



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



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



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

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):