

15.04.2016

## Стоит ли себя корить за ошибки на собеседовании?



Отказ в приёме на работу может быть разным. Вам могут позвонить и вежливо сказать, что, к сожалению, пока не готовы сделать предложение о трудоустройстве. Могут написать тоже самое в электронном письме. Могут не позвонить и не написать – тогда Вы и сами обо всём догадаетесь. Однако, каким бы ни был отказ в приёме на работу, даже у закалённых собеседованиями кандидатов, он иногда вызывает приступ пессимизма. Но всегда ли нужно ругать себя за допущенные промахи?

Не всегда дело только в Вас. Эксперты признают, что для отказа в приёме 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:

✓ Несоответствие Вашей кандидатуры требованиям вакансии. Например, в объявлении сказано, что требуется высшее техническое образование, а у Вас его нет или оно ещё не окончено. Или на определённую вакансию ищут специалиста с мно-

голетним опытом работы, а Вы ещё не успели его приобрести. Такие ограничения можно отнести к дискриминации, но лучше выяснить все требования ещё до собеседования, дабы избежать непонимания в ходе беседы с менеджером по персоналу.

✓ Резюме по каким-либо причинам слишком выделяется из общей массы, и способы выделиться менеджер по персоналу находит неуместными. Например, обозначил информацию о каждом месте своей работы разными цветами – голубым, розовым, жёлтым. Или и вовсе отказался от делового стиля изложения в пользу некоего креатива.

✓ На собеседовании менеджер по персоналу счёл внешний вид кандидата не вписывающимся в корпоративную культуру компании. Например, все ходят на работу в деловых костюмах, а соискатель явился в потёртых джинсах. Или со слишком ярким маникюром (в слишком короткой юбке, с массивными серьгами, в грязной обуви и т.д.).

✓ 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.

✓ В ходе интервью соискатель не продемонстрировал своей мотивации и заинтересованности в работе именно в этой компании. Позиция «поугovarивайте меня, и, может, тогда я соглашусь на вашу скучную работу за маленькие деньги» в большинстве случаев неуместна. Неинтересна вакансия – не отправляйте резюме.

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

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

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

## **ЦЕНТР ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ ГОРОДА НОВОСИБИРСКА**

- ✓ В ходе интервью соискатель критично отозвался о своём бывшем руководителе, компании, коллегах. Такого кандидата могут счесть конфликтным или, хуже того, скандальным человеком.
- ✓ Соискатель выразил сомнение в квалификации менеджера по персоналу. «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.
- ✓ 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.
- ✓ 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, может поставить крест на трудоустройстве в этой компании.

Мы советуем Вам: не стоит корить себя за допущенные ошибки на собеседовании и полученный отказ в приёме на работу. Всё, что не делается, всё к лучшему! Желаем Вам перед прохождением собеседования настраиваться на лучшее, но быть готовым к худшему.

**Ольга Симанкович,**  
ведущий инспектор отдела организации профессионального обучения ЦЗН г. Новосибирска,  
телефон: 325-03-43

### **Справка о ГКУ НСО ЦЗН г. Новосибирска.**

Государственная служба занятости населения сформирована в 1991 году после принятия Закона РФ от 19 апреля «О занятости населения в Российской Федерации» и существует на рынке труда уже 25 лет!

Центр занятости населения города Новосибирска был создан в соответствии с приказом Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 11.09.2000 г. № 1000/42-рк, как государственное учреждение Центр занятости населения города Новосибирска (ГУ ЦЗН г. Новосибирска). 5 июля 2011 года, в соответствии с приказом Департамента имущества и земельных отношений Новосибирской области от 27 июня 2011 года № 1384, был переименован в государственное казённое учреждение Новосибирской области «Центр занятости населения города Новосибирска», сокращённо – ГКУ НСО ЦЗН г. Новосибирска,

Сегодня в структуру ГКУ НСО ЦЗН г. Новосибирска входят 8 районных отделов занятости населения и филиал в г. Оби, которые оказывают государственные услуги гражданам – содействуя в поиске подходящей работы с учётом уровня профессиональной подготовки, опыта работы, и работодателям – содействуя в подборе необходимых работников, информируя о состоянии рынка труда, профессионально обучая как безработных граждан, так и будущих сотрудников предприятия по заявке работодателя. Специалисты городского центра занятости населения организуют и проводят городские, специализированные и мини-ярмарки вакансий рабочих и учебных мест, консультируют по вопросам законодательства о занятости, оказывают профориентационные услуги и психологическую поддержку, помогают адаптироваться на современном рынке труда.

Разнообразны формы, методы и приёмы работы с кадровыми службами предприятий, учреждений и организаций по решению вопросов подбора кадров, необходимых для производственных и хозяйственных нужд, от размещения заявленных вакансий в средствах массовой информации, сети Интернет, до публичных презентаций организаций, аукционов специалистов, экспресс-трудоустройств, воплощая в жизнь программы активной политики занятости.

В электронной базе ГКУ НСО ЦЗН г. Новосибирска находится свыше 15 тысяч вакансий по различным специальностям. Доступ к электронной базе данных имеется в каждом районном отделе занятости и филиале ГКУ НСО ЦЗН г. Новосибирска ЦЗН г. Оби.

Услуги населению и работодателям оказываются бесплатно!

Пресс-служба ЦЗН г. Новосибирска