

№ 19(962) 31 мая 2021

ОТ

www.vacansia.ru
vaka2002@yandex.ru

ДО

Москва

14+

ВАКАНСИЯ

ВАКАНСИЯ

ГАЗЕТА О РЫНКЕ ТРУДА
МОСКВА
САНКТ-ПЕТЕРБУРГ



ГАЗЕТА online

8 (929) 623-46-15
8 (980) 966-95-48
(WhatsApp, Viber)

ЕЖЕНЕДЕЛЬНАЯ ГАЗЕТА, издается с 2001 года | ИНТЕРНЕТ - ВЕРСИЯ



Издательство приглашает
МЕНЕДЖЕРОВ по продажам
работа на дому (удаленный доступ)
зарплата - % от продаж
+7 980-966-95-48

В ЧОП требуются
ОХРАННИКИ
з/п до 40000 р.
по охране объектов в г. Москве и МО
График работы: 1/3, 2/2.
ПОЛНЫЙ соцпакет
Дополнительные дежурства
и совместительство
8 903-563-16-56, 8 903-186-26-43

ООО "ЧОП БЭТА" приглашает на постоянную работу
ЛИЦЕНЗИРОВАННЫХ ОХРАННИКОВ
График работы:
сменный 15х15
по договоренности
Место работы:
г. ВИДНОЕ, МО
Оформление по ТК РФ
выплаты з/пл без задержек - 1500 р./сутки
**+7 (495) 921-36-96, доб 155;
+7 (926) 081-44-78 +7 (985) 877-13-38**

ВОЕННАЯ СЛУЖБА ПО КОНТРАКТУ
МИНИСТЕРСТВО ОБОРОНЫ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ПРИГЛАШАЕТ ГРАЖДАН
Военная служба по контракту на 2 или 3 года
возраст: от 19 до 35 лет
БЕСПЛАТНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ И ЖИЛЬЕ (ИПОТЕКА) ПОСЛЕ ПЕРВОГО КОНТРАКТА
Обращаться на Пункт отбора города Москвы
военные комиссариаты
8 (499) 317-13-09
Есть такая профессия - Родину защищать!

www.mil.ru

ПУБЛИКАЦИИ	2, 5-7
РАБОТА В МОСКВЕ:	
Менеджера, администраторы	3
Издательство, СМИ	3
Педагоги, няни, гувернеры	3
Кафе, бары, рестораны	3
Охрана, безопасность	3
Водители	3
Производство	3
Рабочие	3
УСЛУГИ	3

Социологический опрос

ИЗ ОФИСА НА ЗАВОД

Служба исследований HeadHunter выяснила, что 10% российских специалистов, занятых интеллектуальным трудом, готовы сменить свою профессию на рабочую специальность. Главные причины — более высокая зарплата и возможность заниматься любимым делом на новом месте.

Опрос на hh.ru декабре прошли 10 642 работника российских компаний. Они ответили на вопросы, готовы ли они получить рабочую специальность и при каких условиях им это интересно.

Согласны сменить работу 10% опрошенных. Еще 22% сделали бы это, будь у них гарантия трудоустройства.

Желание сменить работу возникло по нескольким причинам. Самые важные из них — карьерные перспективы и высокий уровень оплаты, возможность превратить хобби в источник дохода.

Тем, кто и так много зарабатывает, перспектива сменить направление не так интересна: 27% из тех, кто не согласился бы стать рабочим, считают, что на текущем месте получают больше. Еще треть

ответила, что слабо себе представляют карьеру в рабочих специальностях.

Самыми популярными среди респондентов оказались профессии кондитера и повара. Среди наименее популярных — грузчики, фрезеровщики, сантехники.

Интересно, что сменить специальность на рабочую меньше всего хотят врачи и фармацевты: среди них только 1% респондентов согласился бы оставить нынешнюю профессию. Остались бы в своей профессии 20% жителей Москвы и Санкт-Петербурга: жители крупнейших городов меньше всего хотят переключиться в рабочие.



hh.ru

Прием объявлений
в газету по телефонам:
+7 929 623-46-15
+7 967-132-45-60
+7 980-966-95-48
(WhatsApp)

от
ВАКАНСИЯ
до

Свидетельство о регистрации
СМИ
ПИН № ФС77-47070 от 24.10.2011 г.
Выдано Федеральной службой
по надзору в сфере связи
информационных технологий
и массовых коммуникаций
(Роскомнадзор).
Издатель: ООО «Газета Вакансия»

Редактор: Санников Д. А.

Редакция оставляет за собой право
редактирования и публикации
объявлений в соответствующей
рубрике.

РЕДАКЦИЯ НЕ НЕСЕТ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ
ЗА СОДЕРЖАНИЕ РЕКЛАМНЫХ
ОБЪЯВЛЕНИЙ

Телефоны редакции:

+7 929 623-46-15
+7 967-132-45-60
+7 980-966-95-48

(WhatsApp)

e-mail: vaka2002@yandex.ru
www.vacansia.ru

Номер подписан 29.05.2021

Интернет СМИ (газета Online)

СЕМЬ ОСНОВНЫХ ЗАДАЧ HR-МАРКЕТИНГА

Они так хорошо дополняют друг друга, что их иронично выделили в одну профессию — марчар. О том, какие полезные инструменты маркетинга нужно использовать в HR, на Весенней конференции HeadHunter расскажет директор корпоративного университета МТС Оксана Кухарчук. Специально для hh.ru она поделилась мнением, какие задачи HR решаются с помощью маркетинговых инструментов.



Шесть лет назад, когда я перешла из маркетинга в HR, я заметила, как похожи эти профессиональные сферы. HR — это тот же маркетинг, разница лишь в целевых аудиториях. Маркетологи сегментируют клиентов, упаковывают продукт, проводят программы лояльности. Все тоже самое делают и HR, только с фокусом на сотрудников.

Я искренне верю, что маркетинг сегодня — ключевая компетенция HR-специалиста. Маркетинговый подход позволил команде МТС сделать один из лучших в мире корпоративных университетов: в 2017 году мы получили награду GlobalCCU Awards в номинации «Лучший инновационный корпоративный университет». И стали отдельной бизнес-единицей, развивающей бизнес МТС.

HR все больше уходит в диджитализацию процессов и управление клиентским опытом сотрудников; четко формулирует «боли» бизнеса и своих заказчиков.

При переходе в HR из бизнеса я осознала, сколько полезного есть внутри маркетинга. Единственная причина, почему заказчики «не покупают» эти инструменты — HR-специалисты не могут объяснить, для чего нужен тот или иной продукт.

На мой взгляд, есть семь задач, общих для HR и маркетинга.

1. Определение целевой аудитории. Опишите свою целевую аудиторию внутри и во вне компании. Возраст, пол, регион проживания, хобби, ценности, на каком «языке» говорит ЦА, какие слова использует. Придумайте аватар — образ, описывающий ваш сегмент. Чем конкретнее и детальнее вы опишите свою аудиторию, тем эффективнее пройдет ваша кампания.

2. Анализ аудитории. Поймите «боли», ценности и ожидания своих клиентов: кандидаты, сотрудники и бизнес-заказчики — все они важны. Регулярно выходите «в поля» и анализируйте целевую аудиторию и ее сегменты.

3. Поиск инсайтов. Проведите фокус-группу. Соберите представителей вашего сегмента очно или онлайн и говорите с людьми. Задавайте вопросы, копайте тему как можно глубже, вытаскивайте истинные инсайты. Важно помнить про стратегические результаты встречи: строго придерживайтесь заданной структуры. Во время фокус-групп отслеживайте поведение, язык, стиль общения. Фиксируйте все особенности: это вам пригодится для дальнейшего общения, именно общения с целевой аудиторией, а не коммуникации. В России нечасто используют big data в HR, но уже сейчас МТС, например, на основании аналитики моделирует гипотезы о потенциале развития человека в компании.

4. План коммуникаций. Разработайте маркетинговый и PR-план всех HR-мероприятий для общения и вовлечения целевой аудитории на год, квартал, месяц. Время, когда вы дали рекламу или корпоративную рассылку и к вам приходили кандидаты, прошло. По статистике всего 15% людей доверяют классической рекламе и 85% — рекомендациям друзей. Что вы можете сделать уже сейчас, чтобы сотрудники и кандидаты рассказывали о вас, делали посты в социальных сетях? Как выстроить сообщество сотрудников и кандидатов и доверие к бренду — головная боль не только маркетологов, но и HR. Развивайте живое и честное общение с реальными экспертами вашей компании, а не с пресс-службой.

5. Улучшение клиентского опыта. Внедрите понятие клиентского опыта сотрудников и кандидатов. Это важно, ведь 64% клиентов сказали, что перестанут быть клиентом компании, если у них был негативный опыт общения с HR-специалистом компании. Нарисуйте карту точек контактов, пройдите каждый шаг и найдите зоны, которые требуют улучшений. Например, как быстро кандидат может откликнуться на вакансию, сколько кликов занимает отправить резюме, как быстро приходит ответ. С каждым дополнительным кликом на сайте конверсия снижается на несколько процентов, тем самым для отправки резюме надо сделать три клика на сайте. Вы потеряете 30-40% потенциальных кандидатов еще на первой стадии.

6. Оценка результата. Используйте маркетинговые метрики для оценки эффективности ваших HR-кампаний. Вы можете экспериментировать с рассылками: оценивать, на какой текст и картинку лучше отреагировали сотрудники, какие письма чаще отправляют резюме, как быстро приходит ответ. С каждым дополнительным кликом на сайте конверсия снижается на несколько процентов, тем самым для отправки резюме надо сделать три клика на сайте. Вы потеряете 30-40% потенциальных кандидатов еще на первой стадии.

7. Создание контента. И самое важное правило. Маркетинговые материалы должны нравиться не вам, а вашей целевой аудитории! И это очень сложно, так как каждый из нас в душе немного маркетолог.

Используйте минимальное количество текста, больше говорящей визуализации, пиктограммы, картинки. В текстах используйте активные глаголы: узнайте, зарегистрируйтесь, подпишитесь и так далее.

Картинка лучше текста — видео лучше картинки. Если есть возможность, снимайте видео, даже просто на смартфон. Сейчас клиент доверяет «настоящим» видео формата vblog больше, чем идеальному видео ролику с актерами.

Ваша целевая аудитория должна «зацепиться» за сообщение и ассоциировать себя со ловами и имиджем, которые вы используете.

hh.ru

ИЗДАТЕЛЬСТВО, СМИ

ВАКАНСИЯ
ГАЗЕТА
О РЫНКЕ ТРУДА
Санкт-Петербург
Москва Online
www.vacansia.ru

Kod@@@



Работа - лучший способ
наслаждаться жизнью

Иммануил Кант

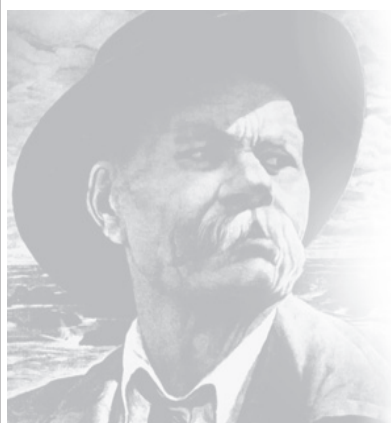
ОХРАНА, БЕЗОПАСНОСТЬ

В ЧОП требуются
ОХРАННИКИ
з/п до 40000 р.
по охране объектов в г. Москве и МО

График работы: 1/3, 2/2.
ПОЛНЫЙ соцпакет
Дополнительные дежурства
и совместительство

8 903-563-16-56, 8 903-186-26-43

Kod@@@



Нужно любить то, что делаешь,
и тогда труд - даже самый грубый -
возвышается до творчества

Максим Горький

РАБОТА НА ДОМУ

* МЕНЕДЖЕР ПО ПРОДАЖАМ

дог.

Издательство Рекламных площадей в газете. Работа в удаленном доступе - на дому. З/пл сдельная (высокая) - % от продаж, еженедельно. Тел. +7 980-966-95-48

ВОЕННАЯ СЛУЖБА ПО КОНТРАКТУ

МИНИСТЕРСТВО ОБОРОНЫ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ПРИГЛАШАЕТ ГРАЖДАН

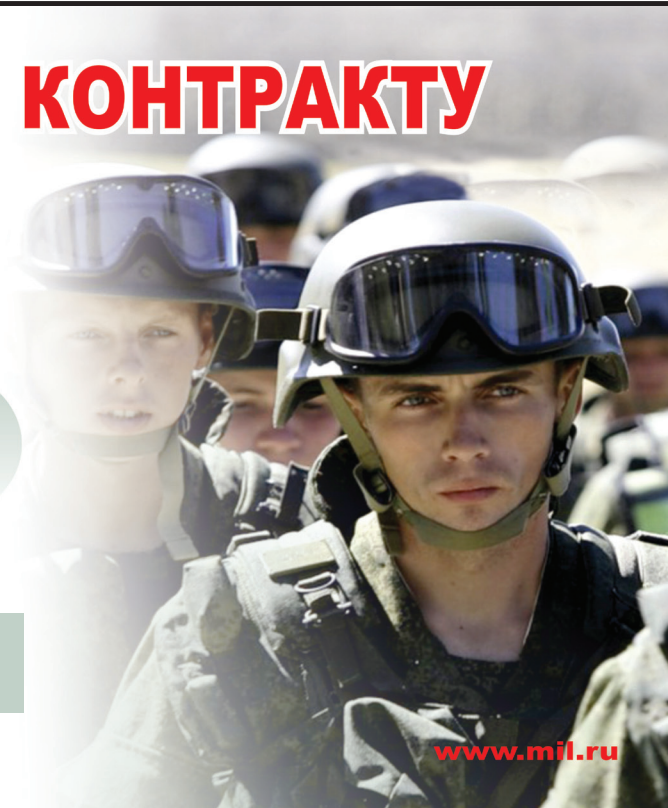
Военная служба по контракту на 2 или 3 года
возраст: от 19 до 35 лет

**БЕСПЛАТНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ И ЖИЛЬЕ
(ИПОТЕКА) ПОСЛЕ ПЕРВОГО КОНТРАКТА**

Обращаться на Пункт отбора города Москвы
военные комиссариаты

8 (499) 317-13-09

Есть такая профессия - Родину защищать!



www.mil.ru

Kod@@@

Доктор Фрейд для бизнеса

НУЖЕН ЛИ ПСИХОЛОГ ДЛЯ СОТРУДНИКОВ?

Новость о боте-психологе от Facebook взволновала мир. Крупнейшая социальная сеть обеспечила англоговорящих пользователей успокаивающим роботом, с которым можно чатиться по платной подписке.

Бот анализирует настроение пользователей и подстраивается под каждого при общении, подбирая уникальный интересный контент и подходящие под текущую ситуацию фразы. Перед запуском бота было проведено его контрольное тестирование на группе студентов, у которых в течение пары недель использования электронного психолога снизились тревожность и депрессивность.

Мы спросили в одном из HR-чатов в Telegram, что думают о нововведении от Facebook специалисты в области управления персоналом. Пошутив, что в России был бы более востребован бот-собутыльник, коллеги плавно вывели дискуссию в обсуждение необходимости штатных психологов для сотрудников компаний. Digital-решения в этой сфере, конечно, интересны, но прежде чем масштабировать такую сложную услугу, как психологическая помощь, важно для начала понять, насколько востребованной она является в рамках компании в принципе.

Кому психолога? Мнения HR-специалистов о психологах для сотрудников разделились. Кто-то посчитал, что психолог мог бы помочь отмониторить токсичные настроения в коллективе, а кто-то не уверен в пользе психологической помощи для бизнеса. Для сотрудников, возможно, это хорошо в личностном плане, но вдруг их решения после консультаций будут не полезны для организации?

В некоторых компаниях сотрудники за неимением специалистов помогающих профессий приходят плакаться о своих личных проблемах в HR-департамент, поэтому психолог там был бы очень кстати. В ряде компаний психолог включен в соцпакет, но в малых дозах — буквально пара консультаций, продолжить можно за свой счет.

Интересно, что в учебниках по организационной психологии можно найти много информации о пользе психолога в штате компании, а ряд порталов для HR пишет о том, что психолог внутри организации — это обычное дело наравне с бухгалтером или юристом.

На практике в бизнесе картина совершенно иная: люди с психологическим образованием работают в штате, но не в качестве психологов. А сотрудники внутри компании обсуждают друг с другом свои личные проблемы во время перекуров, обеда и в рабочее время. Сложно отследить, как именно подобные отношения между работниками, переходящие грань деловых, влияют на бизнес.

Психолог помогает людям отделять мух от котлет, но культура регулярного посещения психологов еще только зарождается в России.

Забота о психике сотрудников. В компании «Делойт» у сотрудников есть возможность регулярно посещать психолога и решать свои личные трудности. Идея пригласить такого специалиста возникла три года назад в процессе разработки и внедрения программы Wellbeing at Deloitte. Программа направлена не только на поддержание физического, но и ментального здоровья сотрудников. Чуть позже было определено три основных направления программы: Body, Mind, Purpose. Непосредственное решение о приглашении психолога в офис было принято в сентябре 2017 года и является частью направления Mind. Внедрение было поддержано руководством компании.

Анастасия Зенцева, руководитель направления по компенсациям и льготам компании «Делойт», СНГ, объясняет важность этого проекта в контексте заботы о сотрудниках и о бизнесе в целом: «Для нас крайне важна забота о здоровье сотрудника, так как деятельность компании «Делойт» — консалтинговый бизнес, требующий постоянной максимальной интеллектуальной отдачи. Микроклимат в большом коллективе в значительной мере зависит от психологического состояния сотрудников. Результаты многих исследований свидетельствуют о том, что более 30% работников подвергаются эмоциональному выгоранию, что в свою очередь сказывается на качестве их работы. Более того, необходимо учитывать, что на состояние человека влияют не только отношения внутри коллектива, но и обстоятельства личной жизни».



Для реализации проекта компания «Делойт» обратилась за помощью и советом к своему страховому брокеру, который помог с выбором клиники-провайдера и специалиста. И консультации психолога в офисе являются частью страхового полиса в Москве. «Мы определяем фокусы работы психолога, — поясняет Анастасия. — Целью всего проекта Wellbeing at Deloitte является помощь и поддержка. Когда сотрудник приходит в офис и у него много нерешенных семейных вопросов, работать продуктивно ему становится сложно, а тем более показывать высокие результаты, которые компания от него ждет».

Интерес со стороны сотрудников к нововведению был изначально, им хотелось попробовать. Команда «Делойт» не встретила негативного отклика или сопротивления. «Было впечатление, что уровень осознанности и понимания уже позволяет нам безболезненно запускать подобные инициативы», — делится Анастасия.

Каждый сотрудник московского офиса может прийти на консультацию к психологу в течение дня в рабочее время. Специалист принимает прямо в офисе, продолжительность сеанса составляет около 50 минут. Так как численность штата компании большая (более 1600 человек), было принято решение о введении квоты: 10 сеансов в год для каждого. Интерес к такого рода услуге есть, он стабилен. Со стороны компании с психологом поддерживается обратная связь в формате коротких встреч раз в месяц. Ввиду конфиденциальности компания видит только количество сотрудников, посетивших сессии.

Анастасия Зенцева считает, что общие выводы по введению инициативы делать еще рано: «Пока можно сказать, что улыбающихся людей в офисе стало больше. Но мы, безусловно, рекомендуем компаниям последовать нашему опыту взаимодействия как с психологом, так и с внедрением программы Wellbeing. На наш взгляд, крайне важно разрабатывать инструменты для поддержания здоровья сотрудников».

Волшебная таблетка. С другой стороны, приглашение психолога для сотрудников может лишь прикрыть реально существующие проблемы бизнеса вместо того, чтобы принести какие-либо позитивные результаты.

Екатерина Сиротина, организационный консультант и коуч, основатель HR-агентства «Эйчарити», поделилась своей точкой зрения: «По моей оценке, мысли о найме психолога в штат — это поиск волшебной пилюли, кото-

рая поможет справиться с низким уровнем межличностной компетенции руководителя и сотрудников HR-подразделения. За психологический климат внутри подразделения ответственен в первую очередь сам руководитель, и, если он не справляется с данной функцией, стоит задать вопрос: а свое ли место занимает данный сотрудник?»

По мнению Екатерины, в России исторически сложилось так, что карьерно растут успешные в профессии люди. И, принимая решение о повышении, выходящее руководство редко задумывается о наличии развитого эмоционального интеллекта. На деле же оценка данной компетенции поможет обозначить путь развития руководителя, ведь все качества при желании и усердии можно и нужно развивать.

«Что касается наличия психолога как услуги для сотрудников, то она может быть востребованной, но в какую цену это встанет для бизнеса? Возможность обратиться к психологу может привести к подходу «солдат спит, служба идет», — считает Екатерина Сиротина. — К тому же институт организационной психологии на данный момент в России отсутствует, студентов учат по книгам классической психологии, которая направлена на индивидуальное консультирование. И чтобы начать практику, у нас необязательно проходить личную терапию: можно окончить вуз и считать себя лекарем человеческих душ, имея кучу личных проблем. Я думаю, такой «специалист» может нанести непоправимый вред. А чтобы понимать психологию групп, нужно не только разбираться в психологии, но и очень хорошо знать, как на практике функционирует бизнес. Я не встречала таких психологов».

И действительно, на данный момент в России нет лицензирования психологической помощи, регламентирующего работу таких специалистов. Если на Западе практикующие психологи обязаны регулярно проходить личную терапию и супервизию (вынесение случаев из практики на обсуждение с более опытным специалистом), иначе могут лишиться лицензии, то в российских реалиях действительно трудно отыскать психологов, которые могут подтвердить свою квалификацию не только дипломом из вуза, но и степенью личной работанности. Поэтому хорошие специалисты передаются из уст в уста, и их услуги стоят довольно дорого.

«Я считаю, что хорошим показателем заботы о сотрудниках будет оплата психолога (а еще лучше психотерапевта) в действительно

сложных кризисных ситуациях, — говорит Екатерина. — Это может быть потеря родных, развод, какие-то серьезные личные потери. Вот это сможет повысить рейтинг компании как работодателя и оказать действительно нужную помощь».

А необдуманное введение психологической помощи и вовсе может привести к серьезным рискам для компании. «Риск первый — возможность саботажа со стороны сотрудников. Наличие психолога в штате и требовательного руководителя — это игра в доброго и злого полицейского. С одной стороны — босс, который требует, настаивает, который «про результат». С другой стороны — человек, для которого важны ваши проблемы, который выслушает и постарается помочь. В итоге жесткий босс окажется в глазах сотрудника беспредельщиком, и начнется неосознанный саботаж, — рассуждает Екатерина Сиротина. — Риск второй — ухудшение психологического состояния сотрудников. Сами знаете, половина наших проблем накрученные и яйца выеденного не стоят. Психолог будет отработывать свой хлеб и глубоко ковырять причины, вместо того чтобы подсказать простые решения. В итоге нарастает такой снежный ком проблем, что сотрудник, до этого впадавший раз в месяц в легкую меланхолию, становится недееспособным».

Время покажет. На сегодняшний день довольно плотно укомплектован психологами только штат МВД, где сформирована целая система психологического обеспечения профессиональной деятельности сотрудников, состоящая из разных подразделений. Так как сотрудники МВД действительно порой работают в экстремальных условиях, им жизненно необходима психологическая подготовка обученными специалистами, а также экстренная психологическая помощь им и их семьям в случае непредвиденных ситуаций.

Что касается других государственных структур, то даже не в каждой школе работает специалист-психолог, в задачи которого входит не только работа с учениками и их родителями, но и с педагогическим коллективом.

В бизнесе психологи пока что больше востребованы как специалисты по оценке персонала. Возможно, рынок продиктует новые правила, при которых сотрудникам важно будет получать психологическую помощь, и будут конкретные результаты от бизнеса по таким нововведениям, на которые можно будет опереться. Время покажет.

hh.ru/article/505116

Резюме

РАБОТОДАТЕЛИ О ВАШИХ НАВЫКАХ

Навыки — одна из самых важных вещей для работодателя. Неслучайно на hh.ru мы вынесли их в отдельный блок: так проще обратить внимание рекрутера на ваши сильные стороны. Но у некоторых соискателей это поле вызывает сложности. Что писать? А что принято писать в таких случаях — «коммуникабельный» и «стрессоустойчивый»? Что хотят видеть работодатели?

В первую очередь в списке навыков ожидают увидеть hard skills — технические навыки и знания, которые легко продемонстрировать. Например, владение автомобилем, знание профессиональных программ и методов работы. А такие компетенции, как управление людьми, умение убеждать, лидерство или управление временем, вряд ли вызовут доверие у рекрутера, если они не подтверждены опытом.

Чтобы разобраться в вопросе, мы попросили рекрутеров-участников Лиги HR-экспертов прокомментировать навыки, которые чаще всего встречаются в резюме. Заинтересует ли их такой кандидат и что они советуют соискателям?

Навыки: MS Office, коммуникабельность и продажи

Ольга Солодкова, Danone: «Чаще всего я веду подбор в интенсивном режиме. Поток резюме очень велик, и я больше всего ориентируюсь на блок, связанный с опытом кандидата. Поскольку вся моя деятельность связана с подбором в продажах, то именно эти 3 компетенции встречаются в каждом резюме, мой взгляд на них не останавливается. На эти навыки взгляд рекрутера уже давно замылен. Они не дают никакого преимущества, но, если не указывать навыки совсем, это тоже вызывает вопросы. Появляется ощущение, что резюме делали второпях».

Конечно, если у кандидата серьезный опыт в нужных компаниях, я приглашу его на встречу, даже если навыков в резюме нет. А вот если опыта мало-вато или он невнятный, советую заполнить навыки, проявив индивидуальность. Например, подтвердить каждый навык конкретными кейсами из жизни. Здесь задача соискателя — остановить взгляд рекрутера на своем резюме. Но не стоит указывать что-то экзотичное: если профиль позиции не подразумевает наличие такой компетенции, это может вызвать обратный эффект».

Навыки: обучение персонала, консультирование, прямые продажи

Юлия Шаманская, IKEA: «Эти навыки вряд ли сыграют важную роль в продвижении по карьерной лестнице в IKEA, если у кандидата нет мотивации двигаться вперед, интереса к покупателю и обустройству дома. Каждая компания обладает своей культурой, ценностями и способом ведения бизнеса, в которых предыдущий опыт может оказаться неприменим. Сложно назвать какую-то конкретную позицию, для которой наличие этих навыков желательно, но можно пофантазировать. Продавец, который хорошо и качественно консультирует покупателей, со временем может взять дополнительную роль в отделе и обучать новых сотрудников. Затем он может стать руководителем отдела или отвечать за развитие компетенций».

И всё же хорошо описанный опыт работы гораздо важнее. Я бы сказала, что надо тщательно составить резюме один раз и со временем дополнять его. Самую большую ставку надо делать на собеседование. Навыки могут стать полезным дополнением к резюме, но не стоит слишком на них фокусироваться. Опыт работы и примеры удачных проектов скажут о вас гораздо больше».

Навыки: умение работать в команде, телефонные переговоры, руководство коллективом

Олеся Сизякина, «Эр-Телеком Холдинг»: «Такие навыки оставляют у меня положительное впечатление. Если все они из одного резюме, то я предполагаю, что это руководитель, который знает, как построить работу команды. Он способен мотивировать персонал, ставить общую задачу. Навык телефонных переговоров покажет клиентоориентированность и умение выстраивать коммуникации. Такой кандидат будет полезен в сфере продаж и клиентского обслуживания».

Я считаю, что умение работать в команде и навыков ведения телефонных переговоров стоит указывать. А вот руководство коллективом — весьма общее понятие. Если в опыте указан руководящий опыт, то вполне логично, что у человека есть соответствующий навык. Скорее стоит перечислить свои управленческие компетенции или как именно приходи-

лось руководить коллективом, какие шаги или инструменты применялись в работе».

Навыки: деловая переписка, стрессоустойчивость, поиск информации в интернете

Татьяна Петрякова, Всемирный фонд дикой природы: «Такой соискатель претендует не на должность руководителя — это рядовой исполнитель, возможно, не имеющий определенной специализации. Отдельно замечу, что стрессоустойчивость может быть очень привлекательна в других комбинациях. В нашей организации человек с такими навыками подошел бы на должность секретаря на ресепшен».

Навыки должны удовлетворять потребностям той позиции, на которую направляется резюме. Поэтому для каких-то вакансий это будет являться преимуществом, для каких-то — лишней информацией».

Навыки: грамотная речь, интернет и организация мероприятий

Марина Валуева, TNS Russia: «Все навыки вместе дают смутную картину. Грамотную речь указывать особого смысла нет, она проверяется при телефонном интервью или встрече. Из «интернета» вообще неясно, что именно кандидат умеет: в наш век высоких технологий практически любой человек умеет работать там, хотя бы на базовом уровне. Организация мероприятий может быть полезна для позиций в event, PR или маркетинге, но здесь я больше смотрю на опыт работы».

Обычно я оцениваю совокупный опыт кандидата, на навыки смотрю редко. В основном я занимаюсь поиском коллег на очень узком рынке, это практически headhunting, поэтому у меня своя специфика. На мой взгляд, полезно указывать технические навыки или знание программ, тогда при поиске рекрутер сможет более точно найти нужных кандидатов. Например, в IT полезно указать владение каким-то языком программирования, а для бухгалтеров — знание определенного участка».

Навыки: управление персоналом, делопроизводство и работа с оргтехникой

Надежда Новикова, ГК «Черкизово»: «Управление персоналом говорит мне о возможном наличии организационных, лидерских навыков, умении делегировать задачи и контролировать их исполнение, руководить командой. „Делопроизводство“ может говорить как об умении работать с документами, так и о структурированности, последовательности, педантичности в работе соискателя. „Работа с оргтехникой“ больше скажет о том, что специфических навыков ожидать не придется. Это один из базовых навыков административных сотрудников. Он может быть плюсом в резюме оператора ввода данных, кадрового специалиста или администратора, но на более высоких уровнях большой роли он не играет».

Я думаю, что нужно указывать навыки в зависимости от позиции, на которую претендует соискатель и даже ранжировать их. Для меня „делопроизводство“ подразумевает умение человека использовать принтеры, сканеры и копиры. В этом случае упоминание работы с оргтехникой — необязательная детализация. Преимущество дает конкретизация уникальности или сложности навыка соискателя. Например, работа на особом оборудовании, использование системы электронного документооборота, участие в разработке мотивационных программ, оценке персонала или разработке стратегических схем организации».

Чтобы у работодателя не возникло сомнений в вашей компетентности, мы добавили в резюме функцию подтверждения навыков. Вы можете попросить бывших коллег или работодателей подтвердить навыки. Сделать это можно прямо в резюме, нажав на «Поделиться ссылкой».

Если вы все еще сомневаетесь, что писать в поле «Навыки», попробуйте обратиться к экспертам по созданию резюме: они помогут выделить ваши сильные стороны и представить их работодателю вашей мечты.

hh.ru

На заметку

СЕКРЕТЫ «ГОТОВОГО РЕЗЮМЕ»

Создать резюме, которое с первого взгляда покорит работодателя, — задача творческая и требует немалого опыта в подборе персонала. Эксперты сервиса «Готовое резюме» решают эту задачу каждый день. Меньше чем за полгода работы они помогли 3 000 соискателей из разных сфер. Мы решили рассказать вам, кто стоит за идеально выполненными резюме и как работает сервис.

Секрет № 1. Серьезный отбор экспертов. Сегодня команда «Готового резюме» — это шесть экспертов со стажем работы от 9 до 13 лет в крупнейших российских и международных компаниях.

Экспертов отбирает руководитель карьерных сервисов HeadHunter Марина Хадина. Главное условие — обязательный практический опыт в рекрутменте на стороне компании и кадрового агентства. Опыт на стороне компании позволяет посмотреть на кандидата глазами HR-менеджера и составить резюме так, чтобы оно его зацепило. Работа в кадровом агентстве дает навыки составления продающего резюме, которое работает на трудоустройство клиентов.

Эксперты проходят собеседование, после чего получают тестовое задание — конечно же, составить резюме. Задание оценивается по качеству исполнения и умению общаться с клиентами, объяснять свою позицию. То есть оценивается клиентом и потенциальным руководителем.

Уже работающий эксперт оценивается по качеству составленных резюме и отзывам клиентов.

Секрет № 2. Следует вашим целям. Ваше резюме создаётся в 3 этапа:

Интервью. После оплаты сервиса вы можете выбрать для интервью удобное для вас время. Эксперт свяжется с вами по телефону или по Skype.

В ходе общения он попросит осветить вопросы, касающиеся опыта работы, образования, поможет выделить ваши достижения, если это необходимо. В среднем интервью длится от 30 до 60 минут.

Важно: перед собеседованием подготовьте максимум информации, которая пригодится эксперту. Попробуйте сформулировать, какую цель должно решать именно это резюме (на какие вакансии вы хотите претендовать).

Наши эксперты советуют быть открытыми к работе с ними, т.к. резюме — совместный труд. Будьте готовы рассказывать о себе, а эксперты направят разговор в нужное русло и помогут грамотно описать ваши сильные стороны.

Готовое резюме. Через 48 часов после собеседования с экспертом вы получите резюме на почту и в личном кабинете в разделе «Мои резюме» на hh.ru.

Время для вопросов. Если у вас остались вопросы и уточнения, вы можете связаться с экспертом один раз в течение 14 дней и задать их.

Как правило, вопросов не остается. А если и есть, то эти вопросы лежат в плоскости поиска работы или написания сопроводительного письма.

Секрет № 3. Сервис, который нужен руководителям. Сервис полезен для всех, но чаще всего его заказывают руководители среднего и высшего звена, а также молодые специ-



алисты. Кандидатам, претендующим на управленческие позиции, сервис помогает не только правильно презентовать себя, но и экономить время, что особенно важно.

Секрет № 4. Довольные клиенты. Мы получаем отзывы клиентов каждый день. Это помогает нам улучшать качество сервиса. Вы всегда можете написать в техподдержку или ответить эксперту на полученное резюме.

«Добрый день. Хочу выразить благодарность всем сотрудникам сайта — вы делаете хорошее дело и делаете его на отлично! Также хочу выразить особую признательность вашему эксперту Олеся Корягиной, которая очень оперативно, ранее оговоренного срока, очень качественно и грамотно составила моё резюме, выделила необходимые моменты и дала пару нужных советов. Спасибо большое, благодаря вам я получил работу моей мечты».

hh.ru

ЗДЕСЬ МОГЛА БЫТЬ ВАША РЕКЛАМА

Уважаемые рекламодатели!
Предлагаем разместить ваш информационный блок
на страницах нашего издания

ВАКАНСИЯ.RU

+7 985-725-60-80

СКИДКИ до 50%!!!

Еженедельная газета
"ВАКАНСИЯ от А до Я"
МОСКВА

от до
ВАКАНСИЯ
www.vacansia.ru

Санкт-Петербург
Москва газета Online

ИНТЕРНЕТ-ВЕРСИЯ газеты:
PRESSA.RU

Редакция - Москва:

конт. тел: **+7 967-132-45-60**
+7 980-966-95-48, +7 929-623-46-15
(WhatsApp)

e-mail: vaka2002@yandex.ru

 vk.com/vacansia2001, vk.com/mskvac

 ok.ru/profile/570814634076

 [instagram.com/vacansia.ru](https://www.instagram.com/vacansia.ru)

 www.facebook.com/

Как привиться от коронавируса

Как выполняется прививка

-  1 Врач осматривает пациента
-  2 Препарат размораживается
-  3 Вводится первый компонент вакцины
-  4 В течение 30 минут врач контролирует состояние пациента после прививки
-  5 В среднем через 21 день пациенту вводят второй компонент

Где сделать прививку



Пункты вакцинации работают
в поликлиниках,
в торговых центрах,
в театре «Геликон-опера»,
во флагманском офисе «Мои документы»
в ТРЦ «АФИМОЛЛ Сити»

Как записаться

- на порталах mos.ru и emias.info,
- в городских мобильных приложениях «Госуслуги Москвы», «Моя Москва» и ЕМИАС.ИНФО,
- в информационных киосках в поликлиниках,
- по телефону пунктов вакцинации

Время работы прививочных кабинетов:



ежедневно

с 8.00 до 20.00

КОНСУЛЬТАЦИИ ПО ТК РФ



Может ли работодатель в одностороннем порядке понизить оклад работнику, при этом не изменять его должность и должностные обязанности?

Норма части 1 ст. 74 ТК РФ допускает возможность одностороннего изменения работодателем условий трудового договора (кроме трудовой функции), однако ограничивает данное право случаями невозможности сохранения прежних условий вследствие изменений организационных или технологических условий труда. Иными словами, работодатель вправе в одностороннем порядке изменить условия трудового договора с работником(ами) только при одновременном наличии следующих обстоятельств:

- изменились организационные или технологические условия труда;
 - в связи с такими изменениями невозможно сохранить прежние условия трудового договора с работником.
- При этом частью второй ст. 74 ТК РФ прямо установлено, что работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца (если иное не предусмотрено ТК РФ) не только о предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, но и о причинах, вызвавших необходимость таких изменений. Вместе с тем приводить в уведомлении экономическое обоснование связи причин с

изменениями закон от работодателя не требует. После истечения срока предупреждения новые условия трудовых договоров вступают в силу. Что следует понимать под причинами, связанными с изменением организационных или технологических условий труда, закон не раскрывает. В ст. 74 ТК РФ приведен лишь их примерный перечень: изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины. Пленум Верховного Суда РФ дополнил этот перечень совершенствованием рабочих мест на основе их аттестации (п. 21 постановления от 17.03.2004 N 2). Вместе с тем на основе данного примерного перечня можно сделать вывод о том, что в законе речь идет об обстоятельствах, которые приводят к столь существенным изменениям в организации труда работников или технологии самого производственного процесса, что прежние определенные сторонами условия трудовых договоров объективно не могут быть сохранены. Вопрос о том, может ли изменение размера оплаты труда само по себе быть основанием для изменения работодателем в одностороннем порядке соответствующего условия трудового договора, на сегодняшний день является спорным. Превалирует мнение, что для возможности применения ст. 74 ТК РФ изменение системы оплаты труда должно являться лишь следствием иных организационных или

технологических изменений и само по себе не может подтверждать необходимость изменения условий трудового договора. Поэтому одностороннее изменение условий оплаты труда только на основании принятия соответствующего решения работодателя и при отсутствии организационных или технологических изменений условий труда будет неправомерно. В этом случае изменить определенные трудовым договором условия можно только по соглашению сторон (ст. 72 ТК РФ).

Работник выражался нецензурно, оскорблял других сотрудников организации. Работник уже был привлечен к дисциплинарной ответственности за это. Как уволить сотрудника за несоблюдение субординации?

Трудовое законодательство не содержит норм, устанавливающих прямой запрет на неэтичное поведение работников по отношению друг к другу и не предусматривает специальное основание для увольнения за такое поведение. Вместе с тем работодатель имеет право применить к работнику дисциплинарное взыскание (замечание, выговор, увольнение по соответствующим основаниям) за совершение дисциплинарного проступка, которым считается виновное неисполнение или ненадлежащее исполнение

работником его трудовых обязанностей (ст. 192 ТК РФ). Как указано в п. 35 постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 N 2, неисполнением работником без уважительных причин трудовых обязанностей является неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей, которое может быть выражено в нарушении требований законодательства, обязательств по трудовому договору, правил внутреннего трудового распорядка, должностных инструкций, положений, приказов работодателя, технических правил и т.п.

Согласно ст. 21 ТК РФ работник обязан добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором, в частности соблюдать трудовую дисциплину. Под дисциплиной труда трудовое законодательство понимает обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

Таким образом, неэтичное поведение одного работника по отношению к другому в рабочее время может повлечь за собой привлечение первого к дисциплинарной ответственности, если его поведение противоречит правилам поведения, закрепленным в действующем в организации локальном нормативном акте, коллективном договоре, трудовом договоре. Если работник не нарушал требований законодательства, обязательств по трудовому договору, правил внутреннего трудового распорядка, должностных инструкций, положений, приказов работодателя, технических правил и т.п., то привлечь его к дисциплинарной ответственности нельзя.

И наоборот, если бы обязанность сотрудников уважительно и корректно вести себя по отношению друг к другу была зафиксирована в локальном нормативном акте или коллективном договоре, действующих в организации, а также если бы такая обязанность вытекала из условий трудового договора, заключенного с работником, привлечение к дисциплинарной ответственности за несоблюдение данной обязанности было бы законным. При наличии у сотрудника хотя бы одного дисциплинарного взыскания, не утратившего свое правовое действие к моменту совершения нового дисциплинарного проступка, этого сотрудника можно было бы уволить по п. 5 части первой ст. 81 ТК РФ.

Компания ГАРАНТ. Роман
Ларионов.



КОНСУЛЬТАЦИИ ПО ТК РФ



Если внешний совместитель идет в отпуск по основному месту работы, обязан ли он идти в отпуск в другой организации, где работает по совместительству?

Согласно части 1 ст. 286 ТК РФ лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе. Если на работе по совместительству работник не отработал шести месяцев, то отпуск предоставляется авансом. Поскольку в указанной норме используется формулировка "предоставляются", а не "могут предоставляться", предоставление отпуска совместителю одновременно с отпуском по основной работе является обязательным и не зависит от воли сторон, а также от содержания графика отпусков. Причем это правило распространяется как на внутренних, так и на внешних совместителей. Таким образом, в период ежегодного оплачиваемого отпуска по основной работе работник не вправе выполнять работу в порядке совместительства.

Какой продолжительности может быть установлен срок отработки для работника в договоре на обучение за счет работодателя?

В соответствии со ст. 198 ТК РФ работодатель - юридическое лицо (организация) имеет право заключать с лицом, ищущим работу, или с работником данной организации ученический договор на получение образования без отрыва или с отрывом от работы. Согласно части 1 ст. 199 ТК РФ в ученический договор включается, в частности, условие об обязанности работника после прохождения обучения проработать по трудовому договору с работодателем в течение определенного сторонами срока. В соответствии со ст. 249 ТК РФ в случае увольнения без уважительных причин до истечения срока, обусловленного трудовым договором или соглашением об обучении за счет средств работодателя, работник обязан возместить затраты, понесенные работодателем на его обучение, исчисленные пропорционально фактически не отработанному после окончания обучения времени, если иное не предусмотрено трудовым договором или соглашением об обучении. Закон не ограничивает ни минимальную, ни максимальную продолжительность периода, в течение которого работник должен отработать у данного работодателя

после окончания обучения, чтобы не возмещать работодателю затраты на его обучение. Стороны трудового договора свободны в определении длительности данного периода, они устанавливают его по своему взаимному согласию и закрепляют в соответствующем соглашении об обучении.

В организации для некоторых сотрудников вводят ненормированный рабочий день. Как часто сотрудника могут привлекать к работе сверх нормы?

Согласно ст. 101 ТК РФ ненормированный рабочий день - особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором, соглашениями или локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников. Работникам с ненормированным

рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка и который не может быть менее трех календарных дней (ст. 119 ТК РФ). Отметим, что законодатель не установил критерии, по которым привлечение к работе можно отнести к эпизодическим. Кроме того, каких-либо конкретных ограничений по периодичности привлечения работников, которым установлен режим ненормированного рабочего дня, к работе за пределами рабочего времени закон также не содержит. Если частота привлечения к работе за пределами рабочего времени кажется работникам чрезмерной, разрешить данный спор сможет только суд или комиссия по трудовым спорам. Напомню, что в соответствии со ст. 152 ТК РФ сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

Компания ГАРАНТ. Роман
Ларионов.