

Какие вопросы задать нанимателю при приеме на работу?

Работники со стажем знают, или должны знать, какие вопросы следует задать нанимателю; молодые специалисты, как правило, владеют этой информацией лишь отчасти. Этот пробел и устраним.

Другая, более серьезная проблема лежит в плоскости психологии. Необъяснимая робость и внезапное онемение соискателей на собеседованиях и встречах с представителями нанимателя, как проявление неуверенности в себе и своих силах, скрывает и лишает дара речи многих и многих людей независимо от пола и возраста. Чего мы боимся? Давайте спросим себя: что мы потеряем, если выскажем открыто и прямо эти вопросы? Почему они «неудобные»? Что нас останавливает? Боязнь получить насмешливый упрек в неуместном любопытстве или суровый отказ и выдворение вон?

Да, это возможно. И это симптоматично: молчание или двусмысленность должны вас насторожить, неуважительное отношение – убедить в напрасной трате времени. Лично меня всегда восхищали мои знакомые молодые женщины, способные, глядя в глаза своему кавалеру, спросить его о намерении жениться... Чем же принципиально отличается ваш потенциальный работодатель от будущего супруга? Тем, что в ваших отношениях должен превалировать чистый деловой расчет – взвешенный и основанный на взаимном интересе двух сторон. Нерасчетливо идти работать в компанию, которая что-то от вас скрывает или недоговаривает!

Вопросы соискателя к нанимателю можно разнести на три пункта.

1. Вопросы о компании Как называется, давно ли существует, время работы на данном рынке (в данной сфере деятельности, в нашем регионе и т. д.).

Профиль деятельности; основные услуги, товары, продукты и т. д.

Ф.И.О. руководителя.

Прежде чем устраиваться на работу, поинтересуйтесь судьбой ее бывших сотрудников, соберите отзывы о руководителях.

Примерная структура компании, ее величина.

Род компании: частная, АО, государственная, иностранная, совместное предприятие и т. д.

Персонал, количество штатных сотрудников.

Наличие и содержание корпоративного сайта.

Рекламные буклеты и т. п.

Лицензии, сертификаты, свидетельства и прочие документы, выданные государственными регулирующими органами.

2. Вопросы о вакансии

Какие имеются открытые вакансии.

Как будет называться моя должность.

Общие требования к сотрудникам: имеются ли правила внутреннего распорядка, форма одежды, правила поведения и т. д.

Требования к моей должности.

Мои служебные обязанности.

Рабочее место.

Рабочий график, продолжительность рабочей недели, авралы, сверхурочные и т. п.

Мой непосредственный начальник.

Мой предшественник, оставшиеся материалы и т. п.

Перспективы роста.

Обучение.

Мой отдел (моя группа, мой проект и т. д.).

Адрес офиса.

Корпоративные мероприятия: деловые (например, общие собрания), праздничные, юбилейные, внутри отдела и т. д.

3. Вопросы о договоре Основание для трудоустройства: договор, контракт, заявление, иное.

Период испытательного срока, по истечении которого решается вопрос о приеме в штат компании и предоставлении прав штатного специалиста.

Запись в трудовой книжке, формулировка.

Размер и формы заработной платы: на время прохождения испытательного срока; при включении в штат.

4. Сколько я заработаю?

На этом месте дыхание соискателя учащается, руки начинают потеть, к горлу подкатывает ком... Что случилось? Чего мы снова робеем? Несовпадения ожидаемого и фактического? Если заработная плата имеет для вас большое или даже первостепенное значение, логично в самом начале переговоров выяснить возможности компании по оплате труда. (При этом надо держать в уме то впечатление, которое вы можете произвести: мнение о вас как о человеке, которого беспокоит исключительно его зарплата, быть может, вызовет негативную реакцию в компаниях с высокой корпоративной культурой и глубокими командными традициями.)

В объявлениях часто указывается вилка, точнее, ее «правая» – начальная часть. Например: «от 10000 рублей». Попробуйте получить ответ также о «до». Надо добиваться четкого ответа, ясных условий и стопроцентных гарантий!

Налоги, вычеты, штрафы и т. п.

Поинтересуйтесь, кто платит налоги с вашей зарплаты (вы или компания) и в каком размере, применяются ли в компании те или иные вычеты, какому материальному наказанию и за что вы можете быть подвергнуты.

«Белая», «серая» и «черная» зарплата. Не нужно говорить, что официальная, проводимая по бухгалтерии, отраженная во всех документах, стало быть реальная заработная плата дает больше преимуществ работнику, нежели «деньги в конверте».

Расчетный день, право на аванс. Какого числа обычно выплачивается зарплата: 5, 10 или 15?

Наконец, гарантии получения заслуженной заработной платы.

При условии вашей безупречной работы, залогом обязательности нанимателя должен служить договор. Грамотно составленный, правильно датированный и подписанный, содержащий точный и недвусмысленный перечень работ – документ, равно отражающий реальность и имеющий законную юридическую силу. Конечно, вы можете понадеяться на честное слово работодателя – начальника, босса, но тем самым вы соглашаетесь нести определенные риски.

Резюмируем.

Чтобы получить нормальную работу, вы должны сформулировать ряд существенных вопросов к нанимателю, как-то: – узнать о компании, ее прошлом и настоящем и на основании полученной информации сделать для себя выводы о ее будущем; – мысленно перенестись на новое рабочее место, оценить свои перспективы; – позаботиться о договоре (контракте) и прийти к согласию по размеру и формам оплаты вашего труда.

Примечания

1. Разумеется, в определенных случаях необязательно интересоваться всем. Если компания небольшая или в ней работают ваши хорошие знакомые, или компания старая, заслуженная и публичная – многие вопросы отпадают сами собой.
2. Серьезная компания должна иметь собственный корпоративный сайт, на котором посетитель имеет возможность ознакомиться с ее деятельностью и получить ответы на поставленные в данной статье вопросы. Это норма нашего времени. Исключения касаются некоторого класса специфических бизнесов, не нуждающихся в афишировании.
3. Собственно, что я должен буду делать. Это очень важный пункт для такого рода занятий как «сетевой маркетинг», «отцы»-основатели которого любят наводить туман.
4. Испытательный срок обычно продолжается один-два, реже 3 месяца.
5. Эти суммы могут различаться, и существенно: 5000 и 7000, 8000 и 12000 рублей и т. д.
6. Иные директора любят следующую игру. При приеме человека на работу они называют зарплату, например, 15000 рублей; а при расчете уверяют, что имели в виду начисленную заработную плату, а не «чистую».

В остальном всё в ваших руках!