

# Как правильно составить резюме?

Сильное резюме помогает выделиться среди кандидатов и пройти дальше по этапам отбора. Поэтому важно сделать его понятным, конкретным и релевантным вакансии.

**Скрининг резюме** - это первичный этап отбора. Просмотр резюме может занимать 20-30 секунд, за которые HR ищет ответ на 3 основных вопроса:

- 1) Соответствует ли желаемая должность профилю вакансии?** Если в вакансии нужен аналитик, а в резюме написано «QA-инженер», это уже снижает шансы.
- 2) Есть ли подходящий опыт?** Не только коммерческий. Подойдут учебные проекты, стажировки, фриланс – если задачи связаны с вакансией.
- 3) Есть ли подходящие навыки на вакансию?** HR ищет конкретные слова из требований вакансии: Excel, SQL, Python, A/B тесты, холодные звонки и т.д.

Резюме можно сделать в любом редакторе или в конструкторе на hh – это нормально. Оптимальный объем – **1–2 страницы**.

## Ключевые ошибки в резюме:

### 1. Пустое резюме:

Начинающий специалист

150 000 ₸ на руки

Специализации:  
— Другое

Занятость: полная занятость  
График работы: полный день

Ключевые навыки

Английский язык

Обучение и развитие

Телефонные переговоры

MS PowerPoint

### 2. Желаемая должность не совпадает с вакансией:

Вакансия:

Менеджер по продажам digital-рекламы (B2B)

от 350 000 до 1 500 000 ₸ на руки

АО Kolesa (АО Колеса) ☺

🏆 Победитель Премии HR-бренд

kolesa  
group

Алматы

Требуемый опыт работы: 1–3 года  
Полная занятость, полный день

Не подходит:

### Бухгалтер

Специализации:  
— Бухгалтер

Занятость: полная занятость  
График работы: полный день

Опыт работы 6 лет 7 месяцев

Подходит:

### Менеджер по продажам

Специализации: Менеджер по продажам, менеджер по работе с клиентами  
Тип занятости: Полная занятость  
Формат работы: Гибрид, Удалённо, На месте работодателя

## 3. Не отражен или нет акцента на подходящий в вакансии опыт и навыки:

### Менеджер по продажам digital-рекламы (B2B)

от 350 000 до 1 500 000 ₸ на руки

АО Kolesa (АО Колеса) 



Победитель Премии HR-бренд

Алматы

Требуемый опыт работы: 1–3 года

Полная занятость, полный день

### Менеджер по продажам

350 000 ₸ на руки

Специализации:  
— Другое

Занятость: полная занятость, частичная занятость, проектная работа, стажировка

График работы: полный день, гибкий график, удаленная работа

Опыт работы 4 года 8 месяцев

Сентябрь 2023 —  
по настоящее время  
10 месяцев

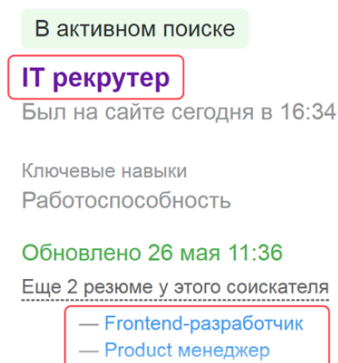
**Hickma School**

**Учитель начального образования**

Ведение уроков в онлайн формате по приложению Zoom.  
Контроль выполнения работ, выставление оценок, проверка заданий и постоянная, свободная связь с учащимися и их родителями

## 4. Абстрактное описание обязанностей (например: «разработка ПО» , а дальше пусто)

## 5. Несколько разноплановых резюме:



## 6. Желаемый формат работы не совпадает с текущими условиями вакансии.

Например, в вакансии указана полная занятость, а в резюме - частичная.

## Структура резюме

### 1. Фамилия и имя

**2. Контакты:** должны быть актуальными. В идеале, если ты указал сразу контакты, которые ведут в мессенджер, чтобы HR мог быстро с тобой связаться.

### Фото (опционально)

#### ✓ Каким должно быть фото:

- ✓ Нейтральный фон
- ✓ Спокойная одежда
- ✓ Лёгкая улыбка
- ✓ Хорошее освещение
- ✓ Кадр по плечи

#### Что НЕ подходит для резюме:

- ✗ Селфи в зеркале
- ✗ Фото с отдыха
- ✗ Обрезанное фото «с корпоратива»
- ✗ Размытое или тёмное изображение
- ✗ Слишком креативные фильтры

Фото нужно не для оценки внешности. Оно делает резюме более живым и запоминающимся.

**3. Желаемая должность.** Название должно совпадать с направлением вакансии.

### 4. Опыт: обязанности и достижения.

Опыт можно разделить на релевантный и нерелевантный для конкретной роли.

**Релевантный** – задачи, похожие на требования вакансии.  
На него стоит делать основной акцент.

**Нерелевантный** – другой опыт. Его можно оставить кратко.  
Важно показывать **результат**, а не только обязанности.

**Хорошая формула: что сделал → как это измерили → какой результат получил бизнес**

Например: *Внедрил новый процесс приема заявок, благодаря чему обращения стали обрабатываться в 2 раза быстрее и вырос уровень удовлетворенности пользователей.*

Если есть возможность, добавляй конкретику:

- показатели
- сроки
- объем работы
- KPI

Если релевантного опыта пока нет, делай акцент на навыках, которые уже получил и можешь применить в новой вакансии. Даже если опыт был в другой сфере, важно показать, что именно из него будет полезно работодателю на данной должности.

**Что писать, если нет опыта?**

У вас почти всегда есть:

- учебный опыт
- пет-проекты
- стажировки
- фриланс
- волонтерство
- личные инициативы

Задача – правильно это упаковать.

[HR-рубрика: Без опыта не берут](#)

**Мини-план, если совсем пусто:**

- Пройти курс по интересному профилю
- Сделать 1-2 проекта
- Оформить GitHub (если вы разработчик) /портфолио (если вы дизайнер)
- Пройти стажировку

**5. Ключевые навыки:**

Это важный раздел – HR ищет кандидатов по ключевым словам.

Указывайте **конкретные инструменты**: SQL, Python, Java, Excel, CRM, холодные звонки

Не стоит писать общие soft skills вроде «ответственный» или «командный игрок».

## **6. Раздел о себе:**

Не ограничивайтесь словами: «ответственный», «инициативный», «быстро обучаюсь».

Лучше коротко написать:

- в каком направлении хотите развиваться?
- какие сильные стороны помогают вам в работе?
- что вам интересно в профессии?

Можно добавить ваше хобби, достижения или участие в проектах.

[HR-рубрика: как сделать резюме привлекательным?](#)

## **Важное правило – адаптируй резюме и сопроводительное письмо под конкретную вакансию.**

Это не значит переписывать его с нуля. Смысл в том, чтобы правильно расставить акценты под требования вакансии. Для того, чтобы адаптировать резюме под вакансию, пользуйтесь теми же советами для составления резюме.

Рекрутер всегда смотрит: совпадают ли твои навыки и опыт с тем, кого ищет компания.

### **Мини-чек-лист перед отправкой резюме:**

Спросите себя:

- Совпадает ли название должности?
- Есть ли в тексте формулировки из вакансии?
- Видно ли, что мой опыт подходит под задачи?
- Сделан ли акцент на релевантных достижениях?

Если на всё «да» – резюме адаптировано.

### **Сопроводительное письмо:**

Главная задача письма – коротко выделить свои сильные стороны и показать, почему тебе интересна именно эта компания.

Можно написать:

- почему выбрал эту компанию
- как сейчас развиваешься в профессии
- какие навыки и опыт подходят под вакансию

Если есть моменты, по которым у HR могут возникнуть вопросы, лучше сразу их коротко объяснить:

- частая смена работы
- долгий перерыв
- смена направления

Важно, чтобы письмо звучало естественно и было написано под себя, без шаблонного сору-paste. Хорошее сопроводительное письмо действительно может повысить шансы получить приглашение на интервью.

**Готово? Тогда нажимай «Откликнуться»!**

## Где и как искать первую работу?

### Шаг 1: Определи стратегию

Одна из самых частых ошибок – откликаться на все вакансии подряд, где есть слово *junior*. Кажется, что чем больше откликов, тем выше шанс получить ответ. На практике это работает плохо.

На интервью быстро становится понятно, понимает ли кандидат, какую роль он ищет. Если сегодня отклик на SMM, завтра – на разработку, а потом – на аналитику, у работодателя возникает вопрос: в каком направлении человек хочет развиваться?

Поэтому перед активным поиском важно определить:

- какое направление вам интересно
- с какими задачами хотите работать
- какие навыки уже есть
- чего пока не хватает

Вместо общего «хочу в IT» лучше выбрать конкретнее:

- Frontend-разработчик
- Аналитик данных
- QA-инженер
- Системный аналитик

После этого откройте 20–30 вакансий по своему направлению и посмотрите, какие требования повторяются чаще всего. Так вы поймете базовые навыки для входа в профессию.

Если каких-то навыков не хватает, лучше сначала закрыть этот пробел, а уже потом откликаться.

**Главное правило на старте: несколько хорошо подготовленных откликов работают лучше, чем десятки шаблонных.**

### Шаг 2: Где искать вакансии

Не стоит ограничиваться одной площадкой. Чем шире поиск, тем выше шанс увидеть подходящую вакансию раньше других.

Мы собрали для вас список вариантов:

### 1. Специализированные Job-сайты

HeadHunter / hh.kz — одна из основных площадок для поиска.

Чтобы поиск был эффективнее:

- указывай конкретную специализацию
- используй фильтр “без опыта”
- смотри вакансии не только для junior, но и с опытом 1–3 года - туда тоже часто рассматривают сильных начинающих специалистов

Можно использовать поиск по описанию и упоминанию ключевых инструментов/стека например: PHP, Java, SQL и пр.

В поиске используйте не только «Junior», но и слова-маркеры: *trainee*, *intern*, *стажер*, *помощник*, *assistant* и подходящая специализация/ключевые слова.

В расширенном поиске выберите параметр «**В названии вакансии**», но если результатов мало - переключите на «**Везде**».

Для IT отдельно полезен **Habr Career**.

### 2. Telegram-каналы:

- Ищите по тегам: #вакансии, #junior, #intern, #noexperience.
- Примеры типов каналов: «Вакансии для джунов», «[Ваша сфера] Jobs».

### 3. LinkedIn

LinkedIn работает не только как площадка с вакансиями, но и как профессиональный профиль.

Важно, чтобы профиль был заполнен: опыт, проекты, навыки, описание направления. Будет плюсом, если есть несколько постов о проектах, обучении или пути в профессию.

Полезно:

- Добавляй рекрутеров: Введи в поиске «IT Recruiter [Название компании]» и добавляйтесь в друзья с коротким сообщением.
- Open to Work: Включи этот статус, но только после того, как заполните профиль (опыт, навыки, проекты).
- Добавляй специалистов из интересующей сферы.

### 4. Прямые стажировки

Многие крупные компании проводят сезонные школы и стажировки. Даже если стажировка короткая, оплачивается минимально или не предполагает дальнейшего трудоустройства, это всё равно реальный опыт работы в профессиональной среде.

## 5. Нетворкинг

Первая работа действительно часто находится через знакомства и профессиональное окружение.

Где это может сработать:

- митапы
- конференции
- профессиональные сообщества
- выпускники курсов
- тематические чаты

Не бойтесь говорить о том, что вы в поиске. Иногда одно короткое сообщение уже может дать полезный контакт или рекомендацию.

## 6. Прямые отклики в компании

Если есть компания, в которой вам действительно интересно работать, не обязательно ждать, пока вакансия появится на job-сайтах.

Что можно сделать:

- зайти на сайт компании
- найти раздел «Карьера»
- посмотреть открытые вакансии
- отправить резюме напрямую

Например, в нашей компании есть отдельный карьерный раздел — <https://kolesa.group/career/job>

Даже если подходящей вакансии сейчас нет, то можно отправить резюме в кадровый резерв. Также стоит смотреть **стартапы**: требования там часто гибче, а мотивация и готовность быстро учиться ценятся не меньше опыта.

**Главное — не искать работу хаотично.**

**Когда есть понятное направление, сильное резюме и регулярный поиск, шанс получить приглашение на интервью заметно выше.**

[HR-рубрика: с чего начать поиск работы](#)

## Подготовка к отбору

Подготовка — это не зубрёжка, а понимание процесса найма. Когда знаешь этапы, проще и спокойнее готовиться.

Чаще всего процесс выглядит так:

1. Скрининг резюме / портфолио
2. Звонок с HR
3. Интервью с HR или руководителем
4. Тестовое задание (не всегда)

## 5. Финальное интервью (иногда)

### Этап 1. Скрининг резюме и портфолио

Цель – зацепить внимание за **30–60 секунд**.

Что проверить перед откликом:

- резюме адаптировано под вакансию
- лишняя информация убрана
- контакты актуальны

Портфолио и рабочие ссылки:

- **Разработчик:** GitHub – уберите пустые репозитории, добавьте описание проектов
- **Визуальные профессии:** Behance, Figma – 3–5 сильных кейсов лучше, чем всё подряд
- Все ссылки должны открываться без регистрации и пароля

### Этап 2. Звонок с HR

Не относитесь к звонку как к простой беседе.

Что важно подготовить:

- почему интересна вакансия
- что нравится в компании или продукте
- какие есть ожидания от команды
- как роль подходит к вашим целям
- что вы можете дать компании

Также будьте готовы ответить:

- когда можете выйти на работу
- зарплатные ожидания

Для технических вакансий – освежите базовые знания по требованиям. В конце разговора обязательно спросите, как будут проходить следующие этапы отбора.

### Этап 3. Интервью с HR или руководителем

Цель – показать, что вы решаете задачи и подходите команде, а также проверить, подходит ли вам работа.

#### Чек-лист подготовки:

1. **Изучите компанию** - сайт, соцсети, продукт и аудиторию, новости

## 2. Разберите вакансию

ключевые требования, задачи, инструменты, сопоставьте со своим опытом

## 3. Подготовьте ответы на распространенные вопросы

Технические вопросы: смотри требования в вакансии или спроси HR как подготовиться;

Вопросы по soft skills: подготовь ответы на распространенные вопросы, можешь использовать видео из нашей [HR-рубрики](#).

## 4. Внешняя подготовка: Проверьте интернет и камеру, подготовьте спокойное место, подберите нейтральную одежду и заранее подключитесь к звонку. Мелочи влияют на общее впечатление.

## 5. Психологическая подготовка и вопросы

Важно понимать: интервью – это рабочий диалог, где компания и кандидат оценивают, насколько подходят друг другу.

## Мини-чек-лист перед интервью:

- ✓ Знаю, чем занимается компания и какой у неё продукт
- ✓ Перечитал вакансию и выделил ключевые требования
- ✓ Могу объяснить опыт через конкретные задачи и результаты
- ✓ Подготовил ответы на базовые вопросы
- ✓ Составил вопросы о роли, задачах и команде
- ✓ Проверил интернет, камеру и подготовил место для звонка

## Как успешно пройти интервью

Интервью – это не экзамен. Компании важно понять, как вы будете работать в команде, вашу базу, логику мышления и реакцию на трудности.

### 1. Сделай свой опыт «осязаемым»

Главная ловушка джуна – фраза «у меня нет опыта». Опыт есть всегда, даже если это 4 месяца курсов и два небольших pet-проекта. Твоя задача – упаковать это в структуру.

Подготовьте короткий self-pitch (рассказ о себе):

- **Старт:** Почему ты выбрал именно это направление?
- **Практика:** Что именно ты уже успел потрогать «руками»?
- **Сложности:** С какими сложностями столкнулся во время учебы и как их решил?
- **Самостоятельность:** Что добавили сами, а не скопировали из tutorиала?

## 2. Осознайте свои цели

На интервью обязательно спросят про цели. Компании важно убедиться, что твой выбор профессии – осознанный.

### К каким вопросам стоит подготовиться:

- Почему ты выбрал именно этот стек технологий?
- Что зацепило в нашей вакансии или продукте?
- Чего ты ждешь от своей первой работы?
- Как планируешь расти в ближайший год?

]

### Что помогает на интервью:

- Искренний интерес к сфере (например, тебе нравится именно финтех или разработка интерфейсов).
- Понимание того, чему ты хочешь научиться в первую очередь.
- Спокойный и реалистичный взгляд на первые шаги в профессии.

[HR-рубрика: О важности честно говорить о мотивации](#)

## 3. Метод «STAR»

Чтобы ответы не были хаотичными, используй проверенный инструмент – модель **STAR**. Она помогает сфокусироваться на главном.

- **S (Situation) – Ситуация:** Что произошло?
- **T (Task) – Задача:** Что нужно было сделать?
- **A (Action) – Действия:** Что именно сделали вы?
- **R (Result) – Результат:** К чему это привело?

**Пример ответа по STAR:** «В учебном проекте нужно было реализовать регистрацию (S/T). Я настроил подключение к базе, проработал логику и протестировал запросы (A). Регистрация заработала, и я закрепил навык работы с авторизацией (R)».

[HR-рубрика: о методике STAR](#)

## Как отвечать на технические вопросы

- Объясняй просто – так, чтобы понял любой человек.
- Связывай теорию с практикой.
- Рассуждай вслух, если сомневаешься.
- Честность важнее выдумок: «С этим не работал, но готов разобраться».
- На задачах думайте вслух – интервьюеру важен процесс мышления.

В конце, когда спросят насчет вопросов – не молчи. Покажи свой интерес.

Какие вопросы можно задать:

- Будет ли у меня ментор или наставник на первое время?
- Какие задачи прилетят мне в первый месяц?
- Как вы поймете, что я справляюсь? Какие критерии роста?

Каждое собеседование показывает зоны роста. Это бесплатный аудит ваших слабых мест. От джуна не ждут, что он будет знать всё, но ждут адекватности, горящих глаз и умения думать. Не пытайтесь казаться суперменом – покажи, что ты надежный человек, который быстро учится и готов приносить пользу команде.

## Какие качества помогают джуну расти быстрее

Многие думают, что дело в таланте или количестве технологий.

На практике разница чаще всего в подходе к работе и обучению. Одни джуны просто выполняют задачи. Другие пытаются понять, как всё устроено и как принести больше пользы команде.

Вот как это выглядит в работе:

Навык / подход	Начинающий джун	Прокачанный джун
<b>Понимание задачи</b>	Сразу начинает писать код	Уточняет требования и ожидаемый результат
<b>Подход к проблемам</b>	Пишет: «У меня не работает»	Описывает проблему и свои варианты решений
<b>Вопросы и коммуникация</b>	Боится спрашивать, чтобы не выглядеть глупо	Спокойно задаёт вопросы, если что-то непонятно
<b>Отношение к обратной связи</b>	Воспринимает как личную критику	Использует её, чтобы улучшить работу
<b>Глубина знаний</b>	Знает инструменты поверхностно	Пытается понять, как всё работает внутри
<b>Интерес к продукту</b>	Делает только то, что сказали	Понимает, как его задача влияет на продукт и работу команды, видит общую цель
<b>Отношение к ошибкам</b>	Может скрывать или молча исправлять	Открыто говорит о проблеме и ищет решение
<b>Развитие</b>	Ждёт новую задачу	Изучает код проекта, документацию, задаёт вопросы
<b>Самообучение</b>	Ждёт выхода на работу и надеется, что всему научат там	Проанализировал свои слабые стороны и уже начал работать над ними до первой работы