

## 留意假福利

招聘廣告的另一主角「薪酬待遇」、「員工福利」，其實亦透露出，伏的可能性有多大，如「福利」這一項只不過是符合法定要求的「Min Pay」，例如「休息假期 + 勞工假期」，甚至將5天工作也當為福利；「待遇」一欄只籠統交代「優厚固定底薪」，其實大家已心中有数。

## 了解潛台詞

出現在招聘廣告中的「入職要求」，通常會列明所需學歷及硬技能門檻，亦會臚列應徵者應具備什麼與工種相關的軟實力。例如，客服必須「誠懇有禮」、「良好溝通技巧」，前線的銷售人員就要「主動積極」，諸如此類，如果你在這些職位描述（Job Description）中見到：「能夠在壓力之下及緊迫的期限內工作」（Able to work under pressure and tight deadlines）之類的字眼，招聘一方其實已曲線表明，這份工需要員工OT，甚至是瘋狂OT；若然你是非常注重工作與生活平衡，便要好好衡量，並應在見工時打聽清楚。

## 長招多惡啃

如發現同一家公司，每隔一段時間，就在搵工平台招聘同一個職位，通常有兩大可能性，其一是這個崗位會幾「惡啃」，以致流失率高；其次是這間公司或這個部門在擴張中，需要人才。想知道是A餐定B餐？求職者要多做一點功課，上網多做資料搜集，看一看公司風評，了解大致情況。如果公司屬大型企業，不難「Reference Check」；若屬中小企、初創，可從其網頁或社交平台，獲悉機構概況、公司文化，以至創辦人背景等。假如你遍尋不獲該公司的任何材料，那麼，請自行衡量，CV到底是否應該Send了。

# 識別伏工 四招睇清

畢業後的第一份工，就算未必是Dream Job（夢想的工作），亦不想是一份令人「走夾唔抖」的伏工。為免在職場剛起步便中伏，求職者由瀏覽招聘廣告開始，至見工面試階段，如果能夠眼觀六路，耳聽八方，其實是可以察覺到一些伏工特徵，這樣便可及時避開「伏」線，減低任職不久便要快閃走人的尷尬場面。現在教大家睇清這些細節位，識別伏工。

文章由SEEK旗下領先的香港網上求職招聘平台JobsDB提供

## 培訓要了解

市場上愈來愈多公司進行招聘時，會於招聘廣告加上「Management Trainee (MT) / 管理培訓生」等字眼，不過這是否就等於是貨真價實的MT？公司推行MT計劃，主要希望吸引具潛質的年輕一代加入，並將其培訓成管理層。因此培訓計劃通常為期2至3年，務求有系統地讓MT接觸及理解公司的業務與運作。一般銀行或大企業都會於公司網站列出培訓時間及內容等詳情，因此大家考慮MT前，記得先到公司網站了解清楚，如果完全搜尋不到任何相關資訊內容就要小心，慎防MT招聘變打雜！

## 人際環境設備 見工時宜觀察

若然求職者有面對面的見工機會，面試過程就是親身感受這間公司是否伏味濃的最好時機。首先，如辦公環境殘舊、所用的電腦設備亦充滿懷舊氣息的話，暗喻公司的進取心應屬一般，願意投放資源發展人才的意慾，亦會一般。如果你是進取型選手，就要認真考慮公司的發展是否合乎你的職涯規劃。另可留意公司員工的年齡層，他們碰面時有沒有打招呼？人際交流時的氣氛又如何？如大部分甚至全部人都

像機械人般冷冰冰，可以推斷，公司的團隊合作精神是在哪一個層次，是否合乎你的個性特質。如果你重視融洽的工作氣氛，就要慎重考慮自己是否能適應低氣壓的新工作環境。

其次，從員工的辦公桌，也可略知到底這份工會不會是貨不對辦的伏工。假如員工枱頭放有不少個人擺設，以及與同事的大合照等，即表示他們對公司有歸屬感，甚至已「落地生根」，那

麼，公司理應對員工不薄；如果辦公桌全部都過分整潔，可能意味老闆是個很講究紀律的人，公司有高壓的企業文化；當然，如是新鮮熱辣、實踐 hot desk文化的初創、外企，則另作別論。

最後是面試期間整體的流程，面試是否混亂無序？面試官會否嚴重遲到？他說話節奏的快慢，其實都側面反映出公司整體的管理水平，值得求職者參考。

