Чек-лист для проверки резюме

Никогда не доверяйте полностью данным, что указывают в анкетах - резюме соискатели вакансий. Истина в том, что всем свойственно приукрашать свои достижения и приуменьшать свои недостатки. Да и фактическую часть всегда стоит перепроверять. Всякое бывает. И это "всякое" лучше обнаружить раньше, чем после испытательного срока.

1. В первую очередь вам необходимо:

- [ ] **1.1** Проверьте, все ли в анкете заполнено

  Соискатель мог просто пропустить "неудобные" для него вопросы, или забыть заполнить какие-то разделы. Даже, если он забыл по рассеянности, то это уже бросает черный шар в его корзину. Вам не нужны люди, которые не могут сосредоточиться в важный момент.

- [ ] **1.2** Проверьте наличие и соответствие фотографии

  Без фотографии, к сожалению, картинка соискателя неполная. Она многое может рассказать. В том числе и о проблемах и комплексах соискателя, когда очевидно, что фотка не соответствует его году рождения.

- [ ] **1.3** Проверьте, приложены ли все документы

  Ксерокопия диплома, свидетельств о повышении квалификации, копия трудовой книжки... Анкета - резюме суха и лаконична, к ней желательно иметь более развернутые данные о кандидате. Даже в электронных анкетах есть функция прикрепления файлов. Без копии той же трудовой вообще разговаривать не стоит.

2. Далее, проверяем по паспорту:

- [ ] **2.1** Проверяем сами паспортные данные

  Место и дата рождения, семейное положение, регистрация и (оч. важно) гражданство. Все ли правдоподобно и все ли совпадает с той информацией, которая у вас

дополнительно о кандидате есть. Если такая информация есть.

- ☐ **2.2** Проверяем по базам

Вам стоит знать, не числятся ли за кандидатом налоговые и иные недоимки, не занимаются ли им судебные приставы. Думаю, не надо объяснять, как это важно.

- ☐ **2.3** Проверяем по спискам дисквалификации

Если вы рассматриваете человека на функции, к которым применима дисквалификация, то проверьте обязательно. Принять на работу в таком случае означает большие штрафные санкции для работодателя.

- ☐ **2.4** Проверяем по внутренним спискам

Для крупных компаний, в который имеется и работает собственная служба безопасности, проверка кандидата по паспортным данным обязательна. Он уже мог оставить после себя "неприятности" в другом подразделении вашей компании, в другом городе, или в прежние годы.

3. Переходим к самому резюме:

- ☐ **3.1** Проверяем образование соискателя

Фальшивые дипломы, липовые свидетельства, "корочки" несуществующих курсов... Когда надо, человек охотно забывает, что ВУЗ он не заканчивал, потому что с 3-го курса отчислили за неуспеваемость.

- ☐ **3.2** Проверяем предыдущие места работы

Во всяком случае, легко и просто вскрывается любая ложь при помощи нескольких звонков в компании, которые кандидат указал, в качестве предыдущих работодателей. А телефоны есть теперь в интернете.

- ☐ **3.3** Проверяем указанный опыт работы

Тут бывает ад кромешный. И прямой обман, и "забывчивость", и действительное несоответствие, которое кандидат упустил за давностью лет.

- ☐ **3.4** Проверяем обязанности на прежнем месте

Тут важно проверить, соответствуют ли его реально обязанности тому, что подразумевается в записи анкеты. Ведь гардеробщицу вполне могли назвать на прежнем месте "полевой директор по маркетингу". По ее просьбе, конечно.

- [ ] **3.5** Проверяем фактические умения кандидата

В каждом втором случае, записи "опытный Ворд" и "уверенный Ексель" означает, что человек умеет и знает лишь десяток - другой функций этих программ. Причем, сам он бывает убежден, что знает функционал полностью.

4. Аналтитическая часть проверки, что о себе кандидат пишет:

- [ ] **4.1** Как он описывает свои сильные стороны

Проверяем, соответствует ли его видение тому, что мы уже о нем знаем.

- [ ] **4.2** Как он описывает свои недостатки

То же самое, но только о недостатках. Мы же уже о соискателе имеем почти сложившееся представление.

- [ ] **4.3** В чем они видит свои цели

Задумаемся, соответсвуют ли его цели тому, что он реально может и должен будет делать на новой работе. Совпадают ли они с целями работодателя.

- [ ] **4.4** В чем он видит свое развитие

Аналогично обдумаем, есть ли возможность у вас в компании развивать соискателя в тех направлениях, какие ему желательны. Вам же совершенно неинтересно через 6-12 месяцев искать нового работника, потому что этот уйдет.

- [ ] **4.5** Вчитаемся в сам текст

Очень многое о соискателе рассказывает его грамотность. Неграмотный человек, допускающий множественные ошибки в тексте, очевидно необразован. Даже, если у него "красный" диплом престижного ВУЗа.

- [ ] **4.6** Проверим обратную связь

Тут бывает очень много всяких забавных моментов. Если у кандидата на ответственную работу почта devochkapirozok собака майл ру, то дальше можно не читать и анкету выбросить в корзину.

- [ ] **4.7** Попробуем применить обратную связь

Напишем кандидату на почту, позвоним по телефону. Если не отвечает, не берет трубку, не перезванивает, то после нескольких попыток (в разное время) откладываем анкету. За исключением чрезвычайных обстоятельств, вполне очевидно что человек не

привык быть "на связи". Как правило, это минус.

☐ **4.8** И напоследок, социальные сети

Обязательно посмотрим профили кандидата в социальных сетях. Обычно, за 10-15 минут можно полностью и окончательно составить себе представление и принять решение - приглашать ли его на собеседование, или нет.

Создано с помощью онлайн сервиса Чек-лист | Эксперт: https://checklists.expert

как это убрать?