



рекадро™

Экспертные кадровые решения

2019

ПРАКТИКА ОТКАЗОВ ОТ ПРЕДЛОЖЕНИЙ О РАБОТЕ В РОССИИ



Rekadro

20.09.2019

Практика отказов от предложений о работе в России

Отказ кандидата от предложения о работе – явление, всё больше распространяющееся в России и вызывающее не только раздражение управленцев, но и, в случае с особо значимыми позициями, срывы планов, невыполнение бизнес-показателей и все неприятные связанные с этим последствия. Кто виноват – соискатель или работодатель, как часто это происходит, какие ошибки приводят к этому явлению и что нужно сделать, чтобы избежать таких «историй неуспеха» - вопросы, ответы на которые раскрывает данное исследование.

Период проведения исследования: август-сентябрь 2019 года.

Источники исследования:

- открытый опрос россиян (онлайн- и письменное офлайн-анкетирование). Количество респондентов - 1962 человека,
- открытый опрос работодателей (онлайн-анкетирование). Количество респондентов – 144 человека.

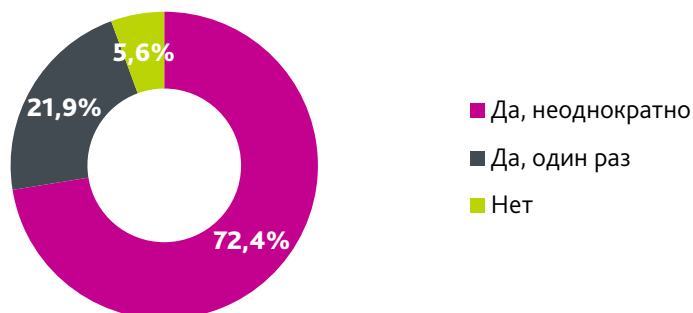
Вопросы, ответы на которые получены в ходе исследования:

- Частота отказов от предложения о работе в разрезе различных выборок,
- Причины отказов от предложений о работе в разрезе различных выборок,
- Последствия отказа от предложения о работе, сожаление о решениях и длительность работы после принятого решения,
- Ошибки, сопровождающие предложение о работе, со стороны кандидатов и работодателей,
- Популярные способы сделать предложение о работе с точки зрения работодателей и кандидатов.

Частота отказов от предложений о работе

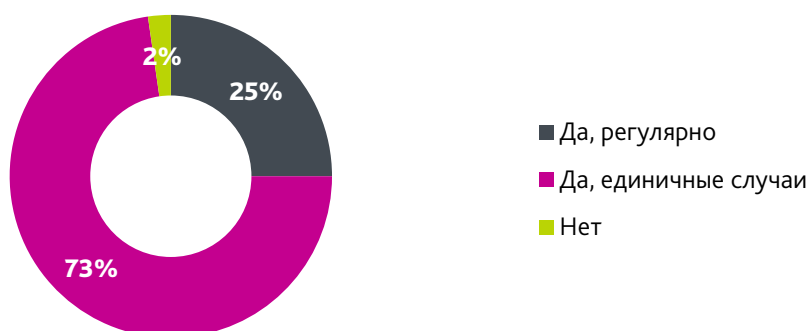
Подавляющее большинство россиян отказывались от предложений о работе, большинство делали это неоднократно.

Диаграмма 1. Опыт отказов от предложений о работе у россиян, % респондентов



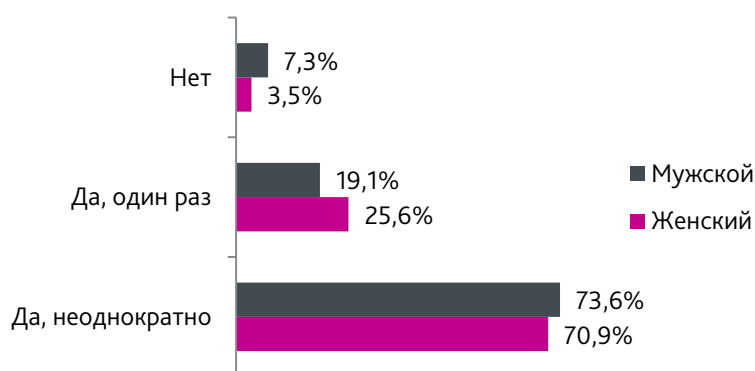
98% работодателей, в свою очередь, сталкивались с отказами о работе, 25% из них сталкиваются с этой проблемой регулярно.

Диаграмма 2. Опыт получения отказов от предложений о работе у работодателей, % респондентов



Женщины немного больше мужчин имеют опыт отказа от предложений, при этом у мужчин больше опыта неоднократных отказов работодателям.

Диаграмма 3. Опыт отказов от предложений о работе у россиян в разрезе гендерного признака, % респондентов



Опыт отказов от предложений о работе повышается при подъеме по карьерной лестнице: реже всех он встречается у рабочего персонала, чаще всех - у руководителей высшего звена.

Таблица 1. Опыт отказов от предложений о работе у россиян в разрезе категории должности, % респондентов

Опыт отказов от JO ¹	Рабочий	Руководитель высшего звена	Руководитель среднего звена	Специалист
Да, неоднократно	68,2%	100,0%	79,1%	70,3%
Да, один раз	22,7%	0,0%	16,3%	24,2%
Нет	9,1%	0,0%	4,7%	5,5%

В разрезе профессиональных сфер только в шести сферах специалисты не имели опыта отказа от предложений о работе, большинство из них – технической (производственной, строительной) направленности, и на первом месте стоит техническое обслуживание и эксплуатация.

Диаграмма 4. Опыт отказов от предложений о работе у россиян в разрезе профессиональной сферы, % респондентов, не имевших опыта отказа от предложений о работе



¹ Здесь и далее JO – аббр. Job offer, англ. «предложение о работе»

Причины отказов от предложений о работе

Большинство опрошенных россиян указали причиной отказа несоответствие предлагаемой заработной платы ожиданиям, 48,1% россиян не устроили предлагаемый функционал или должность, 43,8% получили более привлекательное предложение. Россияне также отказываются, потому что передумали искать работу, из-за несоответствия предлагаемого пакета льгот и компенсаций их ожиданиям. 9,7% россиян получают контрфер², 8,6% убедили рассмотреть вакансию несмотря на то, что они не планировали менять место работы. На рынке также встречаются кандидаты, которые ведут переговоры с работодателями, чтобы просто посмотреть рынок или чтобы получить более выгодные условия на текущем месте работы, но немногие из них получают предложение о работе.

Диаграмма 5. Причины отказов от предложений о работе, выбранные россиянами, % респондентов



Женщины чуть чаще, чем мужчины, отказываются из-за уровня оплаты труда, функционала, получения другого предложения; мужчины больше женщин отказываются из-за

² Контрфер (англ. Controffer – контрпредложение) – предложение от действующего работодателя, которое получает сотрудник в ответ на полученное им предложение от потенциального работодателя.

несоответствия соцпакета их ожиданиям, получения контрпредложения от будущего работодателя. Мужчины также чаще меняют свое решение о готовности искать работу и чаще отказываются, потому что не были замотивированы изначально и их убедили рассмотреть вакансию.

Диаграмма 6. Причины отказов от предложений о работе, выбранные россиянами, в разрезе гендерного признака, % респондентов



Работодатели же самой главной причиной отказа назвали получение кандидатом контроффера на текущем месте работы, на втором – получение более привлекательного предложения и лишь на третьем – несоответствие оплаты труда ожиданиям кандидата.

Диаграмма 7. Причины отказов от предложений о работе с точки зрения работодателей, % респондентов



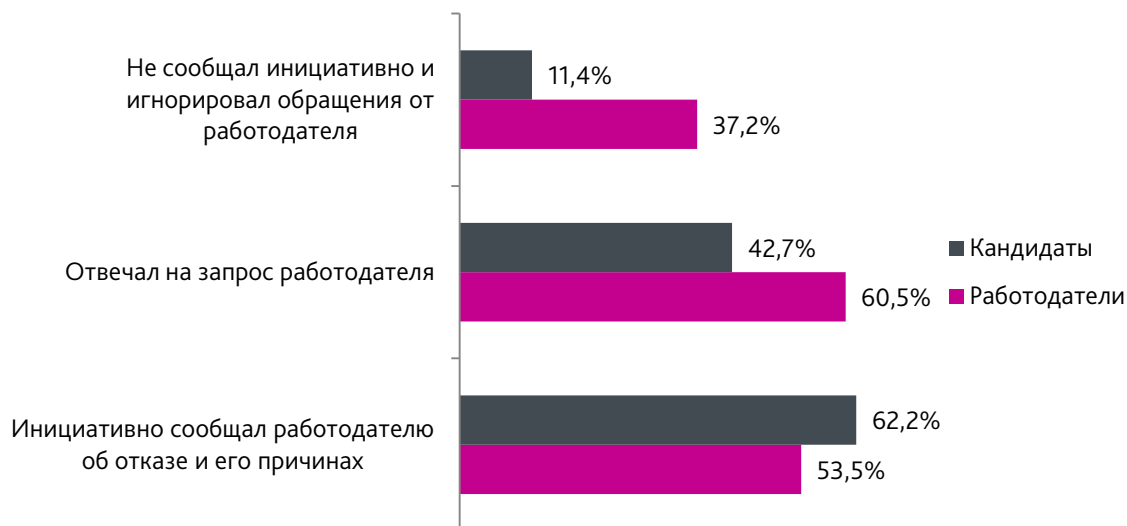
В целом, мнение россиян и работодателей в этом вопросе расходятся – вполне вероятно, это связано с тем, что кандидаты не всегда озвучивают реальную причину своего отказа, боясь обидеть работодателя, проявить себя не с лучшей стороны или ввязаться в длительные переговоры и убеждение со стороны рекрутеров: так, например, кандидаты чаще указывали, что не планировали менять место работы изначально или передумали.

Диаграмма 8. Сравнение причин отказа, по мнению работодателей и кандидатов (россиян), в части идентичных вариантов ответа, % респондентов



Аналогично наблюдаются расхождения в ответе на вопрос о способах отказов: россияне позиционируют себя гораздо более «воспитанными» в этом вопросе, чем это отмечают работодатели: 37,2% работодателей и всего 11,4% россиян отметили, что в отказе кандидат не только не сообщал о своем отказе инициативно, но и игнорировал запросы работодателя.

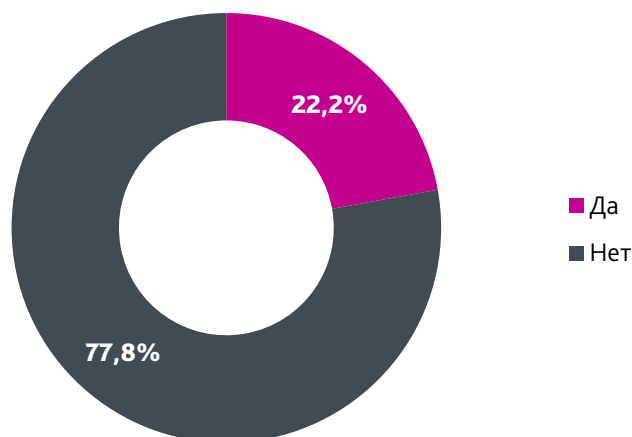
Диаграмма 9. Способы отказа от предложения, по мнению работодателей и кандидатов (россиян), % респондентов



Последствия отказа от предложения о работе

22,2% россиян хоть раз жалели о своем отказе от предложения о работе

Диаграмма 10. Сожаление об отказе от предложения о работе россиянами, % респондентов



Россияне, которые получили контрпредложение от действующего работодателя и остались на текущем месте работы, в 44,6% случаев всё равно ушли из компании менее, чем через год.

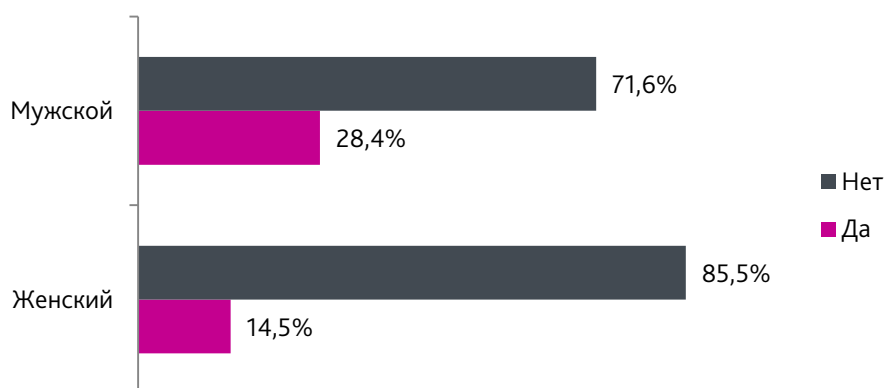
Часть респондентов недавно получили контрффер и работают в компаниях пока еще менее 1 года, но их дальнейшие решения не определены, поэтому они не включены в статистику данного вопроса.

Диаграмма 11. Продолжительность работы на прежнем месте после принятия контрффера, % респондентов



Мужчины чаще жалеют об упущенной возможности, чем женщины.

Диаграмма 12. Сожаление об отказе от предложения о работе россиянами в разрезе гендерного признака, % респондентов



Чаще всего сожалеет об отказе рабочий персонал, руководители высшего звена ни разу не ответили на этот вопрос утвердительно.

Таблица 2. Сожаление об отказе от предложения о работе россиянами в разрезе категории должности, % респондентов

Сожаление об отказе	Рабочий	Руководитель высшего звена	Руководитель среднего звена	Специалист
Да	35,0%	0%	26,8%	19,0%
Нет	65,0%	100,0%	73,2%	81,0%

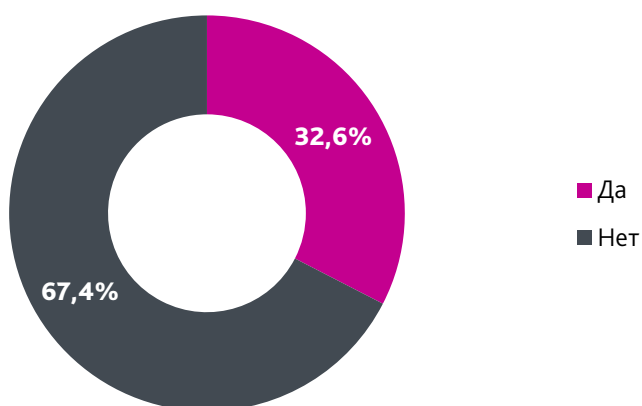
В разрезе профессиональной сферы в ТОП-5 сфер, в которых респонденты пожалели об отказе, входят качество, логистика и склад, техническое обслуживание и эксплуатация, административный персонал, IT.

Диаграмма 13. Сожаление об отказе от предложения о работе россиянами в разрезе профессиональной сферы, % респондентов



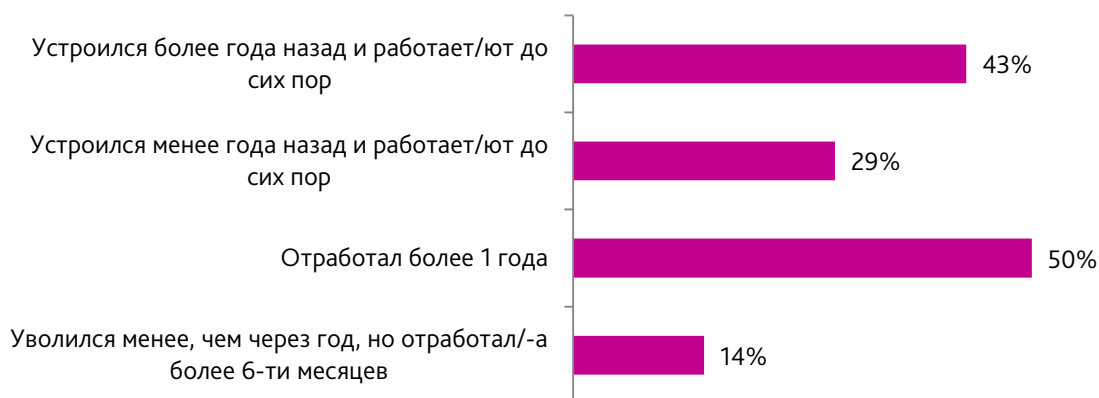
32,6% работодателей удавалось переубедить кандидата, решившего отказаться от предложения о работе.

Диаграмма 14. Практика переубеждения кандидатов работодателями после отказа от предложения о работе, % респондентов



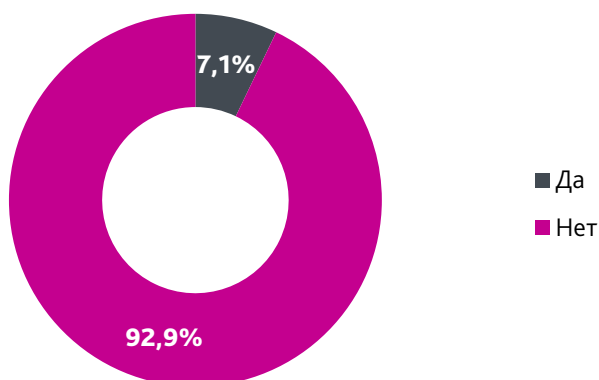
Чаще всего кандидаты, которых удалось переубедить, работают более года.

Диаграмма 15. Продолжительность работы кандидатов, которых работодателям удалось убедить принять предложение, % респондентов



Подавляющее большинство работодателей не жалеет о том, что переубедили кандидата.

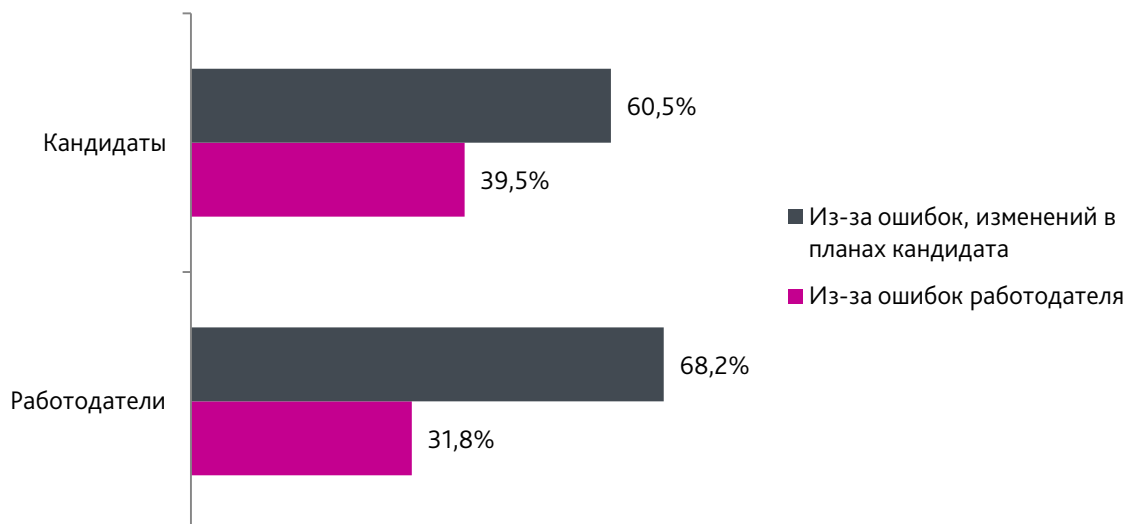
Диаграмма 16. Сожаление работодателями о переубеждении кандидата в отказе от предложения, % респондентов



Ошибки, сопровождающие предложение о работе

И работодатели, и кандидаты склонны считать, что основным виновником отказов от предложений о работе является кандидат – работодатели считают так в большей степени.

Диаграмма 17. Причины отказов, % респондентов



Россияне отметили, что работодатели допускали различные ошибки, чаще всего – невнимание и некорректная оценка ожиданий кандидата (43,2%), намеренное предложение менее привлекательных условий (34,1%), а также долгое затягивание вопроса с решением о предложении (30,8%).

Диаграмма 18. Ошибки работодателей, по мнению россиян приводящие к отказу от предложения о работе, % респондентов



Работодатели же, в первую очередь, отмечают, что ошибаются в проверке мотивации кандидата, долго тянут с предложением о работе и неправильно выявляют потребности кандидата.

Диаграмма 19. Ошибки работодателей, по мнению их самих приводящие к отказу от предложения о работе, % респондентов



Проводя самооценку, россияне считают, что основные их ошибки – неготовность к смене места работы (31,5%), неконкретное описание своих ожиданий (или его отсутствие) (28,3%), некачественное проведение переговоров по условиям найма (13%). 12% россиян также отметили, что не обсудили перспективы смены места работы с семьей, прежде чем вступать в переговоры.

Диаграмма 20. Ошибки россиян, по мнению их самих приводящие к отказу от предложения о работе, % респондентов



Работодатели считают, что россияне прежде всего неадекватно оценивают свою стоимость на рынке труда (56,8%), с чем согласны лишь 9,8% опрошенных россиян. Половина опрошенных работодателей уверены, что в случае отказа от предложения поиск работы являлся для кандидата лишь способом давления на текущего работодателя, 47,7% отметили, что кандидаты не озвучивают или недостаточно конкретно озвучивают свои ожидания по условиям найма, что приводит к отказу от поступившего предложения, с чем согласны 28,3% россиян. 43,2% работодателей считают причиной отказа неготовность к смене работы, что подтверждают 31,5% россиян.

Диаграмма 21. Ошибки россиян, по мнению работодателей приводящие к отказу от предложения о работе, % респондентов



Популярные способы сделать предложение о работе

Как правило, работодатели делают устное предложение кандидатам на позицию рабочего звена, письменное предложение с его подписанием – менеджменту и специалистам.

Таблица 3. Способы предложения о работе работодателями, % респондентов

Применяемый способ	Рабочий персонал	Специалисты	Менеджмент
Устное приглашение на работу	70%	32%	23%
Письменное предложение, но без подписания сторонами	7%	11%	7%
Письменное предложение с подписями с обеих сторон	14%	45%	55%
Зависит от ситуации, нет единой практики/политики	9%	11%	16%

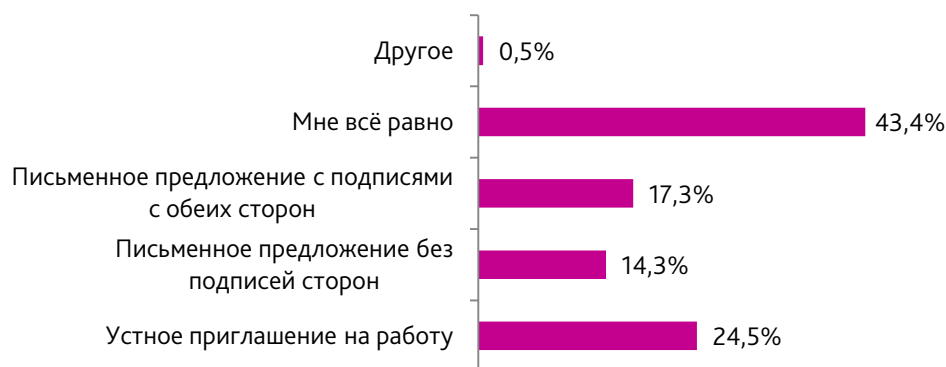
Для 43,4% россиян способ получить предложение о работе не имеет значения, 24,5% предпочитают устное приглашение.

Диаграмма 22. Способ получить предложение о работе, предпочтительный для россиян, % респондентов



В устном предложении больше заинтересованы женщины, мужчины более индифферентны к выбору.

Диаграмма 23. Способ получить предложение о работе, предпочтительный для россиян, в разрезе гендерного признака, % респондентов



В разрезе категории должности наиболее равнодушны в этом вопросе руководители высшего звена, что неожиданно.

Таблица 4. Способ получить предложение о работе, предпочтительный для россиян в разрезе категории должности, % респондентов

Предпочитаемый способ	Рабочий	Руководитель высшего звена	Руководитель среднего звена	Специалист
Мне всё равно	59,1%	66,7%	39,5%	41,4%
Письменное предложение без подписей сторон	18,2%	0,0%	11,6%	14,8%
Письменное предложение с подписями с обеих сторон	0,0%	33,3%	27,9%	16,4%
Устное приглашение на работу	22,7%	0,0%	18,6%	27,3%

Выводы и комментарии по результатам исследования

Практика отказов от предложений о работе очень распространена в России - подавляющее большинство россиян отказывались от предложений о работе, большинство делали это неоднократно; 98% работодателей, в свою очередь, сталкивались с отказами о работе, 25% из них сталкиваются с этой проблемой регулярно.

Мнения о причинах отказов от предложения о работе не совпадают у россиян и работодателей. Вполне вероятно, это связано с тем, что кандидаты не всегда озвучивают реальную причину своего отказа, боясь обидеть работодателя, проявить себя не с лучшей стороны или ввязаться в длительные переговоры и убеждение со стороны рекрутеров.

С отказом от предложения можно и нужно работать. Получив контроффер, почти половина россиян всё равно уходит от действующего работодателя в течение года; часть россиян жалеет о том, что в свое время не приняли предложение о работе. В свою очередь, почти трети работодателей удается переубедить кандидата, решившего дать отказ, и в таких случаях кандидаты чаще всего работают более года. Почти никто из работодателей не жалеет о том, что в свое время переубедил кандидата.

И работодатели, и кандидаты склонны считать, что основным виновником отказов от предложений о работе является кандидат. Тем не менее, обе категории допускают ошибки, которые могут привести к отказу от предложения. Представленная ниже таблица наглядно покажет, каких ошибок стоит избегать.

Таблица 5. Ключевые ошибки, приводящие к отказу от предложения о работе

Ошибки работодателей	
Мнение работодателей	Мнение россиян
Неправильно оценивают и проверяют мотивацию кандидата	Намеренное предложение менее привлекательных условий
Неправильно выявляют потребности кандидата	+ 1
Долго тянут с предложением о работе	+1
Ошибки кандидатов	
Мнение работодателей	Мнение россиян
Неадекватно оценивают свою стоимость на рынке труда	Плохо проводил/-а переговоры по условиям найма
Поиск работы является способом давления на текущего работодателя, чтобы получить повышение в зарплате/льготах/должности	
Не озвучивают или озвучивают недостаточно конкретно свои ожидания по условиям найма	+1
Не готовы к смене места работы, просто «смотрят рынок»	+1

Приложение 1. Информация о респондентах

Россияне, принявшие участие в опросе

Диаграмма 24. Распределение респондентов по полу, % респондентов

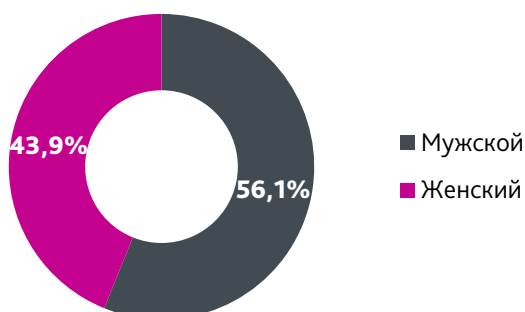


Диаграмма 25. Распределение респондентов по возрасту, % респондентов

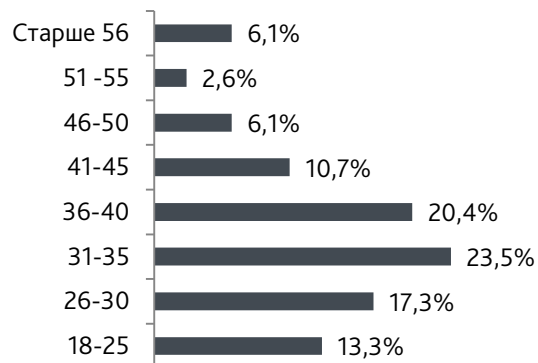


Диаграмма 26. Распределение респондентов по категории должности, % респондентов



Диаграмма 27. Распределение респондентов по сфере профессиональной деятельности, % респондентов

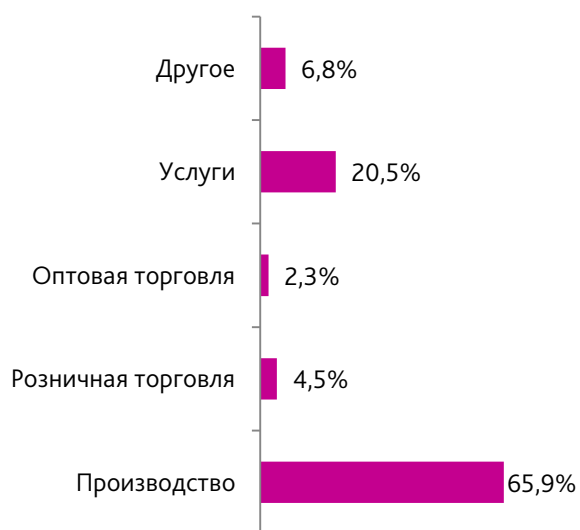


Работодатели, принявшие участие в опросе

Диаграмма 28. Распределение

Диаграмма 29. Распределение респондентов

респондентов по сфере деятельности, % респондентов



по отрасли, % респондентов



Диаграмма 30. Распределение респондентов по численности работников, % респондентов

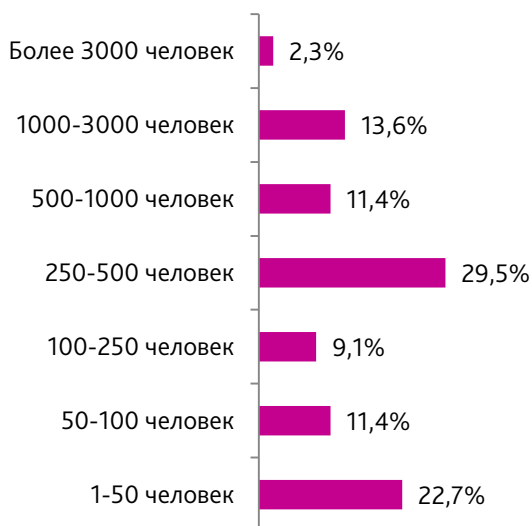


Диаграмма 31. Распределение респондентов по происхождению, % респондентов

