

Недобросовестный работодатель: как избежать обмана на стадии собеседования?

Чтобы найти хорошего сотрудника, некоторые компании сразу проверяют его компетенции и навыки и поэтому часто прибегают к испытаниям: тестам, кейсам и другим заданиям. Чаще всего кандидаты принимают эти правила. Однако не всегда это стоит делать: с помощью наивных кандидатов компании иногда пытаются решить свои проблемы. Как не попасться на такую удочку?

Кроме стандартных психологических и профессиональных тестов и опросников, в компаниях на этапе отбора могут применяться различные кейсы. Кейс (от англ. case – случай, обстоятельство)- это описание ситуации или случая, которые используют для обучения, оценки и поиска наиболее эффективного и/или быстрого решения. [1] Главное, что должны оценивать работодатели подобными заданиями - ход мыслей кандидата при решении той или иной ситуации.

Кейсы могут быть письменные и устные. При устном кейсе, вам в ходе собеседования предлагают конкретную задачу и просят дать ее решение. Письменные кейсы даются либо перед собеседованием, либо после собеседования для решения дома. Это может быть какое-то конкретное задание. Например, для программиста – написать код, для маркетолога или дизайнера – разработать макет, дизайн или логотип, для руководителя – разработать план выхода на новый рынок, план открытия представительства в другом городе или план развития нового направления и тому подобное.

К письменным кейсам нужно относиться с осторожностью, чтобы избежать обмана со стороны недобросовестных работодателей. Не исключен такой вариант, что дав один и тот же кейс нескольким кандидатам и получив результаты, компания бесплатно решит какие-то свои проблемы, получит рекомендации, оценку и взгляд со стороны на свою задачу, а кандидатам под благовидным предлогом будет отказано. Также имеется совсем крайний вариант, когда даже цели не было – брать кого-то на работу, а была цель бесплатно получить решение своей проблемы. В связи с этим, лучше отказаться от решения кейсов с глубоким погружением в практику компании. Но если все же вы решили рискнуть, то не пишите очень подробных планов, не углубляйтесь и не раскрывайте тему досконально, до мелочей и нюансов, не прописывайте все шаги и методику реализации с формулами, расчетами и тому подобное. Напишите так, чтобы было понятно, что в теме вы хорошо разбираетесь, сущность вопроса понимаете, практический опыт имеете, а уж

подробности реализации продемонстрируете на практике после приема на работу.

Чтобы избежать данной неприятной ситуации, можно предложить потенциальному работодателю заключить договор гражданско-правового характера на оказание конкретных услуг с соответствующей оплатой. Договор гражданско-правового характера - вид договора, при котором стороны определяют результат труда, имущественные взаимоотношения и другие гражданские проблемы взаимодействия, а не вступают в трудовые отношения.[2] Таким образом, вы избежите рисков обмана и убедитесь в добросовестности работодателя.

Некоторые потенциальные работодатели предлагают не письменное задание, а практическое. Например, под предлогом стажировки или испытательного срока они не заключают трудовой договор. Такая ситуация не должна допускаться. Приказ о приеме на работу и трудовой договор должны подписать в течение трех дней после выхода на работу. И, согласно трудовому кодексу, если вы реально приступили к работе и работодатель вас допустил к выполнению трудовых обязанностей, то трудовой договор с вами считается заключенным.

Признаки, которые должны насторожить кандидата на первых этапах общения с потенциальным работодателем:

- «черные» компании, которые платят «черную» зарплату, располагаются в «черных» офисах и испытывают замешательство при прямых вопросах кандидата об оформлении по трудовой книжке и заработной плате;
- вас настойчиво просят без официального оформления взаимоотношений выполнить письменный кейс, требующий большого объема работы и глубокого погружения в специфику компании, или провести какие-то практические действия, например, проконсультировать по налогообложению;
- отсутствие интернет-сайта компании (любая приличная компания в наше время имеет свой сайт);
- электронный адрес представителя работодателя зарегистрированы на бесплатных ресурсах типа mail.ru, yandex.ru, bk.ru и прочих, а не на корпоративной почте.;
- компания-работодатель не зарегистрирована на крупнейших работных сайтах типа HeadHunter и Superjob.

Наличие уже одного из этих аспектов само по себе является тревожным звонком, а если признаков несколько, то это уже повод всерьез забеспокоиться о надежности компании. Но в конечном итоге решение о том, продолжать ли общение и переговоры с такой компании или прекратить, каждый принимает для себя сам.

Но если вдруг случилось самое неприятное, и вас действительно обманули с устройством на работу, воспользовавшись вашими идеями и результатами труда? В данном случае не нужно никогда заикливаться при поисках работы на одной компании, как бы она ни нравилась. И если есть приглашения на собеседования от других потенциальных работодателей, то продолжать поиски и не приостанавливать их. Иначе вы рискуете зря потратить время в напрасных ожиданиях. Если вам нужна работа, то никогда не останавливайтесь и продолжайте поиски независимо ни от чего. Остановиться можете только в первый день выхода на новую работу. Не забывая, однако, что есть еще испытательный срок, во время которого не только вас оценивают работодатель, но и вы оцениваете его.

Как поступить, когда подозрения подтвердились, и вас обманули? Сложность данной ситуации в том и заключается, что в ней, как правило, нет никаких письменных доказательств. Ведь если бы с вами заключили трудовой договор или договор гражданско-правового характера на выполнение каких-то услуг, то вопрос решался бы уже в рамках правового поля. А в нашем случае вопрос остается на уровне моральных норм деловой этики партнеров.

На вопрос «писать или не писать?», каждый отвечает сам. Можно ведь посмотреть на ситуации шире, не ограничиваясь только собой, а подумав о других кандидатах, которые могут и дальше попадать в эту ловушку. Они как минимум имеют право знать о подобных фактах, ведь «предупрежден – значит вооружен». И если мы не будем молчать о подобных вопиющих фактах обмана, то, возможно, со временем компании начнут более внимательно относиться к такому понятию, как «репутация работодателя» и уважать своих работников – как настоящих, так и потенциальных. Во всяком случае, предупредить друзей и знакомых в частных беседах/переписках, я полагаю, надо. Мы же желаем им добра и не хотим, чтобы наши близкие попали в подобную неприятную ситуацию. И если уж с нами случилась такая ситуация, то предлагаю рассматривать ее как приобретение определенного опыта, ведь как говорят психологи, нет ошибок, неудач и поражений, есть обратная связь, полученный опыт и знания.

Список литературы

1. www.mental-skills.ru
2. wiki.klerk.ru