

Владимир Иванов

НАБЛЮДАЙТЕ,
ПОТОМ
ИСПОЛЬЗУЙТЕ

Трудовые отношения глазами
сотрудника Службы Безопасности



Владимир Иванов
Наблюдайте, потом
используйте. Трудовые
отношения глазами сотрудника
Службы Безопасности

http://www.litres.ru/pages/biblio_book/?art=34711384
ISBN 978-5-4490-1405-4

Аннотация

ВНИМАНИЕ! Это книга очень своеобразная. Если Вы, уважаемый читатель, принадлежите к категории людей, кто и без книги всё знает, Вам её лучше не читать. Ну Вы же и так всё знаете. Другое дело, если Вы хотите большего. Подняться повыше в своей карьере, начать зарабатывать больше денег, найти работу по душе. В этом случае Вам нужно знать, как работает СИСТЕМА. Бизнес, трудовые отношения – они живут по своим правилам. Но сотрудники службы безопасности могут наблюдать не только внешнюю сторону...

Содержание

Вместо предисловия. Зачем нужна эта книга и почему она вообще была написана?	5
Как устроена эта книга	11
Часть I. Устраиваемся на работу	13
Глава 1. Разбираем предложение о работе	13
Ошибки при составлении и размещении вакансии	16
Дискриминационные требования	21
Ключевые слова, на которые стоит обратить внимание	30
Конец ознакомительного фрагмента.	38

**Наблюдайте,
потом используйте
Трудовые отношения
глазами сотрудника
Службы Безопасности**

Владимир Иванов

Оформление обложки Владимир Иванов

Редактор Алексей Бережной

© Владимир Иванов, 2019

ISBN 978-5-4490-1405-4

Создано в интеллектуальной издательской системе Ridero

Вместо предисловия. Зачем нужна эта книга и почему она вообще была написана?

«Ах, если бы мы могли видеть жизнь, а не ситуации!»

Станислав Ежи Лец

—

Долгое время я верой и правдой защищал интересы своих нанимателей, выстраивая защиту информационных систем. Как в Средние Века верный средневековый меченосец оберегал интересы своего сюзерена. Казалось бы, вот она, романтика, но на деле всё обстоит совсем иначе.

Работа в сфере ИТ-безопасности в реальной жизни очень сильно отличается от того, что обыватели представляют себе по художественным произведениям. Книжные и телевизионные хакеры легко взламывают любые сети несколькими нажатиями клавиш, их оппоненты – специалисты по безопасности из куска программного кода могут восстановить не только компьютерный адрес, с которого осуществлялся вход в систему, но и полное досье нарушителя.

Но в реальной жизни – это просто обычная рабочая рути-

на. Среди компьютерных профессий работа «безопасником» является едва ли не самой скучной из всех. Вместо погони за хакерами – приходится тратить время на чтение множества юридических документов, изучение спецификаций оборудования и программ для защиты, дотошную сверку файлов конфигураций. От некоторых статей в специализированных журналах порой так хочется зевать, что сводит скулы.

Настраивая ту или иную систему для защиты от внешней атаки, дорогую, многофункциональную, меня всё время преследовала одна мысль. О том, что, столкнувшись с желанием перепродать информацию или просто уничтожить бизнес, пользователи это могут сделать, что называется, «за поношку табаку». Разумеется, разработаны различные системы противодействия вредительству такого рода, специальные решения вроде тонких клиентов, средства слежения за пользователями... Но что, например, делать в ситуации, когда сотрудник специально вводит неверные данные, парализующие работу всего бизнеса. А через некоторое время откатывает свои действия назад, извиняясь за преднамеренную ошибку. Даже такого кратковременного сбоя может быть вполне достаточно, чтобы расстроить крупную сделку или проиграть тендер. Или, обходя все средства слежения, просто запоминает в голове содержимое нескольких важных документов, а при встрече со сторонним нанимателем пересказывает по памяти. Сопоставив отчёты двух-трёх

таких «шептунов», можно получить достоверную информацию о любой засекреченной области.

Есть у специалистов по безопасности одна сфера, благодаря которой волей-неволей становишься не столько антихакером, сколько психологом. Имя её – «социальная инженерия». Своего рода методология, как использовать слабости человека себе на пользу. Если дело касается информационной безопасности, проще предотвратить утечку, чем ликвидировать её последствия. Но люди – не компьютеры. Компьютерам ведь не свойственно что-то делать «на зло». Поэтому крайне важно убрать благоприятную среду, в которой злоумышленник будет чувствовать себя максимально комфортно.

Есть такая замечательная русская сказка про репку. Наверное, нет смысла её здесь пересказывать. Так вот сие немудрёное произведение является отличным описанием принципов командной работы. Для того, чтобы вытащить репку,годились абсолютно все персонажи и даже маленькая мышка. При этом без любого из них результат не достигим. И все участники имеют общую цель, уверены в своих силах и добросовестно делают одно хорошее дело.

Если перенести историю про репку в современную компанию, то этот маленький трудоспособный коллектив будет

дополнительно нагружен малополезным балластом вроде отдела персонала, начальниками все рангов и мастей, охранниками, кучей проверяющих органов, и, если очень повезёт, параноидальной Службой Безопасности, стремящейся контролировать все и вся.

В итоге на одного результативного работника в лучшем случае будет приходиться один менеджер. Но это ещё не всё. Хорошо если каждый из этих «дополнительных» будет тихо поедать свой кусок репки и не особо вмешиваться в общий процесс. Гораздо хуже, когда очередной «эффективный менеджер» попытается внести свою лепту. Например, расставит участников данного процесса вокруг репки и прикажет тянуть каждому в свою сторону, объявив это «соревнованием на результат». Легко предположить, что в такой ситуации у большинства персонажей появляется желание «психануть, все бросить и уйти».

Достаточно деморализовать хотя-бы маленькую мышку и вот итог – репка гниёт в огороде, а «эффективные менеджеры» срочно собирают совещание с целью «выработать очередные методы повышения мотивации и нацеленности на результат».

Долгое время я специализировался на защите данных от утечки, а также на противодействии вредоносному про-

граммам, в том числе компьютерным вирусам. Но для защиты от таких замечательных проявлений человеческой натуры, как жадность, глупость, высокомерие, эгоизм и просто непредсказуемая злоба – нельзя применить технические средства. Особенно если они съедают компанию изнутри. Нужно просто учиться не создавать питательной среды для всего этого.

А что делать обычному человеку? Ответ на этот вопрос ужасно прост – не устраиваться в такие «замечательные организации». Способ конечно понятный, но не всегда бывает применим к нашей непростой жизни. Случается всякое. Например, человек приходит на работу в откровенный «гадюшник» только потому, что «надо что-то кушать». Но часто ситуация не так печальна. Обычно есть несколько вариантов, из которых можно выбрать наименее худший. Иногда лучше подождать, чем соглашаться на совсем невыгодное предложение.

Но тут возникает ещё один замечательный вопрос: а как распознать такую безнадёжную организацию? Или, наоборот, очередного «вредителя»? На собеседовании все такие милые... Вот тут на помощь приходит социальная инженерия. Любую технологию можно использовать не только для атаки, но для защиты, для противодействия, для выстраивания собственной политики.

Здесь пригодится моя книга. Получив нужные знания, читатель сможет вовремя распознать опасность и далее – подготовиться к противодействию или безопасному отступлению. Если каждый наёмный сотрудник проявит грамотность не только в правовом, но и в психологическом плане, нечестым на руку работодателям будет труднее искать себе новых работников. В свою очередь честные предприниматели получают больше преимуществ для развития бизнеса, а значит – и для открытия новых рабочих мест.

Любая дорога начинается с первого шага. Осталось прочесть книгу, посмотреть вокруг и начать понимать.

Как устроена эта книга

Весь материал состоит из трёх частей.

В первой части (целых семь глав!) мы будем смотреть на трудовые отношения с позиции соискателя. Предстоит пройти весь путь: предварительный сбор информации, общение с представителями работодателя, анализ ситуации, осознание целей и как последний этап – проведение переговоров о трудоустройстве.

Разумеется, эти этапы необязательно самому проходить в таком порядке, но так или иначе они присутствуют почти всегда.

Вторая часть поможет посмотреть на тот же процесс глазами работодателя. Понять как лучше организовать отбор кандидатов. Какие подводные камни могут ожидать, и как обойти сложные моменты. Ещё нужно выяснить, по каким причинам люди меняют работу и почему не нужно оценивать соискателя только по его резюме.

Третья часть книги посвящена трудовым отношениям внутри компании. Мы поговорим об экономической основе трудовых отношений, о проблемах мотивации и лояльности. Также я уделил время описанию признаков, по которым

можно угадать приближающуюся смерть компании, и советам, как поступить в сложных ситуациях.

Последняя глава посвящена описанию различных типов офисных работников (условных, разумеется), которые мне удалось выявить и пронаблюдать во время работы сотрудником Службы безопасности.

Многие важные вопросы, такие как выплата зарплаты, различные виды мотивации, повышение лояльности, корпоративные мероприятия – будут несколько раз подниматься на протяжении всей книги. При этом каждый раз у читателя будет случай посмотреть на проблему в новом свете.

Разумеется, изложенный материал не претендует на истину в последней инстанции. Готовых рецептов не бывает. Поэтому всегда нужно тщательно анализировать ситуацию и поступать по обстоятельствам.

Наблюдайте, потом используйте.

Часть I. Устраиваемся на работу

Глава 1. Разбираем предложение о работе

«Проглотив крючок, рыба становится виновной – ведь это чужая собственность».
Станислав Ежи Лец

Есть известная пословица: «Знать где падать – соломки подстелить». Мне всегда хотелось иметь некий «навигатор» при принятии важных решений. Например, при устройстве на работу. В работе специалиста по безопасности не бывает «ненужной» информации. Применив этот принцип при чтении вакансий, можно предугадать неприятные последствия при трудоустройстве.

Разбирая любой документ, мы невольно обращаем внимание как он оформлен, каким языком написан, насколько доступной для понимания выглядит информация. Ещё немало-важный факт: дата создания, как данный документ хранился, были ли закрыты вопросы по нему или они снова «всплыли» уже с новыми требованиями.

Помимо вакансии мы также внимательно анализируем разговор с представителями HR-службы и читаем все, что сумеем найти в Интернет.

Ниже приводится несколько весьма интересных нюансов, на которые стоит обратить внимание.

«Несмываемая» вакансия

Наверное, каждый из соискателей сталкивался с таким, в своём роде, «феноменом». Когда одна и та же вакансия висит на «рабочем» сайте или же периодически появляется с завидным постоянством, например, каждые 3 месяца. Иногда хитрые менеджеры по персоналу пытаются замаскировать сей подозрительный факт, слегка корректируя заголовок и текст объявления. Так «Системный администратор» может быть назван «IT-администратор», а то и вовсе – «IT-менеджер». Но обязанности и объём работ при этом не изменяется. Это значит, что перед нами та самая «несмываемая» вакансия.

Причин может быть несколько, но суть у них всех одна – равнодушие и жадность работодателей. Что в свою очередь негативно сказывается на всей компании.

Самая простая причина: соискатель выходит на работу и с интересом узнает, что дела обстоят совсем не так, как ему обещали. Объем работ значительно больше, условия хуже, при этом никаких перспектив получить достойную оплату за свой труд не намечается. Или узнает о какой-нибудь гадости вроде незаконных штрафов или корпоративных «субботников». Он быстренько рассчитывается и продолжает поиск. Вакансия при этом появляется вновь или просто продолжает висеть на сайте.

«Мы динамично развиваемся, нам постоянно требуются сотрудники», – такое оправдание порой звучит из уст HR, в ответ на вопрос постоянстве вакансии. Казалось бы, можно только радоваться. Увы, это также означает, что у компании нет какой-либо внятной кадровой политики. То есть они попросту не знают, какой специалист им понадобится в следующем месяце и насколько заняты сотрудники на данный момент. Согласитесь, работать в подобном «цейтноте», – не очень хорошая перспектива. Ещё один отрицательный момент – сотрудники всегда перегружены. Если постоянно требуются новые люди, – значит приходится работать за «отсутствующего». Бесплатно, разумеется. Зато есть шанс вдоволь послушаться «политических обещаний» на тему: «Вот возьмём ещё одного специалиста и тогда всем будет хорошо».

Другой вариант – работодатель постоянно ищет более де-

шлёвых работников. В этом случае несмыываемая вакансия по-просту означает, что как только найдётся подходящий человек на Вашу должность за меньшую зарплату, Вас немедленно уволят самым безобразным образом.

В любом случае, идти на работу на «несмыываемую вакансию» – это верх неблагодарумия.

Ошибки при составлении и размещении вакансии

Орфография и грамматика

Обычно это сразу бросается в глаза. Например, плохая орфография. Если в тексте встречаются шедевры вроде: «Преглошаеца кондедад», отсутствуют знаки препинания и вся вакансия в целом составлена безграмотно – стоит много раз подумать, прежде чем устраиваться туда на работу.

Ещё один момент – явные ошибки при размещении вакансии. Например, объявление оказывается не в том разделе, её текст нарушает правила сайта и так далее. Тут и говорить особо не о чем. Если отдел по персоналу, или как сейчас модно говорить, Human Resource (HR) служба не в состоянии правильно выполнить такую простую функцию, то что говорить о предприятии в целом?

В конце концов, HR-отдел, это – лицо компании. Когда мы видим такое, с позволения сказать, «лицо», то как же выглядит изнанка? Если сотрудники так и не научились писать на государственном языке своей страны, то сколько усилий надо, чтобы добиться от них слаженной работы и соблюдения правил корпоративной этики? Понятное дело, чем менее образованны работники, тем хуже живёт предприятие в целом. Стоит ли идти работать к неудачникам?

Специфические ошибки в терминологии

Бывает ситуация, когда текст вакансии составлен в целом грамотно, но налицо явные огрехи в терминологии.

Возьмём, к примеру, вакансию системного администратора, где написано «Cisco» вместо «Cisco», «WMvare» вместо «VMware» и так далее.

Такие ошибки встречаются, когда текст вакансии составляется в отрыве от IT-службы. Возможен тот факт, что нового человека ищут тайком от нынешних «айтишников». Если кандидату «повезёт» и он сумеет устроиться на эту должность, то очень вероятно, что скоро точно также за его спиной будут искать человека на замену ему самому.

Ещё один часто встречающийся вариант – представители

профильной службы сами не знают, как написать правильно. И остаётся только гадать, каких ещё «дров наломали» такие «суперспецы». Скорее всего исправлять данный бардак как раз и придётся новому кандидату. Поэтому лучше лишний раз подумать: «А оно того стоит?».

Такие «шедевры» можно встретить практически в любой профессиональной сфере. Ясно одно – увидели нелепицу – стоит задуматься, чем на самом деле она может быть вызвана.

Обращение на «Ты»

Встречаются вакансии, где используется обращение к кандидатам на «ты». Такой вот, знаете, троекуровский стиль общения барина с холопами.

Напомню, что в большинстве европейских стран, к которым относится и Россия, принято обращение на «Вы» к незнакомым или малознакомым людям. Это не только проявление уважительного отношения. Это сигнал о том, что собеседник поддерживает устоявшиеся в современном обществе стандарты общения, проще говоря, является адекватным.

Использование второй формы единственного числа является грубым нарушением элементарных прав вежливости

и наглядно демонстрирует, что работодатель и его представители не уважают ни кандидатов, ни сотрудников. Проще говоря, ничего хорошего Вы здесь не увидите.

Сюда же относятся вакансии для «непризнанных гениев» типа: «Если ты талантлив и креативен, если ты ищешь возможности применить себя – мы ждем тебя в нашем молодом энергичном коллективе единомышленников». Иногда приходится слышать, что это такой демократичный стиль общения, направленный на молодёжную аудиторию. Это просто отговорки. Не существует никакого «модно-молодёжно-энергично-креативного» стиля для размещения официальных объявлений о поиске работников. Есть два варианта: уважительный и хамский.

Возможно, работодатель пытается таким образом привлечь людей с пониженной самооценкой. Что это означает – читатель узнает немного позже.

Завышенные или противоречивые профессиональные требования

Бывает и так, что работодатель включает в текст вакансии все «страшные» слова, которые где-то услышал. Например, если рассматривается кандидат на должность штатного юриста, то он всенепременно должен уметь решить любой

юридический или экономический вопрос, вне зависимости от специализации.

Соответственно, кандидат на должность программиста или системного администратора должен уметь и настраивать любое оборудование, и программировать на любом языке, и вести бухучет, а ещё чинить копировальную технику и отвечать на любой вопрос пользователя по программному или аппаратному обеспечению.

И все это за довольно скромную заработную плату. Понятно, что такие вакансии чаще всего остаются без ответа. Налицо тот факт, что руководство абсолютно не понимает, и не стремится понять проблемы своих специалистов. В частности, не хочет признавать тот факт, что в любой сфере существует *специализация*. Ведь никто не пойдёт вырывать зуб, например, к кардиологу. Но когда дело касается инженерных или экономических, правовых специальностей, – налицо явное отсутствие какого-либо здравого смысла. «Должон смочь!», – и всё тут.

Чаще всего за подобной твердолобостью умело маскируется банальная человеческая жадность. Руководство большинства компаний напоминает гоголевского Плюшкина из романа «Мёртвые души». Увы. Безмерная жадность до добра не доводит. Принцип «Невозможно объять необъ-

ятное» работает в любом случае, подобных супер-спецов просто не бывает. Рано или поздно в работе любого подразделения обнаружатся недочёты, и все шишки полетят на голову «универсального» специалиста. Именно поэтому завышенные требования так часто встречаются в текстах «несмысливаемых» вакансий.

Ещё одна цель, которая преследуется при публикации завышенных требования – это «прогнуть» по зарплате заинтересовавшихся кандидатов. В такой компании на собеседовании Вам скажут фразу наподобие: «Вы не полностью соответствуете требованиям, поэтому мы можем предложить только такую сумму компенсации», – после чего называется сумма в полтора-два раза меньше. Расчёт идёт на «авось, клюнет». Главное – создать у кандидата комплекс вины, что он что-то не знает, не умеет, нет опыта... Таким вот не совсем честным способом работодатель пытается экономить на зарплате своих сотрудников.

Дискриминационные требования

Ох, уж эти странные «хотелки» работодателей. То им подавай молодых сотрудников до 35 лет, то почему-то нужны обязательно мужчины (или, наоборот, женщины). Слава богу, запретили размещать в тексте вакансии явно дискриминационные требования. Но все равно некоторые «особо

одарённые» менеджеры по персоналу продолжают игнорировать данный запрет. При этом никто не мешает поинтересоваться по телефону возрастом, полом или происхождением кандидата. Или выслать анкету. Так сказать, для лучшего взаимопонимания.

Всего лишь не так давно перестали писать в вакансиях националистические намёки типа «обязательно славянская внешность» (попадают под 282 статью Уголовного Кодекса Российской Федерации). И, конечно, тех, кто попал под данное ограничение, это обижает, злит и просто вводит в недоумение.

Но может не стоит принимать всё настолько близко к сердцу? В конце концов это замечательный сигнал для соискателей: «Внимание! Опасность! Здесь нарушают Ваши права!»

Дело в том, что большинство подобных ограничений выставляются совершенно незаконно. Если организация с самого начала сотрудничества начинает нарушать законодательство, стоит подумать, какие ещё «сюрпризы» вроде задержек зарплаты или неоплаченных «субботников» ожидают соискателя. Чтобы получить более полную картину, нужно внимательно рассмотреть «анатомию» таких инцидентов.

Ниже приводятся самые частые ограничения с расшиф-

ровкой, что это может означать на самом деле.

Ограничения по половой принадлежности

Это наиболее часто встречающийся вид дискриминации. Одно дело, когда имеются ограничения, связанные с защитой труда и техникой безопасности. Женщинам нельзя работать в условиях сильной вибрации, переносить тяжести, находиться во вредных условиях (хотя вот именно в данном вопросе российские работодатели совсем не стесняются и с удовольствием используют женский труд, например, при погрузке-разгрузке тяжёлого товара в магазине). Но почему-то при общении с рекрутерами возникают такие описания, как: «Нам нужен разработчик на Java, мужчина...» или «Срочная вакансия, бухгалтер по учету основных средств, женщина...». Что может помешать мужчине-бухгалтеру заниматься учётом основных средств или выпускнице «Бауманки» программировать на Java – остаётся неясно. Можно предположить, что требования составлялись носителем сексуальных предрассудков из серии «женщина должна быть на кухне, боса и беременна». Или, наоборот, неким современным «донжуаном», желающим окружить себя гаремом из покорных сотрудниц. Но чаще встречаются более прозаичные причины.

По моему личному опыту, многие менеджеры по персо-

налу просто бездумно копируют свой внутренний набор стереотипов. Иногда в него со скрипом вносятся незначительные изменения. Основная причина – низкая квалификация и лень. Вот мы и получили первую предупреждающую информацию о том, что скорее всего HR-менеджер данной организации умом не блещет и работать здесь будет не так просто.

Но бывают и более интересные моменты. Например, в вакансии на должность администратора баз данных Oracle требовался исключительно мужчина. На свой резонный вопрос: «А в чем, собственно, причина таких требований?», – соискательницы получали совершенно правдивый ответ: «Понимаете, у нас техника тяжёлая, Вы её носить не сможете. Поэтому нам нужны мужчины. Вы же не будете носить копировальный аппарат?». Как говорится: «спасибо что признались». Устраиваться на работу в компанию, где высокооплачиваемый Database Administrator должен сам таскать копировальные аппараты, как-то не хочется.

Другая ситуация. В одной торговой компании на вакансию специалиста по внедрению ПО требовались исключительно девушки. Причина данного явления была довольно проста: человек на данной должности использовался в качестве «куклы для битья» ради психологической разгрузки менеджеров по продажам. Ругань, скандальные выпады, тупые шуточки, что называется, «лились рекой». Однажды на рабо-

ту приняли молодого человека крепкого телосложения, который в ответ на очередное телефонное хамство не поленился дойти до кабинета «продажников», разыскать обидчика и «засветить» тому «фонарь» под глазом. С тех на эту должность в данной компании подбирают только девушек.

Возраст соискателя

Меня всегда умиляли требования в вакансии наподобие «...до... лет». Интересно, неужели кто-то всерьёз думает, что, например, в 40 лет у взрослых Homo Sapiens наступают полная потеря памяти и умственная деградация? Но когда я стал задавать «неудобные вопросы» кадровым службам различных компаний, выяснились прелюбопытные факты. По их мнению, примерно в 35—40 лет в жизни человека наступают некоторые перемены. Это уже зрелый специалист с определённым опытом, имеющий связи среди коллег и знающий себе цену. Он уже усвоил основные аспекты трудового законодательства и в курсе, куда жаловаться. Такого сотрудника тяжело заставить работать бесплатно по 12 часов в сутки. Он не ведётся на «нематериальную мотивацию», и не верит «политическим обещаниям». Как правило, к этому возрасту люди уже успевают обзавестись семьёй и детьми. Поэтому даже если наш кандидат сдуру и согласится на кабальные условия, его (её) «вторая половина» быстренько найдёт способ как «вправить мозги» в нужном направлении.

Теперь понятно: если в описании или разговоре о вакансии вдруг проскочила фраза «до... лет», скорее всего эта компания работает по принципу «соковыжималки». То есть рядовые сотрудники работают по 10—16 часов в день, и как только у них начинаются проблемы со здоровьем, профессиональное выгорание или просто хроническая усталость, то начальство всеми средствами старается выпроводить таких «загнанных лошадей» восвояси.

Ещё один вариант – под красивым описанием скрывается перспектива стать «мальчиком на побегушках». Сотрудники с опытом там не нужны, вот и установили возрастной «потолок» для кандидатов.

И конечно, остаётся очень большая вероятность, что просто тупо скопировали текст чужой вакансии. И даже в этом случае сей факт не добавляет выигрышных очков работодателю.

Прописка-регистрация

До боли знакомое буквосочетание «Прописка Москва, Ближнее Подмосковье». Или более современный вариант: «Постоянная регистрация в Москве, Московской области». Стоит ещё раз отметить, что данное ограничение не законно

в принципе. Ни кадровики, ни «безопасники» не уполномочены контролировать Вашу регистрацию, с кем Вы живёте, как перемещаетесь внутри своей страны и так далее. Даже отсутствие гражданства далеко не всегда может служить легальной причиной для отказа в приёме на работу. Мне приходилось сотрудничать с некоторыми организациями, работа в которых связана со специфическими моментами вроде необходимости пересечения Государственной границы, разрешением на ношение оружия и так далее. Но даже в таких редких случаях от сотрудников требовали просто временную легальную регистрацию сроком не менее чем на 3 месяца. Ни о каких «прописках» речь не шла. Можно смело утверждать: «Чем меньше организация из себя представляет, тем больше ограничений выставляет при приёме на работу.»

О чем может рассказать требования «прописки» или «постоянной регистрации»? В первую очередь это сигнал о том, что компания намертво «застряла» в 90-х годах прошлого века. Это были времена расцвета московского сепаратизма, когда народ ещё не отошёл от советских стереотипов. Впоследствии, особенно с развитием телекоммуникаций и возможностей удалённой работы, по большому счёту стало всё равно где конкретно и на каком стуле сидит инженер-программист или дизайнер: в столичном бизнес-центре или, например, на даче в Тверской области. Но если фирма упорно цепляется за отжившие рудименты «девяностых», очень ве-

роятно, что там сохранились и другие «традиции» данного периода, например: не платить вовремя зарплату, не соблюдать Трудовой Кодекс и, вообще, обращаться с сотрудниками как с крепостными.

Ещё интересный нюанс. Приезжие специалисты вынуждены арендовать жильё. Поэтому у них существует некий доходный минимум, примерно равный двойной стоимости аренды. Более того, приезжие нуждаются в стабильной и регулярной выплате заработной платы. Как ни крутись, а за квартиру надо платить вовремя. Поэтому он не будет терпеть задержек по зарплате, грабительских штрафов и прочих «радостей». А поскольку приезжий специалист более «лёгок на подъём», то долго у такого, с позволения сказать «бизнесмена» он работать не будет.

Собственники жилья (без выплаты ипотеки), как правило, не так привязаны к финансовым результатам своей работы. Такого сотрудника легче уговорить потерпеть задержки зарплаты, можно «впаять» штраф в половину оклада. «Своя хата есть – выживет!», – примерно так рассуждают нечистые на руку работодатели.

Ещё один «звоночек», который звучит в подобных требованиях «прописки» – это отсутствие нормальной Службы безопасности. Обычно требования к «постоянному месту

жительства» предъявляют недалёкие умом «безопасники». У них почему-то считается, что наличие прописки в том же городе поможет найти злоумышленника. При этом эти доморощенные «шерлоки-холмсы» полностью отменяют здравый смысл. Человек, совершивший крупную аферу или кражу, будет держаться подальше от места, где его проще всего найти.

Ещё одно заблуждение – по «прописке» можно кого-то проверить. Увы! В современных мегаполисах соседи по лестничной площадке могут месяцами не встречаться. И уж точно не будут откровенничать друг с другом. Времена, когда бабушки у подъезда знали «всю правду» про всех жильцов, а участковый милиционер был вхож в каждую квартиру – уже давно канули в Лету.

О чем всё это говорит? Это значит, что в случае какого-либо неприятного инцидента, связанного с охраной собственности или коммерческой тайны, местная Служба безопасности вместо грамотного расследования постарается тупо «назначить виноватого». А «чужак не из нашего города» – самая подходящая для этого кандидатура. Вывод может быть один: есть «прописка», нет «прописки» – уже не важно, потому что на работу в фирму, где предъявляются данные незаконные требования, лучше вообще не устраиваться.

Ключевые слова, на которые стоит обратить внимание

Самое интересное я оставил «на закуску». Такие «пожелания» работодатели предъявляют как бы «между прочим», но как раз именно эти строки могут больше всего рассказать о компании, сложившемся коллективе, системе поощрений и многом другом, что интересно соискателю.

Проживание рядом с офисом

Если в тексте вакансии присутствует что-то вроде «Желательно проживание вблизи от офиса» «Или время дороги не больше... минут», – с этим все просто. Скорее всего, работодатель любит «выдёргивать» своих сотрудников на работу в выходные или во внеурочное время. Например, финансовому отделу дано задание срочно подготовить подробный отчёт, и они выходят работать в субботу. Потом им требуются те или иные цифры из бухучета – и на работу приезжает бухгалтерия, а чтобы «вытащить прошлые данные из 1С» им нужен программист 1С, а программисту 1С нужен системный администратор, чтобы, например, поднять старую базу из резервной копии. В итоге изрядное количество людей собирается на работе в выходные без какой-либо оплаты за переработки.

Ещё одна причина подобных требования житья по соседству – это драконовские меры по соблюдению дисциплины. Когда минутное опоздание карается колоссальным штрафом и кадровикам больше ничего не остаётся, как набрать людей, живущих в шаговой доступности. Иначе люди все равно будут опаздывать по вине дорожных пробок, плохой погоды и других неконтролируемых факторов.

Наличие доступа в Интернет

Вариация на вышеописанный вариант проживания рядом с работой. В данном случае речь идёт отнюдь не об удалённой работе. Скорее всего следует ожидать такого же требования сверхурочных работ без оплаты, только уже не в офисе, а придя домой. На самом деле это ещё хуже, так как у сотрудников не существует некоторого периметра, за которым он может чувствовать себя вне работы. В любой момент может позвонить начальник и потребовать что-то «посмотреть», «подготовить» и так далее. В отличие от сверхурочных работ на территории офиса в данном случае доказать факт переработки очень тяжело. Поэтому у сотрудников остаётся гораздо меньше перспектив найти справедливость в судебном порядке. Как говорится, «спасибо, что предупредили».

Доступность по телефону 24/7

Ну здесь все понятно. Да, действительно, бывает ситуации, когда нормальная солидная компания действительно вынуждена работать в режиме «24 часа 7 дней в неделю 365 дней в году». Но при таком варианте есть дежурные сотрудники, работающие по сменному графику, при авралах выплачиваются сверхурочные, а если очередной «несчастный случай» произошёл по вине халатности, виновные несут справедливую ответственность.

А вот в данном конкретном случае работодателю плевать, есть ли у соискателя семья, дети и вообще какая-либо личная жизнь. Должен быть доступен и точка. Такие вакансии часто несут в себе дополнительные ограничения по возрасту и другим критериям. Другими словами, «Нужен молодой смышлённый раб приятной наружности». Конечно, всегда присутствует некий элемент везения и есть хороший шанс, что новый работодатель не будет лишним раз беспокоить своих сотрудников сверхурочными работами. Но все меняется, в том числе и руководство компании, и акционеры... И в ранее благополучной среде быстро воцаряется «новый порядок». А если сотрудник с самого начала согласился на кабальные условия, то выход только один – увольнение. Тогда зачем рисковать, если можно сразу избежать подобных проблем? Проще отложить данную вакансию на «самый

крайний случай».

Готовность к работе сверхурочно

Ну здесь вроде все понятно. Конечно, на собеседовании представители компании будут уверять что это встречается довольно редко, что обычно все работают по графику и тому подобные вещи, призванные «позолотить пилюлю». Не верьте. Дело в том, что организации, в которых переработки не вошли в систему, просто предпочитают об этом не упоминать. Там где нормально отложен процесс, есть неписанное правило, (и я с этим соглашусь): если действительно имеет место аварийная ситуация, то единственный выход – устранить её как можно быстрее.

В тексте вакансии упоминание о подобных «чудесах» появляется, когда работа в режиме аврала уже вошла в систему. Надо понимать, что никаких премий, бонусов и прочих «плюшек» участники «гонки на выживание» за свой сверхурочный труд, как правило, не получают. В итоге бизнес все равно идёт ко дну и те самые сотрудники, которые так героически его спасали, сами окажутся не у дел.

Результативность или «Мы работаем на результат!»

Это очень интересная строчка. Никогда не оставляйте

её без внимания! Работодатель прямым текстом признается в факте жесточайшей эксплуатации своих «наёмных рабов». Устроившимся на работу в данную «чудо-фирму» предстоит познать все прелести ситуации, когда перед ними ставятся трудновыполнимые задачи, требующие колоссальных человеческих и временных ресурсов. При том, в случае невыполнения, жестокая расплата неминуема. Сначала «виновного» пожурят, потом сделают выговор, после постараются чего-то лишиться.

Очень часто работа в таких местах сопровождается драконовскими порядками и тотальной слежкой за сотрудниками. И, конечно, у таких вакансий все шансы стать «несмысленными».

Стрессоустойчивость

Это слово – просто символ неблагополучных компаний. И в финансовом, и в человеческом отношении. Начнём с того, что стрессоустойчивость бывает совершенно разная. Кому-то не даётся работа при дефиците времени, кто-то тяжело воспринимает необходимость работать в недружном коллективе, кто-то не может выступать публично, а кто-то больше всего боится остаться «на мели» со скудными средствами к существованию. Например, профессиональный спасатель, привыкший рисковать своей жизнью, может начать схо-

дить с ума, оказавшись в «тихой гавани», где ничего опасного не происходит. Один и тот же фактор может абсолютно по-разному влиять на тех или иных людей.

Поэтому очень важно уточнить, против каких именно факторов требуется «стрессоустойчивость». Ну а раз никаких комментариев не даётся, это может означать значит только одно: «Соискателя ожидают все возможные виды стресса». То есть придётся работать за двоих-троих в режиме постоянных авралов, за небольшую зарплату, при полном отсутствии уважения и культуры поведения со стороны других сотрудников. В общем, вакансия для экстрималов, кто живёт по принципу «все что нас не убивает, то нас делает сильнее».

«Неконфликтность»

Примерно то же что и «стрессоустойчивость», только при одном условии: в ответ на агрессивные выпады даже ответить ничего нельзя. На Вас орут матом, а в ответ надо отвечать вежливо и доброжелательно. Потому что все остальные в этой «чудо-компании» готовы воспринимать Вас исключительно как прислугу. Тут и сказочке конец.

«Работа в многозадачном режиме»

В принципе, это означает сочетание стрессоустойчивости

и «работы на результат». Проще говоря, Вас приглашают в личный персональный Ад. Где Вы не будете иметь ни секунды просто перевести дух, и не сможете как следует обдумать, что нужно делать.

Например, представьте себе бухгалтера, который пока принтер печатает очередную справку НДС/Л, пытается продолжить сверку годового баланса, и одновременно следит за тем, на сколько процентов выполняется автоматическая перепроводка базы годовой отчётности в программе бухучёта. Это та самая работа в многозадачном режиме. Уровень ошибок и проблем – соответствующий.

Готовьтесь к многочасовым «вечерним марафонам» и «субботникам» по «исправлению ошибок, возникших при исправлении ошибок». В «многозадачном режиме», разумеется.

Внимательность

Скорее всего соискателя будет ожидать масса кропотливой работы в условиях дефицита времени. И не дай бог ошибиться. Я бы советовал сразу прояснить вопрос по поводу штрафов и других наказаний за случайные ошибки. Ясно одно, принцип: «Не ошибается только тот, кто ничего не делает», – в данном месте не работает. Скорее всего требуется

некий идеальный сотрудник, который никогда не ошибается.
И наплевать, что такого в природе не существует.

Конец ознакомительного фрагмента.

Текст предоставлен ООО «ЛитРес».

Прочитайте эту книгу целиком, [купив полную легальную версию](#) на ЛитРес.

Безопасно оплатить книгу можно банковской картой Visa, MasterCard, Maestro, со счета мобильного телефона, с платежного терминала, в салоне МТС или Связной, через PayPal, WebMoney, Яндекс.Деньги, QIWI Кошелек, бонусными картами или другим удобным Вам способом.