Список можно продолжить - он хорошо известен, как соискателям, так и работодателям. В этом и заключается проблема - все эпитеты о себе любимом более чем ожидаемы, и не принимаются за чистую монету. Так стоит ли марать бумагу, пытаясь пустить рекрутерам пыль в глаза? Узнаем их мнение.

Кандидаты на белом коне

При описании личных качеств велик риск перехвалить себя, недохвалить, а также расхвалить кого-то совсем другого. Особенно, если не вдаваться в значения слов. Многие, например, пишут подряд - аккуратный, пунктуальный, исполнительный. Таким образом, шаблон резюме оказывается перегруженным усилением, по сути, одного качества - хорошей внутренней организации. Получается не человек, а киберсотрудник. Но сверхлюдей не так уж много, и упор на такие данные в резюме вызывает сомнения у специалистов. В результате подобной небрежности человек производит впечатление беззастенчивого враля или поверхностного автора отписки.

"Увлеченный перечислением своих достоинств, кандидат порой не замечает, что рисует картинку этакого супергероя, универсального солдата. А это вкупе с возрастом в 22-25 лет зачастую вызывает очень большие подозрения у рекрутеров, - считает Олег Иванов, специалист кадрового центра "Best-consult". - Ну, сами подумайте: аккуратный, склонный к аналитическому мышлению, мобильный, стрессоустойчивый, обладающий самодисциплиной и способный работать в команде, пунктуальный, креативный. И все это в одном человеке. Но это не больше, чем просто "окрошка" из подсмотренных где-то - скорее всего, в интернете - строчек из резюме".

Откуда ноги растут

"Возникает вопрос, - на каком основании кандидаты считают, что те или иные качества им присущи и какими критериями пользуются, чтобы определить это? - размышляет руководитель отдела "Финансы и банки" компании 3R Recruitment Company Елена Губанова. - Одна из причин может быть в следующем. В объявлениях о вакансиях часто можно увидеть тот же самый набор личностных качеств, которые рекрутеры хотят видеть в претендентах. Таким образом, отчасти моду на бессмысленное перечисление абстрактных черт задают сами кадровики. Вторая причина, на мой взгляд, может быть связана с тем, что в массовом сознании существует некий образ успешного в личном и социальном плане человека. А кто не хочет быть успешным? Соблазн приписать себе, пусть и на бумаге, лучшие качества, довольно велик. В результате, зачастую кандидаты даже не осознают, что значит то или иное качество. Так что, когда спрашиваешь на интервью: "Что вы имеете в виду, когда пишете, что у вас активная жизненная позиция?", шанс услышать сколько-нибудь вразумительный ответ довольно мал".

Не в счет!

Невозможность подтвердить наличие указанных качеств характера формирует

соответствующее отношение рекрутеров - мало кто принимает этот раздел резюме всерьез.

"Графа "Личные качества" хоть и привычная, но, на мой взгляд, не информативная. Как правило, в ней пишут стандартный набор качеств - коммуникабельный, ответственный, активный, результативный и т.д. При этом все прекрасно понимают, что личные качества кандидата можно увидеть и оценить, в лучшем случае, только вступая с ним в переговорный процесс, - считает руководитель направления компании "Делоджис Групп" Олеся Батурко. - А на принятие решения - приглашать или не приглашать кандидата на собеседование, влияют совсем другие данные резюме - опыт, навыки, образование..."

"Этот раздел резюме сейчас, на мой взгляд, не несет никакой смысловой нагрузки. Как правило, та информация, которую пишут кандидаты - всего лишь шаблон, зачастую не имеющий ни к истине, ни к сути дела никакого отношения, - считает Елена Губанова. - Есть, наверное, "горячая" десятка, или даже двадцатка, тех качеств, которые кочуют из резюме в резюме. Причем этим грешат как молодые специалисты, недавние студенты, так и вполне солидные зрелые люди с опытом".

Исключение из правил

Иначе обстоит дело с техническими специалистами - от этих кандидатов не ожидают многословности. Личностные характеристики приобретают другое значение. Яркий пример - IT-специалисты.

"В целом, у рекрутеров нашего агентства заполненная графа в резюме вызывает уважение. Нам важно, чтобы человек охарактеризовал себя так, как чувствует. Главное правило - мера и объективность. Ведь на очном собеседовании в агентстве или у работодателя картинка может не совпасть, - делится наблюдениями генеральный директор кадрового агентства по подбору IT-специалистов "Коннект Персонал" Елена Познякова. - Конечно, подавляющее большинство кандидатов в своих резюме указывают стандартный набор личностных характеристик. Рекрутеры нейтрально относятся к подобному перечню. А особое внимание уделяется тем специалистам, которые описывают себя нетривиально, например, с юмором. Положим, когда в качестве хобби указывают - "имитация охоты". Что характерно, высококвалифицированные специалисты и кандидаты топ-уровня характеризуют себя адекватно. То есть, описание в резюме соответствует действительности. А вот начинающие технические специалисты чаще стараются опускать эту тему. Возможно, не умеют или не любят хвалить себя".

Вокруг смеха

Личные качества нередко служат поводом для шуток. Вы хотите посмешить рекрутера? Тогда напишите о своих достоинствах, не стесняясь в выражениях и используя собственные формулировки.

"Есть определенные категории кандидатов, в резюме которых чаще всего можно

прочитать невероятные курьезы. Как правило, это люди, имеющие отношение к продажам, IT-специалисты, а также секретари. Почему-то именно у этих кандидатов чаще всего в резюме можно увидеть то, что, как минимум, вызывает недоумение, - рассказывает Елена Губанова. - Понятие раздела "Личные качества" настолько размыто, что туда попадает абсолютно разноплановая информация. Буквально - все, что придет в голову кандидату. Меня, например, настораживают и заставляют задуматься такие фразы в резюме как: "...не пью, не курю, никогда не принимал галлюциногенные вещества" или "...имею адекватное восприятие действительности, могу в команде заменить любого". А вот еще фраза в резюме секретаря, которая может быть истолкована довольно двусмысленно: "...выносliва, готова к любой работе во внеурочное время за дополнительную оплату, молчалива, готова хранить тайны".

Как быть?

Личные качества в одних случаях не принимаются всерьез, а в других, напротив, имеют значение. Шаблоны - плохо, отсебятина - тоже не годится. Как все же быть с этой графой?

"Совет в данном случае может быть следующий - стараться составлять краткие резюме, а с личными качествами не рисковать. Лучше не указывать их вообще. Тем более, рекрутеры, как правило, не обращают на них внимания, - такие рекомендации дает Олег Иванов. - И конечно, любое резюме должно быть составлено грамотно, с четким и конкретным описанием должностных обязанностей на предыдущих местах работы.

К примеру, менеджеру по продажам куда лучше указать в резюме свои конкретные достижения, например, увеличение объема продаж или расширение клиентской базы, нежели списанные откуда-то "личные" качества".

"Если говорить о дополнительной оценке резюме кандидата, то я, скорее, смотрю на структуру, логику резюме, подробности описания профессиональной деятельности. А также на присутствие или отсутствие графы "Цель поиска работы", так как информация в ней помогает оценить уровень мышления соискателя и его стремления, - делится опытом Олеся Батурко. - Лично я всегда обращаю внимание на то, что пишет кандидат в разделе "Личностные качества". Некоторые вещи заставляют задуматься об адекватности человека и о том, стоит ли вообще приглашать его на интервью". "В этом смысле, данный раздел может принести рекрутеру некоторую пользу, - таково мнение Елены Губановой. - Я бы посоветовала вообще исключить этот раздел из вашего резюме, если вы не уверены, что можете сообщить работодателю что-то действительно достойное внимания".

И еще рекомендация. Составьте список качеств, наиболее часто употребляющихся в объявлениях о вакансиях. Попросите близкого человека отметить то, что присуще вам. Из этого списка оставьте 3-5 качеств, не более, и укажите их в своем резюме. В таком случае, вы не нагородите чепухи, избежите "масла масляного" и никого не обманете. Пусть портрет будет не очень ярким, зато натуральным, ведь естественность всегда в цене.

Источник: http://www.jobs.ua