

dín denne a známych či kamarátov, ktorí by si s vami chceli takú pyramídovú hru zahrať, zrazu nebude až tak veľa, ako ste predpokladali.

Podľa Gedeona treba byť rovnako opatrný aj pri inzerátoch sľubujúcich neštandardne vysoké zárobky v zahraničí. Každého, kto takúto prácu ponúka, je dobré preveriť si na Ústredí práce, sociálnych vecí a rodiny, alebo si pozrieť jeho referencie na internete. Rovnako je dôležité, aby ste si dôsledne prezreli všetky detaily spolupráce a nepodpisovali nič bez predchádzajúceho prečítania, a najmä nie v časovom strese.

Nedajte na ústny dohovor

Serióznou spoluprácu vám nezaručí iba ústny dohovor. Dôležité je prebrať s tým, ktorý zárobok ponúka, všetky možné detaily. Jednoducho sa pýtajte na všetko, čo vás zaujíma. A najmä nech vás dotýčaný takzvaný zamestnávateľ neupokojí slovami, že tie detaily doťahnete niekedy nabadúce. Dokonca, že určitý odsek zmluvy nie

depravý, na staniciach s neúplnými údajmi

- o neseriózných ponukách prebiehajú diskusie na internete
- zástupcovia firiem pôsobia v telefonických rozhovoroch neprírodzene seriózne
- používajú priehľadné manipulátorské techniky

je až taký podstatný. „V prípade, ak po podpise zmluvy začnete mať pocit, že niečo nie je v poriadku, obráťte sa najprv na firmu, s ktorou ste uzavreli dohodu a požiadajte ju o vysvetlenie. Ak nepochodíte, ostáva sa už obrátiť iba na príslušné orgány – Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny a príslušné oddelenie Policajného zboru Slovenskej republiky.

Medzi podozrivými pracovnými ponukami sa často vyskytujú obchodní či finanční zástupcovia.

Dokonca pod hlavičkou obchodnej či reklamnej agentúry, ktorá vypisuje výberové konanie na pozíciu reklamného textára alebo produktového manažéra, rôzne firmy ponúkajú za provízie miesto obchodného zástupcu. A vašou pracovnou náplňou je zrazu obchádzanie inštitúcií a firiem podľa určeného rajónu s rôznym spotrebným tovarom. Často to zistíte až po príchode na dohovorený pracovný pohovor. Prvým poznávacím znakom neseriózných pra-

covných ponúk je podľa riaditeľa agentúry AuJob Petra Ulbrika povinnosť vložiť akúkoľvek, a nie malú investíciu. Môže ísť o registračný poplatok, uhradenie nákladov za vytvorenie pracovného miesta.

Pozor na registračné poplatky

Ďalším varovným signálom môže byť podpísanie zmluvy, v ktorej sa zaviazete na veľké množstvo práce. Aj preto je pred jej podpísom

Pozor aj na neplatičov

Ďalej je dôležité prezrieť si Zbiereku listín, ktorá preukazuje aj aktivitu, ktorú daná spoločnosť robí. Z nej aj vyplýva, či firma vkladá pravidelne príslušné doklady na súd,“ upozorňuje konzultantka Synergie Slovakia Lucia Krechňáková. Dokonca neurobíte chybu, ak si prezriete stránky Sociálnej poisťovne, ktorá pravidelne aktualizuje zoznam neplatičov. Podozrivé fakty môžu vyplývať aj z rôznych internetových diskusií, kde si ľudia navzájom vymieňajú nepríjemné skúsenosti s neserióznymi podnikateľmi. Ak to firmy, ktoré tieto džoby ponúkajú, zistia, jednoducho iba zmenia názov spoločnosti a po čase sa na trhu objavia znova.



Infografika: HN
Snímka: Stockxpert

Seriál HN: Robte to ako ja. Téma: Podľa čoho si mladí vyberajú firmy, v ktorých chcú pracovať

Vrcholní manažéri vám poskytujú rady pri riešení každodenných problémov, s ktorými sa stretávate vo svojich firmách.



Ailina Hanková, Business Consultant spoločnosti Centire

Pri výbere spoločnosti, pre ktorú chcú mladí pracovať, sú dôležité kritériá ako renomovanosť a známosť spoločnosti, jej pozícia na trhu, oblasť pôsobenia. Najmä v súčasnosti je pre záujemcu

o prácu veľmi dôležité, či daná firma má alebo nemá šancu prežiť na trhu pod vplyvom rôznych vonkajších faktorov.

Práca pre úspešného a významného zamestnávateľa znamená určitý spoločenský status, získanie zaujímavých skúseností, prípad-

ne, keď už nič iné, tak do budúcnosti poskytuje záruku dobrej referencie v životoch. Okrem posúdenia samotnej organizácie je pre mladého kandidáta veľmi dôležité, čo mu spoločnosť môže ponúknuť. To znamená, či mu pozícia zabezpečí zaujímavé a motivačné ohodnotenie, či bude mať k dispozícii rôzne benefity ako služobné auto, telefón, notebook i na súkromné účely, či bude môcť ďalej odborne a kariérne rásť, prípadne aký bohatý sociálny program bude môcť využívať. Pohľad HR špecialistov je však pri-

rodzene iný, pretože zastupujú záujmy organizácie, teda sa snažia získať pre firmu prínos v podobe najkvalitnejšej pracovnej sily. Len samotné splnenie kvalifikačných a odborných predpokladov nepostačuje. Pri výbere vhodného kandidáta si ako prvé HR špecialista všimá jeho prejav a samotný záujem o danú pracovnú pozíciu. Kandidát, ktorý sa už v úvode opýta, aký dostane plat, pričom sa ani neinformuje o tom, čo bude spoločnosť od neho očakávať, si v tej chvíli „zastvorí dvere“. Veľmi dôleži-

tým faktorom je presvedčiť HR špecialistu, že kandidát má naozaj chuť na pozícii pracovať a že je pripravený naučiť sa čokoľvek nové, napríklad aj to, s čím sa doteraz vo svojej praxi nestretol. Zároveň je dôležité preukázať, že mladý kandidát sa v oblasti, pre ktorú je pozícia obťažovaná, orientuje. Dôraz pri požiadavkách sa kladie tiež na samostatnosť, proaktívny prístup a zodpovednosť pri plnení zverených úloh. To znamená, že kandidát bude pristupovať k práci iniciatívne, nebude čakať len na pokyny nadriadeného, bude

pre svojej práci dôsledný a ponesie za vykonané činnosti zodpovednosť. V závislosti od špecifik pozície si zamestnávateľ stanovuje ďalšie požiadavky, ktoré od kandidáta bude očakávať. Až keď sa spoločnosť presvedčí, že kandidát bude pre ňu skutočne prínosom, len vtedy je ochotná otvárať tému odmeňovania a ohodnotenia, ktoré bude pre kandidáta motivujúce. Pokiaľ kandidát na 100 percent nepresvedčí o svojich kvalitách, nemôže očakávať, že mu spoločnosť splní jeho požiadavky.

Pre svoju prácu dôsledný a ponesie za vykonané činnosti zodpovednosť. V závislosti od špecifik pozície si zamestnávateľ stanovuje ďalšie požiadavky, ktoré od kandidáta bude očakávať. Až keď sa spoločnosť presvedčí, že kandidát bude pre ňu skutočne prínosom, len vtedy je ochotná otvárať tému odmeňovania a ohodnotenia, ktoré bude pre kandidáta motivujúce. Pokiaľ kandidát na 100 percent nepresvedčí o svojich kvalitách, nemôže očakávať, že mu spoločnosť splní jeho požiadavky.

Čítajte 16. apríla

Kríza a workoholi

- Ktoré typy sa cítia pod tlakom radikálnych zmien najlepšie?
- Ako zvládajú nával práce počas krízy či naopak prepúšťanie workoholici?
- Vystačia si s povestou pracantov? Ako ich ich riaci a ako s nimi spolupracovať?
- Do akej miery môžu workoholici poškodiť pracovné tímy a celkovú efektivitu firmy? Neúštvú svojím prístupom ostatných?

Seriál Personalit

- Aké sú slovenské personálne spoločnosti v porovnaní so zahraničím?