

ПОРАДИ ЩОДО АДАПТАЦІЇ МОЛОДОГО ФАХІВЦЯ НА ПЕРШОМУ РОБОЧОМУ МІСЦІ

Коли молодий спеціаліст отримує статус співробітника організації, в його житті починається новий період, який пов'язаний з певними труднощами.

Треба бути готовим до того, що роботодавець буде пильно спостерігати за новим співробітником і оцінювати правильність свого вибору. Головне завдання молодого фахівця на цей період - справити позитивне враження на колег і керівництво, створити собі гідну репутацію в їх очах.

Адаптаційний період на новому робочому місці триває від декількох місяців до року. Закінчується він тоді, коли новий співробітник стає повноцінним членом колективу, займає свою нішу в цій системі професійних і особистих відносин.

Існують прийоми і правила поведінки, за допомогою яких можна полегшити процес адаптації на новому робочому місці.

- Зарядіться упевненістю в своїх силах. Якщо роботодавець прийняв Вас на роботу, отже він вважає, що Ви здатні її виконувати.

- Пам'ятайте, що уваги до Вашої персони і так буде вдосталь, тому намагайтеся не залучати її ще більше своїми вчинками. Не запізнюйтесь, не йдіть раніше часу на обід, не смійтеся занадто голосно...

- У зв'язку з тим, що Вам буде необхідно швидко засвоїти великий потік інформації (імена — прізвища, телефони, розташування кабінетів, порядок дій, розпорядок дня і т.д.) заведіть блокнот, в якому будете фіксувати необхідні дані.

- Пам'ятайте, що «по одягу зустрічають», і влитися у сформований до Вас колектив буде значно легше, якщо Ви і зовні будете схожим на інших співробітників (принаймні перший час намагайтеся дотримуватися притаманного їм стилю в одязі).

- Встановлення гарних відносин у новому колективі не менш важливе, ніж якісне виконання роботи. Тому приділяйте увагу не тільки поставленому перед Вами завданню, а й колегам.

- Ведіть себе коректно і ввічливо по відношенню до інших співробітників.

- Чітко дотримуйтеся субординації згідно зі своїм місцем в ієрархічній структурі організації. Вивчіть організаційну структуру, познайомтеся з основними підрозділами і головними людьми.

- Так само слід чітко знати цілі і завдання підрозділу, в якому Ви перебуваєте. Намагайтеся все, що Ви робите, робити з урахуванням цих цілей.

Кадрові вподобання роботодавців: чинники, які впливають на прийом молодих спеціалістів на роботу

На що ж роботодавці у першу чергу звертають увагу, наймаючи на роботу нещодавніх випускників ВНЗ? Як зазначають самі роботодавці, ВНЗ, який закінчив молодий фахівець, аж ніяк не є першочерговим критерієм при прийомі на роботу.

«Сама по собі наявність диплому (нехай навіть найпрестижнішого ВНЗ) не стане перепусткою у команду - з іншого боку, безумовно, ми, за інших рівних умов, беремо до уваги і якість ВНЗ, в якому вчився кандидат на посаду, і місце ВНЗ у рейтингах, і середній бал диплому».

Найбільше компаній насамперед звертають увагу на розумові навички претендентів:

- креативність;
- здатність аналізувати інформацію;
- системність мислення;
- здатність до самонавчання;
- особистісні якості (стресостійкість, гнучкість, ініціативність, відповідальність, рівень розвитку практичних навичок за фахом;
- рівень розвитку загальних комунікативних навичок (спілкування, ведення переговорів);
- розв'язання конфліктів, робота в команді, робота із клієнтом.

Деякі компанії, вважають, дуже важливими такі фактори, як наявність додаткової освіти (тренінги, курси тощо, наявність досвіду роботи під час навчання у ВНЗ, а також - ВНЗ, який закінчив молодий спеціаліст. Тобто претендент на ту чи іншу посаду має насамперед демонструвати загальні розумові здібності і фахові знання, а досвід роботи (особливо - не за фахом) і диплом при цьому стають другорядними.

Специфіка прийому на роботу

Професійна підготовка претендента може перевірятися у бесіді з керівником відповідного підрозділу, у вирішенні практичних завдань. Також перевіряється успішність студента. Варто відмітити, що багато експертів говорили про те, що віддають перевагу випускникам, які мали на курсі не найкращий рейтинг, але перебували у «першій десятці», оскільки рейтинг №1 часом означає зайву амбіційність студента.

За рівної професійної підготовки претендентів експерти роблять вибір на основі особистих якостей. Найчастіше компанії цікавлять, у першу чергу, мотивація випускників, їхнє бажання і готовність вчитися на робочому місці, вміння творчо підходити до роботи, працювати в команді, правильно розставляти пріоритети. Більшу важливість набувають такі характеристики, як загальна ерудиція, письмова і усна грамотність випускника. Соціальна активність - ще один фактор, що набуває більшої ваги останнім часом. Відповідність корпоративній культурі компанії - ще один важливий аспект

при виборі потенційного співробітника. Так, компанії, які активно та агресивно розвиваються, більш схильні приймати випускників з явними лідерськими якостями, більш амбіційних.

Від кандидата на посаду в таких компаніях більш активний стиль поведінки може знадобитися ще до проходження співбесіди.

Для компаній «сімейного типу» і для клієнтоорієнтованих посад амбіційність, навпаки, може стати основною причиною негативної відповіді претендентові, оскільки в таких випадках компанії шукають «командних», «неконфліктних» претендентів.