SF EDUCATION

Карьерный модуль и Soft Skills

2. Составление резюме для успешной карьеры. Часть 1

Содержание

1. Профессиональный путь и опыт преподавателя
2. Главная задача резюме
3. Факты о подборе персонала

Профессиональный путь и опыт преподавателя

Сегодня у нас с вами занятие по резюме, или как написать резюме, зовущее вас на собеседование. Мы поговорим про некоторые распространенные ошибки. Я поделюсь своим опытом написания резюме, своим опытом отбора на работу и покажу на примере одного из ваших коллег, как мы можем переформатировать резюме с учетом тех или иных советов.

Я все свои презентации начинаю с двух вещей. Первая вещь: что несмотря на то, что я являюсь вице-президентом Goldman Sachs, я здесь выражаю свое собственное мнение, и все, что я говорю - либо мой личный опыт, либо какие-то публичные документы. Никакие из документов, связанные с Goldman Sachs, не были использованы.

Давайте я представлю себя. Почему, собственно говоря, я считаю, что я могу вам что-то рассказывать, и почему я могу говорить про резюме и давать какие-то советы? Я учился в США, получил и бакалавра, и мастера в американских вузах. В 2011 году я начал работать в Goldman Sachs в Нью-Йорке. В 2014 году я сделал associate. Я получил Master of Finance в Developer School of Business, это восьмая программа в стране. Я также прошел чисто для себя CFA Level 1, и в конце 2016 года я стал вице-президентом в Goldman Sachs, уже в Salt Lake City. И я занимаюсь SAB Securities, про которые мы, может быть, поговорим чуть позже.

Но, так или иначе, я с самых, можно сказать, первых дней активно принимал участие в наборе персонала как из университетов, то есть я увеличил количество набираемых студентов практически в три раза из моего университета, так и довольно-таки опытных профессионалов на все различные позиции. То есть до данного момента я трачу где-то от двух до четырех часов в неделю именно на набор персонала в свою и другие команды. Это включает как отбор резюме, так и проведение интервью и другие моменты. Поэтому я видел очень много резюме, я видел очень много людей, которые подаются, нанял достаточное количество людей.

Главная задача резюме

И вторая вещь, с чего я начинаю свои презентации всегда, я начинаю с самой главной вещи. Для того, чтобы вы в самом начале, когда у вас хорошее внимание, запомнили одну главную вещь, которая связана с нашим занятием. В данном случае я вам хочу сказать, что главная задача, которую должно решать ваше резюме: оно должно решать проблему рекрутера.

Как вы думаете, какая у меня, как у рекрутера, у человека, который нанимает кого-то на позицию, главная проблема? Понятно, что у вас проблема попасть на работу, а какая проблема у меня, у человека, который нанимает? Узнать, подходит ли кандидат, моя задача заключается в том, чтобы выбрать человека. У меня есть позиция, мне нужно ее закрыть, мне нужно подобрать правильного человека, но моя главная проблема в том, что мне нужно на самом деле человека выбрать.

Как вы думаете, сколько вот на позицию в Goldman Sachs в среднем подается людей? Если, например, я ее выложу, скажем, в LinkedIn, сколько откликов я получу? По моему опыту, около 500. На одну позицию приходит где-то 500 человек. Но при всем при этом понятно, что там большая часть из них вообще просто не подходит по каким-то начальным критериям. Если вы посмотрите на том же самом LinkedIn на пару позиций, которые я выкладывал, то увидите 450, 500, 600 человек. Это, по идее, такое нормальное число, но при всем при этом понятно, что там 85% из этих кандидатов, они просто не подходят по каким-то критериям. Когда я уже получаю резюме после первичного отсева нашим отделом

кадров, как вы думаете, какая у меня стопка? Да, от 50 до 100, где-то обычно в районе 60 резюме у меня получается на одну позицию, которые реально подходят.

Факты о подборе персонала

Давайте поговорим о подборе персонала: с какими проблемами именно я сталкивался, как вы мне можете помочь эту проблему решить.

Чем раньше вы начинаете – тем легче

Во-первых, есть такой момент, который всегда вы должны помнить, то, что чем раньше вы начинаете, тем легче. Попасть на позицию практиканта в какую-то крупную компанию, в какой-то крупный банк намного проще, чем сделать это, например, если кто-то ищет человека с несколькими годами опыта. Поэтому для вас попасть проще в самом начале вашей карьеры. Попасть на практику проще всего.

Как вы думаете, какой процент из новых analysts, то есть из тех, которые начинают работу сразу же после университета в Goldman, проходили практику в Goldman? 85%. То есть если вы хотите попасть в какой-то bulge bracket bank, то ваши самые большие шансы сразу после окончания вуза, либо вам надо попасть туда на стажировку, именно пока вы учитесь. Потому что смысл в том, что от 75 до 85 процентов людей, которые начинают у нас работать после вуза, работали у нас во время вуза.

И это касается всех других банков. Почему? Потому что понятно, что, когда ты человека берешь на практику, у тебя есть там не 2-3 часа, чтобы с ним провести интервью и узнать, кто он такой, а у тебя есть с ним, так сказать, 10 недель, там 3 месяца для того, чтобы определить, что этот человек из себя представляет и стоящий ли он кандидат. Поэтому вам всегда нужно помнить то, что если вы хотите попасть на хорошую позицию, то вам нужно начинать как можно раньше. Это с вашей стороны.

С моей стороны проблема на самом деле усложняется, потому что когда вы, например, подаетесь на стажировку, то количество людей, которые под нее подходят, намного больше. И поэтому мне сложнее выбрать из группы практикантов, чем если бы я выбирал кандидатов на associate, у которых должно быть 3-4 года опыта. Соответственно, это очень важно для того, чтобы вы понимали, что вам легче всего попасть, но конкуренция там большая, и каждая небольшая ошибка, недочет или какие-то неоптимальные вещи в резюме могут сыграть фатальную роль. Поэтому помните, что попасть легче всего, но конкуренция у вас максимальная.

Кандидатов много, позиций мало

Как я уже говорил, кандидатов много, позиций мало. Хорошие компании привлекают очень много людей, в то время как позиций очень мало, и все опять сводится к тому, что мне приходится часто выбирать из 60 человек на одну позицию. Это сделать крайне сложно, это все замыливается, сложно выбрать из 60 человек реально подходящего. И, опять же, каждый момент, каждый запятая в вашем резюме начинает играть роль.

Выбрать людей очень сложно

В общем и целом, выбрать людей вообще очень сложно. Даже если у вас абсолютно идеальное резюме, посмотрев на него, очень сложно сказать, действительно ли это хороший профессионал. Чаще всего ваше резюме скажет обратное. То есть вы, например, вообще ничего не понимаете, вы не умеете логически мыслить, вы не умеете логически работать, и, соответственно, это может сказать ваше резюме о вас. Но потом, когда вы смотрите на человека в целом, то выбрать человека реально очень сложно. Выберешь ли ты человека с большим опытом, но меньшим энтузиазмом, или ты выберешь человека с меньшим опытом, но большим энтузиазмом.

В основном однотипные кандидаты

И основная проблема, которая есть, это однотипные кандидаты. То есть, условно говоря, если, московский офис набирает, например, analysts заниматься исследованиями рынка и акций. Как вы думаете, сколько людей учится на четвертом курсе? Вот во всех этих 10 топ вузах, к примеру, несколько тысяч, да? Откликов на позицию, соответственно, будет много - также несколько тысяч.

И как вы понимаете, если вы учитесь с каким-то человеком в одном и том же ВУЗе, вас абсолютно нельзя будет выделить друг от друга, если у вас нет чего-то такого в резюме, что вас выделяет. Вы все будете брать те же самые курсы, вы все будете брать те же самые кейсы, вы все будете ходить на те же самые какие-то ивенты. Соответственно, вы должны понимать, что выделить вас, если вы студент из группы других подающих на позицию, будет крайне и крайне сложно. И, опять же, все, что есть передо мной, это ваше резюме. И, соответственно, если ваше резюме будет выделяться из остальной, так сказать, массы резюме, то я на вас обращу внимание.

То же самое касается и опытных профессионалов, потому что требования на позицию будут намного выше. Соответственно, у вас должен быть специфический набор знаний, но при всем при этом, если у вас есть этот набор знаний, вы прошли начальный этап, то у всех других кандидатов тоже будет этот набор знаний. Таким образом если вы хотите выделиться и у вас есть только резюме, вы должны уделить ему максимальное внимание, чтобы помочь решить мне проблему и чтобы я выбрал именно ваше резюме из тех 60-ти, которые лежат у меня на столе.

Хорошие оценки, нетворкинг и кейсы не решают проблему выбора

Давайте теперь посмотрим на другую часть нашего процесса. Это то, как многие люди ищут работу и то, как они думают, что смогут попасть в ту или иную престижную компанию именно со стороны соискателя. На чем люди стараются фокусироваться? Люди стараются фокусировать на хороших отметках. Потом люди стараются ходить на различные мероприятия, посещают различные воркшопы, информационные сессии, где представители банков что-то

рассказывают. И люди начинают фокусироваться на кейсах. Они стараются реально наработать какие-то очки.

Но проблема в том, что это для меня никак не решает проблему выбора. Я не знаю, чему вы там обучаетесь. Если вы мне просто напишите в своем резюме или вы мне скажете, что у меня хорошие отметки, то при прочих равных я выберу человека с лучшими отметками, но при всем при этом я вообще не понимаю, что вы там изучаете и как вы это изучаете. Мне оценки ни о чем не говорят. Если вы просто тупо будете набивать там себе отметки и никак это не раскрывать, не расписывать, то я лучше выберу человека, который понимает, что делает, что делал и какие у него есть знания, чем человека, который просто написал о хороших отметках. Потому что это означает, что человек вообще не понимает, зачем он учится, зачем он эти хорошие отметки нарабатывает.

Еще по поводу нетворкинга. Я говорю то, что вам это все нужно делать, но это все нужно делать не просто для того, что если я все это буду делать, то я получу работу. Нет, вы должны понимать, что это все должно вас привести к финальной цели. Потому что, если вы мне напишите, что я посетил 15 сессий Goldman Sachs, ну и что, посетил-то и что дальше. Там на этой сессии было 150 человек. Как тебе эта встреча помогла? Как ты посещением каких-то мероприятий помог мне решить мою проблему, чтобы выбрать какого-то человека?

И также Cases. Cases вы должны делать, я не спорю, если вы учитесь, если вы даже уже молодой профессионал, вы должны над этим работать. Но при всем при этом мне крайне сложно понять, что вам дал какой-то Change the Names Cup, вас там 200 человек. Как мне вас, именно вас, выбрать из этой группы людей? Опять же, если вы просто будете ходить на эти кейсы и мне будете писать, что вы делали это, то мне это вообще не сообщает никакой информации и не помогает выбрать вас.

Все люди, с которыми вы реально будете конкурировать, у них будут хорошие отметки, они будут ходить на какие-то мероприятия, у них будут какие-то кейсы, у них будет какая-то работа.

Помните, что, если вы подаете на хорошую позицию, вы всегда будете соревноваться с лучшими, без разницы, являетесь ли вы студентом, являетесь ли вы опытным профессионалом, вы всегда будете соревноваться именно с лучшими. И поэтому не стоит фокусироваться просто на каких-то достижениях и думать, что просто наличие данных достижений вам как-то поможет. Даже на моем уровне людей, которые занимаются, чем я занимаюсь, в мире меньше 20 человек. Людей, которые реально разбираются в том, что я делаю asset-backed securities, как их структурировать, как их делать, их очень мало, но при всем при этом, если мы, например, все подадимся на позицию, то у нас у всех будет очень приблизительный опыт, и я буду действительно соревноваться с лучшими людьми в этом направлении. И для того, чтобы действительно показать, что я лучше, мне нужно будет полностью всё, что я делаю, то, как я подхожу к поиску работы, вывести абсолютно на новый уровень.

Поэтому помните, что любая мелочь имеет значение и просто что-то сделать - устроиться на работу, устроиться на интерншип, получить какой-то опыт, даже если, например, там работаете год или два, этого недостаточно. Помните, что вы всегда должны показывать 110% от того, что вы сделали в своей жизни. Если вы не будете себя продавать, вас никто не купит, условно говоря. Если вы себя на рынке услуг, в частности, на карьерном рынке не будете нормально пиарить, нормально подавать, то вас как продукт данного рынка, как работника никто не купит. Поэтому помните, что вы всегда соревнуетесь с лучшими, вам всегда нужно фокусироваться на том, как вы свою информацию передаете миру.