, приходите ко мне на услугу [«Продающее резюме»](#). Это системная комплексная работа по подготовке к выходу на рынок труда — я определяю карьерное позиционирование, анализирую рынок под вашу задачу, упаковываю экспертизу так, чтобы ее понимали все участники отбора, создаю резюме, которое проходит первичный отбор и фильтры ИИ. Это инвестиция, которая возвращается обратно в виде офферов.

Далее расскажу как написать продающее резюме с помощью ИИ.

Как написать продающее резюме с помощью нейросетей: пошаговая инструкция и рабочие промты

Нейросети уже стали привычным инструментом соискателей в поиске работы. Резюме с помощью ИИ пишут все чаще, и именно поэтому рекрутеры легко узнают шаблонные тексты и говорят: «Это резюме написал ИИ». А я все чаще слышу от клиентов и коллег, что им не нравится результат, который они получают, когда работают с ИИ. Но проблема здесь не в нейросетях, а проблема в том, как именно их используют. Искусственный интеллект не портит резюме — он усиливает то, что в него заложили. Если на входе нет четких поэтапных задач, фокуса и понимания своей ценности для рынка, на выходе вы получите обезличенный универсальный текст, который не продает.

Для начала разберемся, что такое промт и почему именно от него зависит качество продающего резюме.

В промт-инжиниринге есть базовое правило: промт — это не команда, а инструмент управления результатом. Его подбор — не механическое действие, а скорее работа с логикой, контекстом и ограничениями. Промт — это не просто запрос к нейросети. По сути, это техническое задание: вы задаете контекст, определяете роль ИИ, задаете стиль и формат, описываете ожидаемый результат и приводите примеры. В работе с резюме промт выполняет ту же функцию, что и бриф для копирайтера: чем точнее бриф, тем выше качество текста. Если промт размытый, нейросеть уходит в общие формулировки, использует клише и «усредняет» опыт. Именно поэтому резюме, написанные с помощью ИИ, так часто выглядят одинаково и легко считаются рекрутерами.

При этом важно понимать, что даже при правильной логике работы с промтами ИИ остается всего лишь инструментом. Он может выдать формально грамотный, но пустой текст, исказить причинно-следственные связи, «додумать» несуществующий опыт или допустить фактические ошибки. ИИ не пишет продающее резюме за вас. Продающее резюме создает человек, который умеет управлять ИИ. Нейросеть не понимает рынок труда, вашу карьеру и ваши цели. Она не анализирует смысл — она лишь угадывает наиболее вероятные формулировки. Если у вас нет цели, понимания рынка и структуры, ИИ сможет лишь красиво упаковать проблему, но не решить ее. Поэтому ответственность за результат всегда лежит на пользователе, а не на инструменте.

ИИ не думает за вас — он работает исключительно с входными данными. Запрос формата «Напиши резюме менеджера по продажам» почти гарантированно приведет к универсальному и пустому тексту. Чтобы ИИ стал помощником, а не генератором шаблонов, процесс нужно выстраивать осознанно. Формулировка промта должна быть максимально конкретной. Если вы делаете общий запрос — получаете шаблонный текст, абстрактный запрос — абстрактный результат, противоречивый запрос — размытое резюме. Если вы делаете конкретный запрос — получаете управляемый результат. Хороший промт — это всегда ясная логика, ограничения, конкретика, улучшения и примеры.

Структура промта

Хороший промт состоит из 7 элементов:

1. Роль
2. Контекст
3. Задача
4. Формат результата
5. Ограничения и запреты
6. Улучшатели

7. Образец

Давайте разберем каждый элемент промта и главные правила их составления для продающего резюме.

1. Задавайте нейросети роль

ИИ пишет по-разному в зависимости от заданной роли. Если роль не определена, нейросеть может писать, как студент, копирайтер или «википедия». Поэтому роль нужно назначать. Примеры рабочих ролей:

- карьерный консультант;
- HR-директор;
- рекрутер;
- карьерный копирайтер;
- топ-менеджер;
- собственник бизнеса.

Пример промта:

Ты карьерный консультант с 15-летним опытом работы с топ-менеджерами в финансовом секторе и ИТ. Помоги составить продающее резюме (уровень, сферу и отрасль адаптируйте под себя).

2. Всегда задавайте контекст

Без контекста ИИ усредняет текст и теряет фокус. Контекст — это: цель поиска, уровень позиции, отрасль, тип компании, требования рынка. ИИ не знает вашу отрасль, ваш рынок, уровень вакансий, ожидания конкретных работодателей. Если контекст не задан, ИИ не понимает, что усиливать, что сокращать и в каком направлении писать. В результате получается резюме, которое «подходит всем и никому». Поэтому добавляйте цель поиска, требования из вакансий и прикладывайте свои данные — отдельным, структурированным блоком. Чем качественнее входные данные, тем выше уровень результата.

Пример промта:

Я ищу позицию руководителя отдела аналитики в финтех-компании. Вот примеры компаний, куда я хочу отправить свое резюме [список компаний].

3. Разделяйте задачи: один промт — одна задача

Одна из самых распространенных ошибок — попытка сделать все одним запросом: «Напиши сразу все резюме для менеджера по продажам». Запросы формата «напиши цель, опыт, навыки и красиво отредактируй» приводят к поверхностному результату. ИИ не умеет хорошо делать все одновременно — он теряет фокус и глубину. Чем уже задача, тем точнее и сильнее результат. Поэтому работу с резюме нужно разбивать на этапы. Вот правильная логика работы:

- отдельный промт — для цели;
- отдельный промт — для профиля;
- отдельный промт — для опыта работы;
- отдельный промт — для навыков;
- отдельный промт — для результатов;
- отдельный промт — для редактуры.

Пример промта:

Напиши блок «О себе» для резюме руководителя разработки ИС в ИТ-компании с опытом управления 10 лет. Стил — деловой, без клише. Фокус — ценность для бизнеса.

4. Формат и длина результата

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.