

ИНСАЙДЕРСКИЙ ВЗГЛЯД РЕКРУТЕРА

Почему вас не позвали, хотя вы *явно* подходили

6 причин – честно и напрямую

То, что рекрутер думает, пока читает ваше резюме и слушает вас на интервью, но никогда не скажет вслух.

Anna Diaz

11+ лет в HR · 7 000+ интервью · Executive Career Strategy

Я видела это тысячи раз

За 11 лет в HR и executive search я провела больше 7 000 интервью. Я видела блестящих профессионалов, которых не позвали на следующий этап – не потому что они не подходили, а потому что они не умели **себя подать**.

Это не про то, чтобы казаться лучше, чем вы есть. Это про то, чтобы рекрутер увидел вашу настоящую ценность за те несколько минут, которые у него есть.

6 сек

в среднем рекрутер тратит на
первичный просмотр резюме

200+

резюме рекрутер может
получить на одну вакансию

80%

вакансий закрываются через
сеть контактов, не через
отклики

Проблема редко в том, что вы не подходите. Чаще – в том, что рекрутер не смог это разглядеть.

- 01 Ваше резюме перечисляет обязанности, а не доказывает ценность
- 02 Рекрутер не понимает, зачем вы именно на эту роль
- 03 Вы блестяще разбираетесь в теме – но рекрутер не понял ничего
- 04 Вас запомнили. Но как человека, с которым будет сложно
- 05 Один неудобный вопрос – и уверенность куда-то исчезает
- 06 Ваши ожидания реальны. Но рекрутер не видит, чем они обоснованы

01 ПРИЧИНА ПЕРВАЯ

Ваше резюме – это отчёт о проделанной работе. Не оффер.

ДО РЕКРУТЕРА – СИСТЕМА

Большинство крупных компаний используют ATS (Applicant Tracking System) – систему автоматического отбора. Она сканирует резюме на ключевые слова ещё до того, как его откроет живой человек. Если в резюме нет нужных формулировок из описания вакансии, вы выбываете раньше, чем кто-то успевает вас оценить.

ВНУТРЕННИЙ МОНОЛОГ РЕКРУТЕРА

Открываю. Читаю первые строки. Вижу: «Отвечала за...», «Принимала участие в...», «В обязанности входило...». Понимаю: человек перечисляет функции, а не результаты. Три страницы текста – и я не знаю, что изменилось в компании благодаря этому человеку. Закрываю.

УЗНАЁТЕ СЕБЯ?

- ☐ Вы не адаптируете резюме под конкретную вакансию и не используете ключевые слова из её описания
- ☐ В резюме больше глаголов «отвечал(а)» и «участвовал(а)», чем цифр и конкретных результатов
- ☐ Резюме занимает больше 2 страниц – и сократить «нечего»
- ☐ Каждая позиция выглядит примерно одинаково – скопирована из должностной инструкции

ЧТО ВАЖНО ПОНЯТЬ

Резюме проходит два фильтра: **сначала алгоритм, потом человек**. За 6 секунд рекрутер должен ответить на один вопрос: «Этот человек решал задачи, похожие на наши?» Если ответ не очевиден сразу – следующий кандидат.

Вы – специалист на все случаи жизни.
Значит, ни для какого конкретного.

ВНУТРЕННИЙ МОНОЛОГ РЕКРУТЕРА

Читаю и не могу понять: это HR-директор или бизнес-партнёр, или коуч, или тренер? Опыт есть, но зачем мне именно этот человек на эту конкретную роль? Если я не могу объяснить это за 10 секунд своему клиенту, я не предложу кандидата. Слишком высокий риск.

УЗНАЁТЕ СЕБЯ?

- ☐ Вы с трудом отвечаете на вопрос «расскажите о себе в двух предложениях»
- ☐ В резюме нет чёткого заголовка – или стоит что-то вроде «Опытный HR-профессионал»
- ☐ Вы откликаетесь на разные типы позиций: «могу и то, и то»
- ☐ Ваш LinkedIn-профиль и резюме рассказывают немного разные истории о вас

ЧТО ВАЖНО ПОНЯТЬ

Чёткое позиционирование – это не ограничение, а конкурентное преимущество. Рынок платит премию тем, кто решает **конкретную задачу** лучше остальных, а не тем, кто умеет всё понемногу.

03 ПРИЧИНА ТРЕТЬЯ

Вы блестяще разбираетесь в проекте.
Рекрутер не понял ничего.

ВНУТРЕННИЙ МОНОЛОГ РЕКРУТЕРА

Спросила про последний проект. Человек говорит уже четыре минуты. Детали, контекст, история компании, как всё начиналось... Я потеряла нить. Где результат? Какова лично ваша роль? «И вот тогда мы решили...» – кто «мы»? Это типичная ошибка сильных профессионалов: они настолько в теме, что не умеют объяснить суть за 90 секунд.

УЗНАЁТЕ СЕБЯ?

- ☐ На вопрос «расскажите о своём проекте» вы начинаете с предыстории и контекста
- ☐ Вам сложно выделить именно свой вклад, не говоря «мы»
- ☐ После рассказа вы не уверены, что собеседник понял главное
- ☐ Вам говорили «ты слишком долго отвечаешь» или «не по сути»

ЧТО ВАЖНО ПОНЯТЬ

Схему STAR знают все. Но от руководителя высокого уровня ждут большего, чем просто **Действие** → **Результат**. Рекрутер смотрит на helicopter view: видите ли вы картину целиком, умеете ли извлекать уроки из сложных ситуаций, как ваши решения влияли на рост команды и бизнеса. Это и есть разница между хорошим исполнителем и лидером.

Вас запомнили. Но как «сложного» человека.

ВНУТРЕННИЙ МОНОЛОГ РЕКРУТЕРА

Человек компетентен. Но жёсткий. На каждый вопрос – готовый закрытый ответ. Нет любопытства, нет гибкости. Приживётся ли он в команде? Как будет работать с руководителем, который иногда не прав? Ставлю под сомнение. Рискованно рекомендовать.

ОТДЕЛЬНО – ДЛЯ ЖЕНЩИН-РУКОВОДИТЕЛЕЙ

Это несправедливо. Но это реальность рынка, которую важно знать. Чуть мягче – **«не производит впечатления лидера»**. Чуть тверже – **«с ней будет сложно работать»**. Женщинам приходится балансировать на этой грани значительно тщательнее, чем мужчинам в аналогичной роли. Не потому что они слабее, а потому что к ним другая шкала оценки. Это можно и нужно учитывать в подаче, не меняя себя.

УЗНАЁТЕ СЕБЯ?

- ☐ На интервью вы в режиме «защиты» или «доказывания», а не диалога
- ☐ Вам некомфортно говорить о том, чего вы не знаете или в чём ошиблись
- ☐ Вам говорили – или вы сами чувствовали – что «слишком напористы» или «слишком жёстки»

ЧТО ВАЖНО ПОНЯТЬ

Рекрутер нанимает не только компетенцию – он нанимает **человека в команду**. Уверенность и жёсткость – это разные вещи. Первое привлекает, второе отталкивает.

Вы ответили честно на неудобный вопрос. Это и была ошибка.

ВНУТРЕННИЙ МОНОЛОГ РЕКРУТЕРА

«Почему ушли с прошлого места?» – «Ну, там был конфликт с руководителем, он не очень профессионально управлял командой, и я решила...» Визу: человек не умеет упаковывать сложные ситуации. История, возможно, абсолютно нормальная. Но подача создаёт риск. Рекрутер – не психолог. Если ответ звучит как жалоба – это красный флаг.

УЗНАЁТЕ СЕБЯ?

- ☐ Вы не знаете, как объяснить пробел в резюме или короткий срок на должности
- ☐ При вопросах про конфликты или неудачи вы либо «закрываетесь», либо говорите слишком много
- ☐ Вопрос «почему ушли?» до сих пор вызывает дискомфорт, и это чувствуется
- ☐ Вопрос про зарплатные ожидания застаёт вас врасплох или вы называете цифру неуверенно

ЧТО ВАЖНО ПОНЯТЬ

Честность – это ценность. Умение **упаковать правду** – это навык. Не нужно лгать. Нужно научиться рассказывать о сложных ситуациях так, чтобы они говорили о вашей зрелости, а не о риске.

Ваши ожидания реальны.
Но рекрутер не видит, за что платить столько.

ВНУТРЕННИЙ МОНОЛОГ РЕКРУТЕРА

Кандидат называет сумму X. Опыт есть. Но в резюме нет ничего, что обосновывает эту цифру. Я понимаю, что человек, возможно, стоит этих денег. Но я должна продать его клиенту. Если мне нечем аргументировать цену, я предложу того, кто помог мне с этим. Это не про справедливость. Это про доказательства.

УЗНАЁТЕ СЕБЯ?

- ☐ Вы называете желаемую зарплату, но затрудняетесь объяснить, чем она обоснована
- ☐ В резюме нет цифр: бюджеты, размер команды, рост ключевых показателей
- ☐ Вы ориентируетесь на «рыночный уровень», но не знаете, как выглядит ваш уровень глазами работодателя
- ☐ На переговорах о компенсации вы соглашаетесь на меньшее, чтобы «не спугнуть»

ЧТО ВАЖНО ПОНЯТЬ

Высокие ожидания – не проблема. Проблема – когда ценность не упакована так, чтобы её **увидел рекрутер за 6 секунд**. Ваша задача – сделать аргументацию своей цены очевидной ещё до переговоров.

ЧТО ДАЛЬШЕ?

Узнали себя хотя бы в одном?

Это не повод расстраиваться – это **точка входа для изменений**.

Я работаю с руководителями и senior-специалистами именно над этим: помогаю упаковать экспертизу так, чтобы рынок увидел вашу настоящую ценность.

TELEGRAM

@DiazAnna

EMAIL

anna.al.diaz@gmail.com

LINKEDIN

linkedin.com/in/hrbestconsulting

Рынок редко даёт обратную связь.

Я даю её – честно и с конкретными шагами.
