

«Почему меня не взяли?» Всегда ли стоит корить себя за ошибки на собеседовании

Отказ в приеме на работу может быть разным. Вам могут позвонить и вежливо сказать, что, к сожалению, пока не готовы сделать предложение о трудоустройстве. Могут написать то же самое в электронном письме. Могут не позвонить и не написать — тогда вы и сами обо всем догадаетесь.

Однако каким бы ни был отказ в приеме на работу, даже у закаленных собеседованиями кандидатов он иногда вызывает приступ пессимизма. Но всегда ли нужно ругать себя за допущенные промахи?

«Почему мне отказали?» — терзаются некоторые соискатели, перебирая в памяти каждый момент интервью и каждую фразу в резюме. Такая рефлексия, конечно, полезна: вы действительно можете понять, что смутило рекрутера в вашей кандидатуре. Но не всегда дело только в вас. Эксперты признают, что для отказа в приеме на работу причин может быть очень много, и не всегда они связаны с низким профессионализмом кандидата. Не секрет, что соискателям отказывают и потому, что они слишком хороши.

Итак, рассмотрим, почему вам могли отказать. Причин может быть очень много, поэтому мы разделили их на две части — объективные (вы действительно неправильно себя вели, допустили ошибки или не подходите по серьезным причинам) и субъективные (вас не взяли в силу определенных обстоятельств в компании или из-за не вполне корректной оценки рекрутера).

Итак, начнем с **объективных причин**.

1. Несоответствие вашей кандидатуры требованиям вакансии. Например, в объявлении сказано, что требуется высшее техническое образование, а у вас его нет или оно еще не окончено. Или на определенную вакансию ищут специалиста с многолетним опытом работы, а вы еще не успели его приобрести. Такие ограничения можно отнести к дискриминации, но лучше выяснить все требования еще до собеседования, дабы избежать непонимания в ходе беседы с рекрутером.
2. Резюме по каким-либо причинам слишком выделяется из общей массы, и способы выделиться рекрутер находит неуместными. Например, кандидат много и не всегда удачно шутит в своем CV (например, сообщил о себе: «Учился чему-нибудь и как-нибудь»; «Ищу работу человека-паука» и т.д.). Или зачем-то обозначил информацию о каждом месте своей работы разными цветами — голубым, розовым, желтым. Или и вовсе отказался от делового стиля изложения в пользу некоего «креатива».
3. На собеседовании HR-менеджер счел внешний вид кандидата не вписывающимся в корпоративную культуру компании. Например, все ходят на работу в деловых костюмах, а соискатель явился в потертых джинсах. Или со слишком ярким маникюром (в слишком короткой юбке, с массивными серьгами, в грязной обуви и т.д.).
4. В ходе интервью стало очевидно, что кандидат солгал в резюме или слишком приукрасил свой опыт и образование. Без комментариев: нельзя сделать карьеру с помощью обмана.
5. В ходе интервью соискатель не продемонстрировал своей мотивации и заинтересованности

именно в этой работе в этой компании. Позиция «поугаваривайте меня, и, может, тогда я соглашусь на вашу скучную работу за маленькие деньги» в большинстве случаев неуместна. Неинтересна вакансия — не отправляйте резюме.

6. На собеседовании соискатель задавал слишком много вопросов об отпуске и зарплате и слишком мало — об обязанностях и правилах работы.

7. Неграмотная речь кандидата, особенно если он претендует на позицию, где предполагается постоянное общение с клиентами, партнерами и т.д.

8. Неуверенность, зажатость соискателя или, напротив, его чрезмерная раскованность и самоуверенность.

9. В ходе интервью соискатель критично отозвался о своем бывшем руководителе, компании, коллегах. Такого кандидата могут счесть конфликтным или, хуже того, скандальным человеком.

10. Соискатель выразил сомнение в квалификации HR-менеджера. «Как эта девочка может оценивать меня, опытного специалиста?» - рекрутеры нередко сталкиваются с такой позицией, особенно среди претендентов постарше. Помните: менеджер по персоналу оценивает базовое соответствие вашего резюме вакансии и вашу общую адекватность. Профессиональные качества оценивает потенциальный руководитель, если вы пройдете отбор у HR-менеджера.

11. Увы, это реальность: кандидат может оказаться слишком молодым или слишком «взрослым» для конкретной вакансии. Скорее всего, эту причину вам не озвучат, однако возрастной ценз — обыденность для многих компаний.

12. Кандидат не проявил себя вежливым человеком: не поздоровался (или поздоровался недостаточно приветливо), не пропустил девушку в дверях, не сказал «всего доброго» на прощание и т.д.

13. Соискатель пытался флиртовать с рекрутером.

14. Во время собеседования у кандидата зазвонил телефон. То, что он не выключил его на время интервью, само по себе нехорошо. Но то, что он решил ответить на звонок и побеседовать с женой о покупках по пути домой, может поставить крест на трудоустройстве в этой компании.

Теперь рассмотрим **субъективные причины** возможного отказа – те, из-за которых вам не следует слишком переживать, ведь вам отказали вовсе не потому, что вы недостаточно квалифицированы или не владеете деловым этикетом. А почему?

15. Резюме кажется рекрутеру слишком хорошим – налицо явный *overqualified*, то есть чрезмерно высокая квалификация соискателя для данной вакансии. Считается, что «слишком умный» кандидат — это далеко не лучший вариант для закрытия вакансии, особенно если она не предполагает карьерного роста. Минусов несколько: специалист может довольно быстро «заскучать» от отсутствия интересных задач, утратить мотивацию и даже покинуть компанию, к тому же ему надо больше платить.

16. Другой вариант развития событий из пункта 14: во время собеседования у кандидата зазвонил телефон. Соискатель сбросил звонок, но у рекрутера с тонким эстетическим вкусом – полное неприятие песни, установленной в качестве звонка (к примеру, «Владимирский централ»). Или

любой другой мелодии — понятие «тонкий вкус», как известно, растяжимое.

17. Кандидат не выглядит в глазах рекрутера настоящим командным игроком — в нем, как кажется HR-менеджеру, слишком сильно индивидуалистическое начало.

18. При этом у компании могут оказаться и довольно специфические пожелания к внешности будущего работника. Особенно это касается специалистов, работающих с клиентами или в той или иной мере являющихся «лицом фирмы» — секретарей, PR-менеджеров и т.д. Стоит ли корить себя за то, что вы родились, к примеру, не блондинкой с ногами от ушей, а шатенкой обычной комплекции?

19. В ходе собеседования соискатель рассказал анекдот, который не понравился рекрутеру.

20. Слишком высокая конкуренция за это рабочее место. Вы можете идеально соответствовать вакансии, но так же идеально будут соответствовать ей еще три-четыре кандидата...

21. HR-менеджер по каким-то причинам решил, что вы не впишетесь в существующий коллектив. Например, все в отделе любят корпоративы, а вы сказали, что «не тусовочный» человек. Или все сотрудники вегетарианцы, а вы спросили, есть ли поблизости кафе с хорошими мясными блюдами.

22. Наконец, соискатель мог просто по-человечески не понравиться рекрутеру или потенциальному руководителю. Слишком сильный запах духов, чрезмерно громкий или, напротив, очень тихий голос, неуместно дорогая сумочка — субъективных факторов может быть очень много.

Список можно продолжать. Как видите, причины для отказа в трудоустройстве самые разные, и далеко не всегда соискателю следует винить себя в каких-то промахах. Рекрутеры тоже люди и вполне могут ошибаться, как и любые специалисты. Не принимайте слишком строгую оценку близко к сердцу, будьте уверены: главное — это ваши профессиональные качества, и если вам отказали, то, возможно, упущенная вакансия была просто «не вашей» и все, что произошло, в конечном итоге принесет только пользу вашей карьере.