

Как происходит отбор резюме кандидатов

Есть два состояния рынка труда:

- рынок соискателя (когда кандидаты на вес золота, например программисты)
- рынок работодателя (когда предложений меньше чем желающих, например секретари)

В каждом из них разные, конечно, разные подходы к подбору людей))

Если в первом раскладе кандидат просто выкидывает своё резюме и ждёт, а ты должен быстро и в то же время скрупулёзно выискивать лучших из худших, то во втором варианте можно легко найти самородки не прикладывая для этого особых усилий.

Рекомендаций о том как необходимо составлять резюме в интернете огромное количество, тут я вряд ли скажу что-то новое....

Добавлю тонкость... Я лично всегда пытаюсь считать психотип человека, насколько он считывается из резюме.

Например, если я ищу РОПа, и мой отдел продаж находится на стадии "поддержания", то мне на эту позицию необходим активный экстраверсивный яркий лидер-достиженец ориентированный на результаты в цифрах. И тогда в его резюме я буду искать то что подчеркнет его целеустремленность, результативность, готовность делать повторяющиеся действия, деловитость.

Если же мой отдел продаж находится в стадии "построения системы", то тут нужен усидчивый человек-система, администратор, способный создать четкие регламенты, инструкции, выстроить систему работы. И тогда это тоже должно считываться в стиле подачи информации, в описании прошлого опыта работы, это обычно считывается как высокий уровень педантичности, заикленность на алгоритмах, правилах, процессах.

И тогда я советую внимательно читать вакансию чтобы понять какой психотип будет ожидаем на этой позиции, кого они ищут, и если этот психотип схож с вашим - то стоит это особенно выделить и подчеркнуть, чтобы работодатель считал это и произошёл match.

Я лично использую PAEI-методологию для анализа такой типизации -

https://youtu.be/2N30Ga_qtJM

Автор заметки: Андрей Деревянкин

