

Основные рекомендации сотруднику при адаптации в новом для него рабочем коллективе.

Искать союзников.

Первым «недостатком», препятствующим вхождению в коллектив, часто бывает то, что новый сотрудник - «другой». Уже это одно обстоятельство может играть не в его пользу и провоцировать множество неприятных инцидентов. Ему следует подумать, на что ему нужно делать акцент, чтобы подчеркивать общность с коллегами. Возможно, для этого потребуется в корне изменить свою точку зрения по определенным вопросам, чтобы ликвидировать разделяющую пропасть во взглядах и найти то, что их объединяет. Подобная политика поможет ему найти союзников.

Сформировать общность.

Если не удастся найти ничего общего с коллегой или подчеркнуть уже имеющуюся общность, то можно посоветовать ее сформировать, найти новые точки соприкосновения, осваивать новый полигон. То есть, подойти к общему делу с другой стороны. Попытать удачу в неформальной обстановке, например, сходить в поход или на рыбалку, посидеть в кафе или сходить в гости, в бассейн или тренажерный зал, сыграть в футбол. Если результатом всего этого будет появление союзника, то можете считать, что это сражение выиграно. Вдвоем уже лучше, чем одному.

Корифеев почитать, но не бояться.

Чтобы корифеи позволяли нам участвовать в деле, важно всегда подчеркивать их деловую компетентность. Но когда начинается или ужесточается борьба за власть, очень важно не бояться своих соперников из числа корифеев, даже если они начинают возмущаться. Реакцией в этом случае могут стать слова: «Что Вы можете сказать по делу?»

Не стремиться к радушному приему.

Несмотря на возможные коммуникативные и пробивные способности нового сотрудника, его стратегические и тактические усилия по вхождению в коллектив, бывают ситуации, когда это просто невозможно. Здесь можно посоветовать, не отчаиваться и продолжать свои поиски. Рано или поздно они принесут желаемый результат. Возможно, это будет не радушный прием, но все же он станет частью того коллектива, который занимает очень выгодные для карьерного роста позиции. Поэтому не стоит ждать радушного приема.

Завоевать расположение одиночек.

Если коллектив не идет на контакт, вы все же можно попытаться наладить хороший контакт с отдельными сотрудниками. Нужно подумать о темах, которые можете обсуждать с ними. Лучше всего задавать много вопросов, чтобы коллега почувствовал себя в роли консультанта или «защитника». Это означает, конечно, посвящать время только одному человеку, а не всей группе, что выгоднее, но, как известно, сможешь расположить одного – расположишь и других.

Развивать отраслевые контакты.

Вступайте в союзы и объединения, которые важны для вашей отрасли. Там вы быстрее станете своим. Необходимо затрагивать в специальных рабочих группах те темы, которые важны для нового сотрудника стратегически. Можно порекомендовать ему участвовать в работах по специальности на общественных началах, в заседаниях и конгрессах, которые устраивают союзы. На данных заседаниях часто присутствуют важные люди, которые также заинтересованы в установлении и углублении деловых контактов.

Три правила карьерного успеха

Правило № 1: «Правило чинопочитания». Успешный карьерист воспринимает жизнь как соревнование, как борьбу за то, чтобы завоевать независимость, избегать поражений и защищать завоеванные позиции. Работникам же, которых называют «влюбленными в свою профессию», иногда очень трудно заметить, что они ведут себя таким образом, что их начальники чувствуют свои позиции находящимися под угрозой. В то время как у успешных карьеристов даже в языке тела проявляется чинопочитание – уважение по отношению к более высоким по рангу сотрудникам, – большинство работников чаще всего этого не делают. Однако иногда некоторые жесты подчинения необходимы.

Правило № 2: «Власть есть средство укрепления собственных позиций». Данное правило особенно важно, когда берешься за руководство выполнением какого-либо группового задания. Необходимо настраивать людей на общее дело и согласовывать их способности с различными требованиями организации. Как это сделать? На совещаниях и индивидуальных беседах менеджер регулярно узнает ожидания и перспективы сотрудников. Если кто-то начинает тянуть одеяло на себя, менеджеру необходимо сделать соответствующие выводы. Всего один сотрудник может дезорганизовать всю группу. Начальник не должен этого допускать. Однако многие начальники часто это допускают. Когда группа не работает должным образом, они пытаются докопаться до причины. На это

уходит много времени. Они пытаются сами до мелочей изучить суть задания, пытаются понять сотрудников, даже пытаются найти причину в себе. Но все безрезультатно. Дело как стояло на месте, так и стоит. Успешные карьеристы в таких случаях действуют решительно. Они увольняют «паршивую овцу, которая все стадо портит» и тем самым укрепляют собственные позиции. «Вот это да! Как? За что?» – начинают думать другие. Появляется страх быть уволенным или уволенной. А авторитет начальника тем временем растет в глазах своих подчиненных.

Правило № 3: «Мы не золотые червонцы, чтобы всем нравиться». Многие сотрудники не понаслышке знают, что такое хорошие отношения. Они часто делают ставку на человеческую близость, в то время как успешные карьеристы заботятся скорее о несколько дистанцированном способе обращения с людьми. На работе они не общаются, как правило, на эмоциональном уровне, а концентрируются на содержании информации. Они мастера в том, чтобы управлять беседой на чисто деловом, интеллектуальном уровне, придерживаясь негласного правила «ничего личного». Весь секрет в том, что для них главное не любить или нравиться друг другу, а побеждать. Большинство же отечественных работников большое внимание уделяют установлению и поддержанию отношений, они уязвимы во всем, что касается эмоциональных привязанностей. Конечно, не стоит становиться бесчувственным, однако полезно знать, устанавливая хорошие отношения с кем-то, что мы даем ему над нами власть, поскольку становимся зависимыми от того, кто нам нравится. Это сковывает нас при принятии серьезных карьерных решений. Мы начинаем бояться навредить тому, с кем у нас сформировались хорошие отношения. Поэтому надо помнить, что коллеги – это не близкие родственники и не члены семьи. Лучше сформировать с ними ровные, чисто деловые отношения.