

Виктор Дельцов

# Почему меня не берут на работу?



# Виктор Дельцов

## Почему меня не берут на работу?

*Публикуется с разрешения правообладателя: Литературного агентства «Научная книга»*

*[http://www.litres.ru/pages/biblio\\_book/?art=167964](http://www.litres.ru/pages/biblio_book/?art=167964)*

*Почему меня не берут на работу (Почему я не могу устроиться на работу): «Научная книга»;*

### **Аннотация**

Данная книга будет интересна всем, кто заинтересован в своем будущем трудоустройстве или думает об этом в данный момент. В книге рассматриваются основные причины, делающие устройство на работу проблематичным, затрагиваются правовой и психологический аспекты данного процесса, а также даются советы и рекомендации, эффективность которых была неоднократно проверена на практике.

# Содержание

Вместо предисловия. Что такое работа?	4
Часть I Вы нам не подходите	9
Предисловие к части	9
Глава 1 Закон гласит...	11
Конец ознакомительного фрагмента.	23

# **Виктор Дельцов**

## **Почему меня не берут на работу (Почему я не могу устроиться на работу)**

### **Вместо предисловия.**

#### **Что такое работа?**

Как известно, труд играет важную роль в жизни человека. Взять хотя бы тот факт, что согласно эволюционной теории Ч. Дарвина именно благодаря труду обезьяна смогла превратиться в человека. Со времени зарождения человечества труд был основным занятием, позволяющим первобытным людям выжить. Так, постепенно, столетие за столетием, труд приобретал в жизни человека главенствующее положение.

Если сравнивать с нынешней ситуацией, то нельзя однозначно сказать, что такое работа. Для каждого человека определение будет сугубо индивидуальным. Так, для одних работа – это всего лишь способ заработать деньги. Для других это реальная возможность показать свои знания и навыки и стать профессионалом в каком-либо деле. Для третьих работа может быть досадной необходимостью, которая

занимает время. Получается, что «сколько людей – столько и мнений». Все будет зависеть от характера человека и от его жизненных устремлений. Причем каждый из нас предъявляет свои требования к работе.

Например, для одних очень важным является фактор надежности. Для этой категории людей очень важно при устройстве на работу, чтобы она была стабильной. Они должны быть абсолютно уверены в том, что, придя на следующий день на работу, они не обнаружат там каких-либо неожиданных изменений. Как правило, они отрицательно относятся к переменам и ко всему, что с ними связано.

Для других людей важным критерием в выборе работы является наличие полного социального пакета (оплачиваемый больничный лист, медицинская страховка, ежегодный отпуск, ежемесячные отчисления в пенсионный фонд). Конечно, это положительный момент, когда работодатель готов позаботиться о вас. Но, как правило, организаций, в которых предоставляется полный соцпакет, немного.

Для кого-то наибольшее значение при выборе места работы имеет размер заработной платы. Работа может им абсолютно не нравиться, быть неинтересной и монотонной, но если за нее хорошо платят, они готовы в чем-то себе отказывать ради приличного заработка. Как правило, это упорные и выносливые люди, которые, чтобы достичь материального благополучия, могут наступить на «горло собственной песне». Для них работа – способ заработать достаточно средств

для безбедной жизни.

Как правило, творческим людям просто необходимо, чтобы их работа была интересной. Многие могут даже отказаться от высокой заработной платы и даже будут согласны на стесненные материальные условия жизни, только бы то, чем они занимаются, приносило им радость. Для них полностью подходит выражение: «На работу – как на праздник!» Очень часто с помощью интересной работы люди пытаются выразить себя и таким образом раскрыть для других свой внутренний мир. Для художника способом самовыражения могут стать его картины, для поэта и писателя – художественные произведения, для архитектора – строения, воплощающие его проекты, и т. д. Таких людей редко можно увидеть гонящимися за деньгами, у них другие жизненные ценности.

Впечатлительным людям важно находиться в психологически комфортной среде, или, иными словами, чтобы коллектив, в котором они работают, был хороший. Как правило, им трудно сосредоточиться во враждебной обстановке. Зато работа будет спориться, если человек работает в дружеской атмосфере.

Психологами установлено, что настроение в коллективе напрямую влияет на работоспособность каждого сотрудника. Если отношения с кем-либо из коллег стали натянутые, то любому, а особенно склонному к переживаниям человеку будет трудно думать о работе. К сожалению, это влияет не только на эмоциональное, но и на физическое состояние.

Человек может прийти на работу и уже в начале дня чувствовать себя разбитым, быть настолько вялым и апатичным, что кажется, будто он целый день выполнял тяжелую физическую работу. К тому же время на рабочем месте в состоянии постоянного напряжения «тянется» медленнее. И наоборот, если коллектив веселый и атмосфера душевная, то и день пролетает незаметно.

Очень важно, чтобы и ваш начальник был человеком дружелюбным. Для всех сотрудников тяжелое испытание, когда руководитель постоянно чем-то недоволен. Атмосфера накалена до предела. Расслабиться в такой ситуации очень сложно.

Для многих людей является существенным объем нагрузок, испытываемый ими на работе. Некоторые даже согласны получать немного, лишь бы их день прошел тихо и мирно, а работа не была тяжелой.

Часто люди испытывают панический страх перед большими расстояниями. Или им не нравится рано вставать, чтобы успеть добраться до места работы вовремя. Поэтому многие стремятся выбрать работу поближе к дому. Но не факт, что это условие будет сочетаться с возможностью зарабатывать большое количество денег. Поэтому человек нередко встает перед выбором: или хорошо зарабатывать, но далеко ездить, или же получать небольшую сумму денег, но освободиться от необходимости каждое утро и вечер толкаться в переполненном общественном транспорте, добираясь до места рабо-

ты.

Для определенной категории населения работа является средством сделать карьеру. Многие согласны начинать чуть ли не с нуля, но с перспективой карьерного роста. Такие люди стремятся к славе и влиянию, а работа – это как ступенька или трамплин на пути к известности. Очень часто возможность сделать карьеру сочетается с престижем. Для многих людей очень важным фактором в выборе места работы является то, насколько популярна эта работа. И очень часто эти два понятия близки по смыслу и, как правило, взаимоопределяют друг друга.

Для некоторых людей одним из самых важных факторов является независимость. Поэтому многие стремятся заниматься той работой, которая не требует от них подчинения вышестоящему. Скорее всего это будут творческие личности или люди, стремящиеся к лидерству. Первая категория людей всеми силами пытается избежать попадания в узкие рамки. Люди из второй группы не приемлют командования над собой. Поэтому они всеми силами стремятся оградить себя от этого, например организовывая собственный бизнес. В этом случае работа для таких людей будет средством самовыражения, развития своих способностей.

# **Часть I Вы нам не подходите**

## **Предисловие к части**

Каждый имеет равные возможности для реализации своих трудовых прав. Никто не может быть ограничен в трудовых правах и свободах или получать какие-либо преимущества независимо от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, социального и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, политических убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям, а также от других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника.

Не является дискриминацией установление различий, исключений, предпочтений, а также ограничение прав работников, которые определяются свойственными данному виду труда требованиями, установленными федеральным законом.

Лица, считающие, что они подверглись дискриминации в сфере труда, вправе обратиться в органы федеральной инспекции труда и (или) в суд с заявлением о восстановлении нарушенных прав, возмещении материального вреда и компенсации морального вреда.

Именно о том, как регулируются законодательством правила приема на работу, в каких случаях работодатель может отказать в приеме на работу претенденту, а в каких случаях претендент может настоять на своем, вы узнаете из первой части этой главы.

Зачастую первое впечатление оказывается самым сильным, и многие работодатели склонны отказать претенденту на рабочее место в том случае, если он на первом собеседовании не произвел на них надлежащего впечатления своей внешностью или манерами.

Человек, пришедший устраиваться на работу, должен иметь соответствующий вид, определенную манеру поведения, следить за своими жестами и мимикой. Это имеет огромное значение для работодателя.

Большое значение при устройстве на работу работодатели придают также избранной профессии и имеющейся квалификации, т. е. предпочитают принимать на работу профессионалов, имеющих опыт работы и владеющих несколькими смежными профессиями. В том случае, если человек является узким специалистом, к тому же с не очень распространенной профессией, то найти работу ему будет затруднительно.

Предположим, что сотрудник на некоторое время влился в трудовой коллектив, но его пребывание в нем отрицательно сказывается на психологической атмосфере внутри данного коллектива, он не находит общего языка с другими сотрудниками или даже не пытается этого сделать – это также яв-

ляется объективной причиной, для того чтобы недолго продержаться на понравившейся работе.

Именно поэтому и нужен испытательный срок. Он способствует выявлению скрытых недостатков нового сотрудника, которые могут быть не определены при приеме на работу. Часто случается так, что искомые недостатки – неаккуратность, непунктуальность – выявляются во время прохождения испытательного срока.

Таким образом, в этой части вы также ознакомитесь со всеми объективными причинами, не позволяющими попасть на понравившуюся работу, учитывая которые вы можете смело достигать своих целей.

## **Глава 1 Закон гласит...**

В данной главе будет затронут правовой аспект правил приема на работу. Мы постараемся рассмотреть все возможные случаи, предусмотренные законом, в которых работодатель имеет право отказать в приеме на работу, а также случаи, которых претендент может доказать свою правоту.

Также вы сможете узнать о том, какие правила приема на работу предусматриваются законом, как избежать ошибок при оформлении трудового договора – если знать все пункты закона, регулирующие эти аспекты, можно избежать многих проблем, возникающих в процессе трудовой деятельности.

При приеме на работу в государственную или любую дру-

гую крупную компанию, как правило, оформляется трудовой договор. «Трудовой договор – соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные настоящим Кодексом, законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать действующие в организации правила внутреннего трудового распорядка» (ст. 56 ТК РФ от 21.12.2001).



Правильное оформление трудового договора поможет избежать нарушений прав работника. При несоблюдении условий договора работник всегда может обратиться в суд.

Для того чтобы правильно оформить трудовой договор, необходимо знать основные пункты, по которым он подписывается сторонами. Согласно ст. 57 ТК РФ в трудовом договоре указываются:

– фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя (фамилия, имя, отчество работодателя – физи-

ческого лица), заключивших трудовой договор;

- место работы (с указанием структурного подразделения), дата начала работы;

- наименование должности, специальности, профессии с указанием квалификации в соответствии со штатным расписанием организации или конкретная трудовая функция. Если в соответствии с федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, специальностям или профессиям связано предоставление льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, специальностей или профессий и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации;

- права и обязанности работника, права и обязанности работодателя;

- характеристики условий труда, компенсации и льготы работникам за работу в тяжелых, вредных и (или) опасных условиях;

- режим труда и отдыха (если он в отношении данного работника отличается от общих правил, установленных в организации);

- условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или должностного оклада работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);

– виды и условия социального страхования, непосредственно связанные с трудовой деятельностью.

В трудовом договоре могут предусматриваться пункты об испытательном сроке, о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной), об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение производилось за счет средств работодателя, а также иные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с настоящим Кодексом, законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

В случае заключения срочного трудового договора в нем указываются срок его действия и обстоятельство (причина), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

При приеме на работу в настоящее время претендент должен пройти определенные процедуры, которые могут варьироваться в зависимости от специфики организации. Как правило, к таким процедурам относятся: анкетирование, собеседование и тестирование. Анкетирование предусмотрено для сбора необходимых данных о человеке, устраивающемся на ту или иную должность. Собеседование, как правило,

выявляет степень соответствия человека профессиональным требованиям, предъявляемым работодателем, тестирование чаще всего проводится психологами для создания психологического портрета.

При прохождении этих процедур человек, устраивающийся на работу, также должен знать права, в данном случае можно говорить о праве претендента на защиту и неразглашение персональных данных.

Согласно ст. 86, предусматривающей общие требования при обработке персональных данных работника и гарантии их защиты, «в целях обеспечения прав и свобод человека и гражданина работодатель и его представители при обработке персональных данных работника обязаны соблюдать следующие общие требования.

Обработка персональных данных работника может осуществляться исключительно в целях обеспечения соблюдения законов и иных нормативных правовых актов, содействия работникам в трудоустройстве, обучении и продвижении по службе, обеспечения личной безопасности работников, контроля количества и качества выполняемой работы и обеспечения сохранности имущества.

При определении объема и содержания обрабатываемых персональных данных работника работодатель должен руководствоваться Конституцией Российской Федерации, настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

Все персональные данные работника следует получать у

него самого. Если персональные данные работника возможно получить только у третьей стороны, то работник должен быть уведомлен об этом заранее и от него должно быть получено письменное согласие. Работодатель должен сообщить работнику о целях, предполагаемых источниках и способах получения персональных данных, а также о характере подлежащих получению персональных данных и последствиях отказа работника дать письменное согласие на их получение.

Работодатель не имеет права получать и обрабатывать персональные данные работника о его политических, религиозных и иных убеждениях и частной жизни. В случаях, непосредственно связанных с вопросами трудовых отношений, в соответствии со ст. 24 Конституции Российской Федерации работодатель вправе получать и обрабатывать данные о частной жизни работника только с его письменного согласия.

Работодатель не имеет права получать и обрабатывать персональные данные работника о его членстве в общественных объединениях или его профсоюзной деятельности, за исключением случаев, предусмотренных федеральным При принятии решений, затрагивающих интересы работника, работодатель не имеет права основываться на персональных данных работника, полученных исключительно в результате их автоматизированной обработки или электронного получения.

Защита персональных данных работника от неправомер-

ного их использования или утраты должна быть обеспечена работодателем за счет его средств в порядке, установленном федеральным законом.

Работники и их представители должны быть ознакомлены под расписку с документами организации, устанавливающими порядок обработки персональных данных работников, а также об их правах и обязанностях в этой области.

Работники не должны отказываться от своих прав на сохранение и защиту тайны.

Работодатели, работники и их представители должны совместно вырабатывать меры защиты персональных данных работников.

При передаче персональных данных работника работодатель должен соблюдать следующие требования:

- не сообщать персональные данные работника третьей стороне без письменного согласия работника, за исключением случаев, когда это необходимо в целях предупреждения угрозы жизни и здоровью работника, а также в случаях, установленных федеральным законом;

- не сообщать персональные данные работника в коммерческих целях без его письменного согласия;

- предупредить лиц, получающих персональные данные работника, о том, что эти данные могут быть использованы лишь в целях, для которых они сообщены, и требовать от этих лиц подтверждения того, что это правило соблюдено. Лица, получающие персональные данные работника,

обязаны соблюдать режим секретности (конфиденциальности). Данное положение не распространяется на обмен персональными данными работников в порядке, установленном федеральными законами;

- осуществлять передачу персональных данных работника в пределах одной организации в соответствии с локальным нормативным актом организации, с которым работник должен быть ознакомлен под расписку;

- разрешать доступ к персональным данным работников только специально уполномоченным лицам, при этом указанные лица должны иметь право получать только те персональные данные работника, которые необходимы для выполнения конкретных функций;

- не запрашивать информацию о состоянии здоровья работника, за исключением тех сведений, которые относятся к вопросу о возможности выполнения работником трудовой функции;

- передавать персональные данные работника представителям работников в порядке, установленном настоящим Кодексом, и ограничивать эту информацию только теми персональными данными работника, которые необходимы для выполнения указанными представителями их функций (ст. 88 ТК РФ от 21.12.2001).

В целях обеспечения защиты персональных данных, хранящихся у работодателя, работники имеют право на:

- полную информацию об их персональных данных и об-

работке этих данных;

- свободный бесплатный доступ к своим персональным данным, включая право на получение копий любой записи, содержащей персональные данные работника, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом;

- требование об исключении или исправлении неверных или неполных персональных данных, а также данных, обработанных с нарушением требований настоящего Кодекса. При отказе работодателя исключить или исправить персональные данные работника он имеет право:

- заявить в письменной форме работодателю о своем несогласии с соответствующим обоснованием такого несогласия. Персональные данные оценочного характера работник имеет право дополнить заявлением, выражающим его собственную точку зрения;

- обжаловать в суде любые неправомерные действия или бездействие работодателя при обработке и защите его персональных данных (ст. 89 ТК РФ от 21.12.2001).

В случае нарушения норм, регулирующих обработку и защиту персональных данных работника, лица, виновные в нарушении норм, регулирующих получение, обработку и защиту персональных данных работника, несут дисциплинарную, административную, гражданско-правовую или уголовную ответственность в соответствии с федеральными законами (ст. 90 ТК РФ от 21.12.2001).

Знание закона о защите персональных данных позволит

избежать многих неприятностей, которые могут возникнуть в коллективе, а также при переходе на другое место работы.

После того как будут пройдены все процедуры трудоустройства, человек в течение некоторого времени ждет результатов, в некоторых организациях обработка данных может происходить в присутствии претендента, в случае положительного ответа человека принимают на испытательный срок.

В Трудовом кодексе имеется статья, в которой обозначена категория лиц, на которых не распространяется испытательный срок, человек, попадающий в эту категорию, может с полным правом претендовать на трудоустройство без прохождения периода испытания.

Последний пункт этой главы будет посвящен правам и обязанностям работника и работодателя. Знание этих статей позволит разрешить многие спорные ситуации, с которыми может столкнуться человек в своей трудовой деятельности.

Обратимся к ст. 21. Основные права и обязанности работника. Согласно ей работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены настоящим Кодексом, иными федеральными законами; предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда и коллективным договором;

- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном настоящим Кодексом, иными федеральными законами;

# 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.