

Topul minciunilor pe care ti le spun companiile inainte de angajare

Crezi ca ai gasit in sfarsit jobul ideal? Ca sa nu ajungi, dupa doar cateva saptamani dupa angajare, la concluzia ca ai facut o greseala uriasa, iti prezentam mai jos cele mai frecvente opt exemple de minciuni (voite sau prin omisiune) ale angajatorilor.



1. Angajam manager de manager. “De multe ori, pentru a atrage candidati valorosi, jobul este prezentat ca fiind mult mai amplu decat este in realitate, dandu-i-se o denumire pompoasa, care nu are legatura cu realitatea, de cele mai multe ori fiind prezentat ca job de management, cand, de fapt, nu este decat un job de executie. De exemplu, “director regional de vanzari”, cand, de fapt, postul este de Reprezentant zonal de vanzari, fara oameni in subordine, fara responsabilitati de profit&loss pe zona sa. Sau director economic, cand postul este, de fapt, de contabil”, spune Ana Ber, Senior Consultant la Dr. Pendl & Dr. Piswanger Romania.

2. SC Gradina Edenului SRL - Angajatorul ii prezinta viitorului angajat o companie care plesneste de sanatate si dinamism, cu o cultura organizationala de invidiat.

Compania este zugravita ca fiind una “orientata catre inovatie, care apreciaza si stimuleaza initiativa si creativitatea cand de fapt cultura departamentului in care intra viitorul angajat este opusa - reprima complet initiativa, este extrem de autocratica”, afirma Ana Ber.

Potentialul angajat poate fi dus in eroare de catre angajator in cadrul interviului prin faptul ca in interiorul companiei sale exista un sistem foarte bine pus la punct, dar realitatea este cu totul alta, ne-a declarat Beatrice Barbu, Senior Consultant in cadrul Total Business Solutions. “Pentru a-si atinge obiectivele proaspatul angajat descopera de fapt ca are de intampinat o serie intreaga de obstacole care nu concorda cu situatia existenta”, afirma ea.

3. “Salariul atractiv”. Insași aceasta sintagma, inclusa de multe ori in anuntul de recrutare, duce la minciuna, este de parere Mihaela Feodorof, Managing Partner Yourway Life & Career Counseling. “Cine poate stabili ce inseamna atractiv? Se induce potentialului candidat sentimentul ca oferta va fi peste nivelul pietei sau ca este de nerefuzat. In cazul in care chiar se face diferenta prin nivelul salarial, se poate mentiona ca salariul este in acord cu cerintele jobului”, spune ea.

4. “La noi nu se sta peste program”. Numerosi angajatori le prezinta candidatilor un program de lucru rezonabil, dar in realitate in companie se lucreaza in mod constant peste program si chiar se pune accentul pe acest lucru, afirma Ana Ber.

5. "Noi nu facem restructurari". De multe ori, angajatorii ascund adevarata situatie financiara a companiei. Organizatia e prezentata ca una de succes, dar intra in insolventa sau in proces de restructurare la o luna de la angajare, spune Ana Ber.

6. "Noi incurajam angajatii sa se dezvolte" sau "Ne plac angajatii cu spirit antreprenorial care sa nu aiba mentalitatea de just in time" - potrivit Mihaelei Perianu, Managing Partner la AIMS Human Capital. Cand se cer exemple concrete, insa, se lasa tacerea, spune Mihaela Perianu.

7. "Poti castiga cat vrei din bonusuri". Sistemul de bonusare reprezinta inca un capitol la care angajatorul e tentat sa minta. De multe ori, spune Ana Ber, acest sistem este prezentat "ca fiind extrem de atractiv, cand, in fapt, obiectivele sunt setate astfel incat nimeni nu le poate atinge, iar bonusurile sunt de fapt inexistente.

O formula des folosita la intalnirile dintre candidati si angajatori este "Va oferim un salariu mic de baza, dar puteti castiga cat va doriti din bonusuri", spune Mihaela Perianu. Daca, insa, candidatul nu intreaba foarte clar care sunt obiectivele cantitative ale postului s-ar putea sa constate in timp ca acele obiective sunt greu de realizat. "Atunci cand angajatorul mentioneaza ca obiectivele sunt si sau doar calitative, acesta este un mare semnal de alarma, pentru ca de regula asta inseamna «dupa cum bate vantul»", afirma specialistul.

8. Incertitudinea = minciuna. De multe ori, recrutorul sau managerul direct evita sa comunice clar asteptarile de la viitorul salariat. Nu se discuta despre atributiile suplimentare sau conexe postului si nici despre modalitatile - de cele mai multe ori inexistente - de a recompensa acest efort suplimentar.

"Din acest punct de vedere, incertitudinea este o mare minciuna pe care angajatorul o lasa sa pluteasca intentionat. Discutarea acestor aspecte ar putea sa aduca recrutorului proba motivatiei candidatului de a ocupa postul, chiar si cu pretul unui timp suplimentar de lucru", spune Mihaela Feodorof.

Minciunile angajatorilor au devenit in prezent mai rare comparativ cu anii trecuti, pentru ca angajatorii au inteles ca le afecteaza brand-ul si le cresc costurile de inductie si retentie."Asa cum angajatorii au invatat sa verifice referinte despre angajati, la fel merita sa procedeze si viitorii angajati - sa verifice referinte in piata despre potentialul angajator. Atunci cand referintele sunt negative sfatul meu este sa fie foarte precauti la interviu si sa ceara lamuriri suplimentare de control a informatiilor obtinute in piata - sa nu refuze o discutie deoarece este foarte posibil ca in respectiva companie sa fi venit un management nou care sa fi sesizat acele aspecte iar lucrurile chiar sa se schimbe", este de parere Ana Ber.

Masuri de precautie

Nicoleta Turcanu, General Manager al companiei AVA Human Resources, clasifica minciunile angajatorilor in:

- Minciuna prin omisiune – este acea situatie in care ai acceptat un job nou fara a cunoaste situatia in totalitate, ca de exemplu faptul ca e politica societatii ca toata lumea sa faca ore suplimentare fara compensatie, ca postul de secretara pentru care ai dat interviu presupune si sa iei costumele sefului de la curatorie sau sa faci baby-sitting cu pustiul lui.

- Minciuna prin optimism sau exces de zel – aici de multe nici nu este vorba propriu-zis de minciuna deoarece angajatorul respectiv chiar crede ceea ce iti spune; dar socotelile de la interviu nu sunt potrivit cu cele din piata.

- Minciuna bruta – vorbim de minciuna premeditata, oportunistă, cu un scop precis pentru angajator, castigul lui realizandu-se numai in defavoarea ta ca salariat. In acest caz, angajatorul minte despre:

- **salariul si compensatiile – ti s-a facut o anumita propunere financiara la interviu, iar acum primesti cu mult mai putin. Cea mai simpla si sigura metoda de a evita astfel de cazuri este sa semnezi un pre-contract inainte de a-ti da demisia de la actualul loc de munca si sa pastrezi un exemplar.**
- pozitia si responsabilitatile – ca sa fii sigura ca vei lucra ca asistenta de marketing, iar nu receptionera cere sa se includa in pre-contractul mentionat mai sus si pozitia, departamentul si responsabilitatile aferente.
- conditiile de lucru - daca esti (si ar trebui sa fii) preocupat(a) de conditiile in care vei lucra (caldura, ventilatie, lumina naturala/artificiala), cere sa vezi dinainte care va fi postul tau de lucru. Imi amintesc de un angajator care spunea ca sunt 5 minute de la metrou la sediul sau – de fapt era vorba de 5 minute cu masina, pe o strada desfundata, mereu plina de noroi si “patrulata” de caini comunitari.
- formele legale - din pacate sunt destule societati care nu inregistreaza contractele de munca ale salariatilor si nu le platesc contributiile sociale. Cere un exemplar din CIM la 30 de zile dupa angajare (cand trebuie sa fie inregistrat si recuperate de ITM). Lipsa de interes de plateste!

Cea mai grava mi se pare atitudinea mincinoasa, sau jocul de rol. E o forma de a minti folosita de companiile mari si mici, de angajatorii romani dar si de multinationale, de recrutori si de client finali. E vorba de acea chimie pe care iti bazezi adesea hotararea de a accepta un job nou. Simti in viitorul tau sef un mentor, angajatorul tau se prezinta ca un manager calibrat si competente, recrutorul (intern sau din agentie) te asigura ca te va tine de mana si te va indruma pe parcursul perioadei de acomodare. Iar cand incepi lucrul descoperi oameni diametral opusi si afli de la noii colegi ca era vorba doar de un demers comercial, o actiune de vanzare a postului si a brandului companiei si deja incepi sa regreti decizia facuta. O prietena imi povestea ca dupa un process de recrutare de o luna in care reprezentantul companiei angajatoare se erijase in far calauzitor, dupa ce a venit la lucru acesta nici macar nu ii raspundea la salut. De fapt, nu raspundea nimanui care nu ar fi avut o pozitie de management. Prietena mea a plecat la sfarsitul perioadei de proba. (Nicoleta Turcanu)