



Размер заработной платы - вопрос «щекотливый» подходящую должность, так и для тех, кому Соискатель стремится к достойному заработку, переплачивать. Поэтому, если кандидат, потребностями и представлениями, спросит платить?», работодатель вполне резонно представляете?».

как для тех, кто ищет  
нужен хороший сотрудник.  
а работодатель не желает  
в соответствии со своими  
«Сколько вы будете мне  
задаст ему вопрос «А что вы из себя

Для работодателя принятие на работу нового сотрудника - это такой же коммерческий договор. Претендент на должность оценивается с точки зрения прибыли, которую он принесет компании (напрямую или обеспечивая процесс). Само решение о принятии конкретного человека – коммерческий риск, так как в рабочее место вкладываются определенные средства, а свою пользу компании новый сотрудник докажет лишь через некоторое время. Поэтому при встрече с кандидатами работодатель стремится определить, насколько претендент соответствует требованиям вакантной должности.

Первое, на что обращают внимание - опыт работы и его соответствие вакантной позиции. Длительный и успешный опыт в определенном направлении может компенсировать отсутствие специального образования и другие факторы, которые имеют значение для работодателя, например, возраст, пол и т. д. Чем больше опыт соответствует требованиям должности, тем меньше риск для того, кто вас нанимает.

**Неопытного сотрудника чаще всего принимают**

**на работу:**

- компании, которые сами готовят кадры. Такие положение на рынке и могут инвестировать нужного специалиста.

фирмы занимают стабильное средства в «выращивание»

- небольшие, начинающие или неустойчивые фирмы, которые в силу развития не могут предложить ни высоких зарплат, ни благоприятных работы для опытных специалистов.

своего условий

В первой группе достаточно жесткий конкурсный необходимо наличие специального или, как минимум, соответствующие личностные и профессиональные группы при отборе придираются меньше, соискателей по тем же критериям, больше и личностный потенциал. Если Вы возможность приобрести необходимый

отбор кандидатов: высшего образования, качества и т. п. Во второй хотя и стремятся оценивать обращая внимание на образование попали в такие фирмы, не упускайте опыт!

**Только если вы действительно уверены имеет смысл претендовать на заманчивую зарплату. Вы должны обладать необходимым:**

**в своих силах и способностях, должность и соответствующую**

- образованием: ценность образования – не в самой корочке или в сумме, в которую обошлась вам учеба, а в конкретных знаниях и навыках, которые вы успешно сможете применить на практике;
- опытом работы: его ценность не в том, где, сколько времени и в какой должности вы работали, а ваше знание специфики профессиональной деятельности, навыки решения соответствующих задач, профессиональные достижения и наработанные деловые контакты.
- личностными качествами.

**Именно эти три компонента и составляют работодателя. Кроме того, определяя, сколько во внимание и следующие моменты:**

**вашу стоимость для же вам платить, он примет**

- сколько в среднем зарабатывают специалисты вашего уровня на рынке.
- финансовое положение компании.
- значимость должности для процесса получения прибыли (ваша вовлеченность в процесс, обязанности, и т.д.).
- кадровая политика фирмы: компания может просто использовать опыт и потенциал сотрудников, согласных работать за меньшее вознаграждение.
- перспективность данного работника (и опять образование-опыт-личность);
- особенно благоприятные условия работы, которые компенсируют сравнительное уменьшение заработной платы (например, хороший компенсационный пакет, стабильность и престиж фирмы, возможность продвижения, обучения и т. д.).

Многие компании понимают, что удовлетворенность оплатой своего труда является одним из условий качественной и эффективной работы сотрудников, без чего успешное развитие бизнеса немыслимо, и стараются платить работникам по их стоимости.

Как работодатель оценивает пригодность кандидата для компании и его рыночную стоимость, так и соискатель взвешивает насколько выгодно ему трудоустройство в той или иной фирме. Подходите к проблеме не с позиции «сколько я буду получать», а с позиции – «какие возможности зарабатывать предоставляет данная фирма».

**Устраиваясь на работу, побольше узнайте о компании и по возможности оцените следующее:**

- какое место занимает фирма в данной отрасли, какие факторы определяют это положение, какова стратегия развития;
- какие методы работы и технологии используются;
- особенности стиля руководства и полномочия по данной должности;
- материально-техническое обеспечение рабочего процесса;
- (с пунктами 2, 3 и 4 связана ваша производительность труда: каким образом вам ставятся задачи, каким арсеналом вы обладаете для их решения, каковы возможности для вашей успешной работы, можно ли будет добиться адекватного вашим успехам повышения заработной платы).
- взаимоотношения в коллективе (психологическая атмосфера напрямую влияет на вашу работоспособность);
- насколько значима для фирмы вакантная должность (зачастую высококвалифицированный специалист, получает зарплату в соответствии с его запросами, если он жизненно необходим для компании);

- перспективы должностного и профессионального роста;  
- что включает компенсационный пакет, если он прилагается (вникните в ту часть, которая представляет оплату по результатам - проценты, премии и т. д.) и система его расчета (определите ту грань, которая отделяет успешное выполнение работ как вашу обязанность от того же самого, но оплачиваемого дополнительно).

Предлагаем еще несколько советов по поводу того, как отвечать на вопросы о зарплате во время собеседования. Любой интервьюер спросит вас о размере зарплаты на предыдущем месте работы. Если возможный работодатель узнает, сколько в действительности Вы зарабатывали, то, скорее всего, он не предложит Вам намного больше, если предложит вообще. Это приемлемо, если Вас удовлетворяет небольшое повышение зарплаты и Ваша зарплата находится на том же уровне, что и в пригласившей Вас компании. Но что если Вы получаете намного меньше, чем предлагаемая должность стоит? А может, Вы хотели бы серьезно повысить свой материальный уровень? Лучше всего сказать, что Вы готовы обсудить это после того, как узнаете, какие обязанности Вам придется выполнять, потому что не хотели бы вызвать предубеждение на этом этапе, назвав слишком высокую или низкую цифру. Вы также можете спросить, каков уровень зарплат на должность, которую Вы могли бы занять. Многие также прибегают к распространенной хитрости: называя зарплату на предыдущем месте работы, они просто завышают ее, но ненамного. Работодатель (если он в Вас заинтересован) скорее всего не предложит меньше названной суммы, а если и назовет цифру меньше, она не будет меньше той зарплаты, которую Вы получали раньше.

Другой не менее распространенный вопрос – на какую зарплату вы рассчитываете.

Подумайте, прежде чем отвечать - Вы же не хотите произвести впечатление жадного человека. Можете спросить, каков уровень зарплат на должность,

которую Вы обсуждаете. Когда Вы получите ответ, скажите: "Я думаю, что высокий уровень моей квалификации заслуживает зарплаты такого же уровня - в тех рамках, что Вы мне назвали". Если это вопрос задают на первых этапах интервью, постарайтесь отложить обсуждение, сказав: "Мне трудно обсуждать зарплату, ведь я еще не знаю ничего о работе и обязанностях".

Источник: [www.x-student.ru](http://www.x-student.ru)