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.

Ваши вопросы можно условно разделить на две группы: первая – Вы интересуетесь тем, что лично способны сделать для компании, вторая – Вы уточняете, что компания будет делать для Вас. Рекомендуется задавать вопросы именно в такой последовательности, особенно если окончательного предложения вам еще не поступило. Здесь уместно выяснять все, что касается Вашего профессионального и карьерного роста, а также перспектив развития самой компании.

Что будет входить в мои должностные обязанности?

В каждой компании свои правила. Поэтому и должностные обязанности могут отличаться от тех, что были 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.

В связи с чем открыта вакансия?

Этот вопрос позволяет прояснить сразу несколько моментов. Если эта позиции 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?

Какой 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.

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 ее. Про это нужно напомнить.

Испытательный срок для работников не может превышать 3 месяца, 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.

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.

Кому непосредственно я буду подчиняться?

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

Предполагается ли участие в дополнительных проектах, командировки?

Согласно нашему законодательству, в командировках сотрудник получает большую зарплату, чем в обычное время. 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.

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.

Есть ли в компании компенсационный пакет 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 компенсационному пакету как можно более привлекательным. Так что вопрос о дополнительных льготах будет совсем не лишним и позволит прояснить весьма интересные моменты. Во многих компаниях хороший компенсационный пакет нивелирует относительно невысокий уровень зарплаты.

Оценив будущие трудозатраты, приступайте к разговору о заработной плате. Работодатель вместе с предложением подписать договор должен озвучить и сумму предполагаемого уровня дохода. Если предложения о заключении договора сразу не последовало, стоит уточнить, когда можно будет узнать окончательное решение относительно Вашей кандидатуры, с кем и каким образом Вам лучше по этому поводу связаться. Кандидат имеет право ясно представлять, когда с ним свяжутся (или не свяжутся), чтобы четко планировать свой дальнейший поиск работы.