



## Читаем между строк. Реальный кейс по отбору лучших соискателей на этапе изучения резюме

### Часть 2.

Автор: Федоренко Наталья

Продолжаем тему **отбора по резюме** кандидатов на должность менеджер продаж. И, как обещалось ранее, представляю продолжение **кейса одной компании**, которая смогла реализовать качественный подход в отборе уже на первом этапе, чем значительно **упростила себе задачу в дальнейшем и сэкономила свой бюджет**.

В первой части статьи [>>это здесь>>](#) я представила, как компания анализировала резюме и анкеты и оценивала:

- **Навыки в области продаж**
- **Способность к анализу (Системность и структурированность, расстановка приоритетов)**
- **Дисциплинированность и ответственность**

Напомню, что это **реальный кейс одной из компаний Украины** с длинным циклом продаж и сложным наукоемким продуктом, который требует длительного времени для изучения и понимания системы его продаж в целом.

Кандидаты, которые приходят на стажировку, должны быть уже способные к длинным сложным продажам, с ответственным отношением и желанием заниматься продажей сложного продукта.

### Отбор по резюме и анкетам. Часть 2

Что оцениваем и как	Положительные индикаторы (условия перехода на следующий этап)	Отрицательные индикаторы (условия для отсева)
<b>Уровень интеллектуального развития: выше среднего (Чистота, грамотность речи и словарный запас; Умение изъясняться на доступном, понятном языке; Письменная грамотность)</b>		
Анкета и резюме:  Письменная грамотность (орфография, пунктуация), Доступность и стиль изложения	<ul style="list-style-type: none"><li>• Грамотная письменная речь;</li><li>• Удобная стилистика изложения (доступная, понятная, емкая)</li><li>• Уместное использование слов</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Орфографические, стилистические, пунктуационные ошибки в большом количестве.</li><li>• Неуместное использование слов, оборотов</li></ul>
<b>Ориентация на достижение результата, готовность к достижению результата в долгосрочной перспективе</b>		



<b>(Целеполагание, Активность, Настойчивость, Гибкость, Оценка по результату)</b>		
<p>Резюме:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Места работы и информацию о достижениях</li> </ul> <p><i>Отслеживаем метапрограммы: ориентирован на процесс или ориентирован на результат?</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Увлечения</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• В резюме кандидат поставил приоритетом представить свои результаты, а не процессы, в которых участвовал</li> </ul> <p><i>Например, перечисляет количество привлеченных клиентов, основные результаты и достижения на месте работы</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• В резюме описал процессы, в которых участвовал, о результатах не упомянул.</li> </ul> <p><i>Например, перечисляет функциональные обязанности в форме перечисления процессов: продавал, искал клиентов или поиск клиентов, подготовка предложений, продажа</i></p>
<p>Анкета:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ответы на вопросы о цели, которую ставил перед собой</li> <li>• Ответы на вопрос о ситуации, где кандидат взял на себя лидирующую роль</li> <li>• Отслеживаем метапрограммы: ориентирован на процесс или ориентирован на результат?</li> <li>• Увлечения и основные достижения в них</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Среди увлечений и достижений есть увлечения спортом в длительном периоде – это косвенно свидетельствует об ориентации на достижении результата</li> <li>• В анкете при описании достижений, использует глаголы совершенной формы: <i>сделал, провел, завершил, достиг</i></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Среди увлечений и достижений т очень много видов спорта и других увлечений – это косвенно свидетельствует о том, что увлечения меняются постоянно и кандидат не проявляет настойчивости в длительном периоде времени</li> <li>• В анкете при описании достижений, использует глаголы неопределенной или Незавершённой формы: <i>делал, проводил, увеличивал, проведение, увеличение</i></li> </ul>
<b>Обучаемость: Желание и Способность обучаться (Интерес к профессии, Усилия по саморазвитию, Открытость обратной связи, скорость изменений)</b>		
<p>Резюме:</p> <p>Обучение на дополнительных курсах и тренингах с постоянной периодичностью</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Кандидат с определенной периодичностью обучается на дополнительных курсах, тренингах, связанных с продажей и саморазвитием. Последнее обучение проходил не позднее 1 года назад</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Кандидат не обучался дополнительно или об этом нет информации в резюме</li> </ul>
<b>Желание работать (желание работать в этой должности, желание работать в нашей компании)</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Наличие заполненной анкеты кандидата</li> <li>• Полнота представленного резюме</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Кандидат прислал заполненную анкету</li> <li>• Резюме и анкета, присланные кандидатом заполнены в полной мере,</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Кандидат НЕ прислал заполненную анкету или анкета заполнена слишком коротко и формально (как</li> </ul>



<ul style="list-style-type: none"><li>• Полнота и качество заполненной анкеты</li><li>• Аргументы (ответы) на вопрос в анкете: <i>Откуда вы узнали о нашей фирме, и чем она привлекла ваше внимание?</i></li></ul>	<p>т.е. видно, что человек вдумчиво представлял информацию и старался представить информацию как можно полно.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• В ответе на вопрос: «Чем привлекла внимание наша компания» привел ряд аргументов, показывающих, что кандидат изучил информацию о компании предварительно</li></ul>	<p>«отписка»)</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Резюме слишком краткое (меньше 1 страницы) и формальное</li><li>• В ответе на вопрос «Чем привлекла внимание наша компания» привел формальные аргументы, показывающие, что кандидат не имеет представления о компании.</li></ul>
--	--	--

#### **Условия отсева кандидатов:**

1. Отсутствует анкета
2. В большинстве случаев при анализе анкеты и резюме выявлены **отрицательные** индикаторы.

#### **Условия перехода кандидатов на следующий этап отбора**

1. Есть заполненная анкета
2. В 50% и более случаев при анализе анкеты и резюме выявлены **положительные** индикаторы.

Вот и вся наука. ☺ Конечно же, стоит сказать, что никто не сможет оценить объективно по резюме и анкетам, но определить тенденции, выделить тех, кто наиболее соответствует уже на первом этапе – это подход однозначно даст.

Успехов Вам

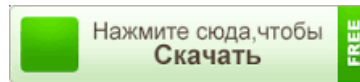
**И помните о [Sale Assessment Center light](#) - методика быстрой, экономной и качественной оценки специалистов по продажам и кандидатов в продавцы!**

**Смотрите видео о [Sale Assessment Center light](#)**





***Кто еще не забрал бесплатные инструменты для качественного подбора персонала идете сюда и забирайте***



***Еще статьи и полезные материалы Вы можете получить в нашей базе знаний***



Понравилась статья? Поделись с друзьями и коллегами в соцсетях (кнопки ниже):