



---

Глава 1	<b>ЗАЧЕМ ВАМ НУЖЕН НАВЫК ПОИСКА РАБОТЫ?</b>	14
	<p>За хорошую работу приходится конкурировать с сотнями других соискателей. Выигрывает тот, кто умеет презентовать свою кандидатуру и понимает какую ценность несет для бизнеса как профессионал.</p> <p>Продажи и маркетинг: упаковка профессионального опыта работы и умелое использование онлайн - и офлайн-каналов продвижения своей кандидатуры. Как развитие этих навыков помогает успешно трудоустроиться?</p>	
Глава 2	<b>ПОИСК РАБОТЫ НИКОГДА НЕ БУДЕТ ПРЕЖНИМ</b>	27
	<p>Как должно выглядеть ваше резюме на сайтах по поиску работы, какими будут собеседования и интервью в компаниях и как изменится сам процесс поиска работы? Почему вам необходимо научиться создавать качественный видеоконтент для взаимодействия с работодателем и другие тренды рынка труда, о которых знают не все соискатели?</p>	
Глава 3	<b>ДЕРЖИМ ФОКУС, РАБОТАЕМ НА ПРОФЕССИОНАЛЬНУЮ ЦЕЛЬ</b>	39
	<p>С какой целью вы обращаетесь в компании? Почему важно определиться с тем какую работу вы хотите получить и найти точки пересечения с ожиданиями работодателей?</p> <p>Что такое базовое резюме и почему его никогда не должен видеть работодатель? Как написать целевое резюме в адрес компании, исходя из тех потребностей и задач, которые перед ней стоят?</p>	
Глава 4	<b>КТО И КАК ЗНАКОМИТСЯ С ВАШИМ РЕЗЮМЕ?</b>	48
	<p>Почему иногда складывается ощущение, что HR и рекрутеры вовсе не просматривают полученные отклики? Что на самом деле ищет представитель компании в вашем резюме и как оно выглядит в его глазах? Можно или нельзя скрывать часть информации, которую предлагают скрыть сайты по поиску работы?</p>	
Глава 5	<b>ДОСТАТОЧНО ЛИ ЗАПОЛНИТЬ ФОРМУ РЕЗЮМЕ НА САЙТЕ, ЧТОБЫ НАЙТИ РАБОТУ?</b>	57
	<p>Кто может искать работу на сайтах по поиску работы и что делать тем, у кого неидеальная история построения карьеры, которая не вписывается в шаблоны?</p> <p>Какие есть дополнительные возможности для того, чтобы усилить свое позиционирование, акцентировать внимание на главном в своем профессиональном опыте и нивелировать проблемные зоны в карьере?</p>	
Глава 6	<b>КАК ВЫСТРАИВАТЬ СОБСТВЕННОЕ ПОЗИЦИОНИРОВАНИЕ НА ОСНОВЕ АНАЛИЗА РЫНКА ТРУДА И КОНКУРЕНТОВ</b>	66
	<p>Как оценить перспективу трудоустройства и реальность своих ожиданий по уровню оплаты труда? Сколько времени заложить на поиск работы? Зачем нужно понимать текущий уровень конкуренции на рынке труда и оценивать перспективы развития своей профессии и отрасли?</p>	

---

---

Глава <b>7</b>	<b>ПОИСКОВАЯ ОПТИМИЗАЦИЯ РЕЗЮМЕ</b>	93
	Как ищут кандидатов на сайтах по поиску работы и с помощью автоматизированных сервисов по подбору персонала? Как максимально подготовить свое резюме к такому поиску и наделить его достаточным количеством ключевых слов?	
Глава <b>8</b>	<b>ПРЕЗЕНТАЦИЯ СВОЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОПЫТА С ПОМОЩЬЮ РЕЗЮМЕ</b>	108
	Какая информация должна содержаться в резюме, чтобы оно привлекало внимание работодателя и его дочитали до конца? Как грамотно описать свой профессиональный профиль, ключевые компетенции, опыт работы и результаты своей деятельности? Что нужно отразить в своем портфолио? Как свести к минимуму проблемы, связанные с историей построения карьеры, и выделить наиболее важные аспекты вашей работы?	
Глава <b>9</b>	<b>УПРАВЛЕНИЕ ВНИМАНИЕМ РАБОТОДАТЕЛЯ С ПОМОЩЬЮ ВИЗУАЛЬНОГО КОНТЕНТА</b>	194
	Как управлять вниманием читателя резюме с помощью его оформления? Как будет действовать HR, открыв ваше резюме на экране компьютера, на что он будет обращать внимание, как воспринимать информацию? Какую структуру резюме использовать, чтобы наиболее выигрышно представить свою кандидатуру? И почему дизайн всегда во благо копирайтинга?	
Глава <b>10</b>	<b>ВЫСТРАИВАНИЕ ОТНОШЕНИЙ С ПОМОЩЬЮ ПИСЬМЕННОЙ КОММУНИКАЦИИ</b>	211
	Как правильно понять послание работодателя в описании вакансии? Что написать в сопроводительном письме к отклику, и как звучит ваш «письменный» голос? Какие еще письма принято писать в адрес работодателя?	
Глава <b>11</b>	<b>КАК УСПЕШНО ПРОЙТИ ВИДЕОИНТЕРВЬЮ И СОБЕСЕДОВАНИЕ В КОМПАНИИ?</b>	225
	Как использовать новые технологии для того, чтобы привлечь максимальное внимание к своей кандидатуре? К чему нужно готовиться при прохождении видеointервью? У каких соискателей высокий шанс пройти собеседование в компании и почему?	
	<b>ЗАКЛЮЧЕНИЕ</b>	249
	<b>БЛАГОДАРНОСТИ</b>	251
	<b>ОБ АВТОРЕ</b>	253
	<b>АЛФАВИТНЫЙ УКАЗАТЕЛЬ</b>	254

---



## ВСТУПЛЕНИЕ

Если эта книга привлекла ваше внимание, то, скорее всего, вы ищете работу или собираетесь приступить к поиску в ближайшее время, даже если сейчас вы трудоустроены. Откуда мне это известно? Согласно глобальным исследованиям, почти 45% работающих людей во всем мире ответили бы положительно на предложение рассмотреть новые для себя варианты трудоустройства и развития карьеры. До 20% сотрудников компаний и корпораций мониторят рынок труда и просматривают вакансии, при этом почти половина из них делают это еженедельно.

Сегодня мы живем на больших скоростях, быстро перемещаемся из одного места в другое и даже в режиме самоизоляции легко можем оказаться на виртуальном интервью в компании, находящейся на другом конце света. И на работу нас тоже смогут принять дистанционно при условии успешного прохождения всех этапов отбора. Мы быстро принимаем решения, осваиваем необходимые новые необходимые навыки и технологии, постоянно движемся вперед. Мы больше не работаем на одном месте по 10–15 лет и готовы сменить отрасль и сферу деятельности, ведь сейчас многие профессии можно освоить, не выходя из дома. И даже если вы управленец, топ-менеджер, высококлассный узкоспециализированный специалист в определенной области, то перед вами все время будут вставать новые вызовы и нерешенные задачи — долго оставаться в одной

точке, стоять на месте не удастся. Кроме того, никто пока не отменял и самые частые причины смены работы: несоответствие текущего уровня вознаграждения собственным потребностям и ожиданиям, отсутствие цели и смысла на нынешнем месте работы, несовпадение персональных ценностей с корпоративными, неудовлетворенность условиями труда, взаимоотношениями с командой или руководителем.

Вывод: перемены неизбежны, и к ним нужно готовиться. Современный подход к поиску работы и созданию резюме предполагает использование маркетинговых и digital-инструментов в связи с глобальной цифровизацией, автоматизацией значительной части функций, развитием новых технологий и постпандемическими изменениями, вынудившими огромное количество работодателей перейти на частичный или полностью удаленный режим работы. Функция подбора персонала в компаниях одной из первых была переведена в дистанционный формат взаимодействия с кандидатами. Собеседования тет-а-тет и групповые встречи в ближайшем будущем останутся для компаний непозволительной роскошью с точки зрения финансовых и временных затрат, а также новых правил поведения в обществе, которые прямо сейчас формируются на наших глазах.

Но если работодатели достаточно быстро адаптируются к переменам, происходящим во внешней среде, двигаются вперед и нередко сами выступают инициаторами глобальных изменений, то большинство соискателей, по моим наблюдениям, топчутся на месте, продолжая использовать те же подходы к поиску работы, что и 10 лет назад. В результате многие испытывают большие сложности с трудоустройством или по-

падают не в те компании и их подразделения. Им не удается расти и развиваться дальше, наращивать свои компетенции, решать интересные профессиональные задачи и добиваться результатов.

Работая в качестве HR в компаниях из различных отраслей, я сама закрыла огромное количество вакансий и продолжаю этим заниматься и сегодня в крупной исследовательской компании. Мне прекрасно знаком портрет нынешнего соискателя, и я точно знаю, какие ошибки люди чаще всего допускают при поиске работы. Кроме того, в своем профессиональном направлении я часто встречаю потрясающих специалистов, которые просто давно не искали работу (5–10 лет), и им непривычны те новые процессы и возможности поиска, которые появились сегодня. В результате они проигрывают тем, кто более подвижен и уже подкован в данном вопросе.

## Глава I

# ЗАЧЕМ ВАМ НУЖЕН НАВЫК ПОИСКА РАБОТЫ?

Я убеждена, что в первую очередь каждый должен заниматься тем, что он умеет. Если вы юрист, экономист, врач или инженер, то прежде всего стоит сконцентрироваться на развитии в рамках своей профессии. Навыки поиска работы, написания резюме и прохождения интервью для вас вторичны.

Но если вы вышли на рынок труда, то эти умения придется освоить — иначе вам будет трудно искать работу или вы получите не то место, о котором мечтали, а потом опять пойдете по кругу... еще и еще...

**Ну и в целом, согласитесь, обидно, когда вы — профессионал в своем деле — мотивированы на получение работы, но проигрываете при ее поиске из-за неудачно составленного РЕЗЮМЕ.**

**Вы знаете, какой процент соискателей после рассмотрения их резюме получают приглашение на собеседование?**

*Из числа всех присланных на вакансию резюме 90% отбрасываются в сторону при первом взгляде, еще через одну минуту — следующие 8% и **только 2%** резюме подробно изучаются, и соискатели получают приглашение.*

Теперь представители работодателя станут уделять еще меньше времени резюме и, скорее всего, будут знакомиться с ним во время просмотра вашего видеointервью.



В последние годы HR-менеджмент в России шагнул далеко вперед, и сегодня стал очевиден разрыв в культуре общения и взаимодействия между соискателями и службой персонала. Специалисты по подбору кадров, и управлению персоналом ежегодно повышают квалификацию, наращивают уровень компетенции, осваивают новые практики и внедряют их в процесс поиска сотрудников и проведения интервью и, как следствие, становятся все более требовательными к соискателям, особенно на первоначальном этапе отбора.

Для соискателей сегодня по-прежнему непривычно обращаться к помощи кого-либо при поиске работы или написании резюме, в то время как в Европе и Америке уже давно есть профессия специалиста по составлению резюме, не говоря уже о консультантах по поиску работы, карьерных специалистах. В России рынок карьерного консультирования только формируется и встает на ноги, но уже есть возможность оценить и первый спрос со стороны рынка соискателей.

*Я рассказываю все это с определенной целью. Пять лет назад, ощутив огромный спрос со стороны соискателей на помощь и поддержку в процессе поиска работы, я открыла собственный Центр карьерного развития и начала развивать частную практику в роли карьерного консультанта и райтера резюме параллельно со своей корпоративной и преподавательской деятельностью в области управления персоналом. За эти годы я составила более сотни резюме для своих клиентов: руководителей, ТОП-менеджеров, специалистов, работающих в ведущих компаниях с разной отраслевой принадлежностью и находящихся в разных регионах нашей страны. Многие мои клиенты когда-то обратились ко мне, а затем, оценив эффективность и увидев полученный результат, привели ко мне на консультации своих знакомых, коллег, друзей и родственников.*