

Тайнопись работодателя

«Зарплата по результатам собеседования», «стремительно развивающаяся компания», «молодой дружный коллектив», «возможны премии», «здоровые амбиции и карьеризм приветствуются»... Что скрывается за вполне стандартными формулировками? Как «расшифровать» вакансию до собеседования? Как отсеять заведомо ложные и неподходящие объявления? Действительно, прежде чем отправлять свое CV, следует досконально изучить предложение о работе с целью выявления истинных намерений работодателя...

Мы решили продолжить эту любопытную тему и в очередной раз провести «экспертизу» предложений о работе. Наша задача заключается в экономии вашего драгоценного времени, ведь умение правильно «читать» вакансии позволит вам понять, стоит ли овчина выделки. А выбор в любом случае за вами.

Составляя текст вакансии, работодатель стремится выделить его из общей массы, привлечь и «заманить» соискателя, чтобы в конечном итоге получить неплохой отклик на размещенное объявление.

Условно шаблон вакансии можно разделить на 4 блока:

- краткое описание компании;
- требования (сюда входят пожелания к возрасту и полу кандидата, образованию, опыту работы, профессиональным навыкам, личным качествам соискателя);
- обязанности (будущий функционал);
- условия работы (информация о зарплате, об оформлении на работу, соцпакете, графике, территориальном расположении офиса).

Итак, приступим к анализу.

В самом начале объявления работодатель в краткой форме рассказывает о своей компании, обозначает сферу ее деятельности, указывает численность сотрудников и прочую «общую» информацию. Практически всегда в тексте вакансии, независимо от варианта размещения, можно встретить фразы и формулировки, характеризующие организацию. Например:

«Крупная розничная сеть магазинов японского фарфора»;

«Мы — экспедиторская компания с иностранным капиталом»;

«Компания с иностранным капиталом — мировой лидер по производству высококлассного дорожного оборудования».

«Такие формулировки, как “Крупная международная розничная сеть магазинов для детей” или “Компания со 100%-ным иностранным капиталом”, дают ясное представление о том, что это за компания. Более удачно, когда в объявлении вы видите год основания, штат, количество филиалов (если они есть). Но, как правило, чаще встречаются более расплывчатые определения».

Нередко в предложении о работе можно увидеть весьма «нечеткие» и скудные формулировки. Например:

«Молодая динамичная компания ищет в свою команду талантливого менеджера по рекламе»;

«Наша компания — крупнейший производитель лакокрасочных покрытий»;

«В стремительно развивающейся компании открыта вакансия секретаря-референта».

К определению «молодая динамичная компания» стоит относиться с осторожностью, поскольку организация присутствует на рынке явно недавно. По словам эксперта, так же стоит отнестись и к понятию «крупная» — оно довольно растяжимое. В этом случае желательно еще до собеседования уточнить, что же имеется в виду под данным определением.

Формулировка “молодая динамичная компания” действительно обозначает компанию с небольшой историей, которая пытается завоевать свои позиции на рынке. У такого работодателя может быть определенная нестабильность в работе. В молодых компаниях будут цениться “гибкие” сотрудники с активной жизненной позицией, готовые выполнять разнообразные функции свыше своей должностной инструкции. Зато здесь есть хорошие возможности для быстрого профессионального и карьерного роста.

Требования

Следующая стадия нашей экспертизы — анализ блока «Требования», в который входят возраст и пол кандидата, образование, опыт работы, профессиональные навыки, личные качества.

Возраст и пол:

«Требуется менеджер по продажам от 25 лет строго!»;

«Мужчина/женщина до 35 лет»;

«Предпочтение отдается мужчинам в возрасте от 22 до 30 лет»;

«На позицию тренинг-менеджера требуется женщина, возраст — от 28 до 45 лет».

Каждый кандидат при поиске работы сталкивался с вакансиями подобного содержания. «В поисках “идеального” кандидата большинство работодателей указывают в объявлениях возраст и пол. Однако стоит игнорировать требования, противоречащие законодательству РФ», — считает Елена Пчелкина, менеджер по подбору персонала кадровой корпорации ManpowerGroup.

Трудовой кодекс запрещает подобного рода дискриминацию. Но ведь возрастной и половой ценз может быть обусловлен рядом вполне объективных факторов: во-первых, это может быть связано с характером работы (например, работа, предполагающая большое количество разъездов, требующая хорошей физической подготовки), во-вторых — с корпоративной культурой компании и особенностями коллектива, в третьих — есть

специальности традиционно мужские и женские. Согласитесь, женщина-газосварщик — это редкость.

Кстати! Если в описании вакансии вам встретилась так называемая возрастная «вилка» (например: «Требуется сотрудник. Возраст — от 20 до 90 лет»), то подобное объявление может быть явным признаком сетевого маркетинга. Советуем обратить внимание на несоответствие возраста и должности, если таковые имеются: например, на позицию руководителя пресс-службы одна компания рассматривала кандидатов 20-летнего возраста.

Образование

«Требуется специалист с высшим экономическим образованием»;

«На позицию системного администратора ищем специалиста со средне-специальным, высшим или неоконченным высшим техническим образованием»;

«Вакансия специалиста по расчетам с контрагентами. Желательно высшее бухгалтерское образование».

Многие позиции действительно требуют вузовских знаний — например, банковские специальности. Но как показывает практика, нередко образование не является гарантией благополучного трудоустройства кандидата — опыт соискателя порой играет гораздо большую роль. К примеру, менеджеру по продажам гораздо важнее обладать коммуникабельностью, навыками проведения переговоров и умением продавать.

Опыт работы

«В инвестиционную компанию требуется специалист по маркетингу с опытом работы от трех лет»;

«Необходим опыт работы с платежами от клиентов от 1 года»;

«Обязателен опыт работы с платежами в отделе закупок в крупной (предпочтительно производственной) компании»;

«Желателен опыт работы с клиентами в сфере туризма/торговли/услуг не менее 2 лет».

”Необходим опыт в определенной сфере” или “Обязателен тот или иной опыт” — если кандидат им не обладает, то, скорее всего, его резюме рассмотрено не будет. Формулировка “желателен” или “приветствуется” означает, что, даже не обладая этим опытом, претендент имеет хорошие шансы при рассмотрении на данную позицию.

Профессиональные навыки

Требования к навыкам — наиболее важная и в целом главная составляющая любого объявления о работе.

Например, из объявления «Заведующий аптечным складом»: «Знание фармацевтического рынка, основ логистики, документооборота фармдеятельности.

Должностные обязанности: организация и контроль адресного размещения принятого товара на склад, поддержание фармацевтического порядка на аптечном складе и т. д.».

Если компании нужен узкопрофильный специалист, то, скорее всего, в объявлении будут четко прописаны требования к профессиональным знаниям и, соответственно, конкретные задачи, которые будут стоять перед данной позицией.

Другой пример — из объявления «Младший менеджер по работе с правообладателями»: «Свободный английский язык, опыт переводов контрактов и знание киноиндустрии являются плюсами, желание развиваться, отличные коммуникативные навыки, умение мыслить стратегически и добиваться целей».

Если же компания устраивает “конкурс талантов” и готова пожертвовать профессиональными навыками в пользу потенциала сотрудника и его личностных качеств, то в описании вакансии будет сделан больший упор на возможности “проявить” себя, получить хороший старт для своей карьеры. При этом требования могут быть написаны несколько размыто.

Личные качества

Теперь «расшифруем» примеры из реальных объявлений и проанализируем требования к личным качествам соискателя. Например: «В активно развивающуюся компанию требуется не менее активный, уверенный в себе и своих силах менеджер по продажам наружной рекламы. Приветствуются отработанные коммуникативные навыки, нацеленность на результат, презентабельная внешность, грамотная речь, энергичность, коммуникабельность, ответственность, инициативность». Или другой пример — из объявления «Специалист по маркетингу»: «Для нас важны следующие личные качества: инициативность, креативность, аналитические способности, ответственность, умение работать на достижение результата».

«Коммуникабельный, оптимистичный, активный, целеустремленный, умеющий работать с большим объемом информации, рассудительный, спокойный, усидчивый, креативный, инициативный, энергичный и т. п.» — всеми этими определениями работодатель пытается описать идеального с его точки зрения кандидата.

Эксперт отмечает, что не стоит быть слишком критичным к себе. Если вы действительно специалист в своей области, но, по вашему мнению, не очень рассудительный или не слишком коммуникабельный и инициативный, не стоит расстраиваться. Наоборот, смело откликайтесь на вакансию! Только после личного общения вы и компания сможете понять, насколько подходите друг другу как в профессиональном, так и в личностном плане.

Обязанности

Советуем обращать на должностные обязанности особое внимание: «Чем более конкретно указано, что от вас требуется, тем лучше. Старайтесь избегать неясных формулировок».

Например: «Наша компания ищет специалиста — мастера на все руки». Эксперт говорит, что подобного рода объявления из серии «В ваши обязанности будет входить все, начиная от формирования отдела и заканчивая бухгалтерией» могут означать, что, возможно, сам работодатель не совсем понимает, что будет требоваться от нового сотрудника. Также стоит насторожиться, если в объявлении вы увидели чересчур широкий или слишком узкий круг обязанностей.

Теперь про условия

Зарплата

Нередко работодатели в описании вакансии указывают большую «вилку» в плане оплаты труда. Например: «Мы предлагаем вам зарплату от 15 до 50 тысяч рублей». На это может быть две причины: Либо доход будет состоять из оклада и переменной части (в таком случае минимальная сумма обозначает оклад, а максимальная — оклад + бонусы), либо компания готова рассматривать кандидатов разного уровня (как молодых специалистов, так и опытных профессионалов).

В объявлении вам может встретиться и такая фраза: «Приветствуется желание много зарабатывать». Можно сразу сделать вывод, что заработная плата будет “сдельной”, а окладная составляющая — минимальной или будет отсутствовать вообще

«Зарплата по договоренности» — не стоит игнорировать такое объявление. Елена Пчелкина говорит, что чаще это указывает на то, что работодатель ориентируется на ожидания кандидата, и в этом случае с ним (работодателем) легко договориться.

«Уровень зарплаты будет зависеть от уровня кандидата», «Оклад + проценты» — такие формулировки можно трактовать двояко. Возможно, компания не может в объявлении указать уровень зарплаты (по соображениям конфиденциальности). Есть и другая сторона “медали” — компания еще не определилась с уровнем дохода данного кандидата, как, скорее всего, с требованиями и функционалом.

Оформление на работу + соцпакет

«Оформление в соответствии с ТК РФ» (работодатель выполнит свои обязанности и оформит кандидата на работу согласно российскому трудовому законодательству, с подписанием трудового договора и внесением записи в трудовую книжку).

«Обязательные социальные гарантии» (больничный, ежегодный оплачиваемый отпуск).

«Мы предлагаем широкий социальный пакет: ДМС, оплату мобильной связи и транспортных расходов, бесплатные обеды, занятия фитнесом, курсы иностранных языков и многое другое» (эти дополнительные, не обязательные блага, предусматриваются в зависимости от возможностей компании и желания работодателя).

Сверхурочная работа

«График работы: пятидневка, с 10:00 до 19:00. Возможны переработки». Чаще всего эта формулировка обозначает, что в компании приняты регулярные переработки. Чтобы не отпугнуть кандидатов, специалисты по подбору «смягчают» ее, при этом заранее информируя об интенсивности работы на данной позиции. Советуем обязательно узнать на собеседовании, от чего зависят переработки и будут ли они оплачиваться отдельно.

Местоположение офиса

«Офис находится в Москве, станция метро “Октябрьское поле”. От метро 5–10 минут».

«Компания предоставляет своим сотрудникам корпоративный транспорт до офиса».

Здесь может быть много «подводных камней»: «Например, работодатель в объявлении указывает станцию метро и удаленность офиса — 5, 7, 10 минут. Уточните — это пешком или на транспорте. Если компания предоставляет корпоративный транспорт, то, возможно, ее офис находится далеко от метро».

Нередко в блоке «Условия» можно встретить фразы, характеризующие климат в коллективе. Например: «Мы — добрая, молодая, дружная и активная команда». Есть смысл обратить внимание на эти определения: «К примеру, если вы рассчитываете найти не “молодой”, а “зрелый” коллектив, то, возможно, вписаться вам будет сложно. А вот “дружный” можно пропустить мимо ушей, как и “доброжелательный, добрый, отзывчивый”. Очевидно, что ни одна компания не напишет, что коллектив у них плохой, что в нем постоянно происходят офисные войны. Понять, насколько действительно коллектив соответствует описанию, можно, только поработав компании некоторое время».

Вместе с экспертами рынка труда мы попытались приоткрыть завесу тайны и понять, какая информация может быть завуалирована за ключевыми формулировками в объявлениях. Рынок труда сегодня пестрит интересными и привлекательными объявлениями. Дело за малым — найти подходящее вам предложение и правильно его «перевести»!