

Я то, что надо?

Стоит ли отправлять CV, если вы частично не соответствуете требованиям вакансии?

Случается так, что кандидат, имеющий практически все необходимые знания и обладающий нужными навыками, не «дотягивает» до заявленных работодателем требований. Имеет ли смысл отправлять резюме?

Не на все сто

Масштаб и капитал компании — лучше не найти. Должность, условия работы — предел мечтаний. Казалось бы, вы и найденная вакансия просто созданы друг для друга. Но вот беда — в перечень требований закрался пункт, который заставил вас сомневаться в том, подойдете ли вы на должность мечты.

Конечно, компания ищет если не «идеального» кандидата, то такого, на которого в процессе адаптации не будет затрачено слишком много ресурсов. Как в таком случае поступать претендентам? Ведь каждый периодически сталкивается с ситуациями подобного рода, а заполучить место в «той самой» компании очень хочется... Рассмотрит ли работодатель резюме соискателя, если последний подходит, лишь на 90–95%?

Основные и самые распространенные пункты частичного «несоответствия».

Ориентир на опыт

Практически всегда в требованиях к кандидату работодателя четко прописывают: претендент должен иметь определенный трудовой стаж. Например, компания ищет специалиста по маркетингу с опытом работы от трех лет, а соискатель трудится в этой области всего лишь полтора года. Когда это может быть критично? Или цифра имеет значение только в объявлениях с пометкой «строго»?

Указывая в требованиях "опыт работы — 3 года", работодатель рассчитывает на определенный уровень квалификации, приобретенный кандидатом. У человека, работающего в этом же направлении 1,5–2 года, будет недостаточно опыта для качественного выполнения требуемых функций. Впрочем, бывают исключения. Если, несмотря на меньший опыт, соискатель уверен в своей компетентности и действительно считает, что соответствует остальным требованиям вакансии, то откликнуться стоит. Так большая вероятность заинтересованности в резюме, даже если ваш опыт меньше требуемого, если он получен в крупных компаниях или компаниях — прямых конкурентах. В резюме стоит особенно подчеркнуть свои достижения, качество выполнения поставленных задач на прежнем месте работы, отметить свои достижения и роль в определенных проектах.

А если у кандидата есть опыт работы, но только в совершенно иной сфере? Например, специалист успешно работал коммерческим директором в компании, занимавшейся производством резиновых галош, а работодателю требуется кандидат на аналогичную позицию, но с опытом работы в сфере изготовления деревянных табуреток. Будет ли рассматриваться резюме такого соискателя?

Для одних индустрий или компаний это может быть жестким требованием, для других — скорее пожеланием, которое основано на представлении об идеальном кандидате. Но это не означает, что кандидатов из других индустрий рассматривать не будут.

Несмотря на то, что опыт в аналогичной сфере является неоспоримым преимуществом, существуют компании, готовые принять на работу кандидата из другой сферы, чтобы получить свежие интересные идеи от человека, который с данным производством раньше дела не имел.

Кроме того, если речь идет об узкой специализации, то наличие опыта — обязательное условие. Если же речь идет о более или менее смежном опыте, то все зависит от того, как на это смотрит работодатель. Если он готов потратить время на минимальное переобучение сотрудника и видит его перспективность, то кандидат будет рассмотрен. Если кандидат понимает, что он может в минимальные сроки "дообучиться", то обязательно нужно попробовать.

Я всесторонне образован!

Работодатели придают значение не только опыту работы. Немаловажную роль играет и наличие диплома. Представим ситуацию: работодатель ищет специалиста с высшим экономическим образованием, а у соискателя имеется диплом филолога, но по всем другим параметрам он полностью подходит компании. Отправлять работодателю свое резюме или все-таки воздержаться?

В такой ситуации резюме лучше отправлять. Зачастую опыт работы имеет больший вес, чем образование кандидата. И не исключено, что работодатель может сделать выбор в пользу данного претендента, если по остальным требованиям человек полностью соответствует.

Программная территория

Претендент подходит работодателю, но есть маленькое «но»: соискатель не умеет работать в какой-либо компьютерной программе. Что делать в подобных случаях? Со скоростью света осваивать необходимые программы или отвергнуть чересчур требовательного работодателя?

Для начала важно понять, на каком уровне требуется знание той или иной программы, ознакомиться с описанием вакансии и сопоставить эти требования со своими возможностями. Проанализировать, в каких случаях и как часто вам потребуется использовать программу в работе. Если она необходима, лишь для еженедельных отчетов — смело отправляйте резюме. Не слишком сложно будет убедить работодателя, что программу вы освоите в короткие сроки. Если же компании нужен человек с глубокими знаниями, рекомендуем получить их в короткий срок: пройти интенсивный курс, плодотворно позаниматься самостоятельно и откликнуться на вакансию.

Трудности перевода

Во многих компаниях одним из главных требований к соискателям является знание хотя бы одного иностранного языка. Предположим, специалист владеет английским языком на среднем уровне, а работодателю необходим сотрудник с более высоким уровнем. Как быть в этом случае?

Обычно подобное требование указывается не для красоты — это действительно необходимость. Например, когда позиция предполагает работу в международной компании, где будет много общения с иностранными коллегами или партнерами. Понятно, что в этом случае английский язык для кандидата — один из основных инструментов работы, и недостаточное владением им будет вызывать значительные сложности. Чтобы иметь возможность претендовать на подобные вакансии, лучше подтянуть знания языка до нужного уровня заранее.

Чуть-чуть не считается

В каких же случаях работодатели рассмотрят кандидата, а в каких — скажут решительное «нет»? Обычно работодатель сначала рассматривает кандидатов, резюме которых максимально соответствует требованиям. В случае, если таковых не имеется или никто из них по каким-то причинам не подошел, работодатель может смягчить требования к кандидатам. Бывают такие ситуации, когда требуемых специалистов на рынке крайне мало. В таких случаях компании готовы поступиться какими-то требованиями к нужному специалисту. Изначально компания проводит анализ рынка и проверяет наличие необходимых кандидатов. Если специалист нужен срочно, то, могут быть рассмотрены и схожие по опыту кандидаты с неполным соответствием должностной инструкции. В случае наличия на рынке конкурентоспособных соискателей, работодатель сделает выбор в пользу кандидата с необходимым набором навыков и вряд ли будет готов рассматривать кандидата с неполным соответствием.

Риск — благородное дело

Отправлять или нет свое резюме на приглянувшуюся вакансию — каждый решает сам для себя. В целом, если частично «не попадаешь» под заявленные требования, отправлять CV и затрачивать время целесообразно только в том случае, если соответствуешь большей части ключевых требований для позиции. Если, проанализировав ситуацию, в целом вы определите для себя, что несоответствие не принципиально или остальные знания и умения с лихвой его компенсируют, то резюме отправлять, конечно, стоит.

Если вы договорились о личной встрече с работодателем, то непосредственно на собеседовании нужно помнить о стратегии поведения. О присутствующих у вас «пробелах» привирать не стоит: На собеседовании ни в коем случае не хитрите и не рассказывайте о несуществующих умениях — это легко проверить прямо на интервью. Лучше всего сделать акцент на своих знаниях и навыках, не скрывая того, чему еще предстоит научиться. Работодатель сам решит, готов ли он обучать будущего сотрудника. Если вам очень интересна данная работа, и вы действительно готовы освоить необходимые навыки, обязательно сделайте на этом акцент. Кандидат с высокой мотивацией, но без достаточной подготовки подчас выигрывает у сильного кандидата, который не очень заинтересован в работе.

