Rozwiąż swój problem z przymrużeniem oka

Znalazłem idealną ofertę pracy. Chyba tylko ona mnie znalazła

Jak rozpoznawać fałszywe rekrutacje i chronić dane w procesie szukania pracy



Max Paradox

Znalazłem idealną ofertę pracy. Chyba tylko ona mnie znalazła

Jak rozpoznawać fałszywe rekrutacje i chronić dane w procesie szukania pracy

Max Paradox

PROBLEM? WYLUZUJ. OGARNIESZ TO!

ISBN: 9788384906590

ALL-IN Rafał Płonkowski



SPIS TREŚCI

INTRO 5

Rozdział 1 - Oferta idealna, czyli dlaczego oszust zna twoje marzenia zawodowe 10

Rozdział 2 - Rekruter znikąd, czyli jak działa pożyczone zaufanie 19

Rozdział 3 - Najdroższa darmowa rekrutacja, czyli kiedy kandydat zaczyna płacić 29

Rozdział 4 - Formularz chce wszystko, czyli jak nie oddać życia osobistego działowi HR 38

Rozdział 5 - Aplikuj wszędzie, sprawdzaj nic, czyli jak zmęczenie szukaniem pracy pomaga oszustom 49

Rozdział 6 - Rozmowa kwalifikacyjna czy przedstawienie? Jak nie dać się wciągnąć w fałszywy proces 59

Rozdział 7 - Wszyscy już zarabiają, tylko ty się zastanawiasz. Pułapka społecznego dowodu słuszności 71

Rozdział 8 - Twoje CV krąży po świecie, czyli jak ograniczyć niepotrzebne ślady podczas szukania pracy 81

Rozdział 9 - Piętnaście minut, które mogą uratować twoje dane. Jak sprawdzić ofertę pracy przed aplikowaniem 92

Rozdział 10 - Bezpieczna aplikacja krok po kroku. Co wysłać, czego nie wysyłać i kiedy powiedzieć stop 102

Rozdział 11 - To ja też mam pytania. Jak prowadzić rozmowę z rekruterem, żeby nie wyjść na łatwy cel 112

Rozdział 12 - Gratulacje, zostałeś zatrudniony. Teraz sprawdź, co właściwie podpisujesz 122

Rozdział 13 - Kliknąłem, wysłałem, zatwierdziłem. Co robić, kiedy podejrzana rekrutacja poszła za daleko 132

Rozdział 14 - Zgłoś to, zanim znikną ślady. Jak zamienić podejrzenie oszustwa w konkretne działania 143

Rozdział 15 - Firma istnieje, rekruter istnieje, a oszustwo też. Co robić, gdy wszystko wygląda prawdziwie 155

Rozdział 16 - Kiedy naprawdę potrzebujesz pracy. Bezpieczeństwo pod presją pieniędzy i czasu.....165

Rozdział 17 - Dałem się nabrać. Jak odzyskać spokój, zaufanie i odwagę do dalszego szukania pracy.....175

Rozdział 18 - Bezpieczne szukanie pracy bez codziennego śledztwa. Nawyki, które zostają na dłużej 185

Rozdział 19 - Znowu ktoś mnie znalazł. Jak rozpoznać powracające zagrożenie, zanim zrobi się poważne.....197

Rozdział 20 - Idealna praca istnieje. Nie musi jednak prosić o twoje hasło. Jak samodzielnie podejmować bezpieczne decyzje..... 208

INTRO

Wyobraź sobie, że jest wtorek, godzina 21:47. Właśnie przeglądasz kolejne ogłoszenie o pracę. Poprzednie dwanaście wymagało pięciu lat doświadczenia, znajomości siedmiu systemów i umiejętności pracy pod presją, co prawdopodobnie oznacza, że ktoś będzie na ciebie krzyczał przez komunikator. Trzynaste wygląda inaczej. Atrakcyjne wynagrodzenie, elastyczne godziny, praca zdalna, szybkie wdrożenie i żadnych absurdalnych wymagań. Firma podobno dynamicznie się rozwija, ale tym razem nie oczekuje, że będziesz rozwijać się razem z nią za darmo.

Wysyłasz zgłoszenie. Po ośmiu minutach przychodzi odpowiedź. Rekruter jest zachwycony twoim profilem, choć prawdopodobnie nie zdążyłby w tym czasie przeczytać instrukcji obsługi ekspresu do kawy. Zaprasza do kolejnego etapu. Wystarczy wypełnić formularz, przesłać zdjęcie dokumentu tożsamości i potwierdzić dane bankowe. Drobna formalność. Przecież poważna firma musi wiedzieć, z kim współpracuje.

I właśnie tutaj zaczyna się historia, która może skończyć się nie nową pracą, lecz bardzo długą znajomością z infolinią banku.

Fałszywe rekrutacje są szczególnie nieprzyjemnym rodzajem oszustwa, ponieważ wykorzystują coś zupełnie normalnego: chęć znalezienia lepszej pracy. Nie musisz być naiwny, nieostrożny ani wyjątkowo podatny na manipulację. Wystarczy, że jesteś zmęczony szukaniem, potrzebujesz pieniędzy albo po prostu trafiła ci się oferta tak dobrze dopasowana do oczekiwań, że przez chwilę chcesz uwierzyć w istnienie firmy, która oferuje wysokie

wynagrodzenie, pełną swobodę i przełożonego komunikującego się wyłącznie wtedy, gdy naprawdę ma coś do powiedzenia.

Oszust nie musi przekonywać cię do czegoś, czego nie chcesz. Znacznie łatwiej jest obiecać ci dokładnie to, czego szukasz.

Kiedy marzenie dostaje link do formularza

Jeszcze niedawno podejrzane ogłoszenie można było czasem rozpoznać po języku. Ktoś oferował „wielkie pieniążki za mały pracowanie", wiadomość wyglądała jak tłumaczenie wykonane przez lodówkę, a adres nadawcy zawierał przypadkowe litery i nazwę firmy zapisaną z trzema błędami. Dziś takie wskazówki nadal bywają przydatne, ale nie wystarczają. Fałszywe ogłoszenie może być poprawne językowo, profesjonalnie sformatowane i opatrzone przekonującym logo. Rozmówca może posługiwać się branżowym słownictwem, wysyłać dokumenty przypominające prawdziwe formularze rekrutacyjne, a nawet prowadzić rozmowę kwalifikacyjną.

To ostatnie brzmi szczególnie bezczelnie. Człowiek przygotowuje odpowiedź na pytanie o swoje największe słabości, starannie tłumaczy przerwę w zatrudnieniu, opowiada o doświadczeniu zawodowym, a po drugiej stronie ktoś interesuje się przede wszystkim tym, czy da się go nakłonić do ujawnienia poufnych informacji. Gdyby oszuści wkładali tyle wysiłku w uczciwą działalność, być może sami potrzebowaliby działu rekrutacji.

Problem polega na tym, że podczas poszukiwania pracy udostępnianie informacji jest czymś naturalnym. W CV znajdują się dane kontaktowe, historia zatrudnienia i wykształcenie. Rekruter może zapytać o dostępność,

oczekiwania finansowe czy doświadczenie. Kandydat przyzwyczaja się więc do odpowiadania na pytania i przesyłania dokumentów. Oszust próbuje wykorzystać ten zwyczaj, przesuwając granicę między uzasadnioną prośbą a żądaniem, które nie ma sensownego związku z danym etapem rekrutacji.

Nie każda prośba o dodatkowe informacje oznacza próbę wyłudzenia. Nie każda nietypowa rozmowa jest oszustwem, podobnie jak nie każda nieporadnie napisana wiadomość pochodzi od przestępcy. Prawdziwe firmy również popełniają błędy, korzystają z zewnętrznych agencji i prowadzą procesy, których logika potrafi pozostać tajemnicą nawet dla samych rekruterów. Dlatego nie będziemy uczyć się podejrzewania wszystkich o wszystko. Nauczymy się odróżniać sytuacje wymagające zwykłej uwagi od tych, w których należy zatrzymać się i zweryfikować, kto rzeczywiście do nas pisze.

Twoje dane nie są biletem wstępu do rozmowy

Wiele osób wyobraża sobie kradzież danych jako widowiskowe włamanie. Tymczasem czasem wszystko zaczyna się od uprzejmego komunikatu: „Aby kontynuować proces, prosimy o uzupełnienie informacji". W zależności od scenariusza oszust może próbować zdobyć zdjęcie dowodu osobistego, dane logowania, kody autoryzacyjne, informacje finansowe albo nakłonić kandydata do wykonania przelewu. Może również podsunąć fałszywą stronę, podejrzany załącznik lub aplikację rzekomo niezbędną do rozmowy kwalifikacyjnej.

Nie wszystkie te działania powodują takie same szkody. Sam adres e-mail nie daje komuś automatycznie dostępu do twojego konta bankowego, a przesłanie CV nie oznacza, że następnego dnia obudzisz się z kredytem na zakup jachtu.

Ryzyko zależy od rodzaju ujawnionych informacji, okoliczności i dalszych działań przestępcy. Właśnie dlatego warto rozumieć różnice, zamiast wpadać w panikę na widok każdej wiadomości od nieznanego numeru.

Będziemy też rozmawiać o presji czasu. Oszuści lubią sytuacje, w których kandydat ma podjąć decyzję natychmiast, ponieważ „oferta wygasa", „pozostało jedno miejsce" albo „dział HR zamyka system za piętnaście minut". To ciekawa organizacja pracy: firma podobno gwarantuje elastyczne godziny, ale jej system rekrutacyjny zachowuje się jak kasjer zamykający sklep przed długim weekendem.

Pośpiech nie dowodzi oszustwa, lecz może utrudniać spokojne sprawdzenie informacji. A właśnie tego sprawdzenia często najbardziej potrzebujemy.

Ostrożność nie musi oznaczać paranoi

Ta książka nie ma sprawić, że przestaniesz odpowiadać na ogłoszenia, usuwać będziesz każde zaproszenie na rozmowę, a telefon od rekrutera potraktujesz jak próbę przejęcia kontroli nad satelitą. Celem jest znalezienie rozsądnej równowagi między otwartością na możliwości a ochroną własnych danych.

Poznasz sposoby sprawdzania ofert, firm, adresów internetowych i tożsamości osób prowadzących rekrutację. Zobaczysz, jakie informacje można zwykle przekazywać na poszczególnych etapach, kiedy warto zadać dodatkowe pytanie, a kiedy zakończyć kontakt. Przyjrzymy się również temu, co zrobić po kliknięciu podejrzanego linku lub przesłaniu danych, ponieważ świadomość zagrożenia bywa najbardziej potrzebna właśnie wtedy, gdy coś poszło niezgodnie z planem.

Nie dostaniesz magicznej listy słów, po których każde oszustwo natychmiast wyświetli czerwony alarm. Dostaniesz coś praktyczniejszego: sposób myślenia, który pomoże oceniać sytuację nawet wtedy, gdy wiadomość wygląda wiarygodnie, a rozmówca brzmi profesjonalnie.

Na początek zapamiętaj jedno pytanie, do którego będziemy wracać w różnych okolicznościach: czy potrafię niezależnie potwierdzić, że ta osoba rzeczywiście reprezentuje firmę, za którą się podaje? Nie przez kliknięcie kolejnego linku przesłanego przez tę samą osobę, lecz przez sprawdzenie informacji w niezależnym, wiarygodnym kanale. Taki drobny nawyk potrafi zmienić przebieg całej rozmowy.

Szukanie pracy samo w sobie bywa wyczerpujące. Nie potrzebujesz jeszcze dodatkowego etatu w charakterze prywatnego detektywa. Potrzebujesz kilku dobrze dobranych zasad, które da się stosować nawet wtedy, gdy masz za sobą trudny dzień, pięć odrzuconych aplikacji i niewielką ochotę na kolejną rozmowę o tym, gdzie widzisz siebie za pięć lat.

Najlepiej w pracy, która naprawdę istnieje.

I od tego zaczniemy.

Rozdział 1 - Oferta idealna, czyli dlaczego oszust zna twoje marzenia zawodowe

Marta szuka pracy od sześciu tygodni. Ma doświadczenie, aktualne CV, porządnie przygotowany profil zawodowy i coraz bardziej osobistą relację z automatycznymi wiadomościami zaczynającymi się od słów „Dziękujemy za zainteresowanie". Odpowiedziała na trzydzieści siedem ogłoszeń. Z siedmiu firm otrzymała odmowę, dwie zaprosiły ją na rozmowę, a pozostałe najwyraźniej przeniosły proces rekrutacyjny do innego wymiaru, w którym czas płynie inaczej i nikt nie odbiera poczty.

Pewnego popołudnia pojawia się wiadomość. Firma poszukuje specjalistki do obsługi klientów biznesowych. Wynagrodzenie przewyższa jej oczekiwania, praca jest zdalna, godziny elastyczne, a doświadczenie Marty idealnie odpowiada wymaganiom. Rekruter pisze uprzejmie, konkretnie i bez irytującego pytania o to, czy jest osobą odporną na stres. W dodatku proponuje rozmowę jeszcze tego samego dnia.

Marta czuje ulgę. Wreszcie ktoś dostrzegł jej kompetencje. Nie musi kolejny raz udowadniać, że potrafi korzystać z arkusza kalkulacyjnego, komunikować się z ludźmi i jednocześnie nie podpalać biura. Ktoś przeczytał jej profil i wyciągnął właściwe wnioski.

A przynajmniej tak jej się wydaje.

Wiadomość mogła pochodzić od prawdziwego rekrutera. Mogła też być początkiem oszustwa, w którym znajomość

doświadczenia zawodowego Marty stanowi jedynie element starannie przygotowanej przynęty. Najważniejsze pytanie nie brzmi jeszcze, czy firma jest uczciwa. Brzmi: dlaczego ta konkretna oferta tak szybko zdobyła jej zaufanie?

Odpowiedź jest znacznie ciekawsza niż proste stwierdzenie, że ludzie lubią dobrze płatną pracę.

Oferta, która rozumie cię lepiej niż poprzedni przełożony

Fałszywe rekrutacje często wykorzystują zwyczajne potrzeby osób poszukujących zatrudnienia. Dla jednej osoby najważniejsza będzie stabilność, dla innej możliwość pracy z domu, a dla jeszcze innej szybki zarobek pozwalający opłacić najbliższy czynsz. Oszust nie musi znać całej historii kandydata. Wystarczy, że rozpozna potrzebę, wokół której można zbudować wiarygodną obietnicę.

Osoba zmęczona dojazdami zwróci uwagę na pracę zdalną. Ktoś, kto od miesięcy bezskutecznie aplikuje na stanowiska juniorskie, zainteresuje się ogłoszeniem niewymagającym doświadczenia. Kandydat po utracie zatrudnienia może szczególnie mocno reagować na informację o natychmiastowym rozpoczęciu współpracy. Każda z tych cech jest całkowicie naturalna. Problem zaczyna się wtedy, gdy atrakcyjność propozycji zastępuje ocenę jej wiarygodności.

Warto zauważyć pewien paradoks. Im lepiej ogłoszenie pasuje do naszych potrzeb, tym większą mamy motywację, żeby nie dostrzegać jego słabości. Nie robimy tego świadomie. Umysł po prostu zaczyna pracować nad uzasadnieniem decyzji, którą emocjonalnie już podjęliśmy. Skoro oferta jest wyjątkowo korzystna, być może firma ma duży budżet. Skoro rekrutacja przebiega błyskawicznie, zapewne bardzo potrzebują pracownika. Skoro nie

wymagają doświadczenia, może rzeczywiście stawiają na potencjał.

Każde takie wyjaśnienie może być prawdziwe. Kłopot pojawia się wtedy, gdy wszystkie powstają wyłącznie w naszej głowie, a nie wynikają z informacji, które da się sprawdzić.

Przyjrzyjmy się ogłoszeniu oferującemu wysokie wynagrodzenie za kilka godzin prostych czynności dziennie. Nie istnieje zasada mówiąca, że dobrze płatna praca musi być trudna albo nieprzyjemna. Istnieje jednak rozsądne pytanie: za jaką konkretnie wartość firma zamierza zapłacić? Jeżeli odpowiedź ogranicza się do ogólników o wykonywaniu zadań, wspieraniu zespołu i obsłudze platformy, kandydat nie otrzymuje wystarczających informacji, aby ocenić propozycję.

W prawdziwej rekrutacji również można spotkać niejasne opisy stanowisk. Różnica polega na tym, co dzieje się po zadaniu pytania. Uczciwy przedstawiciel firmy powinien móc wyjaśnić charakter obowiązków albo skierować do osoby, która zna odpowiedź. Oszust może próbować zastąpić wyjaśnienia kolejną obietnicą.

„Wszystkiego dowie się pani po rejestracji. Zarobki są naprawdę świetne".

To odpowiedź, która mówi wiele o zarobkach, pod warunkiem że za informację uznamy entuzjazm rozmówcy.

Trzy elementy podejrzanie pięknej propozycji

Atrakcyjna oferta nie staje się fałszywa tylko dlatego, że brzmi korzystnie. Warto jednak sprawdzić, czy nie łączy trzech charakterystycznych cech: wyjątkowo silnej obietnicy, niewielkiej ilości konkretów i oczekiwania szybkiego działania.

Pierwsza cecha przyciąga uwagę. Druga utrudnia ocenę rzeczywistego stanowiska. Trzecia ogranicza czas na zauważenie problemów. Dopiero ich połączenie tworzy szczególnie niebezpieczną sytuację.

Wyobraź sobie ogłoszenie: „Praca zdalna, atrakcyjne wynagrodzenie, pełna elastyczność, rozpoczęcie od zaraz". Brzmi przyjemnie, ale właściwie nie wiadomo, co miałbyś robić. Czy chodzi o obsługę klienta, sprzedaż, analizę danych, czy może siedzenie przed komputerem i profesjonalne wyglądanie na zajętego? Gdy pytasz o obowiązki, otrzymujesz informację, że szczegóły poznasz po utworzeniu konta na wskazanej platformie. Rejestrację musisz zakończyć w ciągu godziny.

Na tym etapie nie trzeba jeszcze wydawać wyroku. Wystarczy zauważyć, że nie otrzymałeś podstawowych informacji potrzebnych do podjęcia decyzji, natomiast już oczekuje się od ciebie działania.

Możesz wtedy zadać trzy proste pytania:

- Jakie dokładnie czynności będę wykonywać i na jakich zasadach?
- Jaka firma prowadzi rekrutację i gdzie mogę niezależnie potwierdzić jej udział?
- Dlaczego wskazana formalność musi zostać wykonana przed udzieleniem mi podstawowych informacji?

Nie chodzi o przesłuchanie rekrutera przy użyciu lampy skierowanej w twarz. Pytania można zadać uprzejmie, bez oskarżeń. Ważniejsza od samego tonu jest treść odpowiedzi. Konkretna informacja pozwala kontynuować ocenę. Unikanie odpowiedzi, wywieranie presji lub kierowanie rozmowy na kolejne formularze uzasadnia zwiększoną ostrożność.

Dobrze też oddzielić dwie sprawy: czy stanowisko jest dla ciebie atrakcyjne oraz czy kontaktująca się osoba rzeczywiście ma prawo je oferować. To niezależne pytania. Nawet świetnie opisane stanowisko nie potwierdza tożsamości rekrutera, a prawdziwa firma nie gwarantuje, że każdy, kto używa jej nazwy, jest jej przedstawicielem.

Dlaczego personalizacja działa

Wracamy do Marty. Jej profil zawodowy jest publicznie dostępny. Znajdują się na nim informacje o doświadczeniu w obsłudze klientów, znajomości konkretnych programów i zainteresowaniu pracą zdalną. Ktoś, kto przygotowuje fałszywą wiadomość, może wykorzystać te dane, aby stworzyć wrażenie indywidualnego zainteresowania.

„Zwróciliśmy uwagę na pani doświadczenie w obsłudze klientów biznesowych i znajomość systemów CRM".

Marta odczytuje takie zdanie jako dowód, że rekruter zapoznał się z jej kompetencjami. Tymczasem samo wykorzystanie informacji z publicznego profilu nie potwierdza uczciwych zamiarów nadawcy. Personalizacja pokazuje jedynie, że ktoś dysponuje określonymi danymi.

To ważna różnica, ponieważ współczesne narzędzia umożliwiają przygotowanie wielu pozornie indywidualnych wiadomości bez prowadzenia rzeczywistej analizy kandydatów. Starannie dobrane słowa, poprawna polszczyzna i trafne odniesienie do doświadczenia zawodowego zwiększają wiarygodność kontaktu, ale nie stanowią dowodu autentyczności.

Nie oznacza to, że należy usuwać historię zatrudnienia z internetu. Profil zawodowy służy przecież między innymi temu, żeby mogli znaleźć cię prawdziwi pracodawcy. Warto natomiast wiedzieć, które informacje są publiczne i w jaki

sposób mogą zostać wykorzystane. Jeśli obca osoba zna nazwę twojego poprzedniego pracodawcy, nie musi mieć specjalnych uprawnień ani tajemniczego dostępu do dokumentacji kadrowej. Mogła po prostu przeczytać profil.

Pochwała również nie jest weryfikacją. Zdanie „Jest pan idealnym kandydatem" potrafi poprawić humor, szczególnie po serii odmów, ale samo w sobie nie mówi nic o uczciwości nadawcy. Prawdziwy rekruter może szczerze docenić doświadczenie kandydata. Oszust może użyć identycznych słów. Rozróżnienie wymaga sprawdzenia czegoś więcej niż komplementów.

Pierwszy filtr, który nie odbiera szans

W codziennym poszukiwaniu pracy nie da się prowadzić wielogodzinnego dochodzenia przy każdym ogłoszeniu. Gdyby każda aplikacja wymagała pracy porównywalnej z audytem międzynarodowej korporacji, kandydat musiałby zatrudnić asystenta do szukania zatrudnienia. Dlatego warto zacząć od prostego filtra.

Przed wysłaniem zgłoszenia spróbuj odpowiedzieć sobie na cztery pytania: kto oferuje pracę, co dokładnie trzeba robić, na jakich ogólnych warunkach i gdzie można sprawdzić istnienie tej rekrutacji. Jeżeli podstawowe informacje są dostępne, oferta przechodzi do dalszej oceny. Jeżeli ich brakuje, poszukaj wyjaśnienia przed udostępnieniem bardziej wrażliwych danych.

Załóżmy, że znajdujesz ofertę specjalisty do spraw administracji. Podano nazwę firmy, zakres obowiązków, formę współpracy oraz sposób kontaktu. Możesz wejść na oficjalną stronę pracodawcy, odnalezioną samodzielnie, i sprawdzić zakładkę dotyczącą kariery. Brak ogłoszenia na stronie nie przesądza o oszustwie, ponieważ część firm

prowadzi rekrutacje przez agencje lub zewnętrzne portale. Możesz jednak skontaktować się z firmą przez niezależnie znaleziony kanał i zapytać o proces.

Taka weryfikacja jest szczególnie cenna, gdy ktoś kontaktuje się z tobą pierwszy, a ty nie pamiętasz wysłania aplikacji. Wiele rzeczywistych rekrutacji zaczyna się od wiadomości do osoby znalezionej w sieci. Sam nieoczekiwany kontakt nie jest więc alarmem. Jest natomiast dobrym powodem, aby ustalić, kto do ciebie pisze.

Jeśli widzisz świetną ofertę, lecz nie możesz zweryfikować jej pochodzenia, nie musisz natychmiast jej odrzucać. Możesz wstrzymać przekazywanie danych, poprosić o identyfikację firmy i sprawdzić informacje poza kanałem wskazanym przez rozmówcę. To różnica między ostrożnością a rezygnowaniem z każdej okazji.

Prawdziwe pieniądze, fałszywy pośpiech

Presja finansowa zmienia sposób oceniania ryzyka. Kiedy masz oszczędności i stabilne zatrudnienie, propozycja natychmiastowego rozpoczęcia pracy może wyglądać jedynie ciekawie. Gdy potrzebujesz dochodu przed końcem miesiąca, ta sama wiadomość nabiera zupełnie innego znaczenia.

Nie ma sensu udawać, że wystarczy zachować zimną krew. Człowiek martwiący się o rachunki nie staje się automatycznie spokojniejszy po przeczytaniu poradnika o bezpieczeństwie cyfrowym. Potrzebuje sposobu, który można zastosować mimo stresu.

Dobrym rozwiązaniem jest oddzielenie decyzji o zainteresowaniu ofertą od decyzji o wykonaniu konkretnej czynności. Możesz być bardzo zainteresowany stanowiskiem i jednocześnie odmówić przesłania skanu

dokumentu przed potwierdzeniem tożsamości firmy. Możesz zgodzić się na rozmowę, ale nie instalować nieznanej aplikacji wymagającej szerokich uprawnień. Możesz też poprosić o czas na zapoznanie się z warunkami.

Taka postawa nie oznacza braku profesjonalizmu. Rzetelna rekrutacja wymaga współpracy dwóch stron, a kandydat ma prawo zadawać pytania dotyczące procesu i ochrony informacji. Jeśli rozmówca twierdzi, że jakakolwiek próba weryfikacji automatycznie przekreśla twoje szanse, otrzymujesz istotną informację o jakości tego kontaktu.

Marta ostatecznie nie wysyła dokumentu tożsamości, o który poproszono ją przed rozmową. Zamiast tego próbuje potwierdzić rekrutację przez oficjalny kontakt firmy. W naszej przykładowej historii okazuje się, że przedsiębiorstwo nie prowadzi takiego naboru. Nie wiemy, co stałoby się dalej, gdyby przesłała dokument. Wiemy natomiast, że zatrzymała proces w momencie, w którym ryzyko zaczynało rosnąć.

Nie każda historia zakończy się równie jednoznacznie. Czasem firma potwierdzi rekrutację. Innym razem nie uda się uzyskać odpowiedzi, a oferta pozostanie niezweryfikowana. Wtedy decyzję trzeba podjąć przy ograniczonej wiedzy, pamiętając, że możliwość zdobycia pracy nie uzasadnia każdego żądania.

Najważniejsza zmiana polega na tym, aby przestać traktować atrakcyjność propozycji jako argument potwierdzający jej prawdziwość. Wysokie wynagrodzenie jest warunkiem oferty, a nie dowodem wiarygodności. Elastyczne godziny są korzyścią, a nie certyfikatem bezpieczeństwa. Entuzjazm rekrutera może być szczery, ale nie zastępuje sprawdzenia jego tożsamości.

Możesz więc nadal cieszyć się na widok wymarzonego ogłoszenia. Możesz nawet przez chwilę wyobrazić sobie pierwszy przelew i nowy podpis w służbowej poczcie. Zanim jednak udostępnisz dane, wykonaj ten jeden mało romantyczny ruch: sprawdź, czy za obietnicą stoi rzeczywisty pracodawca.

Idealna oferta pracy powinna wytrzymać kilka rozsądnych pytań. Jeżeli rozsypuje się przy pierwszym, być może jej najważniejszym wymaganiem było właśnie to, żebyś żadnego nie zadawał.

Rozdział 2 - Rekruter znikąd, czyli jak działa pożyczone zaufanie

Telefon wibruje podczas obiadu. Na ekranie pojawia się wiadomość od osoby przedstawiającej się jako przedstawiciel dużej firmy technologicznej. Nadawca pisze, że znalazł twój profil na portalu zawodowym i chciałby zaproponować rozmowę dotyczącą interesującego stanowiska. Podpis zawiera imię, nazwisko, nazwę działu oraz elegancko wyglądający adres internetowy. Wszystko sprawia wrażenie profesjonalnego kontaktu.

Jest tylko jeden drobiazg. Nie masz pojęcia, kim jest ta osoba.

Nie byłoby w tym nic niezwykłego, gdyby nie fakt, że przedstawiciel firmy już po dwóch wiadomościach proponuje przejście na prywatny komunikator, a następnie prosi o wypełnienie formularza weryfikacyjnego. Wyjaśnia, że to standardowa procedura bezpieczeństwa. Trudno odmówić procedurze bezpieczeństwa, szczególnie kiedy ktoś przedstawia ją takim tonem, jakby została osobiście zatwierdzona przez pięciu prawników i jedenastu specjalistów od ochrony danych.

Tymczasem prawdziwe pytanie brzmi: skąd wiesz, że rozmawiasz z osobą, za którą podaje się nadawca?

W pierwszym rozdziale przyjrzeliśmy się temu, jak atrakcyjna oferta zdobywa uwagę kandydata. Teraz zajmiemy się innym mechanizmem. Oszust może próbować wykorzystać zaufanie, którym już darzysz konkretną firmę, znany portal rekrutacyjny albo profesjonalny wizerunek

osoby prowadzącej rozmowę. Nie musi budować własnej reputacji. Wystarczy, że przekonująco pożyczy cudzą.

Logo nie jest dokumentem tożsamości

Wyobraź sobie dwie wiadomości. Pierwsza pochodzi od nieznanej osoby, która proponuje ci udział w bliżej nieokreślonym projekcie. Druga zawiera nazwę znanej firmy, jej logo, podpis rekrutera oraz informację, że zostałeś wybrany do wstępnej rozmowy. Nawet jeśli tekst obu wiadomości jest podobny, druga prawdopodobnie wzbudzi większe zainteresowanie.

Dzieje się tak dlatego, że rozpoznawalna marka niesie ze sobą określone skojarzenia. Firma posiada historię, stronę internetową, produkty, pracowników i reputację. Gdy widzisz jej nazwę, część tego zaufania może automatycznie przenieść się na osobę, która rzekomo ją reprezentuje.

To wygodny mechanizm w codziennym życiu. Nie sprawdzamy przecież od początku wiarygodności każdej instytucji, z którą mamy kontakt. Problem polega na tym, że w internecie nazwę firmy można wpisać do wiadomości bez żadnego upoważnienia. Logo można skopiować, a podpis służbowy przygotować w kilka minut. Sam wygląd komunikatu nie potwierdza jego pochodzenia.

Oszust może podszywać się pod rekrutera znanej organizacji, przedstawiciela agencji zatrudnienia lub pracownika platformy ogłoszeniowej. Może też stworzyć fikcyjną firmę, która wygląda na prawdziwą dzięki profesjonalnej stronie i starannie przygotowanym materiałom. W obu przypadkach chodzi o to samo: nakłonienie odbiorcy, aby uznał deklarowaną tożsamość za sprawdzony fakt.

Nie oznacza to, że każda wiadomość z logo powinna wzbudzać podejrzenia. Wizerunek firmy jest normalnym elementem komunikacji zawodowej. Warto jednak pamiętać, że identyfikacja wizualna i rzeczywista tożsamość nadawcy to dwie różne sprawy.

Jeśli ktoś przedstawia się jako rekruter znanej marki, możesz sprawdzić, czy firma rzeczywiście prowadzi nabór na wskazane stanowisko. Możesz również zapytać przez oficjalny kanał kontaktowy, czy dana osoba lub agencja współpracuje z organizacją. Ważne, żeby nie opierać całej weryfikacji na informacjach dostarczonych wyłącznie przez osobę, którą próbujesz sprawdzić.

Przypominałoby to pytanie podejrzanego sprzedawcy, czy na pewno nie jest oszustem, a następnie uznanie jego zdecydowanego „oczywiście, że nie" za wystarczający dowód. Uprzejmość rozmówcy jest cenna, lecz nie ma mocy urzędowego poświadczenia.

Adres, który wygląda znajomo

Jednym z częstych elementów podszywania się pod firmę jest wykorzystanie podobnie wyglądającego adresu internetowego. Osoba przygotowująca fałszywą wiadomość może użyć domeny przypominającej prawdziwą nazwę przedsiębiorstwa albo zamieścić link prowadzący do strony imitującej oficjalny serwis.

Niektóre różnice są widoczne od razu. Inne łatwo przeoczyć, zwłaszcza na telefonie, gdzie długi adres nie mieści się na ekranie. Dodatkowe słowo, zamieniona litera albo nietypowe rozszerzenie domeny nie przesądzają jeszcze o oszustwie, ale wymagają sprawdzenia.

Przykładowo adres zawierający nazwę firmy nie musi należeć do tej firmy. W domenie rekrutacja-

przykladowafirma.example obecność słowa „przykladowafirma" nie stanowi dowodu, że właścicielem strony jest rzeczywisty pracodawca. Podobnie link rozpoczynający się od nazwy rozpoznawalnej marki może prowadzić do zupełnie innej witryny, jeśli właściwa domena znajduje się gdzie indziej.

Nie musisz zostawać specjalistą od budowy adresów internetowych, aby zmniejszyć ryzyko. Najprostsza zasada brzmi: gdy wiadomość wymaga wykonania ważnej czynności, odnajdź oficjalną stronę firmy samodzielnie, zamiast korzystać wyłącznie z przesłanego linku. Możesz wykorzystać wcześniej znany adres, własną zakładkę albo wiarygodne źródło. Następnie sprawdź, czy rekrutacja i wskazany sposób kontaktu mają potwierdzenie.

Warto również wiedzieć, że symbol kłódki przy adresie strony nie dowodzi uczciwości jej właściciela. Oznacza przede wszystkim, że połączenie jest szyfrowane i pozwala przeglądarce zweryfikować odpowiednie właściwości połączenia. Fałszywa witryna także może korzystać z szyfrowania. Innymi słowy, zamknięta kłódka nie oznacza, że po drugiej stronie siedzi człowiek o otwartym sercu i nieskazitelnej historii zawodowej.

Ten szczegół ma praktyczne znaczenie. Kandydat może zauważyć kłódkę, profesjonalny wygląd formularza i logo pracodawcy, a następnie uznać stronę za bezpieczną. Tymczasem żaden z tych elementów osobno nie potwierdza, że dokumenty trafią do właściwego odbiorcy.

Prawdziwe konto, nieprawdziwa rola

Podszywanie się pod rekrutera nie zawsze wymaga tworzenia całkowicie fikcyjnej tożsamości. Osoba prowadząca oszustwo może założyć profil zawodowy z