

Модуль 03.

Что рекрутер видит в первые 10 секунд

Что вы узнаете в этом модуле: Как выглядит процесс просмотра резюме изнутри. На что рекрутер смотрит в первую очередь — и что заставляет его закрыть вкладку. Как сделать так, чтобы за 10 секунд он понял: «это нужный человек».



Сначала о том, как это происходит

Представьте: рекрутер открыл вакансию утром. К середине дня у него уже 40 резюме в очереди.

Параллельно — звонки, переписка, другие вакансии.

Он открывает ваше резюме. У него нет цели найти причину вас отклонить. Но у него есть 8–10 секунд, прежде чем внимание переключится на следующее.

За эти секунды он не читает. Он **сканирует**.

Глаз движется по определённым точкам — и либо находит то, что ищет, либо нет. Это не предвзятость и не лень. Это единственный способ обработать большой поток кандидатов.

- ❑ Ваша задача — сделать резюме таким, чтобы за 10 секунд сканирования рекрутер получил нужные ответы на нужные вопросы.

Три вопроса, на которые рекрутер ищет ответ

Когда рекрутер открывает резюме, он неосознанно ищет ответы на три вопроса. Именно в таком порядке.

1

«Это вообще тот человек?»

Первое, на что падает взгляд — **заголовок резюме** и **последнее место работы**.

Рекрутер ищет «Руководитель отдела маркетинга» — и видит в заголовке «Специалист по продвижению». Уже есть сомнение: тот или не тот?

Что работает: заголовок должен называться так, как называется должность в вакансии. Точно или максимально близко. Последнее место работы — с понятным названием роли.

2

«Подходит ли опыт?»

Взгляд уходит на **хронологию опыта**: последние 1–2 места работы, сроки, названия компаний.

- Сколько лет опыта в целом
- Нет ли подозрительных пробелов
- В каких компаниях работал — знакомые бренды вызывают доверие
- Как давно был последний опыт по теме

Что работает: опыт должен читаться как история роста, а не как набор случайных позиций.

3

«Стоит ли читать дальше?»

Если первые два ответа положительные — рекрутер задерживается. Теперь он смотрит чуть глубже: на первые строчки описания последнего места, на раздел «О себе», на навыки.

Что работает: первые 2–3 строки описания последнего места должны сразу давать конкретику. Не «занимался развитием» — а «отвечал за входящий трафик, вырос с 10 000 до 45 000 уникальных в месяц».

Что заставляет закрыть резюме

Это не всегда что-то плохое в вашем опыте. Чаще всего — проблема в подаче.

1

✗ Простыня текста без структуры

Резюме, где каждое место работы — это абзац из 8 предложений слитным текстом. Рекрутер не будет его разбирать. Он просто перейдёт к следующему. Информация может быть ценной. Но если её невозможно быстро считать — она не работает.

2

✗ Непонятный заголовок или его отсутствие

«Открыт к предложениям» — это не должность. «Профессионал с 10-летним опытом» — тоже. Рекрутер ищет конкретную роль. Помогите ему найти вас.

3

✗ Последнее место работы — давно

Если человек последний раз работал год назад — это не автоматически плохо. Но это первое, что видит рекрутер. И он задаётся вопросом «почему». Если есть объяснение (декрет, переезд, учёба, проект) — его стоит дать кратко прямо в резюме, не заставляя рекрутера гадать.

4

✗ Слишком много мест работы за короткий срок

5 мест за 3 года без объяснений — это красный флаг. Не потому что рекрутер плохо к вам относится. Просто это риск для нанимающей стороны, и он это видит сразу. Если история сложная — её нужно структурировать так, чтобы она выглядела логично, а не хаотично.

5

✗ Резюме выглядит как шаблон из 2015 года

Устаревший формат снижает доверие к кандидату ещё до того, как рекрутер прочитал хоть слово об опыте.

Красные флаги: что рекрутер замечает за секунды

Красный флаг — это не автоматический отказ. Это сигнал, который заставляет рекрутера притормозить и задать себе вопрос: «А стоит ли тратить время на этого кандидата?» Если ответа на вопрос нет — он переходит к следующему. Если вы объяснили ситуацию прямо в резюме — вопрос снимается.

🚩 Частая смена работы без видимой логики

Что думает рекрутер: «Почему так часто? Конфликты? Не справлялся? Или просто не может определиться — и уйдёт от нас через полгода?»

Как нейтрализовать: Добавьте краткий контекст рядом с короткими позициями. Например: «2022 Компания Б — проектная работа (контракт на запуск продукта)». Одна фраза снимает вопрос.

🚩 Понижение в должности или откат назад

Что думает рекрутер: «Что произошло? Разжаловали? Сам попросил понижение — зачем?»

Как нейтрализовать: Если понижение было осознанным (переезд, смена сферы, семейные обстоятельства) — скажите об этом в «О себе» или в скобках рядом с позицией: «осознанный шаг: переезд в другой город, новая компания — старт с позиции исполнителя».

🚩 Слишком длинный стаж на одном месте без роста

Что думает рекрутер: «Лояльный — хорошо. Но почему не рос? Не хотел? Не мог?»

Как нейтрализовать: Если рост был — покажите его внутри одной компании. Даже если должность не менялась — покажите расширение зоны ответственности, новые проекты, рост показателей по годам.

🚩 Пробел в хронологии без объяснений

Два года тишины — рекрутер заполняет пробел самостоятельно. И не в вашу пользу. Любая причина лучше тишины: декрет, уход за родственником, собственный проект, переезд, обучение, фриланс.

🚩 Несоответствие уровня компаний и достижений

«Увеличил выручку на 300%» — но компания из 5 человек. Добавьте контекст к цифрам: масштаб компании, команды, рынка. С контекстом цифра становится вызывающей доверие — и более ценной.

🚩 Резюме написано «под всё сразу»

Заголовок «Руководитель / менеджер / специалист». Рекрутер думает: «Человек не понимает, чего хочет». Одно резюме — одна цель. Если рассматриваете несколько направлений — создайте несколько версий.

🚩 Контактные данные вызывают вопросы

Email super_kotenok_1994@mail.ru — несерьёзно. Skype в 2026 году — устарело. Используйте имя.фамилия@gmail.com, укажите телефон и Telegram. Skype, ICQ и прочее — убрать.

📌 **Итог: как работать с красными флагами.** Ключевой принцип: **рекрутер не ищет повод отказать. Он ищет повод позвонить.** Красный флаг — это просто незакрытый вопрос в его голове. Ваша задача — закрыть вопрос раньше, чем он его задал. Короткая фраза с объяснением в нужном месте резюме превращает красный флаг в нейтральный факт. **Универсальный приём:** Перед отправкой резюме прочитайте его глазами скептического рекрутера. Задайте себе вопрос по каждому блоку: «Что здесь может смутить?» Если находите — объясните прямо там, не оставляйте пространство для домыслов.

Что заставляет рекрутера задержаться на вашем резюме

- ✓ **Чёткий заголовок, который совпадает с поиском.** Рекрутер видит именно то, что искал. Первая галочка поставлена.
- ✓ **Узнаваемые компании или понятный контекст.** «Яндекс», «Сбер», «ВкусВилл» — рекрутер уже знает, какой уровень и специфика там обычно. Если компания неизвестная — помогите: «производитель промышленного оборудования, 800 сотрудников, федеральная сеть».
- ✓ **Конкретные цифры в первых строках опыта.** «Увеличил продажи на 34% за год» выглядит более конкретно и весомо, чем «Занимался развитием продаж» .
- ✓ **Логичная хронология без пробелов.** Всё на месте, история понятна, переходы объяснены. Рекрутер не тратит время на вопросы — и читает дальше.
- ✓ **Чистое, структурированное оформление.** Нет лишнего. Есть иерархия: что главное — крупнее или заметнее. Взгляд знает, куда идти.

Как работает взгляд рекрутера: F-паттерн

Исследования чтения веб-страниц и документов показывают одно и то же: взгляд движется по F-образной траектории.

Первая строка читается полностью

Заголовок и верх резюме — самое важное место. Именно здесь должна быть ключевая информация о должности.

Дальше взгляд уходит влево

Начала строк, первые слова — именно они считываются. Не ставьте ключевую информацию в середину или конец строки.

Правая часть считывается хуже

Не ставьте туда ключевую информацию. Самое важное — в начало каждого блока.

Практический вывод: самое важное — в начало каждого блока. Не «был ответственным за разработку стратегии» — а «разработал стратегию → результат».

Упражнение: тест 10 секунд

Сделайте это прямо сейчас.

- 1 Откройте своё резюме
- 2 Поставьте таймер на 10 секунд
- 3 Посмотрите на него как будто впервые — и закройте
- 4 Ответьте на вопросы: Какую должность ищет этот человек? В каких компаниях работал последние 2–3 года? Есть ли что-то, что сразу вызвало вопрос или сомнение? Захотелось ли читать дальше?

Если на первые два вопроса нет чёткого ответа — резюме нужно переработать. Не добавив информацию, а **реструктурировать**.

Чеклист: что должно считываться за 10 секунд

Проверьте своё резюме по каждому пункту перед отправкой.

1

Заголовок резюме

Конкретная должность, не размытая фраза

2

Последнее место работы

Понятная роль + понятная компания (или контекст)

3

Хронология

Без пробелов или с коротким объяснением

4

Первые строки опыта

Содержат конкретику или цифры

1

Структура

Нет стены текста — есть структура, которую можно сканировать

2

Оформление

Современное, без лишних полей и шаблонных фраз

3

Раздел «Навыки»

Виден сразу и содержит профессиональные термины

4

Объём резюме

Умещается на 1–2 страницах (не 4–5)

Итог модуля

10 секунд — это не мало.

Это ровно столько, сколько нужно, чтобы принять первичное решение, если резюме сделано правильно.

Рекрутер не хочет вас отсеять. Он хочет найти нужного человека как можно быстрее. Помогите ему — сделайте резюме, которое отвечает на его вопросы раньше, чем он успеет закрыть вкладку.

СЛЕДУЮЩИЙ МОДУЛЬ

7 ошибок, которые убивают ваши шансы



Вы узнали

Как рекрутер сканирует резюме за 8–10 секунд и по каким точкам движется его взгляд



Вы разобрали

Все красные флаги — от частой смены работы до устаревших контактов — и как их нейтрализовать одной фразой



У вас есть

Чеклист для проверки резюме и упражнение «тест 10 секунд», которое можно сделать прямо сейчас