



ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
СИБАЙСКИЙ МНОГОПРОФИЛЬНЫЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ КОЛЛЕДЖ

## 10 причин отказа в приёме на работу

Кандидат приходит на собеседование и слышит: «мы решили пока не открывать эту вакансию», «извините, но произошла накладка и мы уже взяли человека на это место» или и вовсе неопределенное «мы сейчас заняты и перезвоним вам позже». За этими вежливыми отказами часто скрываются совершенно другие причины. Соискатель, который надеялся на трудоустройство, безуспешно продолжает поиск работы.

Однако если специалисту приходится слишком часто слышать отрицательные ответы, лучше все же ненадолго остановиться и проанализировать, в чём настоящая причина отказов.

Работодатель вправе решать, какой именно работник нужен компании, какой сотрудник принесет больше пользы организации. Вместе с тем, отказ в трудоустройстве, согласно Трудовому Кодексу РФ, должен быть обоснованным. Это социальная гарантия, обеспечивающая принцип свободы труда, отраженный в ТК и Конституции России.

Необоснованным отказом считается отказ в приёме на работу из-за расовой принадлежности кандидата, цвета его кожи, происхождения, места жительства, национальной принадлежности, языка, должностного, социального или имущественного положения, возраста, пола и др. Обоснованным же является отказ в трудоустройстве на основании деловых качеств соискателя. Это положение соблюдается не всегда, но о нём следует знать и кандидатам, чтобы в случае явной дискриминации иметь возможность отстоять свои права, и работодателям, чтобы не допускать нарушений норм ТК.

**Почему работодатель отказал в трудоустройстве?**

Причины отказа, несмотря на соответствующее положение ТК, не всегда связаны с деловыми качествами работника. Однако это не значит, что за каждой формулировкой нужно искать личные мотивы работодателя или дискриминацию. Весьма вероятно, что причиной того, что сотрудник не подошёл на должность, стали именно деловые качества. Тем более, их большинство среди распространённых причин отказов в трудоустройстве.

**Почему чаще всего кандидатам не звонят после собеседования?**

### 1. Несоответствие зарплатных ожиданий соискателя и работодателя

Обычно в компании на зарплату того или иного специалиста предусмотрен определённый бюджет. Если финансовые запросы кандидата превышают этот бюджет, скорее всего ему будет отказано в работе. В настоящее время на российском рынке труда, как утверждают эксперты из кадрового агентства «Юнити», многие компании готовы идти навстречу специалистам в этом вопросе. Но более высокую зарплату в этих компаниях готовы предложить только в особых случаях тем соискателям, высокие зарплатные запросы которых обоснованы. Нередко бывает и так, что соискателю отказывают из-за слишком низких зарплатных ожиданий или из-за его готовности работать на более низкой должности, чем раньше.

## 2. Плохая подготовка к собеседованию, неграмотное резюме

Соискатель, который плохо подготовился к собеседованию, часто испытывает неуверенность в себе, не может в полной мере раскрыть свои деловые качества и показать себя с лучшей стороны. К тому же, он, как правило, плохо владеет информацией о компании, в которой намерен работать, поэтому многие вопросы вызывают у него затруднения.

Перед тем, как идти на собеседование, нужно четко определить свои сильные и слабые стороны, узнать больше информации о компании, которая разместила вакансию, определиться с тем, какие качества и навыки будут наиболее полезны на данной позиции.

## 3. Несоответствие соискателя требованиям вакансии

Это может быть и недостаток квалификации и профессиональных навыков, и отсутствие необходимых личных качеств кандидата или их несоответствие должности. Чаще всего требования к кандидату указаны в объявлении о вакансии. Причиной отказа может стать и слишком высокая квалификация специалиста. Если вакансия не предполагает карьерного роста, работодателю ясно, что такой сотрудник не задержится в компании надолго.

## 4. Попытки обмануть работодателя или плохие рекомендации

Иногда попытки кандидата представить себя в хорошем свете заходят слишком далеко и дают обратный эффект. Ложная информация в резюме — рискованный способ устроиться на работу. Когда бы ложь ни обнаружили, на собеседовании или уже после приёма на работу, она станет пятном на репутации специалиста, избавиться от которого очень сложно. Бесповоротно испортить впечатление о соискателе могут также плохие рекомендации с предыдущего места работы.

## 5. Частая смена места работы

Если по трудовой книжке соискателя видно, что он сменил много работ, это настораживает рекрутеров и работодателей. Таких кандидатов принимают на работу неохотно, так как чаще всего в компаниях рассчитывают на долгосрочные трудовые отношения и не хотят через полгода снова открывать вакансию и искать работника.

## 6. Неопрятный внешний вид

Неаккуратность в одежде, или неподходящая для ситуации одежда. Болезненный или усталый вид, яркий макияж, неопрятность — все это может послужить причиной для отказа, причём не только на те должности, где требуется постоянно общаться с людьми и выглядеть презентабельно.

## 7. Личное восприятие

Часто при приёме на работу и оценке кандидата большую роль играет личное восприятие. Как показывают исследования, многие работодатели при выборе сотрудников руководствуются теми же критериями, что и

при выборе друзей или спутников жизни. Поэтому личное неприятие может стать причиной для отказа в трудоустройстве.

#### 8. Отсутствие пунктуальности

Если кандидат опаздывает на собеседование, это сигнализирует о несобранности и неумении распределять свое время. Исправить первое негативное впечатление в ходе беседы бывает очень сложно.

#### 9. Неумение адекватно воспринимать критику

Способность спокойно принимать критические замечания, видеть и признавать свои ошибки свидетельствуют о гибкости, потенциале развития, умении учиться и влияют на способность работать в команде. Если кандидат остро реагирует на критику, это может стать причиной отказа.

#### 10. Недостаток мотивации

Работодатель может отказать в приёме на работу, если он видит, что у кандидата нет четких целей, он не очень хорошо понимает, зачем ему нужна эта работа и не имеет карьерных планов. Отсутствие мотивации — важный фактор, во многом определяющий эффективность сотрудника, поэтому компании стараются принимать на работу тех, кто нацелен на развитие и знает, чего хочет.