

ЦЕНТР ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ ГОРОДА НОВОСИБИРСКА

24.12.2015

Отказали в трудоустройстве из-за высокого профессионализма?



Да, к сожалению, в настоящее время всё чаще стали встречаться отказы работодателей в трудоустройстве соискателям именно по причине их превосходящих знаний, умений, навыков, чем требуется для исполнения функциональных обязанностей по имеющимся вакансиям. Существует даже такой термин «overqualification», то есть чересчур высокий профессионализм и большой опыт.

Считается, что в экономически развитые для Америки годы отказы в трудоустройстве по причине overqualification значительно помогли развитию больших и малых бизнесов.

Приведу простой пример. Если на работу в Макдональдс пытался устроиться профессиональный шеф-повар с 30-летним опытом приготовления пищи в самых элитных ресторанах страны, то его не брали по двум причинам. Во-первых, сами работники Макдональдса чувствовали бы себя крайне неловко, если бы с ними трудился супер-специалист, обладающий колоссальными знаниями (плюс разница в возрасте, жизненном опыте и интеллекте). Во-вторых, после отказа безработный шеф-повар понимал, что способен на гораздо большее, чем жарить картошку фри и запаковывать сэндвичи. Он трудоустроивался в дорогой ресторан и мысленно благодарил клерка из Макдональдса за то, что тот его не взял.

Таким образом, руководители бизнесов сумели побороть один из самых неприятных моментов в трудовой сфере – дискриминацию во время приёма на работу. Если человек не обладает достаточными знаниями для выполнения профессиональных обязанностей, то ему отказывают. Если необходимые знания имеются, то ему тоже отказывают. В первом случае заявитель не соответствует предъявляемым требованиям, а во втором – является чересчур квалифицированным.

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?

«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.

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.

Такой отказ Вы можете получить и тогда, когда есть слишком высокая конкуренция за это рабочее место. Вы можете идеально соответствовать вакансии, но так же идеально будут соответствовать ей ещё три-четыре кандидата. Поэтому 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 ва-

ЦЕНТР ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ ГОРОДА НОВОСИБИРСКА

кансия была просто «не Вашей» и всё, что произошло, в конечном счёте, принесёт только пользу Вашей карьере.

Ольга Лосева,
ведущий инспектор-профконсультант отдела занятости населения Первомайского района,
телефон: 337-50-05

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 более 20 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 9 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 19 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