

Сплошные плюсы

Что даёт нам реализация социально значимых проектов? Перечислю четыре плюса:

1. Систематизируют работу журналистов, составляют «скелет» тематического плана.

2. Привлекают разновозрастную аудиторию и авторов.

3. Приносят финансовую поддержку и позволяют развиваться: закупать оборудование, проводить конкурсы и мероприятия.

4. Повышают престиж издания в глазах читателей, коллег и рекламодателей.

Наши тематические проекты — своеобразный скелет, опираясь на который мы работаем, хотим только развивать и развивать это направление. В голове так много идей, фишек, огромное желание работать!

Видели видео?

С тем, что сообщать читателю, нам всё понятно. Вопрос: как это делать эффективно, красиво и грамотно? Оговорю заранее: подходы к газете и к ин-

тернет-ресурсу совершенно разные. Контент печатного издания: объёмные аналитические материалы, полезная справочная информация, репортажи, интервью и прочие рубрики.

Наша фишка в интернет-пространстве — видео. Самое разнообразное: любительское, редакционное, профессиональное. Каждый день мы стремимся обеспечить посетителей видеосоюжетами, и это технически совсем несложно. Например, если раньше мы, приезжая по заданию редакции, записывали аудио и снимали фото, то теперь попутно записываем видео. В тот же день на сайте появляется, например, такой анонс: «В Качканаре открыли новую парковую зону. Подробнее — в ближайшем номере газеты».

Подводя итог, хочу сказать: залог успешного развития нашего издания — в постоянном обучении. Мы в «Качканарском рабочем» не боимся перемен, а принимаем их и перестраиваемся на работу в новых условиях. Как поёт одна известная певица, мы «знаем пароль, видим ориентир» и охотно делимся с коллегами опытом.

&

ПРОТЕСТЫ в трудоустройстве

Александра Шушлина
София Обысова

Современная журналистика — конвергентная, массовая, в ней всё просто, оттого и так сложно. Меняются форматы, трансформируются каналы передачи информации и профессиональные требования к журналистам. На фоне экономической нестабильности в стране работу найти трудно, но интересно, порой сам процесс современного трудоустройства в медиаиндустрии достоин отдельной статьи. И вот почему →

Сценарий трудоустройства в медиа-сфере многовариантен и богат на неожиданные повороты. Здесь классика граничит с модерном, некоторые журналисты благодаря развивающейся диджитализации уходят в фрилансово-проектное плавание, и уже не вспоминают о составлении резюме и поиске вакансий в интернете.

С одной стороны, поиск работы может начаться с лихорадочного листания записной книжки и упования на великую силу нетворкинга, с другой — никто не отменял стандартный сценарий трудоустройства, с присущими ему атрибутами: описание опыта и навыков, а также хрестоматийных вопросов: «Какова ваша мотивация?» или «Почему вы хотите работать именно у нас?».

Редакционные менеджеры, стремясь к оптимизации издержек, всё чаще уменьшают размеры редакционного коллектива, изменяют его структуру, ликвидируют отделы и интенсифицируют труд работников, а также прибегают к дополнительному тестированию соискателей перед приёмом на работу. Тестовое задание может варьироваться от позиции, на которую претендует соискатель, например, это может быть создание творческого произведения информационного, аналитического или даже художественного жанра:



*Александра Шушлина — референт
международного отдела СЖР*



*София Обысова —
редактор «СТС Медиа»*

статья, заметка, сценарий сюжета — или техническое задание,

например, монтаж видеоролика или звуковой дорожки. Сегодня российское законодательство не даёт чётких формулировок, касающихся способов проверки способностей соискателя выполнять определённую трудовую функцию. Это связано в том числе с фактом стремительного развития информационного общества: правовая система попросту не успевает своевременно адаптироваться к изменениям.

Поэтому, выполнение тестового задания является ключевым, но далеко не решающим этапом собеседования и, как показывает практика, совершенно не гарантирует трудоустройство и, к сожалению, часто является уловкой работодателя.

Наиболее распространённые типы тестового задания можно классифицировать на три основные группы:

1. Успешно пройденное тестовое задание является т. н. «пропуском» на очное собеседование.

Например, в описании вакансии «корреспондент» работодатель даёт конкретный запрос: «На электронную почту исполнителя будет отправлено техническое задание, по которому он должен будет произвести пробную бесплатную тестовую работу для понимания, как исполнитель понял задачу и подаёт материал. После этого будет принято решение о сотрудничестве».

2. Ещё один вариант — выполнение тестового задания во

время собеседования.

Он достаточно популярен у HR-специалистов различных компаний и имеет большое преимущество, так как соискатель, выполняя задание, демонстрирует свои знания и профессиональные навыки здесь и сейчас. Это позволяет работодателю удостовериться в компетенции соискателя, а соискателю познакомиться с предстоящей работой.

3. Наряду с двумя предыдущими, популярность набирает третий вариант теста соискателя — «задание на дом».

К выполнению последнего стоит подойти особенно внимательно, так как оно предполагает работу, рассчитанную на несколько часов, а порой и дней, при этом результаты легко могут стать безвозмездно полученными материалами, которые недобросовестный работодатель сможет использовать в своих корыстных целях.

Видеограф Александр С. рассказывает, что выполнение тестового задания во время прохождения собеседования — стандартное правило. «Наиболее интересный, хотя и печальный, опыт трудоустройства был, когда собеседование проходило в несколько этапов.

Первый этап — удалённое тестовое задание, видеомонтаж короткого ролика. После успешной сдачи первого этапа тестового задания меня пригласили на собеседование, во время беседы с потенциальным руководителем мне предложили второй этап тестового задания — напи-

сать сценарий, снять и смонтировать «видеовизитку» сотрудницы компании, которая принимала участие в ежегодном конкурсе красоты.

Далее — два полноценных съёмочных дня, работа на нескольких локациях, монтаж, работа над звуком, наложение титров и несложной инфографики. Как только материал был готов и сдан вместе с исходниками, представители компании перестали выходить на связь.

Естественно, об оплате за работу или о трудоустройстве речи не шло», — отмечает Александр С.

В данном случае можно наблюдать нарушение сразу нескольких статей седьмого раздела «О правах на результаты интеллектуальной деятельности и средства индивидуализации» четвёртой части Гражданского кодекса РФ, а именно:

- фактический отказ признать соискателя автором результата интеллектуальной деятельности (статья 1228)
 - игнорирование исключительного права — отсутствие прямого запрета на использование работы не является согласием; презумпция запрета (статья 1229)
 - присвоение исключительного права на работу без заключения договора (статья 1241)
- Как ни печально это признавать, но некоторая доля ответственности за этот неудачный опыт несёт и сам соискатель. Во-первых, не стоит соглашаться на тестовые задания, выполнение которых займёт более трёх ча-

сов, не говоря уже о днях, которые потратил соискатель.

Во-вторых, ни в коем случае нельзя отдавать исходники, независимо от формата тестового задания.

Комментируя эту ситуацию, медиаюристы в один голос советуют: «После факта нарушения прав соискатель должен обратиться в суд, в профсоюз или Государственную инспекцию по охране прав трудящихся, чтобы не заниматься юридической самозащитой и получить гарантированную помощь (ст. 352 ТК РФ, ст. 1252 ГК РФ)».

Справедливо, однако приведённые выше аргументы, касающиеся правового регулирования спорных вопросов, возникающих при выполнении тестового задания соискателем, на данный момент не применимы на практике.

Поэтому журналист, столкнувшийся с обманом со стороны работодателя, скорее всего, не увидит смысла в судебном разбирательстве, просто потому, что не существует законодательных актов, способных защитить его права. К тому же человек, погружённый в процесс поиска работы, вряд ли найдёт время и средства на судебные разбирательства.

Это значит, что до тех пор, пока соответствующие правки не внесут в Гражданский и Трудовой кодексы РФ, права соискателей будут нарушаться. А пока выполнять тест или находить в себе силы на протест, решать — вам.

