

Ловись, рыбка, большая или маленькая

дешифратор вакансий для начинающих

Внимательно читайте описание вакансии – ведь за стандартными формулировками часто можно разглядеть скрытые намерения работодателя!



Вера Игнаткина,
управляющий партнер,
компания AimToAction

Со времен Остапа Бендера мошенники придумали великое множество новых способов обмана, основанных на злоупотреблении доверием. Не обошли стороной современные Остапы и Соискатели – людей наиболее незащищенных и доверчивых, ведь, как известно, потеря работы – второй самый сильный стресс после потери близкого человека. Первоначальную информацию о вакансии, за исключением трудоустройства по знакомству, кандидат узнает из ее описания в объявлении. Как сделать так, чтобы не испытывать разочарование по итогам собеседования или даже трудоустройства и при

этом сохранить не только время, но и свои кровные? Все очень просто! Внимательно читайте описание вакансии – ведь за стандартными формулировками часто можно разглядеть скрытые намерения работодателя.

При описании любой вакантной должности работодатели преследуют разные цели. Их, как правило, три:

- собрать информацию о предложении на рынке (в виде резюме): например, о числе кандидатов по данной должности, их опыту работы, квалификации, зарплатных ожиданиях и т.п., в том числе получить информацию о выходе на

рынок профессионалов или «звезд». В этом случае дело до собеседования дойдет очень редко;

- закрыть реально существующую вакансию, при этом часто вакансия на самом деле не такая идеальная, как следует из объявления.

- заработать на доверчивых кандидатах.

В рамках данного материала нас интересуют две последние цели. Сразу оговоримся, что приведенные примеры текстов вакансий не означают, что другие похожие по содержанию вакансии, имеют в качестве подоплеки обман.

Если классифицировать способы обмана при трудоустройстве, то можно выделить две группы.

В первой группе целью недобросовестных работодателей является **заманивание соискателей на административные и офисные должности с целью наживы**. В группе риска: секретарь, офис-менеджер, делопроизводитель, менеджер по работе с клиентами, архивариус и другие административные должности.

Пример 1.

Делопроизводитель в офис, жен., 23-45 лет, образование не ниже средне-специального, желательное знание делопроизводства, опыт работы от полугода, пользователь ПК, работа с договорами, ведение базы данных, работа с входящей/исходящей корреспонденцией,...

С виду объявление как объявление – ни одно из требований не цепляет глаз, и придраться то особо не к чему – таких объявлений тысячи в рабочих изданиях. Чем может закончиться собеседование по данному объявлению, рассказывает Марина Д.: *«В кабинете, помимо меня, интервьюировали еще кандидатов пять. Менеджер по персоналу, задав мне несколько вопросов о моем опыте работы и навыках больше для вида, сказала, что я подхожу на данную должность и предложила выкупить дебетовую банковскую карточку за 500 рублей (к сожалению, установить какого банка карта нам не удалось. – Ред.). На мой вопрос, с какой целью, она ответила, что на нее будут перечислять зарплату».*

Написаны, наверно, десятки статей о том, с чего должно начинаться оформление работника на работу. Если говорить об этом вкратце, то

согласно нормам ТК РФ работодатель должен заключить в письменной форме трудовой договор с работником, издать соответствующий приказ, сделать запись в трудовой книжке и ознакомить работника с внутренними локальными актами. Оплата банковской карты, ну, никак не может идти «первым номером» в этой процедуре. Но даже, если дальновидный работодатель таким образом «побеспокоился» о получении работником зарплаты, то имеет ли он право взимать с него плату за оформление карты?

В соответствии со ст. 136 ТК РФ заработная плата может выплачиваться сотруднику как в месте выполнения им работы (т.е. в кассе), так и перечисляться на счет в банке (так называемую зарплатную карту). Существуют несколько вариантов оформления пластиковых карт для получения сотрудниками заработной платы, при этом все они законны: оформление документов и оплата услуг банка за изготовление карты и зачисление заработной платы на карту (ежегодная комиссия) за счет работодателя; за счет сотрудника и комбинация вышеуказанных вариантов (например, документы оформляются через работодателя, а комиссию оплачивает сотрудник). В любом случае работник должен быть согласен с предлагаемым ему вариантом получения зарплаты и эти условия обязательно должны быть закреплены в трудовом договоре (ст. 57 ТК РФ), с заключения которого и должен начинаться прием сотрудника на работу. Ничего подобного сделано не было в данной истории.

Вполне возможно предположить, что работодатель действовал в рамках ст. 67 ТК РФ, которая говорит о том, что если трудовой договор не был оформлен в письменной форме, но работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя, то данный договор считается заключенным. В этом случае, работодатель обязан оформить трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе. А вот будет ли допущен сотрудник к работе после покупки пластиковой карты (т.е. на следующий день) – вопрос другой. Судя, по словам «коллег», множество которых встретила наша героиня на пороге офиса, в этот самый

«следующий» день им говорили «что ничего не должны» и/или предлагали распространять данные карты... Очевидно одно – трудовой договор не заключен, приказ о приеме на работу не подписан, сотрудник к работе допущен не был – если соискатель окажется дока в трудовом праве, то доказать свою правоту в судебном порядке будет практически невозможно.

>>Перед звонком в компанию необходимо собрать информацию о ней, если указано ее название в объявлении. В том случае, когда оно неизвестно, самый элементарный шаг, который вы можете сделать, это набрать в поисковых системах телефон фирмы из объявления и просмотреть результаты. Если фирма ненадежная, обязательно выпадут нелицеприятные сообщения пользователей на различных рабочих форумах, в противном случае – одной из первых строк поиска будет корпоративный сайт компании. Представим, что нет никакой информации о компании во всемирной паутине – и такое бывает: работодатели-мошенники меняют сим-карты ежедневно, не успев «засветиться» в Интернете. В этом случае, прежде чем договариваться о собеседовании, задайте несколько вопросов по будущей работе. По ответам собеседника о многом можно будет судить. Как правило, в таких ситуациях от ответов на вопросы уходят, аргументируя это тем, что все расскажут на собеседовании. Ехать или не ехать – решать вам. Но если все же вы оказались на собеседовании и собеседование потекло по тому сценарию, как в нашем примере, очевидно, что не нужно оплачивать оформление банковской карты, пока вас не приняли официально на работу. <<

Пример 2.

Производными от этого способа заработка на доверчивых соискателях являются следующие случаи. Работодатель на собеседовании на определенных позициях предлагает кандидатам оплатить услуги по прохождению медицинского осмотра или выкупить спецодежду. При этом, как правило, в объявлении уровень

дохода завышен, а требования к кандидатам, наоборот, – занижены.

Не оплатив предлагаемое, по словам работодателя, приступить к выполнению своих трудовых обязанностей кандидат не сможет. Как правило, обещанный высокий доход и поддержка, например, предоставление жилья, переселивают здравую рассудительность, и многие кандидаты «покупаются».

Как и в любой другой ситуации, касающейся трудовых прав работников, на помощь приходит ТК РФ. В наших случаях он устанавливает, что работодатель обязан:

- приобретать специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты, смывающие и обезвреживающие средства за свой счет и выдавать их сотрудникам (ст. 212 ТК РФ);

- осуществлять предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры для работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (в том числе на подземных работах), на работах, связанных с движением транспорта, организаций пищевой промышленности, общественного питания и торговли, водопроводных сооружений, лечебно-профилактических и детских учреждений и для других работ за свой счет (ст. 213 ТК РФ).

У подобных историй возможны два финала. Первый – такой же, как при приобретении пластиковых карт. Второй финал – трудовой договор подписан, но в предмете договора указано примерно следующее: «Оказание помощи по прохождению медицинского осмотра» или «Оказание помощи в приобретении спецодежды». А помощь заключается всего лишь в предоставлении контактной информации фирм, оказывающих подобные услуги, благо которых в Интернете предостаточно.

Пример 3.

Компания-работодатель маскируется под агентство по трудоустройству (не путать с настоящими агентствами по трудоустройству, которые действительно оказывают помощь в поиске работы) и предлагает соискателю

список работодателей, которые только что открыли свои вакансии и ждут новоиспеченных кандидатов. Соискатель договаривается по указанному в списке телефону с работодателем о собеседовании (кстати, это чаще всего происходит в самой компании) и мчится по сообщенному ему адресу...

Прибыв на место, пройдя улицу вдоль и поперек, он понимает, что нужного ему дома – офиса – кабинета не существует в природе, а Ивана Ивановича, того самого работодателя, наобещавшего ему золотые горы, никто и не знает... Конечно же, можно представить разочарование и даже негодование кандидата. Перезванивая Ивану Ивановичу по тому самому телефону, по которому буквально пару часов назад он договаривался о собеседовании, он слышит знакомый всем нам голос железной дамы: «Аппарат абонента выключен или находится вне зоны действия сети». Ну что же, не дозвонившись несостоявшемуся работодателю, кандидат перезванивает в агентство, а там... там ему сообщают, что ничем помочь не могут, так как они свою миссию выполнили. Кандидат возмущается: «Как так?» А так.

В качестве предмета того самого подписанного сторонами договора (скорее всего, он будет гражданско-правовым: договором подряда или на оказание услуг) выступает оказание информационных услуг, т.е. предоставление тех самых списков работодателей. Негодование кандидата очевидно, ну а что предъявишь? В договоре это прописано, даже кассовый чек кандидату выдан – ни налоговые, ни правоохранительные органы придаться не смогут. Отличить трудовой договор от гражданско-правового непрофессионалу достаточно сложно в силу низкой законодательной грамотности – в таких компаниях, как правило, работают профессиональные юристы, которые, предвидя претензии несостоявшихся работников в будущем, составляют договор таким образом, что «подкопаться» будет не к чему. Кстати, такая информационная услуга стоит сегодня от 1000 рублей. Очевидно, что Ивану Ивановичу кандидат уже никогда не дозвонится. На следующий день у того уже будет новая сим-карта, и

сценарий будет повторяться, благо купить сим-карту в любом супермаркете без предъявления паспорта сегодня, ах, как легко.

Во второй группе целью недобросовестных работодателей **является заманивание кандидатов на вроде бы «нормальные» должности, но при этом происходит подмена понятий:** обязанности не соответствуют вакансии, один работник работает за десятерых и т.п. В группе риска практически все специалисты.

Как известно, стандартное описание вакансии на рабочих сайтах и в печатных изданиях обычно включает в себя информацию из трех разделов: «Требования», «Обязанности» и «Условия».

В разделе «Требования» работодатели указывают те самые пресловутые формальные требования к кандидату: возраст – образование – ключевые навыки – опыт – личные качества.

Возраст и образование

Сами по себе установленные компанией возрастные границы говорят мало о чем. А вот, если оценивать их применительно к уровню позиции или, сопоставляя другие требования, то можно сделать интересные выводы. Выпускник вуза оканчивает его, как правило, в возрасте 22-23 лет, к этому возрасту, он имеет минимальный опыт работы – до двух-трех лет, а то и просто несколько летних практик. Поэтому вас должны насторожить объявления, в которых имеются фразы: «менеджер, муж.-жен., от 19 лет, в/о, с опытом работы от 5 лет», «руководитель отдела, муж., 20-25 лет, в/о, с опытом работы от 5 лет» и т.п. Весьма и весьма вероятно может означать, что опыт и профессиональные качества на данной позиции не важны, и работодателю просто требуется мальчик или девочка на побегушках за весьма скромную зарплату. Широкие возрастные границы, типа «администратор, 23-60 лет» тоже неубедительны.

Ключевые навыки и опыт

Первое, что должно насторожить в этом разделе – это несоответствие навыков и опыта, требуемых от кандидата, названию вакансии. К примеру, если на позицию выпускающего редактора ищут сотрудника, владеющего, помимо

издательских технологий, еще HTML-версткой, всевозможными графическими программами, входящими в пакет Adobe и многими другими вещами, то очевидно, что работодатель ищет специалиста по принципу «два или три в одном».

На размышления также должны навести чересчур короткий (2-3) и/или чересчур длинный (12-15 пунктов) список требований к навыкам кандидата. Первое с большой долей вероятности означает, что работодателю совершенно не важны навыки и личность сотрудника, просто нужен человек, который бы удовольствовался скучной работой за небольшую зарплату. По соответствию длинного списка требований и предлагаемому компенсационному пакету можно сделать вывод об адекватности работодателя. Если требований много, но компания готова щедро вознаградить столь ценного сотрудника, это говорит о разумном и деловом подходе. Но если к длинному списку требований прилагается «низкая зарплата» или «зарплата по договоренности» и ни слова о соцпакете, то стоит задуматься – не исповедует ли работодатель принцип офисной «соковыжималки».

Личные качества

Если в объявлении перечислены все возможные личные качества: от активности до мобильности, от настойчивости до целеустремленности, от коммуникабельности и стрессоустойчивости и т.п., а других требований нет, знайте: скорее всего, работа будет заключаться в «впаривании» товаров (так называемые прямые продажи).

«Нормальное» объявление о вакансии должно содержать 2-4 личных качества. При этом обратите внимание, чтобы они не противоречили друг другу. Если соседствуют «исполнительность» и «креативность», то работа в подобной компании будет по принципу, как в басне про лебедя, щуку и рака – ни одной креативной идеи не внедрите, так как «исполнительность» подразумевает решение задач под чьей инициативой. «Пунктуальность», «исполнительность», «обучаемость» вместе явно говорят о том, что компания ищет не гения креатива с нацеленно-

стью на карьерный рост, а спокойного и желательного не очень амбициозного исполнителя. Такая работа явно не придется по вкусу карьеристам. А вот позиция, на которой требуется «амбициозность» и «нацеленность на результат», не станет работой мечты для хорошего, но не активного специалиста, ищущего спокойное и комфортное место работы.

«Стрессоустойчивость» сегодня встречается практически в каждом объявлении. Будьте осторожны: за этим словом может скрываться все что угодно – вспыльчивый руководитель, плохой рабочий коллектив, 100%-е переработки формата «пойди туда не знаю куда» или «сделай то не знаю что». Поинтересуйтесь на собеседовании об этих моментах.

Обязанности

Необходимо обратить внимание на соответствие названия должности и обязанностей. Здесь, как правило, имеют место быть следующие тайные намерения работодателя.

Как в известной поговорке: работать за семью, а есть за одного. Если вы уверены, что PR-менеджер, которым вы являетесь, не должен искать клиентов для своего PR-агентства, приносить кофе посетителям и отвечать на входящие звонки, не стоит посылать свое резюме в ответ на подобное описание вакансии. Иначе есть вероятность, что вы, помимо продвижения компаний-клиентов, с которыми сотрудничаете, заодно освоите все обязанности менеджера по продажам и секретаря. Если для вас эта работа новая, ознакомьтесь хотя бы с типовой должностной инструкцией – их можно найти в Интернете. Работодатели, кстати, подобное явление объясняют новым трендом – универсализацией сотрудников. Так, по словам нашей героини, которая претендовала на должность выпускающего редактора в известном глянцево-журнале, среди прочих основных обязанностей была верстка номера журнала: по словам HR-менеджера, так было проще работать с текстами. На ее вопрос, а есть ли в издательстве дизайнер, ей ответили утвердительно, но в его обязанности входило просто разработка макета номера.

Зарплата

Если вам встречается большая зарплатная вилка (к примеру, 30-50 тысяч рублей) или фраза «От 20 тысяч рублей», знайте, что вам почти со 100%-й вероятностью предложат нижнюю границу. Верхний предел в объявлении нужен лишь для того, чтобы привлечь соискателя. Повышение – «По результатам работы» или «После испытательного срока» или «После запуска нового проекта», кстати, тоже должно быть указано в трудовом договоре. И стоит учитывать, что в «нормальных» компаниях разрыв в зарплате на испытательный срок и после составляет не более 25%, а не 50% и не 100%. Фразы, типа «Зарплата до 100 тысяч рублей» тоже не всегда означает, что будете получать именно столько. В этих случаях, как правило, оклад составляет 20-30 тысяч рублей, а остальное – выплаты с процентов, которые еще необходимо заработать.

Оформление и соцпакет

Фразой «Оформление по ТК РФ» многие работодатели именуют соцпакетом. А это не так. Оформить по ТК РФ – обязанность работодателя, точно также, как и «Соблюдение ТК РФ», «Своевременные выплаты заработной платы», «Соцпакет (медицинская страховка, оплачиваемый отпуск» или «Отпуск и больничный оплачиваются». Солидные же компании подразумевают под соцпакетом некие дополнительные льготы или компенсации персоналу (например, полис ДМС, оплату фитнес-клуба, компенсацию питания, расходов на мобильный телефон, служебный автомобиль и т.п.). В этом случае за словом «соцпакет» идет подробное пояснение. Если его нет, то «соцпакет» – не более чем привлекательное слово, рассчитанное на одурачивание наивных соискателей.

Прочие условия

Вот еще несколько формулировок, которые могут встретиться в описании вакансии, и их примерная расшифровка.

«Дружный коллектив», «Отличный коллектив», «Сплоченный коллектив». Да, у нас маленькая компания, все на виду друг у друга, и, совершенно верно, нам больше нечем вас привлечь.

«Стремительно развивающаяся компания», «Молодая динамичная компания» – формулировки, давно набившие оскомину у кандидатов, но все еще встречающиеся на рабочих сайтах. Расшифровать можно как «Имени у компании нет, денег мы платим мало, но готовы пообещать, что угодно лишь бы заполучить хорошего сотрудника».

«Эффективная бонусная схема от реализуемых проектов», «Возможны премии», «Возможности профессионального и карьерного роста», «Перспективы карьерного роста» – все это готовы пообещать те же «развивающиеся компании». А что они теряют? Как известно, «Обещать – не значит жениться».

«Ненормированный рабочий день», «Возможны переработки», «Одна рабочая суббота в месяц». Да, у нас работают не много, а очень много. Но мы же вас честно предупредили!

«На собеседование приглашаем только по итогам выполненного тестового задания, которое высылается в ответ на резюме». Присылайте нам ваши идеи и материалы! Мы с удовольствием отдадим их на реализацию нашим штатным сотрудникам!

>>> Чтобы избежать подобного, рекомендуем на собеседовании уточнить следующие моменты:

- трудовые обязанности;
- место работы, в том числе характер работы (например, разъездной или в офисе);
- дату начала работы;
- условия оплаты труда (в том числе оклад, доплаты, надбавки, поощрения, премии, процент от сделок и т.п.);
- необходимость прохождения испытательного срока.

Все перечисленные условия являются обязательными и должны быть зафиксированы в трудовом договоре (ст. 57 ТК РФ). Если работодатель четко не может сформулировать ваши обязанности, или кормит «завтраками» («Выходите завтра на работу, расскажу»), или предлагает не делать запись в трудовую книжку под предлогом, что вы можете не пройти испытательный срок, а зачем портить трудовую, то

все это должно вас насторожить. И прежде чем подписывать трудовой договор, уже находясь в офисе, обратите внимание на сотрудников компании: как они общаются между собой, о чем разговаривают, попробуйте поговорить с будущими коллегами о работе. Уверяем вас, что в тех компаниях, где все «чисто» – вас встретят доброжелательно и будут рады рассказать и о предстоящих трудовых обязанностях, и о плюсах работы в компании. <<

Подводя итоги, отметим следующее:

- Не подписывайте договор (любой: будь то гражданско-правовой или трудовой), если

его содержание (в частности, ваши трудовые обязанности и систему оплаты труда) вы не понимаете;

- Не оплачивайте оказание каких-либо услуг, если это не является вашей целью, как в случае с агентствами по трудоустройству;
- Обращайте внимание на текст объявления: сопоставляйте уровень позиции и заявленные требования к ней и обязанности, если вам обещают высокий заработок и, повторысь, всестороннюю поддержку и соцпакет по ТК РФ, а взамен не требуют ничего особенного, то стоит задуматься, нужно ли идти на собеседование в эту компанию и отдавать еще свои кровные... ❌