

Между строк резюме

Как увидеть за стандартными фразами именно того специалиста, который нужен, и сэкономить время, не устраивая "просмотр" всем претендентам?

Незнакомому гостю встречают по одежке, а будущего сотрудника компании — по резюме. Эксперты советуют тщательно сформулировать заявку на будущего коллегу, вдумчиво изучить не только фактическую часть резюме, но и манеру, в которой претендент подает информацию о себе. Немного потренировавшись, вы обнаружите, что можете читать резюме между строк.

То, в какой последовательности претендент на вакансию выдает информацию и как расставляет приоритеты, говорит о многом. Если в самом начале в резюме обозначена цель обращения в вашу компанию, то, скорее всего, у этого соискателя вполне здоровые амбиции и он хорошо знает свое дело. Если же цель не указана — это говорит о недостаточной целеустремленности человека. Орфографические или грамматические ошибки говорят о небрежности, невнимательности и недобросовестном отношении к делу. Подробное и детализированное резюме свидетельствует о скрупулезности и усидчивости претендента. Такие качества особо ценны, например, для бухгалтера или секретаря. Однако стоит насторожиться, если резюме изобилует излишними подробностями — это свидетельствует о неуверенности в себе. А вот стратег, напротив, виден в лаконичности. Его рассказ о себе занимает, как правило, не больше страницы, и все сказанное — по существу.

Частая смена работы — не всегда плохо

Важнейший раздел резюме — информация о профессиональном пути претендента. Здесь легче всего поддаваться стереотипам. Обычно привлекает наличие в трудовой книжке названий известных компаний и ответственных должностей. Хорошим признаком считается, если человек подолгу (не менее 4-5 лет) работал на одном месте.

«Летуны», наоборот, настораживают. Но не все так однозначно. *«Подыскивая персонал для нашей исследовательской лаборатории, которая должна была найти формулы новых адгезивов, мы сначала пошли традиционным путем: приглашали ученых, «творивших» последние 20 лет в лабораториях НИИ за мизерную плату, — рассказывает Сергей Муслиев, директор компании «Фронт» (Харьков). — Безусловно, эти специалисты обеспечили научно-техническую базу для наших продуктов, однако от них требовалось большее:*

дент на вакансию часто менял работу и каждый раз уходил на повышение — это говорит о его профессиональном потенциале. Скорее всего, он способный специалист. Однако может статься, что в вашей компании такой человек долго не задержится. Готовясь к беседе с таким претендентом, необходимо заранее продумать, какие возможности для карьерного роста вы ему можете предложить.

Так называемые «линейные переходы», когда человек сначала работал в отделе закупок, а затем перешел в отдел продаж, тоже

Если человек не в состоянии внятно рассказать о себе, сможет ли он четко организовать свою работу?

азарт, некое «провокационное» мышление в процессе создания новых продуктов, чего добиться от этих ученых «мужей» было весьма трудно. Молодая команда, которая пришла им на смену, не имела такого опыта, однако готова была сутками не выходить из лаборатории, движимая здоровыми жизненными амбициями. Потребители наших клеев поклоняются идолу «качество». Молодые специалисты создали именно такие качественные продукты. Команда работала легко и составила интеллектуальный костяк компании. Поэтому все прихоти клиентов воплощаются в каждом случае в «индивидуальный клей».

Очень важно понять скрытые причины, определяющие трудовой путь человека. Если претен-

дент очень хороший знак. По сути, это две полярные области, поэтому удобная ротация, скорее всего, свидетельствует о том, что человек может себя найти и, как следствие, не является профессионалом ни в той, ни в другой сферах.

Не стоит ставить знак равенства между должностями, которые кандидат занимал в прошлом, и его реальным профессиональным опытом. Если, скажем, человек сначала работал кладовщиком, а потом вдруг стал финансовым директором, то подобный поворот судьбы должен вызвать, по меньшей мере, недоумение. Вряд ли стоит всерьез рассчитывать и на юного выпускника вуза, который успел поработать генеральным директором и претендует теперь на аналогичную должность. С бо-

шой долей вероятности можно предположить, что фирма, которую он возглавлял в студенческие годы, была несолидной.

Хотя, впрочем, отсутствие опыта далеко не всегда минус. Все зависит от кадровой политики компании и ее целей. Кому-то нужен суперменеджер с дипломом МВА, а кто-то ищет именно начинающего специалиста. *«Многие руководители предприятий предпочитают продвигать собственный персонал, — комментирует ситуацию Анна Власова. — Например, берут работника без опыта, но с хорошим образованием, для того чтобы вырастить из него «своего человека». В него инвестируют, обучая внутри компании и в бизнес-школах. И в результате «воспитывают» приверженца корпоративной культуры фирмы. Другие компании, наоборот, привлекают только высококлассных специалистов с рынка. Универсальных правил при подборе персонала быть не может, необходим гибкий подход и выработка собственной кадровой политики, в том числе и в отборе».*

Личные качества — самый малоинформативный (на первый взгляд) раздел резюме. Большинство работодателей просматривают его вскользь. *«Личностные качества приходится распознавать или за краткое время собеседования или специально проводить эссемент-центр тест, — рассказывает Анна Власова. — Например, смотреть, как человек ведет беседу, каким языком (четким, красочным, сухим, высокопарным и т.п.) он изъясняется. Советую посмотреть рекомендации с последнего места работы. Однако полагаться только на них нельзя. Можно спросить: «Как, по вашему мнению, относятся к вашему уходу в компании? Как о вас отозвались бы на предыдущем месте работы?». Ответы скажут вам о степени открытости человека, который хочет работать в вашей компании. О его уверенности в собственных силах, даже самоуверенности. Это тоже важные личностные качества на многих позициях».*



Анна Власова
директор Школы HRM

А кого вы, собственно, ищете?

— Начиная поиск сотрудника, специалисты советуют, прежде всего, составить кадровую заявку, в которой определяются качества, важные для данной должности. Анна Власова, директор Школы HRM, рекомендует: *«До того как начать работу с резюме, менеджер по персоналу совместно с линейным менеджером (непосредственным бу-*

дущим руководителем) должен грамотно сформулировать, что он ожидает от соискателя: какие профессиональные знания, навыки и личностные качества, необходимые для выполнения работы, а также мотивацию должен иметь претендент. Необходимо понять, какую задачу вы собираетесь решить, нанимая нового специалиста. Если в заявке или профиле должности четко описаны формальные критерии отбора, то кандидаты, не соответствующие им, отсеиваются автоматически. Помимо понимания того, что вы хотите получить от претендента, необходимо определить также, где в настоящее время такой специалист может находиться — только у конкурента или еще на студенческой скамье или достаточно поискать его в какой-либо профессиональной тусовке и т.д. Таким образом, вы удешевляете и сокращаете процесс и подбираете более адекватные методы поиска. Тогда вы не утоните в «многоводье» поступаемых резюме. Во многом успех вашей работы по подбору персонала будет зависеть от правильности постановки цели».

Общительность — не всегда хорошо

Знакомясь с резюме, необходимо учитывать не только профессиональную, но и личностную «компетенцию» претендента. *«Мы стараемся по резюме заочно оценить возможности кандидата и его компетенции. Компетенциями мы называем характеристики, которыми должен обладать тот или иной сотрудник, — говорит Наталья Галунко, начальник департамента персонала компании «Беарс». — Для каждой должности у нас написаны служебные обязанности. Чтобы выполнять их, и необходимы те или иные компетенции. Но часто люди, занимающие до этого аналогичный пост, у нас в компании не демонстрируют ожидаемого результата. Поэтому, подбирая специалиста, например на должность менеджера, помимо образования кандидатов, знания иностранных языков мы учитываем необходимые для данной работы компетенции — умение строить межличностные отношения, инициативность и т.д.».*

Вместе с тем, какие бы качества ни приписывал себе человек, обязательно нужно обратить внимание, пригодятся ли они на той должности, на которую он претендует. Представьте себе бухгалтера, наиболее сильной своей стороной называющего коммуникабельность и умение непринужденно говорить на любую тему.

Немало может сказать о характере человека стиль резюме, необычное оформление или нестандартные формулировки в тексте. Чаще всего «вольности» в изложении свойственны творческим людям. Однако не стоит путать оригинальность с глупостью. *«Английский в пределах разумного...», «Честность и быстрота», «Имею связь с компьютером...» — фразы, в лучшем случае вызывающие улыбку, в резюме встречаются нередко. Однако не стоит сразу откладывать в сторону резюме, если в нем вас смутил всего лишь один фактор, но при этом все остальное устраивает. Специалисты по кадрам советуют все-таки встретиться с этим человеком».*