12+

ВОСЕМЬ РЕЗЮМЕ НА МЕСТО

Как найти работу, когда рынок на стороне работодателя



Михаил Андреев

Михаил Андреев

Восемь резюме на место. Как найти работу, когда рынок на стороне работодателя

«Издательские решения»

Андреев М.

Восемь резюме на место. Как найти работу, когда рынок на стороне работодателя / М. Андреев — «Издательские решения»,

Практическое руководство для тех, кто отправляет десятки откликов и не получает ответов. Пошаговая система поиска работы на рынке работодателя: как оценить свой рынок, выбрать целевую роль, переписать резюме, написать письмо за 10 минут, найти скрытые вакансии, пройти скрининг и интервью, обсудить оффер. Внутри 16 упражнений, чек-листы, 17 шаблонов писем и 25 запросов для нейросетей.

© Андреев М.
© Издательские решения

Содержание

Михаил Андреев 6
Введение. Почему старые советы перестали работать 7
Что изменилось 8
Что из этого следует 9
Кому эта книга поможет 10
Кому она не поможет 11
Как устроена книга 12
Два режима 13
Что подготовить 14
Как написана эта книга 15
Часть I. Диагностика 16
Упражнение 1. «Мой рынок» 20
Упражнение 2. Аудит прошлых откликов 24
Трекер поиска: заведите его сегодня 25
Первая диагностика: где вы сейчас 26
Итоги главы 28
Чек-лист главы 1 29
Что важно понять 30
Метод «30 вакансий» 31
Шаг 1. Соберите выборку 32
Шаг 2. Выпишите требования 33
Шаг 3. Посчитайте частоту 34
Упражнение 4. Выбор основной и запасной роли 37
Итоги главы 39
Чек-лист главы 2 40
Что важно понять 41
Обязанности против результатов 42
Конец ознакомительного фрагмента. 44

Восемь резюме на место
Как найти работу, когда рынок на стороне работодателя

Михаил Андреев

© Михаил Андреев, 2026

ISBN 978-5-0071-5586-1
Создано в интеллектуальной издательской системе Ridero

Михаил Андреев
ВОСЕМЬ РЕЗЮМЕ НА МЕСТО

Как найти работу, когда рынок на стороне работодателя

Введение. Почему старые советы перестали работать

Если вы держите эту книгу, скорее всего, ситуация знакомая. Резюме размещено. Откликов отправлено столько, что вы уже не помните, куда именно. В ответ — тишина, автоматические отказы или приглашение на собеседование туда, куда вы откликнулись случайно и идти не очень хотите.

Самое неприятное в этой ситуации даже не отказы. Самое неприятное — непонятно, что не так. Резюме плохое? Зарплату просите не ту? Не та профессия? Возраст? Город? Или просто не повезло? Советы из интернета противоречат друг другу: одни говорят «откликайтесь на всё подряд, это игра чисел», другие — «пишите каждому работодателю длинное письмо», третьи предлагают оплатить курс или карьерного консультанта.

Эта книга не обещает, что работа найдётся за неделю. Она обещает другое: вы перестанете гадать. Вы будете точно знать, на каком этапе ломается ваш поиск, и чинить именно этот этап, а не всё подряд.

Что изменилось

Начнём с цифр, потому что о рынке труда легко рассуждать на уровне ощущений. «Сейчас все ищут работу» и «сейчас везде нехватка кадров» — обе фразы можно услышать в одну и ту же неделю, и обе отчасти правдивы.

Крупнейшая российская платформа по поиску работы HeadHunter публикует открытый показатель — индекс конкуренции (у самой платформы он называется hh-индексом). Он показывает, сколько активных резюме приходится в среднем на одну активную вакансию. Индекс ниже 4 платформа считает признаком дефицита кадров, от 4 до 7,9 — умеренной конкуренцией, выше 7,9 — высокой конкуренцией среди соискателей.

В сентябре 2026 года общий индекс конкуренции по России составил 8,5. Для сравнения, в сентябре 2023 года он был 3,3, в сентябре 2024-го — 3,6, в сентябре 2025-го — 6,4. За год число активных вакансий на платформе сократилось на 13%, а число активных резюме выросло на 15%.

Проще говоря: за три года рынок перевернулся. Ещё недавно работодатели искали людей, теперь люди ищут работодателей. Если вы последний раз меняли работу в 2022—2024 годах, у вас могли остаться привычки того времени: разместил резюме — через несколько дней позвонили. Сейчас эти привычки подводят.

Но у этой картины есть вторая сторона, и о ней важно знать с самого начала. Рынок неоднороден. В том же отчёте HeadHunter за сентябрь 2026 года индекс в розничной торговле — 2,3, то есть кадров не хватает. А в информационных технологиях — 27,4. Внутри одной страны и одного месяца разница больше чем в десять раз. Ваш личный рынок — это ваша профессия в вашем регионе, а не «рынок в целом». В первой главе вы научитесь проверять его сами за пятнадцать минут.

И ещё одна деталь из того же отчёта: 93% работодателей отмечают, что им не хватает нужных компетенций у соискателей. Резюме много, а подходящих, с точки зрения работодателя, — мало. Для вас это хорошая новость. Значит, выигрывает не тот, кто отправил больше откликов, а тот, кто понятнее показал, что подходит. Именно этому посвящена большая часть книги.

Что из этого следует

Когда на одну вакансию приходится много резюме, у того, кто их разбирает, меняется поведение. Ему некогда вчитываться. Он просматривает, а не читает. Он ищет причину отложить резюме, а не причину его оставить. Любая неясность — «а этот человек вообще про нашу задачу?» — работает против вас.

Отсюда три следствия, на которых построена книга.

Первое: точность важнее количества. Сто одинаковых откликов на вакансии разного уровня и разного профиля при высокой конкуренции дают меньше, чем двадцать точных. Поэтому мы начнём не с резюме, а с выбора целевой роли.

Второе: доказательства важнее обещаний. «Ответственный, коммуникабельный, быстро обучаюсь» пишут почти все. Выигрывает тот, кто показывает, что сделал: сколько, как быстро, с каким результатом. Поэтому отдельная глава посвящена тому, как найти в своём опыте достижения, даже если вам кажется, что вы «просто работали».

Третье: поиск работы — это процесс, который можно измерять. У него есть этапы, и на каждом этапе можно посчитать, сколько попыток превращается в следующий шаг. Это главный инструмент книги. Без него вы чините резюме, когда проблема в собеседованиях, или учите ответы на вопросы интервью, когда до интервью вас просто не доводят.

Кому эта книга поможет

Книга написана для тех, кто ищет работу по найму в России и делает это в основном через онлайн-площадки: крупные сайты вакансий, профильные каналы и сообщества. Особенно она пригодится, если вы:

- откликаетесь много, а приглашений мало или нет совсем;
- проходите первые звонки, но дальше дело не идёт;
- хотите сменить сферу или должность и не понимаете, как объяснить это работодателю;
- возвращаетесь на рынок после паузы — декрета, болезни, переезда, своего проекта;
- впервые ищете работу после учёбы;
- работаете, но присматриваетесь к новому месту и хотите сделать это без суеты.

Кому она не поможет

Честно о границах. Эта книга не про трудовое право: если у вас спор с работодателем, увольнение со скандалом или вопросы по договору, нужен юрист или трудовая инспекция. Она не заменит профессионального обучения: если для желаемой должности нужен навык, которого у вас нет, книга поможет это увидеть и спланировать, но не научит программировать или вести бухгалтерию. И она не про рабочие специальности с острым дефицитом кадров: там, как правило, проблема не в упаковке кандидата, и большая часть приёмов просто не понадобится.

Как устроена книга

Книга состоит из пяти частей, и идти по ним лучше по порядку.

Часть I. Диагностика. Разбираемся, какой у вас рынок, какую роль вы ищете и что в вашем опыте является доказательством. Это фундамент. Без него резюме будет хорошо написанным, но не о том.

Часть II. Упаковка. Резюме, профили на площадках, отклик и сопроводительное письмо. Здесь много шаблонов и чек-листов.

Часть III. Поиск. Каналы, о которых часто забывают, — рекомендации, прямые сообщения, карьерные страницы компаний. И система, которая позволяет вести поиск за несколько часов в неделю, не превращая его во вторую работу.

Часть IV. Собеседования. Скрининг с рекрутером, интервью с руководителем, тестовые задания, оффер и переговоры о зарплате.

Часть V. Инструменты и устойчивость. Как использовать нейросети, чтобы они помогали, а не вредили, и что делать, если результата долго нет.

В конце — приложения: 30-дневный план, все чек-листы в одном месте, шаблоны писем, библиотека запросов для нейросетей и таблица для отслеживания поиска.

В каждой главе есть одна и та же структура: что важно понять, что сделать, упражнение и короткий чек-лист. Упражнения — не украшение. Книга работает, только если их выполнять. Прочитать её от корки до корки и ничего не сделать — примерно то же, что прочитать о плавании.

Два режима

Вы можете идти по книге в одном из двух режимов.

Спокойный режим: пять часов в неделю. Подходит, если вы сейчас работаете или у вас мало свободного времени. Одна-две главы в неделю, упражнения по выходным, отклики по вечерам. На всю систему уйдёт около полутора-двух месяцев, но поиск будет идти параллельно с первой же недели.

Спринт: 30 дней. Подходит, если работа нужна быстро и у вас есть по два-три часа в день. План по дням — в приложении А. Первые десять дней — диагностика и упаковка, следующие двадцать — активный поиск и собеседования с еженедельным разбором результатов.

Сколько времени займёт сам поиск — сказать заранее невозможно, и любой, кто называет точный срок, не знает вашей ситуации. Зависит от профессии, региона, уровня, зарплатных ожиданий и того, насколько ваш опыт совпадает с тем, что ищут. Книга не сделает рынок мягче. Она поможет вам выжать максимум из того рынка, который есть.

Что подготовить

Перед первой главой соберите:

1. Ваше текущее резюме — в любом виде, даже если оно вам не нравится.

2. Список мест, куда вы откликались за последние два-три месяца, если вы уже ищете. Подойдёт история откликов на любой площадке, где вы откликались.

3. Таблицу или тетрадь. Удобнее всего электронная таблица — в ней будет ваш трекер поиска.

4. Полчаса без отвлечений на каждую главу.

Как написана эта книга

Последнее, о чём нужно сказать прямо. Все цифры, на которые опирается книга, проверены по первоисточникам — в первую очередь по открытым данным крупнейшей платформы поиска работы. Ссылки на источники собраны в конце книги, в приложении Е, чтобы вы могли перепроверить любую цифру и посмотреть свежие данные: рынок труда меняется каждый месяц.

Примеры людей и ситуаций в книге — условные. Они собраны, чтобы показать приём, а не чтобы рассказать чью-то реальную историю. Если в тексте сказано «условный пример», значит, это иллюстрация, а не исследование. Выдуманной статистики, цитат «экспертов» и историй успеха с невероятными цифрами здесь нет. Эта книга о поиске работы без приукрашивания, и было бы странно приукрашивать в ней самой.

Начнём с того, что посмотрим на ваш рынок честно.

Часть I. Диагностика

Глава 1. Рынок работодателя: что изменилось и что это значит лично для вас

Представьте двух людей, которые в один и тот же день открыли один и тот же сайт вакансий.

Первая — условная Марина, администратор офиса из Екатеринбурга. Она отправила сорок откликов за две недели и получила два ответа, оба — отказы. Марина делает вывод: «С моим резюме что-то не так» — и начинает переписывать его в третий раз.

Второй — условный Денис, который ищет работу администратором магазина в том же городе. Он отправил восемь откликов и получил пять приглашений. Денис делает вывод: «Рынок нормальный, всё как обычно».

Оба ошибаются, и по одной причине. Они судят о рынке по своему опыту, не зная, в каких условиях находятся. Марине, возможно, вовсе не нужно переписывать резюме — ей нужно понять, что она конкурирует в одном из самых плотных сегментов рынка, и поменять тактику. Денису повезло оказаться в сегменте, где не хватает людей, и его опыт ничего не говорит о рынке в целом.

Эта глава о том, как перестать судить на глаз. Мы разберём, что показывают открытые данные о рынке труда, как проверить вашу собственную ситуацию и как с первого дня вести поиск так, чтобы видеть, что работает, а что нет.

Что такое индекс конкуренции и как его читать

Индекс конкуренции — показатель, который публикует HeadHunter. Он рассчитывается как отношение среднего числа активных резюме к среднему числу активных вакансий за период. Если индекс равен 5, значит, на одну открытую вакансию в среднем приходится пять резюме тех, кто сейчас ищет работу.

У платформы есть и шкала для интерпретации:

- **ниже 4** — дефицит кадров, работодателям не хватает людей;
- **от 4 до 7,9** — умеренная конкуренция;
- **от 8 и выше** — высокая конкуренция среди соискателей.

Прежде чем опираться на этот показатель, важно понимать, чего он **не** показывает.

Он отражает только одну платформу. Это данные HeadHunter, а не всего рынка труда. Часть вакансий публикуется только на других площадках, в каналах мессенджеров, на сайтах компаний или вообще нигде — их закрывают по рекомендациям. Часть людей ищет работу, не размещая резюме. Тем не менее HeadHunter — крупнейшая площадка в России, и для оценки направления и масштаба этих данных достаточно.

Он не говорит, сколько людей откликнется именно на вашу вакансию. Индекс 8 не означает, что на конкретную вакансию придёт восемь откликов. На привлекательную вакансию в известной компании с хорошей зарплатой откликов может быть в десятки раз больше, на вакансию с неудобным графиком на окраине — единицы. Индекс — средняя температура, а не прогноз для конкретного объявления.

Он не учитывает качество совпадения. Резюме считаются все активные, в том числе те, которые работодателю совершенно не подходят. Поэтому высокий индекс — это не «у вас восемь равных соперников». Часть из них откликается не по профилю, часть указывает нереалистичные ожидания, часть давно не обновляла резюме. Это важное наблюдение, к которому мы вернёмся: при высокой конкуренции выигрывает не тот, кто сильнее всех, а тот, кто яснее всех показывает своё соответствие.

Он усреднён по времени. Платформа считает индекс по средним дневным значениям за период. Это сглаживает колебания, но может запаздывать за резкими изменениями.

С этими оговорками индекс — самый доступный и честный способ понять, в какой ситуации вы находитесь. Он бесплатный, обновляется регулярно и доступен в разбивке по регионам и профессиональным областям.

Как менялся рынок: короткая история последних лет

HeadHunter опубликовал значения общего индекса по России за сентябрь каждого года начиная с 2019-го. Вот они:

Сентябрь — Индекс конкуренции:

- **2019** — 5,4
- **2020** — 5,9
- **2021** — 3,7
- **2022** — 5,0
- **2023** — 3,3
- **2024** — 3,6
- **2025** — 6,4
- **2026** — 8,5

Посмотрите на эти цифры внимательно. В 2023—2024 годах рынок был в зоне дефицита кадров: меньше четырёх резюме на вакансию. Именно в эти годы многие сменили работу легко и быстро, а работодатели жаловались, что не могут найти людей. Потом индекс за два года вырос более чем вдвое и в 2026 году впервые среди сентябрьских значений с 2019 года оказался в зоне высокой конкуренции.

По данным того же отчёта, за год, к сентябрю 2026-го, среднее число активных вакансий на платформе снизилось на 13%, а среднее число активных резюме выросло на 15%. Вакансий меньше, резюме больше — индекс растёт с обеих сторон.

В отчёте HeadHunter это описывается так: компании перешли к модели осторожного планирования и отказались от избыточного найма. Работодатели не перестали нанимать совсем, они стали нанимать осторожнее: меньше позиций, выше требования к совпадению.

Почему это важно лично вам? Потому что большинство советов о поиске работы, которые вы слышали от знакомых, коллег и в интернете, родились в другом рынке. Совет «выложи резюме, тебе сами позвонят» был неплохим в 2023 году. Сейчас он работает только в отдельных профессиях.

Ваш рынок — не «рынок в целом»

Общий индекс 8,5 — это среднее по очень разным сегментам. Вот как выглядела картина по профессиональным областям в сентябре 2026 года, по данным HeadHunter (приведены области из первой части рэнкинга отчёта):

Профессиональная область — Индекс конкуренции, сентябрь 2026:

- **Розничная торговля** — 2,3
- **Рабочий персонал** — 4,4
- **Медицина, фармацевтика** — 4,9
- **Производство, сервисное обслуживание** — 5,0
- **Строительство, недвижимость** — 5,5
- **Транспорт, логистика, перевозки** — 5,9
- **Туризм, гостиницы, рестораны** — 6,6
- **Продажи, обслуживание клиентов** — 7,1
- **Домашний, обслуживающий персонал** — 8,7

• **Административный персонал** — 13,9
• **Информационные технологии** — 27,4

Разброс огромный: от явного дефицита до конкуренции, которая втрое выше общей средней. В том же отчёте отмечено, что самыми дефицитными остаются администраторы магазинов, продавцы, повара и врачи, а в зоне дефицита также слесари, машинисты, электрики, сварщики и курьеры.

Внутри профессиональных областей разброс ещё сильнее. Журнал «Т — Ж» разобрал данные HeadHunter за первое полугодие 2026 года по отдельным профессиям. Например, у копирайтеров, редакторов и корректоров индекс составил 52,9, у кассиров-операционистов — 27,8, у бизнес-аналитиков — 24,9, у руководителей проектов — 25,5. Это профессии, где на одну вакансию приходятся десятки резюме.

Теперь вернёмся к Марине и Денису из начала главы. Административный персонал в сентябре 2026 года — индекс 13,9. Розничная торговля — 2,3. Разница в шесть раз. Сорок откликов Марины и восемь откликов Дениса — это не разница в качестве резюме. Это в первую очередь разница в рынках.

Какой вывод из этого сделать? Не тот, что Марине надо срочно идти в розницу. А тот, что Марине нужна другая стратегия, чем Денису. В плотном сегменте нельзя рассчитывать, что резюме «найдут». Нужно точнее выбирать вакансии, сильнее показывать совпадение, активнее использовать каналы помимо откликов. И нужно заранее знать, что воронка будет уже, чтобы не делать неверных выводов из отказов.

Проверьте свой рынок: инструкция на пятнадцать минут

Теперь главное практическое действие этой главы. Вам нужно узнать индекс конкуренции для своей профессиональной области в своём регионе.

У HeadHunter есть открытый сервис «hh Статистика». Он показывает динамику вакансий, динамику резюме и уровень конкуренции по регионам и 28 профессиональным областям, с данными за два года. Информация обновляется ежемесячно. Адрес сервиса и страница с его описанием — в приложении Е «Источники данных» в конце книги.

Порядок действий:

1. Откройте сервис «hh Статистика» в браузере на компьютере (на телефоне графики читать неудобно).

2. Выберите ваш регион. Если вы готовы работать удалённо или переехать, посмотрите ещё и крупные города, куда реально готовы переехать.

3. Выберите профессиональную область, в которой ищете работу. Если сомневаетесь между двумя-тремя — посмотрите все.

4. Запишите текущее значение индекса и посмотрите на график за последние месяцы: индекс растёт, падает или стоит на месте?

5. Посмотрите отдельно на динамику вакансий: их становится больше или меньше? Это важнее, чем кажется. Индекс может расти и потому, что прибавилось соискателей, и потому, что исчезли вакансии. Во втором случае конкуренция за каждое место ощутимо жёстче.

Интерфейс сервисов меняется, поэтому названия кнопок могут отличаться от описанных. Принцип один: регион, профессиональная область, значение индекса, динамика.

Если в вашей профессиональной области слишком широкие рамки. Профессиональная область «Информационные технологии» объединяет и тестировщиков, и руководителей разработки, «Продажи» — и продавцов-консультантов, и менеджеров по работе с ключевыми клиентами. Для более точной картины используйте второй способ — ручную проверку. Он грубее, но привязан именно к вашей должности.

Ручная проверка за десять минут:

1. Откройте поиск вакансий на крупном сайте вакансий. Введите название должности, которую ищете, выберите свой город. Запишите, сколько вакансий нашлось.

2. Если вам доступен поиск по резюме, введите там то же название и запишите число. Поделите число резюме на число вакансий.

3. Если поиск по резюме недоступен (на многих площадках он открыт только работодателям), сравнивайте просто число вакансий по разным должностям в одном городе: где вакансий в разы меньше при похожем числе желающих, там теснее.

Полученная цифра не будет совпадать с официальным индексом: она считается по-другому, не учитывает «активность» резюме и зависит от того, как вы сформулировали запрос. Но для сравнения двух-трёх должностей между собой она годится. Если для должности «офис-менеджер» у вас получилось в несколько раз больше, чем для «администратор медицинского центра», это сигнал, на который стоит обратить внимание во второй главе, когда будем выбирать целевую роль.

Упражнение 1. «Мой рынок»

Заполните небольшую таблицу — в трекере или на бумаге — по схеме ниже. Выделите на это пятнадцать минут прямо сейчас — следующие главы будут на неё опираться.

• Профессиональная область / должность:
— Вариант 1: _____
— Вариант 2: _____
— Вариант 3: _____
• Регион:
— Вариант 1: _____
— Вариант 2: _____
— Вариант 3: _____
• Индекс конкуренции (по сервису «hh Статистика»):
— Вариант 1: _____
— Вариант 2: _____
— Вариант 3: _____
• Динамика за полгода: растёт / падает / стабильно:
— Вариант 1: _____
— Вариант 2: _____
— Вариант 3: _____
• Число вакансий в поиске по должности:
— Вариант 1: _____
— Вариант 2: _____
— Вариант 3: _____
• Грубое соотношение резюме / вакансии (если доступно):
— Вариант 1: _____
— Вариант 2: _____
— Вариант 3: _____
• Зона: дефицит / умеренная / высокая конкуренция:
— Вариант 1: _____
— Вариант 2: _____
— Вариант 3: _____

Вариант 1 — то, что вы ищете сейчас. Варианты 2 и 3 — соседние должности или области, где ваш опыт тоже может пригодиться. Если пока не знаете, какие соседние варианты есть, оставьте пустыми: во второй главе мы к этому вернёмся.

Когда заполните, ответьте себе письменно на три вопроса:

1. В какой зоне находится мой основной вариант?

2. Есть ли среди соседних вариантов такой, где конкуренция заметно ниже?

3. Что это меняет в моих ожиданиях от поиска — по срокам и по количеству откликов, которые понадобятся?

Последний вопрос не про пессимизм. Он про реалистичный план. Если вы в зоне высокой конкуренции, отсутствие ответа на первые десять откликов — нормальная статистика, а не приговор.

Что высокая конкуренция меняет в поведении работодателя

Цифры — это половина дела. Вторая половина — понимать, как высокий индекс меняет поведение того, кто читает ваше резюме. Здесь не будет цифр из исследований — только логика

процесса, которую легко проверить на собственном опыте и опыте знакомых, работавших в найме.

Представьте рекрутера или руководителя, который открыл вакансию. При дефиците кадров к нему приходит мало откликов, и он вынужден рассматривать почти каждый. Он звонит кандидату, у которого опыт подходит наполовину, потому что больше звонить некому. Он готов сам разобраться в невнятном резюме, потому что, возможно, за ним стоит нужный человек.

При высокой конкуренции картина противоположная. Откликов много. Времени на каждый — мало. И главное — меняется сама задача. Теперь задача не «найти хоть кого-то подходящего», а «быстро отсеять неподходящих, чтобы оставить короткий список». Отсюда несколько практических следствий.

Первые строки решают больше, чем раньше. Если из заголовка резюме и первых строк опыта не ясно, что вы про эту задачу, до остального могут не дойти. Это не значит, что резюме читают за секунды по какому-то закону. Это значит, что при большом потоке у читающего нет стимула разбираться.

Частичное совпадение работает хуже. «Я не делал именно это, но быстро научусь» — аргумент, который охотно принимают при дефиците кадров и неохотно — когда в стопке есть люди, которые уже делали именно это. Если вы меняете сферу, это не повод сдаваться, но повод особенно тщательно показывать, что из вашего опыта переносится на новую работу. Этому посвящена третья глава.

Требования в вакансии читаются буквально. Когда кандидатов много, у нанимающего появляется роскошь требовать всё из списка. Это не значит, что нужно откликаться только при стопроцентном совпадении. Но это значит, что ключевые требования должны быть видны в вашем резюме прямо, а не угадываться.

Ценится то, чего не хватает. Вспомните цифру из введения: 93% работодателей, по данным HeadHunter, отмечают, что им не хватает нужных компетенций у соискателей. Посмотрите, что именно работодатели называют важным. В летнем опросе HeadHunter среди 208 работодателей (июнь 2026 года) при подборе административного персонала чаще всего называли навыки деловой переписки и переговоров (63%), уверенное владение офисными программами (59%) и CRM-системами (50%). В маркетинге — продвижение бренда и маркетинговую стратегию (43%), работу с аналитическими инструментами (39%) и владение digital-инструментами (34%). Для бухгалтеров, экономистов и финансистов — профессиональное программное обеспечение, знание 1С, бухгалтерский учёт, планирование и аналитику.

Обратите внимание: это конкретные, проверяемые навыки. Не «стрессоустойчивость» и не «нацеленность на результат». Если у вас есть такие навыки — их нужно назвать прямо и подтвердить примером. Если нет, но они есть в каждой второй вакансии вашей роли, — это кандидат в план обучения. Как выявить такие навыки для вашей должности, вы узнаете во второй главе.

Скорость ответа имеет значение. При большом потоке короткий список формируется быстро. Если вам написали или позвонили, а вы ответили через три дня, место в списке могло уже закончиться. Это не повод быть на телефоне круглосуточно, но повод проверять сообщения на площадках хотя бы раз в день.

Из всего этого следует главный принцип, на котором построена книга: **при высокой конкуренции выигрывает не самый сильный кандидат, а самый понятный.** Сильный, но непонятный кандидат проигрывает среднему, но очевидно подходящему. Хорошая новость в том, что понятность — это навык, который можно освоить за несколько дней. Силу нарабатывают годами.

Воронка поиска: главный инструмент этой книги

Теперь перейдём от рынка к вам. С этого момента поиск работы перестаёт быть для вас лотереей и становится процессом с этапами, которые можно считать.

Любой поиск работы проходит через одни и те же этапы. Назовём их так:

1. **Отклик.** Вы отправили резюме на вакансию или написали напрямую в компанию.

2. **Ответ.** Работодатель хоть как-то отреагировал по существу: пригласил, задал вопрос, попросил заполнить анкету, назначил звонок. Автоматический отказ и молчание ответом не считаются.

3. **Скрининг.** Первый разговор — обычно короткий звонок с рекрутером или менеджером по персоналу. Его задача — проверить базовое соответствие: опыт, ожидания по деньгам, формат работы.

4. **Интервью.** Содержательная встреча с руководителем или командой. Иногда их несколько, иногда к ним добавляется тестовое задание. Для простоты считаем «интервью» как этап: вы до него дошли или нет.

5. **Оффер.** Вам сделали предложение о работе.

Это и есть воронка: на каждом следующем этапе людей меньше, чем на предыдущем. Важна не сама воронка, а **переходы между этапами** — какая доля попыток доходит до следующего шага. Их можно посчитать:

- **отклик → ответ:** сколько процентов ваших откликов получили ответ;
- **ответ → скрининг:** сколько ответов превратились в первый разговор;
- **скрининг → интервью:** после скольких первых разговоров вас позвали дальше;
- **интервью → оффер:** сколько интервью закончились предложением.

Зачем это считать? Потому что каждый переход отвечает за свою часть вашего поиска и чинится своими средствами.

- **Где проваливается: Отклик → ответ**

— Что это обычно значит: Резюме не показывает соответствие, или вы откликаетесь не туда

— Где искать решение: Главы 2, 4, 6

- **Где проваливается: Ответ → скрининг**

— Что это обычно значит: Что-то в переписке или анкете отпугивает, либо медленно отвечаете

— Где искать решение: Главы 6, 8

- **Где проваливается: Скрининг → интервью**

— Что это обычно значит: Рассказ о себе, зарплатные ожидания, объяснение пауз и уходов

— Где искать решение: Глава 9

- **Где проваливается: Интервью → оффер**

— Что это обычно значит: Подготовка к интервью, примеры из опыта, тестовые задания

— Где искать решение: Главы 3, 10

Посмотрите ещё раз на Марину из начала главы. Сорок откликов, два ответа, оба — отказы. Её провал — на самом первом переходе. Переписывать ответы на вопросы интервью ей сейчас бессмысленно: до интервью она не доходит. А переписывать резюме в третий раз, не поменяв выбор вакансий и не проверив, видно ли в первых строках соответствие, — тоже вряд ли поможет. Воронка показывает, куда смотреть.

А теперь представим другого условного соискателя — Олега. У него из тридцати откликов было двенадцать ответов и восемь скринингов, но ни одного интервью. Его проблема совсем в другом месте. Резюме у Олега работает. Ломается что-то в первом разговоре: возможно, он называет зарплату, сильно выше вилки, или невнятно объясняет, почему ушёл с прошлого места. Если Олег начнёт переписывать резюме, он может даже ухудшить то, что работает.

Почему нельзя сравнивать себя с «нормой»

Здесь вам может захотеться спросить: а какая доля ответов нормальная? Сколько откликов должно превращаться в собеседования?

Честный ответ: универсальной нормы нет, и любая цифра, которую вы найдёте в интернете без указания профессии, региона, уровня и периода, бесполезна. Мы только что видели, что конкуренция между сегментами различается в десятки раз. Значит, и нормальная доля ответов в рознице и в маркетинге будет совершенно разной.

Поэтому в этой книге вы сравниваете себя не с чужой нормой, а с собой:

• **Переходы между вашими собственными этапами.** Если до ответа у вас доходит заметная доля откликов, а дальше скрининга почти никто — узкое место очевидно, и для этого не нужны внешние нормы.

• **Себя до и после изменения.** Вы поменяли заголовок резюме и стали откликаться только на вакансии с высоким совпадением. Через две-три недели сравниваете долю ответов до и после.

• **Ваши варианты между собой.** Если вы ищете в двух ролях, сравните воронки по ним. Это часто подсказывает, где у вас реальные шансы.

Сколько нужно данных, чтобы делать выводы

Ещё одна частая ошибка — делать выводы слишком рано. Пять откликов без ответа ничего не говорят: это может быть случайность, неудачная неделя, вакансии, которые уже фактически закрыты. Практическое правило этой книги — авторская рекомендация, а не результат исследования: не делайте выводов о переходе «отклик → ответ», пока у вас не наберётся хотя бы 20—30 откликов по одной целевой роли. Для последующих этапов данных всегда будет меньше, поэтому там смотрите не на проценты, а на повторяющиеся причины: если после трёх скринингов подряд вам перестают писать после вопроса о зарплате, это уже сигнал.

И второе правило: **меняйте одну вещь за раз.** Если вы одновременно переписали резюме, сменили целевую должность и начали писать сопроводительные письма, а доля ответов выросла, вы не узнаете, что сработало. В системе из восьмой главы изменения вводятся по одному, с разбором раз в неделю.

Упражнение 2. Аудит прошлых откликов

Если вы уже ищете работу, у вас есть данные, которые лежат без дела. Самое время их использовать. Если вы только начинаете — пропустите это упражнение и переходите к трекеру.

Шаг 1. Соберите список. Откройте историю откликов на hh.ru и других площадках, где вы откликались, за последние два-три месяца. Выпишите в таблицу каждую вакансию: название должности, компанию, дату отклика.

Шаг 2. Отметьте, чем закончилось. Для каждого отклика укажите самый дальний этап, до которого вы дошли: нет ответа / отказ без разговора / ответ / скрининг / интервью / оффер.

Шаг 3. Оцените совпадение — честно. Вернитесь к тексту каждой вакансии (если она ещё открыта или вы её сохраняли) и оцените, насколько вы ей соответствовали в момент отклика:

• **Высокое** — вы делали почти всё, что указано в обязанностях, и у вас есть основные требования.

• **Среднее** — совпадает примерно половина, остальное можно объяснить переносимым опытом.

• **Низкое** — откликались «на всякий случай», потому что название похожее или зарплата понравилась.

Если вакансия уже закрыта и вы не помните, что в ней было, пометьте «не помню». Это тоже информация: если таких много, значит, вы откликались слишком быстро, не вчитываясь.

Шаг 4. Посчитайте. Сколько откликов было в каждой группе совпадения и какая доля в каждой группе получила ответ?

Шаг 5. Сделайте выводы письменно. Вот вопросы, которые помогут:

1. Сколько процентов моих откликов были с низким совпадением?
2. Отличается ли доля ответов в группах с высоким и низким совпадением?
3. На каком этапе воронки я чаще всего останавливаюсь?
4. Есть ли компании или типы вакансий, где у меня получалось лучше?
5. Сколько откликов в неделю я на самом деле отправлял и сколько времени на каждый тратил?

Часто такой аудит показывает неприятную, но полезную вещь: значительная часть откликов — «на всякий случай». Они отнимают время, ничего не дают, а заодно портят статистику и самоощущение: каждый пропущенный ответ воспринимается как личная неудача, хотя шансов почти не было с самого начала.

Условный пример. Допустим, из сорока откликов Марины пятнадцать были с высоким совпадением, десять — со средним, пятнадцать — с низким. Оба ответа пришли из группы с высоким совпадением. Это ещё не статистически надёжный вывод — данных слишком мало. Но это уже повод для гипотезы: «Мне стоит сосредоточиться на вакансиях с высоким совпадением и тратить на каждый отклик больше времени». Именно такие гипотезы мы будем проверять дальше.

Трекер поиска: заведите его сегодня

Если вы не сделаете в этой главе ничего, кроме трекера, это уже будет полезно. Трекер — таблица, в которую вы вносите каждый отклик и каждое движение по нему. Без трекера невозможно считать воронку, а без воронки вы возвращаетесь к поиску на ощупь.

Заведите электронную таблицу — подойдут Google Таблицы, Яндекс Таблицы, Excel, любое приложение, которое у вас есть. Бумажный блокнот тоже сработает, но считать в нём дольше.

Минимальный набор столбцов:

Столбец — Что вносить:

• **Дата** — Дата отклика или первого контакта

• **Компания** — Название

• **Должность** — Как называется вакансия

• **Целевая роль** — К какой из ваших целевых ролей относится (появятся во второй главе)

• **Канал** — Отклик на площадке / рекомендация / прямое сообщение / сайт компании

• **Совпадение** — Высокое / среднее / низкое

• **Версия резюме** — Какую версию отправили (пригодится, когда их будет несколько)

• **Сопроводительное письмо** — Да / нет

• **Этап** — Отклик / ответ / скрининг / интервью / оффер / отказ

• **Дата последнего движения** — Когда было последнее событие

• **Следующий шаг** — Что и когда нужно сделать (ответить, подготовиться, напомнить о себе)

• **Заметки** — Что спрашивали, что пошло не так, имя контакта

Короткая сводка сверху или на отдельном листе:

• всего откликов;

• ответов и их доля от откликов;

• скринингов и их доля от ответов;

• интервью и их доля от скринингов;

• офферов и их доля от интервью.

Если вы умеете пользоваться формулами, сводка может считаться автоматически: функции подсчёта по условию есть во всех популярных табличных редакторах. Если не умеете — пересчитывайте вручную раз в неделю. Это пять минут. Готовый шаблон трекера есть в приложении Д.

Три правила ведения трекера:

1. **Вносите отклик в момент отправки.** Не «вечером», не «потом». Через неделю вы не вспомните, на какую вакансию из двадцати похожих откликались и какую версию резюме отправили.

2. **Обновляйте этап при каждом движении.** Ответили — отметили. Позвонили — отметили и записали, о чём спрашивали.

3. **Раз в неделю — разбор.** Пятнадцать минут: смотрите на сводку, отмечаете, где проседает воронка, и решаете, что одно поменяете на следующей неделе. Подробнее этот ритуал разобран в восьмой главе.

Трекер полезен ещё и психологически. Когда поиск затягивается, легко начать думать «у меня ничего не получается». Трекер показывает, что на самом деле происходит: может быть, у вас уже восемь скринингов за месяц и узкое место только одно. Это совсем другое ощущение, чем «ничего не получается», и совсем другой план действий.

Первая диагностика: где вы сейчас

Соберём всё вместе. После выполнения упражнений этой главы вы можете оказаться в одной из четырёх ситуаций. Найдите свою — от этого зависит, на какие главы обратить особое внимание.

Ситуация А. Вы только начинаете поиск. Данных пока нет — и это нормально. Ваша задача — пройти вторую, третью и четвёртую главы до массовых откликов. Соблазн начать откликаться прямо сегодня понятен, но при высокой конкуренции первые отклики со слабым резюме тратят вакансии, которые потом уже не вернуть: повторный отклик в ту же компанию через неделю, скорее всего, произведёт меньшее впечатление, чем мог бы произвести сильный первый.

Ситуация Б. Много откликов, почти нет ответов. Самый частый случай на плотном рынке. Узкое место — первый переход. Главные главы для вас — вторая (выбор роли и вакансий), четвёртая (резюме) и шестая (отклик). Ключевое изменение, скорее всего, — меньше откликов с низким совпадением, больше внимания к каждому.

Ситуация В. Ответы и звонки есть, но дальше скрининга не проходите. Резюме справляется со своей задачей. Узкое место — первый разговор. Главная глава — девятая. Особое внимание: как вы рассказываете о себе, как называете зарплатные ожидания и как объясняете уходы и паузы.

Ситуация Г. Доходите до интервью, но нет офферов. Узкое место — содержательная часть собеседования или тестовые задания. Главные главы — третья (банк историй из опыта) и десятая (интервью). Иногда причина в том, что вы слишком широко ищете и на интервью становится видно несовпадение. Тогда помогает вернуться во вторую главу.

Запишите, в какой ситуации вы находитесь, и держите эту запись перед глазами. Через две-три недели вы перечитаете её и, скорее всего, увидите, что ситуация сменилась — например, с Б на В. Это и есть прогресс: узкое место переместилось дальше по воронке.

Что делать, если ваш рынок — в зоне высокой конкуренции

Если упражнение «Мой рынок» показало высокий индекс для вашей основной роли, у вас может появиться желание всё бросить или срочно переучиваться. Не торопитесь. Высокий индекс — это не запрет, а условие задачи. Вот как оно меняет план.

Закладывайте больше времени. При прочих равных поиск на плотном рынке длится дольше. Лучше честно признать это сейчас и спланировать финансы (об этом — в тринадцатой главе), чем через месяц впасть в панику.

Сужайте, а не расширяйте. Интуитивная реакция на отказы — откликаться на всё подряд. На плотном рынке это обычно ухудшает результат: появляется больше откликов с низким совпадением, на каждый меньше времени, падает качество. Обратная стратегия — две-три чётко определённые роли и тщательные отклики — выглядит медленнее, но, как правило, даёт больше ответов на каждый потраченный час.

Используйте каналы помимо откликов. Чем выше конкуренция на площадке, тем ценнее любой способ попасть к нанимающему не через общую стопку: рекомендация бывшего коллеги, прямое сообщение руководителю, отклик на сайте компании до того, как вакансия разошлась по агрегаторам. Этому посвящена седьмая глава.

Посмотрите на соседние роли. Иногда в смежной роли — с тем же набором навыков, но под другим названием или в другой отрасли — конкуренция заметно ниже. Например, условный офис-менеджер может рассмотреть роли, где востребованы те же навыки деловой переписки и работы с документами, но в отраслях с дефицитом кадров. Не потому, что надо «соглашаться на меньшее», а потому, что одинаковые навыки на разных рынках ценятся по-разному. Как искать такие роли, разобрано во второй главе.

Усиливайте то, чего не хватает работодателям. Вспомните данные опроса: работодатели называют конкретные навыки. Если в вашей роли востребован навык, которым вы владеете, но не упоминаете, — это самое дешёвое улучшение. Если навык востребован, а у вас его нет, — подумайте, можно ли освоить его базово за несколько недель параллельно с поиском.

Итоги главы

• Рынок труда в России в 2026 году перешёл в зону высокой конкуренции: по данным hh.ru, в сентябре 2026 года на одну вакансию приходилось в среднем 8,5 активного резюме, хотя ещё в 2023—2024 годах было меньше четырёх.

• Общая цифра скрывает огромный разброс: от дефицита кадров в рознице (2,3) до очень высокой конкуренции в ИТ (27,4) и административном персонале (13,9). Ваш рынок — ваша профессия в вашем регионе.

• Свой рынок можно проверить за пятнадцать минут на stats.hh.ru или грубо — ручным подсчётом вакансий и резюме.

• При высокой конкуренции работодатель не ищет «хоть кого-то», а отсеивает. Выигрывает самый понятный кандидат, а не самый сильный.

• Поиск работы — воронка: отклик → ответ → скрининг → интервью → оффер. Считайте переходы между этапами и чините то место, где воронка сужается сильнее всего.

• Сравнивайте себя с собой, а не с чужими нормами. Не делайте выводов по первым пяти откликам и меняйте одну вещь за раз.

Чек-лист главы 1

[] Я проверил hh. индекс для своей профессиональной области и региона на stats.hh.ru.

[] Я записал, растёт индекс или падает и как меняется число вакансий.

[] Я сравнил свою основную роль хотя бы с одной соседней.

[] Я провёл аудит прошлых откликов (если уже искал работу) и оценил совпадение по каждому.

[] Я знаю, на каком этапе воронки чаще всего останавливаюсь.

[] Я завёл трекер поиска с минимальным набором столбцов.

[] Я определил свою ситуацию (А, Б, В или Г) и записал, какие главы для меня главные.

[] Я поставил в календарь еженедельный пятнадцатиминутный разбор трекера.

В следующей главе мы займёмся тем, что сильнее всего влияет на первый переход воронки, — выбором того, что именно вы ищете. «Любая работа в офисе» — это не цель поиска. Через одну главу у вас будет две-три конкретные роли, подтверждённые данными реальных вакансий.

Глава 2. Целевая роль: перестаньте искать «любую работу»

Когда поиск затягивается, почти у всех срабатывает один и тот же рефлекс: расширить круг. Сначала человек ищет «менеджера по закупкам», через месяц — «менеджера по закупкам, логиста, офис-менеджера, ассистента руководителя, что угодно в офисе». Логика понятна: чем больше вакансий, тем больше шансов. На мягком рынке эта логика иногда срабатывает. На жёстком — почти всегда подводит.

В этой главе вы сделаете обратное: сузите поиск до двух-трёх конкретных ролей и подтвердите выбор не ощущениями, а текстами реальных вакансий. Это самая скучная на вид и самая полезная глава первой части. Всё, что вы будете делать дальше — резюме, отклики, рассказ о себе на собеседовании, — строится на её результате.

Что важно понять

Почему широкий поиск проигрывает

Вспомните вывод первой главы: при высокой конкуренции работодатель не ищет «хоть кого-то», а быстро отсеивает неподходящих. Он смотрит на заголовок резюме, первые строки опыта и ключевые навыки и задаёт себе один вопрос: «Этот человек про нашу задачу?»

Теперь представьте, что вы откликаетесь одним и тем же резюме на вакансии закупщика, логиста и офис-менеджера. Чтобы резюме подходило ко всем трём, оно должно быть «про всё понемногу». Заголовок размытый, опыт описан общими словами, навыки — длинный список без акцентов. В стопке из десятков откликов на вакансию закупщика такое резюме проигрывает тому, где с первой строки ясно: человек занимается закупками, знает, как работать с поставщиками, и вот его результаты.

Широкий поиск проигрывает не потому, что вакансий меньше, а потому, что каждый отдельный отклик становится слабее. Вы выигрываете в количестве попыток и проигрываете в качестве каждой. При высокой конкуренции качество попытки важнее.

Есть и вторая причина. Широкий поиск ломает воронку из первой главы. Если вы откликаетесь на пять разных типов вакансий, вы не можете понять, что работает: двадцать откликов размазаны по пяти ролям, по каждой — четыре, и никаких выводов сделать нельзя. Узкий поиск даёт данные, широкий — шум.

Целевая роль — это не должность из штатного расписания

Под целевой ролью в этой книге понимается сочетание трёх вещей:

1. **Чем вы будете заниматься** — функция: закупки, бухгалтерский учёт, подбор персонала, контекстная реклама, тестирование.
2. **На каком уровне** — стажёр, специалист, ведущий, руководитель группы.
3. **В каком контексте** — отрасль, тип компании, формат работы, если это для вас принципиально.

«Бухгалтер» — это не целевая роль. «Бухгалтер по расчёту заработной платы в компании на 100—500 сотрудников» — уже да. Это не значит, что вы будете откликаться только на вакансии с ровно таким названием. Это значит, что вы точно знаете, кого изображает ваше резюме, и можете за секунду решить, подходит ли вакансия.

Две-три роли, не больше

Почему не одна? Потому что на плотном рынке опасно ставить всё на одну карту: если в вашей основной роли окажется очень мало вакансий в вашем городе, поиск растянется. Почему не пять? Потому что под каждую роль нужна своя версия резюме, свой банк формулировок для откликов и свои подписки на вакансии. Пять ролей — это пять параллельных поисков, и при пяти часах в неделю ни один из них не получит достаточно внимания.

Рабочая схема такая: **одна основная роль** и **одна-две запасные**. Основная — то, чего вы хотите больше всего и где у вас больше всего доказательств. Запасные — соседние роли, где ваш опыт тоже ценен и, желательно, конкуренция ниже.

Метод «30 вакансий»

Главный инструмент этой главы — выборка из реальных вакансий. Не советы знакомых и не описания профессий в интернете, а то, что прямо сейчас пишут работодатели, которые нанимают в вашем городе.

Почему тридцать? Это не научная норма, а практическое правило этой книги: на пяти вакансиях закономерностей не видно, на сотне вы потратите несколько вечеров. Тридцати обычно хватает, чтобы увидеть, какие требования повторяются постоянно, а какие встречаются у отдельных работодателей. Если в вашем городе по роли меньше тридцати вакансий, возьмите все, что есть, и добавьте удалённые вакансии или вакансии из соседних крупных городов.

Шаг 1. Соберите выборку

Откройте поиск вакансий на hh.ru (или на той площадке, где по вашей роли больше всего вакансий). Введите название роли и выберите регион.

Здесь пригодятся возможности поиска, которые описаны в справке hh.ru. На момент написания книги в поиске вакансий можно было:

• **искать точную фразу**, взяв её в кавычки: запрос «расчёт заработной платы» в кавычках найдёт вакансии, где эти слова стоят рядом;

• **исключать лишнее** с помощью оператора NOT: например, «бухгалтер NOT главный», если вы не претендуете на позицию главного бухгалтера;

• **искать любое из нескольких слов** с помощью OR: «закупщик OR „менеджер по закупкам“»;

• **искать только в названии вакансии**, а не во всём тексте — через расширенный поиск или подсказку NAME: в запросе;

• **фильтровать** по региону, опыту, типу занятости, графику работы, уровню дохода и периоду публикации.

По умолчанию поиск hh.ru учитывает словоформы и синонимы: по справке площадки, запрос «PR-менеджер» найдёт и «менеджера по связям с общественностью». Это удобно, но иногда в выдачу попадает лишнее. Если так происходит, сузьте запрос кавычками и поиском по названию.

Интерфейс площадок меняется, поэтому названия кнопок и фильтров могут отличаться от описанных. Если какой-то возможности не нашли, загляните в справку площадки — там обычно есть актуальная инструкция.

Из выдачи отберите тридцать вакансий, которые выглядят как «ваши» по уровню. Не берите заведомо неподходящие — например, руководящие позиции, если вы специалист, — иначе выборка покажет требования не к вам. Старайтесь брать вакансии от разных компаний: десять вакансий одного крупного работодателя исказят картину.

Шаг 2. Выпишите требования

Создайте в трекере или отдельной таблице новый лист. Откройте каждую вакансию и выпишите из неё:

• **обязанности** — что человек будет делать;
• **требования** — что от него хотят: опыт, навыки, программы, образование;
• **«желательно» или «будет плюсом»** — отдельно;
• **условия**, если они для вас важны: формат работы, зарплата, если указана.

Не переписывайте текст целиком. Сокращайте до коротких формулировок: «1С: ЗУП», «расчёт отпускных и больничных», «опыт от 3 лет», «работа с банками по зарплатному проекту». Одинаковые по смыслу требования называйте одинаково, даже если в вакансиях они написаны по-разному: «знание 1С», «уверенный пользователь 1С» и «опыт работы в 1С» — это одна строка «1С».

На тридцать вакансий уйдёт от полутора до трёх часов. Это нормально. Разбейте на два-три вечера, если нужно.

Шаг 3. Посчитайте частоту

Теперь самое интересное. Для каждого требования посчитайте, в скольких вакансиях из тридцати оно встретилось. Получится таблица частот. Отсортируйте её по убыванию.

Условный пример — как могла бы выглядеть такая таблица (здесь она дана списком) для роли «бухгалтер по расчёту заработной платы» (цифры придуманы для иллюстрации, ваша выборка даст свои):

Требование — В скольких вакансиях из 30:

• **1С: ЗУП** — 27
• **Расчёт отпускных, больничных, компенсаций** — 25
• **Сдача отчётности по персоналу** — 21
• **Опыт от 2—3 лет** — 19
• **Кадровый документооборот** — 14
• **Работа с исполнительными листами** — 9
• **Excel: сводные таблицы** — 8
• **Опыт в компании с численностью от 500 человек** — 4

Разделите требования на три группы:

• **Ядро** — встречаются больше чем в половине вакансий. Это то, без чего вас, скорее всего, не будут рассматривать. Эти слова обязаны быть в вашем резюме, если вы ими владеете.

• **Частые** — от четверти до половины вакансий. Сильные дополнительные аргументы.

• **Редкие** — меньше четверти. Особенности отдельных работодателей. Их не нужно выносить в общее резюме, но стоит упоминать в отклике, если они есть в конкретной вакансии.

Границы «половина» и «четверть» — тоже практическое правило, а не закон. Смысл в том, чтобы отделить то, что нужно всем, от того, что нужно некоторым.

Эта таблица — один из самых ценных документов, которые вы сделаете во время поиска. Она понадобится в четвёртой главе, когда вы будете заполнять ключевые навыки и формулировать опыт, и в шестой — когда будете писать отклики. Она же подскажет, чему стоит доучиться, если в ядре есть то, чего у вас нет.

Упражнение 3. Карта «требования × мои доказательства»

Таблица частот показывает, чего хочет рынок. Теперь нужно честно сопоставить это с тем, что есть у вас.

Возьмите требования из ядра и частых. Для каждого заполните три столбца:

• **Требование: 1С: ЗУП**
— Есть ли у меня: Да
— Доказательство: 4 года ежедневной работы, вела расчёт на 200 человек
• **Требование: Сдача отчётности по персоналу**
— Есть ли у меня: Частично
— Доказательство: Готовила данные, но сдавал главный бухгалтер
• **Требование: Исполнительные листы**
— Есть ли у меня: Нет
— Доказательство: —

В столбце «Есть ли у меня» используйте три варианта: **да**, **частично**, **нет**. В столбце «Доказательство» — конкретный факт из вашего опыта: где, сколько, как долго, с каким результатом. Не «хорошо знаю», а «вела», «делала», «отвечала за».

Если доказательство пока не приходит в голову — не страшно. Следующая глава целиком посвящена тому, как их найти. Сейчас оставьте пометку «найти» и двигайтесь дальше.

Когда карта заполнена, посчитайте:

• Сколько требований из ядра у вас закрыто полностью?

• Сколько закрыто частично?

• Есть ли в ядре что-то, чего у вас нет совсем?

Ориентир такой. Если вы закрываете полностью или частично почти всё ядро, роль вам подходит, и задача — хорошо упаковать доказательства. Если в ядре есть два-три требования, которых у вас нет совсем, роль либо стоит рассматривать как запасную, либо нужно оценить, можно ли закрыть пробел за несколько недель. Если не закрыта большая часть ядра, это скорее цель на будущее, чем роль для текущего поиска. Это не повод отказываться от мечты, а повод разделить «куда я иду» и «где я ищу работу прямо сейчас».

Соседние роли: где ваш опыт ценнее

Теперь вернёмся к упражнению «Мой рынок» из первой главы. Там вы, возможно, оставили пустыми варианты 2 и 3. Пора их заполнить.

Соседняя роль — это роль, где большая часть вашего ядра навыков тоже востребована, но называется она иначе, относится к другой профессиональной области или к другой отрасли. Причин искать соседние роли две:

1. **Конкуренция может быть ниже.** Как вы видели в первой главе, по данным hh.ru за сентябрь 2026 года индекс в разных профессиональных областях отличался в разы: от 2,3 в розничной торговле до 13,9 в административном персонале и 27,4 в ИТ. Одни и те же навыки на разных участках рынка ценятся по-разному.

2. **Вакансий может быть больше.** Даже если конкуренция похожа, в соседней роли может быть больше открытых позиций в вашем городе, и вы просто чаще будете видеть подходящие вакансии.

Как искать соседние роли

Есть несколько способов, и лучше использовать два-три одновременно.

Способ 1. От навыков, а не от названия. Возьмите три-четыре самых сильных навыка из вашей карты доказательств и поищите вакансии по ним, а не по названию должности. Например, запрос «„деловая переписка“ AND CRM» в поиске вакансий покажет все вакансии, где упоминается и то и другое, — и среди них могут оказаться должности, о которых вы не думали: координатор проектов, менеджер по работе с клиентами, специалист отдела продаж с документальной частью. Посмотрите, какие названия должностей повторяются в выдаче.

Способ 2. От отрасли. Ваша функция может быть одинаковой в разных отраслях, а конкуренция — разной. Офис-менеджер в ИТ-компании и администратор в медицинской клинике делают во многом похожие вещи. Посмотрите на stats.hh.ru индекс в профессиональных областях, связанных с отраслями, где ваша функция тоже нужна.

Способ 3. От уровня. Иногда соседняя роль — та же функция на шаг ниже или выше. Шаг ниже может быть разумен, если вы меняете отрасль и хотите быстрее войти. Шаг выше — если вы фактически уже выполняли эти обязанности, но формально назывались иначе. Об этом стоит подумать особенно тем, кто много лет делал работу руководителя без соответствующей строки в трудовой книжке.

Способ 4. Посмотрите, кем работают люди с вашим прошлым. Если вам доступны профили бывших коллег в профессиональных сетях или вы знаете, куда ушли люди с вашей прошлой работы, — это готовая карта переходов. Куда люди с вашим опытом уже перешли, туда переход, видимо, возможен.

Для каждой найденной соседней роли повторите сокращённую версию метода: возьмите не тридцать, а десять-пятнадцать вакансий, выпишите ядро требований и сравните со своей картой доказательств. Если совпадение высокое, а конкуренция по данным stats.hh.ru или ручной проверки из первой главы ниже — у вас есть сильная запасная роль.

Чего соседняя роль не должна быть

Две ловушки.

Роль «на всякий случай», которая вам не нужна. Если вы точно знаете, что не хотите работать в продажах, — не делайте продажи запасной ролью только потому, что там много вакансий. Вы потратите время на отклики, пройдёте собеседования без энтузиазма, а если получите оффер, окажетесь там, откуда скоро захотите уйти.

Роль без доказательств. Соседняя роль работает, только если ваш опыт действительно в неё переносится и вы можете это показать. Роль, для которой у вас нет ни одного подтверждённого пункта ядра, — это смена профессии, а не соседняя роль. Смена профессии возможна, но это отдельный проект с обучением, и делать его частью текущего поиска стоит, только если у вас есть время и финансовый запас.

Гипотеза кандидата: кто вы в одном предложении

Последний шаг главы — свести всё в одно предложение. Назовём его **гипотезой кандидата**. Это то, как вы хотите, чтобы вас воспринял работодатель после пятнадцати секунд знакомства с резюме.

Формула:

Я — [роль и уровень], который [главное, что вы делаете лучше всего, из ядра], и могу это доказать [самым сильным фактом].

Условные примеры:

• «Я — бухгалтер по расчёту заработной платы, который ведёт расчёт на 200+ сотрудников в 1С: ЗУП без штрафов за отчётность и может это доказать четырьмя годами работы без претензий от проверок».

• «Я — специалист по закупкам, который находит альтернативных поставщиков и снижает закупочные цены, и могу это доказать тем, что за год заменил трёх ключевых поставщиков без срывов поставок».

• «Я — офис-менеджер, который берёт на себя весь документооборот и снабжение офиса на 50 человек, и могу это доказать тем, что выстроил процесс с нуля после переезда компании».

Почему это называется гипотезой? Потому что вы её проверяете. Резюме, отклики и рассказ о себе будут строиться вокруг этого предложения. Если по воронке видно, что работодатели не реагируют, возможно, дело в гипотезе: вы позиционируете себя на роль, где ваши доказательства слабее, чем у конкурентов, или выделяете не то, что ценит рынок. Тогда вы меняете гипотезу — одну вещь за раз, как договорились в первой главе.

Напишите гипотезу для основной роли и для каждой запасной. Если для какой-то роли гипотеза не складывается, потому что нечего вставить в «могу это доказать», — это важный сигнал. Либо вы ещё не нашли доказательства (тогда поможет третья глава), либо эта роль пока не ваша.

Упражнение 4. Выбор основной и запасной роли

Соберите всё в итоговую таблицу:

• Название роли и уровень:
— Основная роль: _____
— Запасная 1: _____
— Запасная 2: _____
• Сколько вакансий в моём регионе (и удалённо):
— Основная роль: _____
— Запасная 1: _____
— Запасная 2: _____
• hh. индекс профобласти или грубая оценка конкуренции:
— Основная роль: _____
— Запасная 1: _____
— Запасная 2: _____
• Доля ядра, которую я закрываю (полностью / частично / нет):
— Основная роль: _____
— Запасная 1: _____
— Запасная 2: _____
• Чего не хватает из ядра:
— Основная роль: _____
— Запасная 1: _____
— Запасная 2: _____
• Насколько мне эта роль интересна (1—5):
— Основная роль: _____
— Запасная 1: _____
— Запасная 2: _____
• Гипотеза кандидата:
— Основная роль: _____
— Запасная 1: _____
— Запасная 2: _____

Последняя строка про интерес не случайна. Поиск на плотном рынке — это недели и иногда месяцы. Если роль вам неинтересна, это будет заметно в отклике и на собеседовании, а через полгода после выхода на работу вы снова окажетесь в поиске.

Теперь примите решение. Какая роль основная? Какая запасная? Если вы не можете выбрать между двумя — выберите ту, где больше доказательств. Доказательства решают на этом рынке больше, чем желание.

Запишите решение в трекер: в столбце «Целевая роль», который вы завели в первой главе, теперь будет одно из двух-трёх названий, а не «разное».

Что делать с вакансиями, которые не подходят ни под одну роль

После этой главы вы будете регулярно видеть вакансии, которые чем-то привлекают, но не относятся ни к одной из ваших ролей. Хорошая зарплата, известная компания, удобный офис. Что с ними делать?

Правило простое: **откликайтесь, если совпадение высокое, даже если роль не ваша, и не откликайтесь, если совпадение низкое, даже если вакансия очень привлекательна.** Совпадение проверяется по той же логике: какая часть обязанностей и требований этой вакансии подтверждается вашим опытом. Такие отклики отмечайте в трекере отдельно,

например «вне ролей». Если через месяц окажется, что именно они дают ответы, — это повод пересмотреть выбор ролей.

Итоги главы

• На плотном рынке широкий поиск ослабляет каждый отдельный отклик и делает воронку нечитаемой. Выигрывает узкий и точный поиск.

• Целевая роль — это функция, уровень и контекст. Нужна одна основная и одна-две запасные.

• Метод «30 вакансий»: соберите выборку, выпишите требования, посчитайте частоту, разделите на ядро, частые и редкие.

• Карта «требования × мои доказательства» показывает, насколько роль вам подходит и чего не хватает.

• Соседние роли ищите от навыков, отрасли и уровня; проверяйте их той же выборкой и сравнивайте конкуренцию.

• Гипотеза кандидата — одно предложение о том, кто вы для работодателя. Её вы будете проверять воронкой и при необходимости менять.

Чек-лист главы 2

[] Я собрал выборку из 30 вакансий (или всех доступных) по основной роли.
[] Я выписал требования и посчитал частоту каждого.
[] Я разделил требования на ядро, частые и редкие.
[] Я заполнил карту «требования × мои доказательства».
[] Я нашёл одну-две соседние роли и проверил их выборкой из 10—15 вакансий.
[] Я сравнил конкуренцию по основной и запасным ролям.
[] Я написал гипотезу кандидата для каждой роли.
[] Я выбрал основную и запасную роли и записал их в трекер.

В следующей главе мы займёмся тем, без чего гипотеза кандидата остаётся просто красивой фразой, — доказательствами. Вы найдёте в своём опыте достижения, даже если сейчас уверены, что «просто работали».

Глава 3. Инвентаризация опыта: достижения у тех, кто «просто работал»

«У меня нет достижений. Я просто работал (а)». Если вы хоть раз писали резюме по совету «указывайте достижения, а не обязанности», вы, скорее всего, произносили эту фразу. Совет звучит разумно, но в нём есть подвох: он рассчитан на людей, у которых достижения лежат на поверхности — запустил продукт, увеличил продажи вдвое, получил премию года. А что писать бухгалтеру, который пять лет вовремя сдавал отчётность? Администратору, у которого просто всё работало? Специалисту поддержки, который отвечал на обращения?

Эта глава — про то, что достижение не обязательно должно быть громким. Достижение — это любой факт из вашего опыта, который показывает работодателю: этот человек делает работу хорошо, и вот доказательство. Такие факты есть почти у каждого, кто проработал хотя бы год. Их просто нужно раскопать.

Результатом главы будет **банк историй** — набор из 10—15 коротких записей о том, что вы делали и чего добились. Банк понадобится трижды: в резюме (глава 4), в откликах (глава 6) и на собеседованиях (главы 9 и 10). Один раз сделали — используете весь поиск.

Что важно понять

Обязанности против результатов

Сравните две строки из одного и того же условного резюме:

Обязанности: ведение первичной документации, работа с контрагентами, сверка взаиморасчётов.

Вёл первичную документацию по 80+ контрагентам; ввёл ежемесячную сверку взаиморасчётов, после чего расхождения при закрытии квартала перестали переноситься на следующий период.

Первая строка описывает должность. Её можно скопировать из должностной инструкции, и она будет одинаковой у всех, кто занимал эту позицию. Вторая описывает человека. Она отвечает на вопрос работодателя «а как именно вы это делали и что из этого вышло?»

На плотном рынке это различие решает. Когда в стопке много резюме с одинаковыми обязанностями, выделяется то, где видны масштаб и результат. Помните главный принцип из первой главы: выигрывает самый понятный кандидат. Обязанности говорят, где вы сидели. Результаты говорят, что вы умеете.

Формула «контекст — действие — результат»

Любое достижение можно записать по одной схеме из трёх частей:

1. **Контекст** — какая была ситуация или задача. Масштаб: сколько людей, клиентов, документов, денег, сроков.

2. **Действие** — что сделали именно вы. Не отдел, не «мы», а вы лично.

3. **Результат** — что изменилось. Желательно в числах, но не обязательно.

Похожие схемы широко используются в подготовке к собеседованиям — вы встретите их под разными названиями. Суть одна: ситуация, ваши действия, результат. В этой книге мы будем называть её КДР.

Условный пример целиком:

• **Контекст:** в компании было около 120 сотрудников, отпуска планировали в таблице, которую вела каждая служба отдельно, и в пиковые месяцы отделы оставались без людей.

• **Действие:** я собрала единый график отпусков, согласовала правила с руководителями отделов и настроила напоминания о сроках подачи заявлений.

• **Результат:** в следующий летний сезон не было ни одного случая, когда в отделе одновременно отсутствовали все сотрудники одной функции.

Обратите внимание: в результате нет процентов и миллионов. Но работодатель видит масштаб (120 человек), инициативу (собрала, согласовала, настроила) и понятный эффект. Это достижение.

Где брать цифры честно

Цифры усиливают достижение, потому что делают его проверяемым и сравнимым. Но здесь важно не перейти черту. Выдуманные или раздутые цифры — худшее, что можно положить в резюме: на собеседовании вас попросят рассказать подробнее, и неправда всплывёт. Об этом же мы будем говорить в двенадцатой главе применительно к нейросетям: они охотно «улучшают» цифры, если их не остановить.

Честные цифры почти всегда можно найти в одной из шести категорий:

1. **Объём.** Сколько документов, заказов, обращений, клиентов, позиций, договоров через вас проходило — в день, неделю, месяц.

2. **Масштаб.** На сколько людей, подразделений, филиалов, точек распространялась ваша работа.

3. **Сроки.** За сколько вы делали то, что обычно занимает больше. Или сколько времени удалось сэкономить после вашего изменения.

4. **Частота и регулярность.** Сколько лет подряд вы делали что-то без сбоев. «Пять лет сдачи отчётности без единого штрафа» — сильная фраза, если это правда.

5. **Деньги.** Бюджет, который вы вели; сумма закупок; размер портфеля клиентов; экономия.

6. **До и после.** Как было до вас или до вашего изменения и как стало после.

Если точной цифры вы не помните, используйте осторожные формулировки: «около», «более», «порядка». «Более 50 обращений в день» честнее и надёжнее, чем «53 обращения», которые вы не можете подтвердить. Если цифры нет совсем — не придумывайте. Опишите результат качественно: «процесс, который раньше требовал согласования у трёх человек, стал согласовываться у одного».

Ещё одно правило: **цифры должны быть вашими**. Если выручка отдела выросла на 30%, а вы были одним из десяти менеджеров, нельзя писать «увеличил выручку на 30%». Можно написать, какой вклад был лично ваш, или указать, что вы были частью команды, которая этого добилась, — и чётко назвать свою роль.

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.