



Деньги и Карьера

О нас

«Деньги и карьера» — это электронное сетевое издание в формате интернет-журнала.

Его цель - просто и доступно рассказать своим читателям обо всём, что связано с личными финансами и карьерой.

Последнее

Роковые ошибки сотрудников: уволить нельзя остаться

Дресс-код в российских компаниях: шаг влево, шаг вправо — расстрел?

Зарботная плата сотрудников: несовершенная выплата чревата последствиями?

Девальвация рубля: быть или не быть?

Летний отдых россиян: как провести лето?

XI Фестиваль тепловых аэростатов специальных форм «Небо Святого Сергия»:

СЕН 6 Роковые ошибки сотрудников: уволить нельзя остаться

Рубрики: Карьера, Что мы думаем о ней | [Добавить комментарий](#)



Каждый сотрудник в поисках своего рабочего «места под солнцем» сталкивался с увольнением. Но одно дело, когда увольнение происходит по собственному желанию, и другое, когда оно наступает в добровольно-принудительном порядке. По результатам опроса компания «HeadHunter» составила

рейтинг самых распространённых ошибок, после совершения которых придётся искать новое место работы. Эксперты прокомментировали интернет-журналу «Деньги и Карьера» обоснованность увольнений из-за таких оплошностей и дополнили топ-рейтинг своими вариантами.

Flickr



РЕКЛАМА



Сентябрь 2013

| Пн | Вт | Ср | Чт | Пт | Сб | Вс |
|----|----|----|----|----|----|----|
| | | | | | | 1 |
| 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
| 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 |
| 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 |
| 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 |
| 30 | | | | | | |

« Авг

РУБРИКИ

В центре внимания

Деньги

Как заработать

Как потратить

Куда вложить

Что мы думаем о них

Карьера

Начнём с начала

Растём, развиваемся

Секреты успеха

Что мы думаем о ней

Одной из основных причин поиска новой работы является увольнение со старой. Когда сотрудник покидает бывшую работу по собственному желанию — это его осознанный выбор и принятое им решение. В этом случае рисуется одна картина действительности. Несколько в другом свете выглядит ситуация, когда работник вынужден искать новое место работы из-за совершённой им оплошности. Компания «HeadHunter» провела опрос и составила топ-10 роковых ошибок, за которыми может последовать увольнение.

Роковые ошибки: огласите весь список...

На первом месте оказалась **перепалка с начальником**. Такой вариант ответа выбрал 31% респондентов. Разногласия могут вырасти на самой разной почве. «Разошлись с руководством во мнениях»; «Категорически и открыто была не согласна с интимной связью моего начальника с моей подчинённой»; «Назвал директора своим именем — дурак», — уточняют опрошенные.

На втором месте по популярности стал вариант — **взятие вины коллеги на себя** (28%). Основная причина такой «ошибки» — это готовность взять удар на себя и желание защитить/спасти другого. «Мне было поручено запустить несколько объектов связи в конкретный, очень сжатый срок. Но менеджер строительства затянул работу до последнего и к тому же не предоставил мне автомобиль для поездки на удалённый объект. Просрочка запуска была на два дня. Я не стал оперативно жаловаться боссу; в результате он мне позвонил и сказал, что очень мною недоволен. После этого я сразу попал под сокращение»; «По поручению вышестоящего руководителя ответила на запрос, не свойственный своему функционалу. Взяла вину на себя, т.к. не привыкла бросать камни в спину ушедшему (на момент разбирательства руководитель уже уволился)»; «Руководитель был некомпетентен, были допущены просчёты в организации работы и учредитель был поставлен перед выбором. Чтобы не выносить сор из избы, мы расстались друзьями с приличной компенсацией», — объясняют сотрудники.

Третьей распространённой ошибкой значится — **поиск работы на рабочем месте**(18%). Тут главным промахом считается сам факт вычисления поиска. «Будущий работодатель позвонил нынешнему за рекомендацией»; «Посмотрели историю посещений сайтов»; «Доложил коллега»; «Услышали телефонный разговор»; «Сам сказал руководителю, что ищу другую работу. Заставили написать заявление по собственному желанию с открытой датой», — перечисляют респонденты.

Четвёртая — **помощь в сокрытии ошибки, допущенной коллегой** (12%). Чаще всего она совершается сотрудниками из жалости к руководителю/ коллеге по работе. «Решение гендиректора выплатить себе компенсацию в размере пяти месяцев, вместо трёх. Конкурсный управляющий заметил, что пропустила приказ»; «Ошибка произошла по вине моего руководителя. Перед вышестоящим руководством взяла ответственность на себя, предполагая, что руководитель «прикроет» в меру своих возможностей (возможность была 100%). Но тот умыл руки. Вот такой неприятный опыт»; «Пожалела коллегу, её некомпетентность (неверно оформленный договор) — благодаря моим своевременным действиям предприятие не понесло никакого ущерба. Но человек, ошибку которого я прикрыла, меня подставил из-за страха за себя»; «Прикрыла, потому что у коллеги был маленький ребёнок и найти такую же работу ей было бы сложнее», — рассказывают они.

Пятая — **рассказ коллегам о своих планах на будущее** (11%). Как показывает практика, не всегда стоит делиться какими-либо планами и идеями со своими коллегами, так как это может быть чревато последствиями. «Вели научную разработку: я был ведущим, а коллега — помощником. Я рассказывал ему об идеях и подходах развития слишком подробно. Он всё усвоил, наспех доделал и выдал как своё решение. В итоге руководство предъявило претензии: «Коллега всё сделал и оформил в одиночку гораздо быстрее, чем Вы с коллективом, поэтому качество Вашей работы нас не устраивает»; «Поделилась планами на будущее, касающимися личной жизни, т.к. с коллегой сложились неформальные отношения. Причины предательства мне неизвестны»; «Сообщил о том, что посетил интервью в интересной компании. Там меня ещё не взяли, а здесь уже уволили», — сообщают работники.

Шестая — **появление на работе в нетрезвом виде** (6%). Как правило, подобные ошибки возникают вследствие бурного праздника или каких-либо проблем. «Бурная вечеринка, до утра не успел протрезветь =)))»; «Тяжёлая ситуация с родителями»; «Низкие показатели отдела»; «Прибег к рукоприкладству в порыве гнева», — поясняют респонденты.

Седьмая — **сплетни с коллегами о начальнике в онлайн-мессенджерах** (4%). При этом темы для обсуждения могут быть самыми разнообразными. «О некорректном руководстве начальника»; «О методах руководства»; «О некомпетентности начальника, о его нежелании содействовать в решении задач»; «О его характере и умственных способностях»; «О его личной жизни», — называют сотрудники.

Восьмая — **неадекватное поведение на корпоративе** (4%). «Обмолвился, что наш новый директор на прошлой работе себя ещё хуже вёл (нажрался так, что мы с другом его еле донесли до дома)»; «Сказал всю правду о положении дел в компании»; «Я не осталась закрывать мероприятие (это входит в мои обязанности), а отправилась загорать на пляж», — вспоминают опрошенные.

Девятая — **осваивание бюджетов компании в своих интересах** (3%). Это явный проступок и в зависимости от ситуации он может грозить не только увольнением, но и более серьёзными последствиями.

Десятая — **интимные отношения с начальником** (3%). Не всегда служебные романы имеют продолжение со счастливым «хэппи эндом».

P.S. — есть, что добавить...

Эксперты интернет-журнала «Деньги и Карьера» согласны с составленным списком популярных ошибок, а также добавляют свои варианты. «Среди самых популярных ошибок, ведущих к увольнению, перечислю такие, как присутствие в нетрезвом виде на рабочем месте; неадекватное поведение на корпоративах; фамильярность, грубость в общении с руководством и клиентами; использование бюджета компании в личных целях; выстраивание взаимоотношений с клиентами компании на стороне, превышение полномочий. Распространённые ошибки PR-специалистов, рекламщиков и маркетологов — непродуманная организация мероприятий, вечеринок, когда гостям не хватает мест, еды, напитков, сувениров и есть изъяны в полиграфической продукции. «Бич» менеджеров по продажам — превышение должностных полномочий в обещаниях снизить проценты прибыли без согласования с руководством», — считает ведущий консультант рекрутингового агентства «Penny Lane Personnel» Ирина Циклаури.

«Превышение своих полномочий — непростительная оплошность, за которой чаще всего следует увольнение, а в ряде случаев административная или уголовная ответственность. Человеческий фактор, проще говоря, халатность. Небрежное отношение к службе в виде опозданий, ненадлежащее исполнение поставленных задач — также до добра не доводят. Чаще всего работодатели негативно относятся к «служебным романам» внутри компании. По статистике, это приводит к увольнению одного из сотрудников. Объясняется это несоответствием политики компании», — дополняет старший партнёр компании «Tom Hunt» Владимир Якуба. Теория познаётся на практике и наши эксперты решили поделиться конкретными примерами. С одной стороны это добавит ярких красок в обсуждаемую тему, с другой — это наглядный пример и маленький урок по ошибкам, которые лучше не совершать. «Личный помощник руководителя крупной медийной компании была уволена спустя небольшой промежуток времени после начала работы. Причина: в хорошем профессиональном отношении к себе увидела личную симпатию и попросила своего руководителя привезти ей сумочку из командировки в Италию. Причём решение об увольнении было принято руководителем сразу же. Другой интересный случай произошёл с руководителем отдела закупок. Он решил взять деньги из выделенного бюджета на личные нужды. Без злого умысла, так сказать, одолжить их и, конечно же, не предупреждая об этом генерального директора. Но к моменту закупок продукции под крупный заказ он не успел вернуть деньги компании и был уволен из-за потери доверия руководства», — делится опытом Ирина Циклаури.

«Не хочу упоминать конкретных имён и фамилий. Но всем хорошо известно, когда заместитель «Вася» у генерального директора «Пети» незаконно вывез с территории компании какой-либо товар на пару-тройку миллионов рублей, то даже и не возникает вопрос, за что же уволили Васю. Был на моей памяти, у нас в компании менеджер и его опоздания росли день ото дня. Это привело к тому, что приходить он стал к обеду. Специалист он был отменный, но проблемы с дисциплиной были чудовищные! Привело это к тому, что он просто не успевал выполнять свои обязанности и ему приходилось работать по вечерам сверхурочно», — добавляет Владимир Якуба. По его словам, работа занимает

львиную долю нашего времени. Завести отношения в рамках рабочего времени не составляет большого труда, однако с напряжённым графиком работы поддерживать их бывает весьма проблематично. «Заведя «интрижку» в офисе и на работу ходить становится куда приятнее, но вот только зачастую работа плавно отходит на второй план. Помните фильм «Мистер и Миссис Смит», вот примерно такая же ситуация была в одной крупной престижной компании. Когда начальство узнало о помолвке своих подчинённых, то подарком на свадьбу стала просьба об увольнении одного из них. Никто «без боя» сдаваться не хотел, в итоге работу пришлось поменять обоим молодожёнам», — приводит пример эксперт.

«Преступление» и наказание: равенство или противостояние?

Рассмотренные варианты ошибок с позиции руководства компании считаются непростительными. Здесь сказывается человеческий фактор. Однако необходимо учитывать ещё один момент: насколько увольнение за такие оплошности соотносится с правовыми нормами. «Из 10 перечисленных позиций законным основанием для увольнения работника может быть появление работника на работе (на своём рабочем месте либо на территории организации-работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения (подпункт «б» пункта 6 статьи 81 ТК РФ). С большой оговоркой «сплетни с коллегами» могут стать причиной увольнения, однако только в том случае, если предметом обсуждения станет информация о персональных данных начальника, полученная кем-то из сотрудников при выполнении им своих должностных обязанностей (подпункт «в» пункта 6 статьи 81 ТК РФ). Безусловно, уволить сотрудника можно и за «осваивание бюджетов компании в своих интересах», то есть за совершение по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения. Однако это должно быть установлено вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях (подпункт «г» пункта 6 статьи 81 ТК РФ)», — разъясняет руководитель отдела кадрового консалтинга аудиторско-консалтинговой группы «АИП» Татьяна Совина. По словам эксперта, запрет на интимные отношения может быть прописан в корпоративных правилах компании, однако уволить по данной причине нельзя, так как это противоречит нормам трудового законодательства. «Другие спорные причины, среди которых помощь в сокрытии ошибки, допущенной коллегой; взятие вины коллеги на себя; неадекватное поведение на корпоративе, имеют слишком общие и размытые формулировки и требуют индивидуального подхода и изучения. Необходимо отметить, что увольнение работника по инициативе работодателя требует от работодателя соблюдения всех необходимых мер и не обходится исключительно изданием одного приказа об увольнении, вследствие чего у работника есть реальное право повлиять либо доказать свою невиновность на каждом этапе прохождения процедуры увольнения по столь спорным основаниям», — заявляет Татьяна Совина.

Выходит, что не все ошибки могут быть «роковыми». В некоторых случаях увольнение из-за таких вот промахов можно оспорить в законном порядке. Однако в каждой отдельно взятой ситуации придётся детально разбираться и вникать в тонкости. Избежать же подобной «разбор полётов» можно лишь в том случае, если ошибки как таковые не совершать вообще.

Советы экспертов

Какие Вы можете дать рекомендации для того, чтобы роковые ошибки избежать/не совершать?

Владимир Якуба, старший партнёр компании «Tom Hunt»:

«Самым эффективным превентивным превышения должностных полномочий является мощнейший контроль и суровые наказания за их превышения, как говорится «чтобы неповадно было». Детальную отчётность ещё никто не отменял. Что касается «новомодных» камер на рабочем месте, то я категорически против. Это сковывает и мешает работать, даже не могу представить, как можно работать в такой атмосфере. Мы впоследствии решили организовывать совместные рабочие кофе-брейки в самом начале дня, на которых баловались ароматным, свежесваренным кофе с круассанами и сытными мясными тостами, а совмещали этот процесс с обсуждением задач предстоящего дня. Такая мотивация пришлась по душе всем, в том числе и нашему «проблемному» сотруднику, к тому же работать по вечерам ему тоже не нравилось. Магия любви даже самому суровому начальству непостижима, от этого ни одна компания не застрахована. Первое, что приходит на ум — это только мужской/женский коллектив. Но в нашей жизни, сами знаете, всякое бывает... А если кроме шуток, то это строгий дресс-код, только формальная атмосфера в коллективе либо только «женатый/замужний» рабочий коллектив».

Ирина Циклаури, ведущий консультант рекрутингового агентства «Penny Lane Personnel»:

«Со своей стороны я бы рекомендовала никогда не смешивать личные дела с работой. Какой бы уютной и домашней ни была обстановка в компании, важно не забывать, что сотрудник находится на работе, а выход за рамки дозволенного чреват увольнением».

Светлана Башурина