**Статья размещена на сайте** <http://www.rabota.ru/soiskateljam/career/8_kachestv_kotorye_razdrazhajut_kadrovikov.html>

2003-2015 Rabota.RU/Работа.РФ

**Восемь качеств, которые раздражают кадровиков**

***Легко и приятно винить в своих проблемах рекрутеров. Но не лучше ли начать с себя? Ведь если у кандидата в наличии хотя бы одно из запретных качеств, до серьезного обсуждения навыков и опыта может просто не дойти дело.***

Рекрутеры странные люди. У них есть нехорошая привычка отказывать кандидатам, не считаясь с их опытом и профессиональными качествами — просто так, потому что не понравился. Вы серьезно так считаете? Тогда прочтите, с какими людьми время от времени приходится сталкиваться кадровикам. Скорее всего, наши уважаемые читатели сами не доверили бы ответственную должность тому, кто ведет себя или выглядит вызывающе.

**1. Непунктуальность**

«Пунктуальность — вежливость зануд» — это изречение Ивлина Во не стоит применять к собеседованиям. Деловые люди дорожат временем друг друга. А если по какой-то причине опаздывают, стараются предупредить заранее. Иначе поступают люди неделовые. Вопрос: зачем неделовым людям вообще работать?

|  |  |
| --- | --- |
| http://www.rabota.ru/pix/uploadFCK/Orlova_small.jpg | **Татьяна Орлова, генеральный директор компании «Адолекс», член НП «Эксперты Рынка Труда»**:«Мы живем в большом городе, с большими расстояниями и пробками. Это известный факт. Некоторую непунктуальность соискателям чаще всего прощают. Однако важно предупреждать о возможном опоздании. У всех на работе [плотный график](http://www.rabota.ru/soiskateljam/na_rabochem_meste/sverhurochnaja_rabota.html) и личного времени не хватает. Людей раздражает, когда к их времени относятся небрежно. Пунктуальность — вежливость королей. Это качество в людях всегда радует!». |

**2. Неопрятный внешний вид, нечистоплотность**

В прямом, гигиеническом смысле слова. Грязные волосы, запахи пота и нестираной одежды (а то и лука с чесноком) недопустимы даже в общественном транспорте. Что уж говорить о деловой встрече с незнакомым человеком?

|  |  |
| --- | --- |
| http://www.rabota.ru/pix/uploadFCK/Jakuba.jpg | **Владимир Якуба, генеральный директор кадрового агентства Tom Hunt**:«Профессионал должен быть профессиональным во всем, даже во внешности. Ничто не оправдывает неопрятный внешний вид. Я считаю, что неряшливость — это проявление неуважения к окружающим людям. Но… этот фактор не всегда играет решающую роль. Конечно, внешность важна, но не первостепенна.Наша компания занимается продвижением карьеры топ-менеджеров. Так вот, мы взялись продвинуть суперпрофессионального человека в крупную международную компанию. Наши специалисты организовали ему встречу с рекрутером, но он пришел на собеседование [в рваных джинсах](http://www.rabota.ru/soiskateljam/career/imidzh__delo_tonkoe.html). Рекрутер той крупной компании так и написал нашим сотрудникам: «Причина отказа — внешний вид». |

**3. Высокомерие, самоуверенность**

Работодатели часто требуют от кандидатов уверенности в себе. Но не самоуверенности. Первое — объективная оценка своих сил и склонность к их применению в нужном русле. Второе — переоценка себя, свидетельство неглубокого ума и неуважения к окружающим. Высокомерие же — «привилегия» высокопоставленных соискателей.

**Татьяна Орлова**:

«Чаще с этим приходится сталкиваться в случае рассмотрения кандидатов на высокие позиции. Некоторым соискателям кажется, что это добавляет солидности и веса. На самом деле такое поведение в большинстве случаев не дает плюсов соискателю. Всегда лучше вести себя уверенно и дружелюбно. Куда легче расположить к себе собеседника, если общаешься с ним на равных, а не свысока. Высокомерное поведение часто провоцирует ответное высокомерие. И тогда начинается не собеседование, а соревнование "кто кого круче"».

**4. Излишняя застенчивость**

В застенчивости самой по себе нет ничего дурного. Особенно если вы — девушка из патриархальной семьи. Но с застенчивыми собеседниками трудно вести диалог. Кроме того, они с меньшей вероятностью смогут раскрыть свои лучшие качества. Если есть альтернатива, работодатели предпочитают не рисковать. Впрочем, данное качество простительно и зачастую в самом деле прощается.

**Владимир Якуба**:

«Полагаю, под чрезмерной скромностью имеется ввиду ложная скромность, поскольку, когда человек скромен от природы, он не выпячивает своих достижений, но и не скрывает их. Если ему задают вопрос о том, что он умеет, он перечисляет все свои компетенции. А вот ложная скромность, пожалуй, видна сразу, как только человек начинает жеманиться и кривляться».

**5. Отказ отвечать на вопросы**

«Что говорить, если в резюме все написано!» — логично, с одной стороны. С другой — мало ли кто что может написать, тем более — списать из других объявлений. А вот если соискатель может поддерживать [непринужденную беседу](http://www.rabota.ru/rabotodateljam/podbor_personala/davaj_pogovorim_.html) о своих должностных обязанностях — это совсем другое дело.

**Татьяна Орлова**:

«Не могу припомнить такого, чтобы кандидат отказывался проходить интервью по компетенциям, хотя, наверное, случаи такие есть. В основном могу сказать, что некоторые кандидаты просто не умеют проходить такие интервью, теряются, не знают, что сказать, не находят примеров из своей трудовой деятельности. Из-за этого, кстати, порой стоящий специалист не может пройти этап отбора. А бывает и наоборот — человек очень хорошо научился проходить такие собеседования и производит прекрасное впечатление. И только спустя время, когда он уже стал сотрудником, становится видно, что на самом деле он — неплохой артист, и все... Опыт прохождения разных стилей собеседования необходимо нарабатывать и знать, как интервью проводятся. Но нужно также понимать, что каждая форма собеседования имеет свои плюсы и минусы».

**6. Фиктивные рекомендации**

Попытка сжульничать при трудоустройстве — наиболее редкий, но, пожалуй, самый тяжелый из возможных грехов соискателя. Если подлог вскрывается — кандидату однозначно будет отказано в трудоустройстве. Не взирая ни на какие достижения.

**Владимир Якуба**:

«В нашей стране наличие письменных рекомендаций не обязательно, в отличие от западных стран. Если кандидат предоставляет письменные рекомендации, он должен знать, что их могут проверить. После того как раскроется обман, кандидата ни в коем случае не возьмут на работу».

**7. Ложь или явное преувеличение**

Иногда от отчаяния устроиться на работу (это если не брать во внимание патологических врунов) соискатели повышают свою ценность в глазах работодателя за счет искажения фактов. Чаще всего это касается причин увольнения, опыта работы и функционала. Но стоит ли строить партнерские отношения на лжи? Рекрутеры убеждены, что нет.

**Татьяна Орлова**:

«Неоднократно приходилось сталкиваться с фактами лжи со стороны соискателей. Могу сказать точно, что этого практически ни один работодатель не готов простить кандидату. Никто не хочет начинать совместную работу, жизнь со лжи. Преувеличения — дело несколько другое. Кандидату, например, кажется, что его достижения огромны, а в рамках компании, где он проходит сейчас собеседование, такие достижения — норма жизни. Это вопрос оценки и опыта, на который при этой оценке мы опираемся».

**8. Фривольность и панибратство**

Многие объявления о вакансиях вроде бы только [поощряют](http://www.rabota.ru/rabotodateljam/podbor_personala/vakansii_kak_vazhno_byt_sereznym.html) эти качества. И тем самым разгуливают нахалов. Которые, попав на собеседование в серьезную организацию, с удивлением обнаруживают, что их «общительности» (читай — нахальству) здесь не рады.

**Владимир Якуба**:

«В среду владельцев компаний и топ-менеджеров иногда попадаются чудаки, которые любят, когда молодые специалисты ведут себя на собеседовании чуть нахальнее, чем полагается. А вот рекрутеры таких людей не терпят. Подобное поведение вызывает раздражение и неприязнь. Рекрутер никогда не даст такому человеку положительную характеристику.

Каждый из этих факторов критичен. Что более раздражает, а что менее — зависит от конкретного эйчара. Меня в равной степени раздражает каждый из перечисленных недостатков. Иногда на поведение кандидатов оказывает влияние волнение. Однако и это не оправдывает их. Следует помнить, что в большинстве случаев рекрутеры имеют психологическое образование и видят кандидатов насквозь. Именно характеристика рекрутера играет наиболее значимую роль при принятии решения о том, кто из кандидатов на должность будет зачислен в штат».

Помните, что ваша сила — в ваших умениях и опыте. Не давайте работодателям повода пренебречь ими. Не допускайте проколов, подобных описанным выше.