

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ, НАУКИ И МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ  
КРАСНОДАРСКОГО КРАЯ

Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение  
Краснодарского края

«Кореновский политехнический техникум»

**Центр  
содействия трудоустройства выпускников**

*«Слишком умным» кандидатам всегда рады лишь 8% работодателей*

Опрос, проведённый Исследовательским центром рекрутингового портала [Superjob.ru](http://Superjob.ru) среди менеджеров по персоналу, сверхквалифицированные соискатели довольно часто испытывают сложности с трудоустройством.

Казалось бы, все без исключения специалисты стремятся стать идеальными соискателями. Чтобы обойти конкурентов и повысить свой профессионализм, они штудируют специальную литературу, проходят дополнительное обучение, посещают семинары. Может ли всё это стать не плюсом, а минусом при поиске работы? Оказывается, да. Происходит это, когда соискатель по какой-либо причине претендует на должность, которую он уже «перерос». Для таких кандидатов даже существует специальный термин – **overqualified**. Он подразумевает, что кандидат обладает *слишком большим опытом* для работы на конкретной должности, а *его знания избыточны*.

Исследование показало, что более половины работодателей (55%) относятся к таким соискателям настороженно и лишь иногда приглашает их на работу в компанию. Причины такого отношения очевидны. Как правило, принимая на работу слишком опытного и подкованного специалиста, работодатель отдаёт должное его опыту и навыкам, однако не рассчитывает, что такой сотрудник проработает на заведомо низкой для него позиции долго. Поэтому сверхквалифицированных работников принимают только те компании, для которых важно не то, как долго будет работать новый сотрудник, а сколько нового и полезного он сможет принести в компанию.

К примеру, специалисты с избыточной квалификацией могут быть полезны на новых направлениях развития бизнеса или в случаях, когда компания стремится пополнить кадровый резерв: «Они подходят для стартапа, когда изначально берётся исполнитель, но в обозримом будущем он возглавит данное направление»; «Только в том случае, когда планируется перевод кандидата на другую, более

ответственную должность. Это позволяет компании заранее формировать кадровый резерв на руководящие позиции».

Однако далеко не все работодатели готовы по достоинству оценить пользу, которую могут принести компании такие специалисты. Никогда не берёт в штат соискателей со слишком высокой квалификацией примерно пятая часть (21%) российских компаний. По мнению их представителей, кандидат, чей опыт превышает требования вакансии, недостаточно мотивирован. «Высококвалифицированному кадру будет неинтересно работать на должности, не соответствующей его профессиональному уровню»; «Лучше, чтобы между работником и должностью был своего рода зазор для роста»; «Специалист с избыточной квалификацией – это всегда проблема: претензии на большее и лень».

Часто принимают на работу специалистов с избыточной квалификацией лишь 8% компаний. Как считают менеджеры по персоналу, данное обстоятельство вовсе не проблема, а, напротив, преимущество. «Избыточная квалификация – это выдумка рекрутеров, чтобы дипломатично отказать кандидату»; Настоящему специалисту в течение всей трудовой деятельности просто необходимо повышать свою квалификацию.

Затруднились определить своё отношение к слишком хорошо подготовленным работникам 16% менеджеров по персоналу: «Всё зависит от должности. Например, мы берём рабочих с высшим образованием. Но таких людей в последнее время очень немного»; «А разве такие бывают?»

*Вопрос:* «Как часто Вы берёте в штат компании специалистов, обладающих избыточной квалификацией для той позиции, на которую они претендуют?»

Исследуемая совокупность: менеджеры по персоналу и другие представители кадровых служб предприятий и организаций, ответственные за подбор персонала  
Ответы респондентов распределились следующим образом:

- *Никогда* - 21%
- *Иногда* - 55%
- *Часто* - 8%
- *Затрудняюсь ответить* - 16%

Некоторые комментарии респондентов:

*«Никогда»* - 21%

- «Не встречала таких»
- «У них не будет мотивации к работе»
- «Высококвалифицированному кадру будет неинтересно работать на должности, не соответствующей его профессиональному уровню»
- «Такие к нам не спешат!»
- «Если работник перерос свою должность, ему очень скоро станет неинтересна работа. Лучше, чтобы между работником и должностью был своего рода зазор для роста»

- «Специалист с избыточной квалификацией – это всегда проблема: претензии на большее и лень»
- «Ему будет неинтересно и он скоро уйдёт»

«Иногда» - 55%

- «Таких специалистов мы берём только в случае, когда есть скорая перспектива развития. Без возможности дальнейшего роста предлагать работу таким людям нет смысла»
- «Только в том случае, когда планируется перевод кандидата на другую, более ответственную должность. Это позволяет нам заранее формировать кадровый резерв на руководящие позиции»
- «Хорошие специалисты с немного заниженной самооценкой – это самые эффективные работники»
- «У нас в компании есть отделы и направления, которые только развиваются, - там как раз такие специалисты необходимы»
- «Это связано с тем, что претендент боится занимать должность, которая ему подходит, и хочет поработать на позиции рангом ниже, но с дальнейшим повышением»
- «Нужно учитывать их мотивацию. У разных людей – разная мотивация»
- «С ними сложно: и зарплату просят выше, и лезут куда не просят. Но, подучив, их можно поставить на руководящие позиции»
- «Они всё равно уйдут в поисках нового места, более для них выгодного»
- «Когда нет подходящего специалиста, а работать надо»
- «Для стартапа, когда изначально берётся исполнитель, но в обозримом будущем он возглавит данное направление»
- «Редко, и только в тех случаях, когда, например, нас вполне устроит, если работник отработает недолго»
- «Иногда таким людям в силу обстоятельств требуется, например, сокращённый рабочий день. И они согласны на понижение позиции. Качество работы при этом не страдает»
- «Если человек не амбициозен, он может быть очень полезным для развития предприятия и «подтягивания» всего коллектива»
- «Очень редко, но бывает. Пытаемся в течение короткого срока предложить более подходящий вариант внутри компании, т. е. подобные ситуации являются одним из источников формирования кадрового резерва»
- «В основном это случается тогда, когда для кандидата наиболее важно место расположения компании. Например, женщины с детьми. Для них важнее побыстрее вернуться с работы, нежели держаться за интересную работу, приносящую более высокий доход. Мужчины, готовые оценить себя гораздо ниже того, на что они способны, мне не встречались вообще»
- «Как правило, ничем хорошим это не заканчивается»

- «Как правило, специалисты высокого уровня не задерживаются в компании на позициях низкого уровня»

«Часто» - 8%

- «Избыточная квалификация – это выдумка рекрутеров, чтобы дипломатично отказать кандидату»
- «Когда это в интересах компании и необходимо для успешного развития»
- «В педагогике термина «избыточная квалификация» нет. Настоящему педагогу в течение всей трудовой деятельности просто необходимо повышать свою квалификацию, иначе он отстанет не только от жизни, но и от своих учеников»

«Затрудняюсь ответить» - 16%

- «Всё зависит от должности. Например, мы берём рабочих с высшим образованием. Но таких людей в последнее время очень немного»
- «Разве такие бывают?»