

ПРИЕМ НА РАБОТУ

В России на сегодняшний день можно встретить много людей, которые не хотят работать, но хотят жить достойно и иметь деньги. Все же рано или поздно человек решает заняться выгодным и полезным трудом, идет на собеседование и порой уходит в самых расстроенных чувствах. Попытаемся проанализировать, почему на этом этапе возможны горькие обиды и глухое взаимное непонимание?

Менеджер по подбору персонала закрывая одну вакансию, порой отказывает десяти претендентам. При этом многие уходят обиженными и уверенными, что с ними обошлись несправедливо: и тестовое задание выполнено как полагается и собеседование прошло на позитивных «нотах», а на работу не приняли [1]. В итоге люди думают и говорят, что им отказали из-за их возраста или наличия детей и прочее. Вследствие опроса менеджеров по подбору персонала выявлено, что чаще всего они отказывают в приеме на работу по причинам некомпетентности, недостатка знаний и опыта, низкой квалификации, непрофессионализм. Так говорил 31 % кадровиков [3].

К сожалению, на самом деле самой типичной причиной отказа является именно низкая квалификация. Бывает что кандидат хорош, вежлив, опрятен, но стоит взглянуть на его тестовые ответы становится ясно, что требуемых знаний и умений у него нет [1]. И даже с внешними данными и внешним видом они бы смирились, если бы кандидат был профессионалом, - говорят менеджеры.

Что еще заставляет вежливо, но твердо сказать кандидату "нет"? Кадровики говорили об отсутствии у соискателей желания работать, недостаточной мотивации к труду, да и просто лени. Впрочем, этот недостаток был причиной отказа в трудоустройстве заметно реже, чем непрофессионализм, - его назвали 9% рекрутеров [3].

Непочетное третье место в рейтинге причин отказа разделили такие недостатки соискателей, как ненадлежащий или неопрятный внешний вид,

ложь и приукрашивание своих достоинств, завышенные зарплатные ожидания (по 6%). Иными словами, для карьеры одинаково губительны и обман, и зеленый цвет волос на собеседовании, и пирсинг в носу, и цифра с лишним нулем в соответствующей графе резюме. Однако не все кандидаты способны удержаться от соблазна приукрасить свой опыт и запросить зарплату заметно выше рыночной. Нередко подобным "грешат" молодые специалисты. "Внешний вид не соответствует корпоративным стандартам"; "Ложь о причинах увольнения, навыках, квалификации, мотивации"; "Информация в резюме не соответствует реальности", - констатируют рекрутеры.

Любопытно, что равное число респондентов (по 5%) указали в качестве недостатков диаметрально противоположные модели поведения соискателей на собеседовании. Одинаково раздражающими могут быть конфликтность и пассивность. "Проявление агрессивности, негативного настроения"; "Безынициативные и бесхарактерные" - и тем, и другим заветного места явно не получить - две точки зрения сошлись в ходе опроса.

Тех, кто подолгу не может найти работу, нередко отличают такие качества, как некоммуникабельность (особенно губительна такая характеристика для кандидатов на должности, предполагающие работу с людьми), завышенная самооценка и вопиющая безграмотность, - эти недостатки назвали по 4% рекрутеров. Грамматические ошибки в резюме в сочетании с позицией "Я самый квалифицированный специалист" тоже не добавляют кандидату шансов на успех в трудоустройстве [3].

По наблюдениям кадровиков, для соискателей, регулярно получающих отказы в приеме на работу, достаточно типичны необоснованные амбиции или, напротив, отсутствие целеустремленности, а также общая неадекватность и неуверенность в себе (по 3%). "Только окончил вуз, еще ничего толком не умеет, а уже рвется в начальники и просит большую зарплату"; "Зачастую кандидаты не могут сформулировать, к чему стремятся,

- они хотят просто ходить на работу и получать деньги"; "Неадекватное поведение на собеседовании", - рассказывают рекрутеры.

Кадровиков раздражает то, что соискатели опаздывают, а порой вообще не приходят на собеседование, ведут себя раздражительно и суетливо, либо агрессивно, или не владеют информацией о специфике деятельности организации. К удивлению, иногда причиной в отказе рабочего места оказывается слишком высокая квалификация [2]. В такой ситуации есть риск того, что человек окажется намного умнее и компетентнее в сфере деятельности организации и постарается занять место начальника. Но чаще не устраивает то, что люди приходят «лишь бы куда приткнуться», не хотят нести никакой ответственности за свою работу, не имеют гражданства РФ или нужного образования. Не стоит кандидату и слишком сильно нервничать на собеседовании: скорее всего, это прямой путь к провалу миссии.

Список используемых источников

- 1) Трунин С. Н. экономика труда. – М.: 2009. – 496 с.;
- 2) <http://birzha-truda.spb.ru> Биржа труда
- 3) <http://www.hr-portal.ru> Сообщество HR-Менеджеров