8 ошибок неуспешного кандидата

Уверена, ни для кого не секрет, что первым шагом на пути к цели является грамотно составленное резюме. На сегодняшний день существует множество доступных для каждого рекомендаций по его написанию, поэтому не будем на этом останавливаться, а пойдем дальше.

Следующий этап взаимодействия — телефонное знакомство и приглашение на личную встречу с рекрутером. Важный совет — постоянно иметь при себе ручку, блокнот и несколько подготовленных заранее вопросов, ответы на которые смогут помочь вам понять, насколько предложение соответствует вашим ожиданиям. Уточняя детали и отфильтровывая поступающие предложения, вы сможете значительно сэкономить свое время и время рекрутера.

Вот мы и подошли к самому сложному и интересному этапу — интервью в агентстве или непосредственно в компании-работодателе.

Сразу же хочу отметить, что собеседование начинается с того момента, как вы переступаете порог офиса. Существует огромное количество рекомендаций по тому, как лучше себя вести на встрече, по внешнему виду, необходимым аксессуарам, недопустимому опозданию, рукопожатию, невербальному поведению, уточняющим вопросам в конце встречи и т.д.

Консультантами 3R Recruitment Company было проведено небольшое исследование. Для начала мы выделили 8 наиболее часто встречающихся ошибок, которые являются основной причиной для отказа кандидату со стороны работодателя. А затем обратились к менеджерам по подбору персонала с опытом работы в сфере рекрутмента от 1,5 до 6 лет с просьбой оценить эти пункты по степени их значимости.

1. Итак, на первое место по значимости среди ошибок, допускаемых кандидатами и ведущих к последующему отказу, HR-менеджеры назвали непрозрачную мотивацию и исключительно материальный интерес, когда единственная причина смены работы — деньги. Такой подход подрывает доверие к сотруднику, поскольку можно сделать вывод о том, что человек может в любой момент перейти туда, где платят больше. К тому же наибольший интерес для работодателя представляет тот сотрудник, который четко представляет себе картину своего дальнейшего развития, определяет приоритетные области компании и позиции, позволяющие приблизиться к желаемому уровню профессионального развития.

2. Второй причиной отказа было названо отсутствие логичных объяснений причин смены работы кандидатом — особенно если таковые происходили часто.

3. Третье место досталось неопрятной отталкивающей внешности. Не секрет, что у каждой компании есть свой "формат" идеального кандидата, и чем больше вы информированы об ожиданиях работодателя, тем больше шансов произвести благоприятное впечатление на собеседовании. До того как появиться на собеседовании, вы должны понять, какой внешний вид приветствуется в компании, куда вы идете устраиваться. Как выяснилось, многие компании действительно отказывают соискателю, ссылаясь на его неопрятный внешний вид.

4. Четвертой по значимости ошибкой HR-менеджеры назвали «высокомерное поведение, нескрываемую демонстрацию восприятия рекрутера (кадрового агентства) как лишнего промежуточного звена и как следствие — неуважение к собеседнику». Каким бы супер-профи вы ни были, уже давно пора смириться с тем, что практически в любой уважающей себя компании существует «входной фильтр» в качестве рекрутингового агентства (постоянного партнера) и/или менеджера по подбору персонала. И демонстративно пренебрежительное поведение с вашей стороны вряд ли поможет пройти данный этап в рассмотрении вашей кандидатуры на интересную для вас позицию.

5. Следующая ошибка — «отсутствие четкого понимания перспектив/направления своего дальнейшего профессионального развития. И чем выше статус и позиция, на которую вы претендуете, тем выше значимость данного пункта. Для выпускников и молодых специалистов допустима некая размытость и открытость всему новому, готовность быстро осваивать новые направления.

6. На шестом месте оказались такие ошибки, как «уход от контакта с рекрутером (нежелание смотреть в глаза, зажатость)» и «некорректные высказывания в адрес актуального работодателя/начальства/партнеров/коллег» соответственно. В такой ситуации кандидат прежде всего дискредитирует себя, демонстрируя отсутствие лояльности работодателю. Крайней степенью такого поведения является раскрытие конфиденциальной информации, коммерческих тайн компании.

7. «Обилие социально желаемых ответов, засоренность, шаблонность мышления» - так охарактеризовали HR-менеджеры ошибку №7. Такое часто встречается при незрелой жизненной позиции, большом количестве рекомендаций и прочитанного материала о том, как правильно проходить собеседование. Но опытному рекрутеру не составит труда, используя проективные вопросы и различные cases («кейс» — случай из практики) для того, чтобы вывести вас на «чистую воду». Тут-то и может подстерегать вас ловушка, которую вы сами себе и создали.

8. И, наконец, последнее место по значимости занимают такие ошибки, как «неосведомленность о компании-работодателе», когда кандидат, пришедший на собеседование в компанию, не ознакомлен с общей информацией о ней, и «заниженная самооценка, неспособность выделить свой личный вклад в рамках команды/отдела/компании». Так бывает, когда соискатель, рассказывая о своем профессиональном опыте, говорит «от лица коллектива», употребляя местоимения множественного числа: «нам удалось, мы сделали» и т.д. С одной стороны, это может расцениваться как навык работы в команде, но опытный рекрутер всегда задаст вопрос: «А что сделали лично вы?» или «Как вы оцениваете свой личный вклад в работу компании?». Если кандидат не может ответить на этот вопрос — значит, что его вклад в работу был незначительным или он выполнял функцию простого исполнителя, не задумываясь о роли своей должности в компании.

Перечисляя все вышеизложенные ошибки, которые допускают кандидаты и которые в дальнейшем ведут к отказу в трудоустройстве, очень хочется, чтобы данная информация помогла вам лучше понять те аспекты процесса подбора сотрудников, на которые стоит обратить внимание при подготовке к собеседованию. Безусловно, грамотная работа над ошибками поможет снизить вероятность отказа и добиться успеха будущем!

*Раиса Мысловская,
руководитель отдела
FMCGS & INFRASTRUCTURE
3R RECRUITMENT COMPANY*