**Как правильно выбрать работу**

**Не каждый человек способен сразу найти свое призвание и заняться делом, которое будет приносить в первую очередь моральное удовлетворение. Многие получают ненужную и неинтересную для них специальность, ходят на нелюбимую работу и несут свой крест.**

Если вы только начинаете искать работу, сразу совет: ищите работу, которая вам нравится. Иначе всю жизнь будете заниматься нелюбимым делом. На неинтересной работе у вас будет отсутствовать стимул для профессионального роста. Возможно, это один из самых важных вопросов, который нужно решить еще до того момента, когда вы начнете поиски работы.

Работа должна быть для вас интересной. Поэтому, не начав поиски, определитесь, в каком диапазоне ваших интересов искать работу. В наше время, конечно, непозволительная роскошь найти работу по душе. Но раз уж вы без работы, то вначале следует поискать работу, которая вам бы нравилась. Всем известно, что человек достигает наиболее высокого профессионального успеха (и в материальном плане, конечно), когда он занят делом, которое устраивает его по всем параметрам. Не поленитесь поискать такую работу, не пожалейте времени, ведь при условии, что вы найдете интересную работу, все ваши затраты (материальные и моральные) окупятся сполна.

Ищите высокооплачиваемую работу. Если уж вы решили работать (наниматься), то сумейте выгодно продать свой труд и свое время (подразумевается, что вы специалист действительно высокооплачиваемый). Не нужно хвататься за первого попавшегося работодателя, уважайте себя и свой труд. Устроившись на работу, которая вас не устраивает, только из-за материальных побуждений, вы рискуете потерять более ценный ресурс - время.

При выборе работы учтите такие немаловажные факторы как месторасположение офиса (чтобы не пришлось добираться через весь город), транспорт, идущий до работы, и интенсивность движения в часы пик. Не думаю, что вам понравится добираться до места работы два часа. Даже если там зарплата немного больше, чем на работе поблизости от дома.

Ну а для того, чтобы не ошибиться с выбором работы, не стесняйтесь задавать рекрутеру вопросы:

**Что будет входить в мои должностные обязанности?**

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

**Это новая вакансия  или старое рабочее место?**

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?

**Расскажите о графике работы?**

Естественно, 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.

**Какие результаты 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 длянекоторых 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 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.

**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.

**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 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 рассеяны отличным соцпакетом.

**В течение какого промежутка времени мне ожидать решения?**

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