

К сожалению, экономика не зависит от кого-то в отдельности, но зависит от каждого в целом. Труднее понять, чем озвучить... Так уж сложилось, нынешние условия заставляют компании перекраивать и пересматривать - бюджеты, зарплаты, рабочие места, штатное расписание. Мы же - сотрудники, вполне с пониманием относимся к сложившейся ситуации и не то чтобы вынуждены, рады работать на новых условиях – только бы работать! Оно и понятно, сокращение рабочего времени специалиста – не то же самое, что сокращение штатов, где ты уже и не в штате вовсе. Конечно, еще полгода назад мы были не готовы в полной мере осознавать, что кризис - это не только в большей степени весенне-осеннее обострение или же касающееся «тех, кому ЗА»... Теперь же само слово «кризис» - одно из самых популярных и встретить его употребление можно где угодно. Волна увольнений уже прокатилась по миру, дошла и до нас. Аналитики, то и дело, соревнуются в своих прогнозах – кто-то ставит на март, кто-то на апрель. Поговаривают и о том, как, кого и в каком количестве будут сокращать в мае, сколько будет стоить нефть. Одно радует - март уже позади.

Конечно, на то он и Трудовой Кодекс, чтобы защитить нас от неожиданностей. Сегодня объявили, что сокращают – значит 2 месяца зарплату все-таки получать. Таковы уж условия этой статьи Трудового Кодекса, которая обязывает работодателя сообщить работнику, да еще и на законных основаниях о таком решении, а так как первый еще и работодатель и, принимая работника к себе гарантировал ему островок стабильности при заработной плате прописанной в трудовом договоре, то работодателю уж хочешь не хочешь, а выплачивать эти 2 зарплаты придется. Впрочем, что там, за горизонтом? 2 месяца, 60 дней – не так уж и много, а потом – куда пойти? И опять же, тем и хороши эти 2 месяца, что есть время подумать, решить, подвести черту и разместить его – резюме. Работодатель, сообщив о сокращении, каким бы он ни был, с пониманием отнесется к тому, что его работник, в эти 2 месяца будет активно заниматься самообразованием, доставать сертификаты и дипломы, вспоминать обо всех пройденных курсах обучения, прикрепляя и подшивая их к преимуществам самого себя, как кандидата при поиске работы – претендента на должность в скудном списке вакансий.

А теперь о поиске работы. При сегодняшнем дефиците спроса (спрос – это громко сказано) на кадры, о каком специалисте, пусть даже и с отличием, но лет 10 назад окончившим, пусть даже и престижный вуз... о каком таком специалисте может идти речь? Опытных специалистов потерявших работу – большое количество. И возникает вопрос, чью кандидатуру на должность выберет работодатель - кандидатуру специалиста с опытом работы в 10 лет или же такого же, но с десятком сертификатов повышения квалификации? Ответ понятен – меньше знаешь, крепче спишь – сегодня не работает.

А знания объединяют

И это действительно так – знать, что у тебя есть права – уже хорошо. И нас действительно должны предупредить за 2 месяца о том, что сокращают, выплатив двухмесячную компенсацию. Но хоть работодатели как говорилось выше - разные, но и такие тоже все-таки бывают. И опять же, каким бы он – работодатель ни был, но он постарается сделать все возможное для того, чтобы сэкономить и не платить не нужному ему бывшему сотруднику. Инструментов, применяемых работодателями великое множество, самое простое – устроить внеплановую, (а оно так и бывает, поскольку Вам никто не обязан сообщать о таком решении) проверку знаний специалиста – так называемую аттестацию... Тут уж важна не методология, а конечный результат – несоответствие занимаемой должности. Теряя доходы, работодатель – а он тоже человек – сокращает и расходы и чем крупнее компания, тем больше расходов работодатель сможет сократить. Не прошел тест, неверно ответил на вопросы анкеты, не повышал свою квалификацию – не подходишь («первый в списке на вылет»)...

Похоже, сейчас знания – самое главное, что нужно и важно иметь. И чем их больше, тем меньше шансов оказаться ненужным для своей организации, тем больше шансов найти новую работу, тем больше часов, когда ты крепче спишь.

Анализируя рынок образовательных услуг, можно отметить, что бесплатных знаний Вам даже в компании сейчас не дадут. Все скоринговые программы учебных центров компании заморожены еще с октября 2008 года. Работодатели предпочитают направлять ценные кадры на обучение и повышение квалификации в сторонние учебные центры. И конечно, это логично. Обучить 10 ценных для компании человек – не тоже самое, что содержать учебный центр при компании, оплачивая труд 10 преподавателей, которые этих 10 человек и обучат – явно дороже.

Что делать, если Вас нет в списке ценных, как именные векселя сотрудников?

- Задуматься, решить, быть может проявить себя перед работодателем, сообщив ему о своих намерениях повышать квалификацию за счет компании, а если у компании денег нет, то по условиям 50/50, за свой счет, в конце концов. Другим словом, важно проявить свою заинтересованность в этой работе, желание получать новые знания, учиться во благо компании;
- Внести свои предложения по улучшению рабочего процесса, сообщить о своих наработках. Иначе говоря, показать и доказать работодателю, что работа в данной

организации для Вас важна не потому, что платят, а потому что она действительно важна.

- Пройти тестирование в учебном центре, оценив свои знания и, если они подкачали, то в срочном порядке их получить. Сегодня подобный метод самый дешевый – антикризисная подстраховка. Сегодня вы сдаете тест – получаете результат. Если все отлично, специализированный учебный центр выдаст Вам сертификат, подтверждающий ваши знания – чем не аргумент для работодателя, который принимает решение – работать вам дальше или же «кризис, денег нет и не работать»? А если знания действительно подкачали, в этом же учебном центре вы сможете пройти обучение, подтвердив документами свою квалификацию и, быть может, кризис компании обойдет и вашу должность стороной;

- Не останавливаться и самообучаться, реализовывать все, что хотелось оставить на потом, до чего все никак не доходили руки

Другим словом, сейчас важно иметь козыри на руках и чем их больше, тем лучше для Вас.

Антикризисные советы:

1. Вспомните, когда Вы последний раз проявляли инициативу и вносили пожелания в улучшение работы Вашей компании за счет Ваших явно квалифицированных предложений?

2. Когда Вы последний раз проходили переобучение и переквалификацию? Оцените, знаете ли Вы свою профессию так, что сможете обучить современного специалиста не опыту работу, а непосредственно знаниям – теории, практике, опыту и основе?

3. Сможете ли Вы ответить на вопросы тестов учебного центра и подтвердить свою квалификацию? Если Вы не уверены, самое время задуматься и действовать.

4. Уверены ли Вы в том, что Ваше относительно спокойное положение не пошатнется завтра? Что некогда процветающая компания, будет вынуждена сокращать убытки, сокращая десятки лучших из лучших?

5. Уверены ли Вы в том, что в случае сокращения, Вы с легкостью обойдете десятки претендентов на аналогичную с Вами должность?

6. И, наконец, есть ли в вашей квалификации конкурентные, по сравнению с десятком других ищущих в кризисные времена за меньшую, чем у вас зарплату кандидатов преимущества?

*Владимир Аверченко,
инженер-проектировщик,
выпускник Академии САПР и ГИС по курсу AutoCAD*

Кризис несреднего возраста, а знания объединяют

Автор: Владимир Аверченко
27.04.2009 15:26

Статья размещена с разрешения mlvl.com