

## 10 вопросов, которые стоит задать на собеседовании

### Как не ошибиться с выбором работодателя?

Есть несколько вещей, которые необходимо прояснить для себя на интервью: будущие обязанности, полномочия и ответственность, стоит также узнать причину возникновения вакансии и свои будущие перспективы в компании — какие пути дальнейшего развития компания может предоставить. Кроме того, можно спросить, насколько компания стабильна, какие люди в ней работают, что держит в компании самих HR-специалистов.

«Соискатель, который не задал ни одного вопроса во время интервью, не сможет произвести благоприятное впечатление. Задавая встречные вопросы, человек подчеркивает свою заинтересованность в работе и осведомленность в профессиональной сфере», — считает **консультант форумов Rabota.ru Екатерина Лукьянова**.

### Какие вопросы можно и нужно задавать, общаясь с рекрутером кадрового агентства или эйчаром в компании-работодателе.

#### 1. Что будет входить в мои должностные обязанности?

В каждой компании свои правила. Поэтому и функционал может отличаться от того, что был на прежнем месте работы. Узнав, какие именно обязанности будет выполнять сотрудник в этой должности, кандидат сможет оценить свои силы и понять, подходит ли ему эта работа, справится ли он, насколько его профессиональные знания и умения соответствуют данной позиции.

#### 2. Это новая позиция или старое рабочее место?

Этот вопрос позволяет прояснить сразу несколько моментов. Если эта позиция существует давно, то какова судьба предыдущего работника? Если его уволили, то за что? Если это вновь открытая вакансия, то с чем связана необходимость ее введения, и чего именно ждут от нового сотрудника?

#### 3. Каков режим работы в компании?

Лучше заранее выяснить, по какому графику вам предлагают работать. Сейчас в компаниях не существует единого распорядка, и начало рабочего дня может приходиться как на 8 утра, так и на 12 дня, соответственно варьируется и его окончание. Однако стоит узнать не только о графике работы, но и о таких немаловажных моментах, как переработки, работа в праздники и выходные, и, конечно, каким образом все это оплачивается.

Спросить у работодателя стоит также про обеденное время и перерывы на работе: предусмотрен ли перерыв на обед, «перекуры» и чаепития. Обо всех этих нюансах работодатели могут сознательно умалчивать, чтобы не отпугивать кандидатов преждевременно.

#### 4. Каких результатов от меня ожидают за время испытательного срока?

Работодатель может варьировать длительность испытательного срока от месяца до трех. В зависимости от этого перед человеком ставят определенные задачи. По итогам их решения уже делаются выводы о дальнейшем сотрудничестве. От этого зависит и зарплата кандидата. Часто работодатели уменьшают оклад на период испытательного срока, а потом не повышают его.

Испытательный срок для работников не может превышать 3 месяцев, кроме руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей и руководителей филиалов — для них предусмотрен испытательный срок 6 месяцев. Длительность испытательного срока позволит продумать приблизительную стратегию своей работы на этот период. Необходимо также поинтересоваться критериями прохождения испытательного срока, чтобы четко знать, каких результатов от вас будут ждать после окончания этого периода.

### 5. Предполагается ли обучение сотрудников?

Этот вопрос позволяет выяснить, готова ли компания вкладываться в развитие своих сотрудников. Потенциальному работнику ответ на него поможет понять, будет ли у него возможность повышать свою квалификацию в компании.

Важно узнать, обучает ли компания своих сотрудников, поскольку для некоторых профессий (кадровики, бухгалтеры) работа без обучения просто невозможна: необходимо постоянное повышение квалификации.

### 6. Кому непосредственно я буду подчиняться?

Можете ли вы встретиться с этим человеком? Пообщаться и обсудить основные моменты вашей предполагаемой работы? Лучше, если вы еще на этапе собеседования пообщаетесь с непосредственным начальником, попытаетесь понять, насколько психологически вам (и ему) будет комфортно работать вместе.

### 7. Предполагается ли участие в дополнительных проектах, командировки?

Согласно нашему законодательству, в командировках сотрудник получает большую зарплату, чем в обычное время, и иногда эта сумма достаточно большая. Поэтому обязательно уточните, как оплачиваются командировки в компании — потенциальном работодателе. Частота возможных разъездов и их продолжительность — еще два важных момента, которые стоит оговорить на интервью. Вопросы помогут понять соискателю, насколько приемлемы для него такие условия работы. Большим плюсом будет страхование жизни сотрудника на время командировок.

### 8. Через какое время я могу ожидать повышения?

Кандидатам, которые ориентированы на быстрый карьерный рост, вполне уместно будет задать такой вопрос. Работодатель в этом случае сможет рассказать, от каких условий зависит продвижение сотрудника и каких показателей надо для этого достичь.

### 9. Есть ли в компании соцпакет и что в него входит?

В последнее время кандидатов все больше интересует не только зарплата, но и различные льготы и бонусы, которые предлагает работодатель. Соответственно, и работодатели все чаще стараются сделать свое предложение по соцпакету как можно более привлекательным. Так что вопрос о дополнительных льготах будет совсем не лишним и позволит прояснить весьма интересные моменты. Возможно, сомнения кандидата относительно несколько заниженной зарплаты будут развеяны отличным соцпакетом.

### 10. В течение какого промежутка времени мне ожидать решения?

Кандидат имеет право ясно представлять, когда с ним свяжутся (или не свяжутся), чтобы четко планировать свой дальнейший поиск работы.

HR-специалист и руководитель: кому какие вопросы задать?

Во многих компаниях принято проводить собеседование в несколько этапов: сначала соискатель проходит интервью с HR-менеджером, затем со своим непосредственным руководителем, а после попадает на финальное собеседование с генеральным директором. Узнавать детали и тонкости своей будущей работы лучше на первых двух этапах. Естественно, кадровику и потенциальному шефу стоит задать разные вопросы.

**Первое, что нужно помнить соискателю** — нужно задавать все имеющиеся вопросы.

Максимальная открытость — ключ к успешному прохождению собеседования.

Кандидатам стоит помнить, что не существует какого-то определенного набора вопросов, гарантирующих успешное прохождение собеседования.