

## **А вот и я!**

Давно замечено: "Американцы ходят на работу работать, а русские - дружить". Ментальность российского бизнеса, видимо, неистребима - чтобы прижиться в новом коллективе, одного профессионализма недостаточно. Зачастую работодатель ограничивает сотрудников по возрасту или полу вовсе не потому что самодур и расист: он просто не хочет конфликтов, боится, что новому сотруднику будет тяжело войти в коллектив, не возникнет общих интересов. Еще на самых первых собеседованиях работодатель прикидывает, а вольетесь ли Вы в уже сложившийся коллектив. Безусловно, Ваш профессионализм очень важен, но будут задавать вопросы и о Ваших интересах за пределами профессиональной сферы, о детях, спортивных предпочтениях (многие компании практикуют совместные посещения бассейнов, спортзалов и т.п., совершенно справедливо полагая: в здоровом теле - здоровый корпоративный дух).

И если в своих профессиональных успехах на новом месте Вы не сомневаетесь, то расположение коллектива Вам пока совершенно не гарантировано. Не секрет, что отношение окружающих сказывается на нашем душевном состоянии и работоспособности, как бы ни хорохорились некоторые отдельно взятые индивидуумы.

Огонь, вода и медные трубы. «Том говорил себе, что он одинок, всеми покинут, что никто в мире не любит его. Потом, когда люди узнают, до чего они довели его, может быть, они раскаются и пожалеют о нем. Он старался быть хорошим и делать добро, но ему не хотели помочь. Разве одинокий, всеми брошенный мальчик имеет право роптать?» Марк Твен. Приключения Тома Сойера.

То, что Вас принял на работу директор - еще не факт, что примет коллектив. За это стоит побороться.

В компаниях с развитой корпоративной культурой принято знакомить новобранца со всем коллективом и объяснять, кто чем занимается и за что отвечает, могут назначить и наставника, который поможет разобраться в хитросплетениях внутрифирменных взаимоотношений. Если же Вам просто показали дверь, за которой Вы будете работать, все равно не отчаивайтесь.

Первое правило - доброжелательность. Здоровайтесь первым со всеми, включая самых молодых членов коллектива. Это вовсе не значит, что следует мести плюмажем на шляпе пол перед любым сотрудником нового коллектива или с радостным воплем кидаться на шею сотруднице архива. Соблюдайте меру (это относится ко всем поступкам вообще). Улыбайтесь. Будьте приветливы. Познакомьтесь со всеми. Ни в коем случае не путайте имена и отчества, если не полагаетесь на свою память - записывайте.

Второе - уравновешенность. Не теряйте самообладание ни в коем случае. Вообще, выходить из себя на работе - дурной тон. Новичку же это категорически запрещено. По крайней мере, на месяц Вы должны запастись ангельским терпением.

Третье - спрашивайте. Не стесняйтесь спрашивать более опытных, особенно - влиятельных сотрудников. Замечательно, если над вами возьмет шефство неформальный лидер коллектива - считайте, вопрос адаптации решен. Если же человек, обязанный вести

вас в курс дела, категорически и демонстративно не желает Вас обучать - не расстраивайтесь. Все равно задавайте ему вопросы, каким бы тоном он Вам на них не отвечал. Найдите человека, который охотно будет Вам помогать - в любом коллективе таковые найдутся.

Оказывайте мелкие знаки внимания, но не встревайте в каждый разговор. Отвечайте, если Вас спрашивают и просят рекомендаций. Не критикуйте компанию, в которой работаете, не сравнивайте с прошлым местом работы, особенно если сравнение не в пользу новой организации.

Держитесь скромно, не комментируйте действия руководства или отсутствующих коллег.

Откажитесь (хотя бы на время) от привычек, которые могут мешать окружающим. Например, если вы привыкли во время работы за компьютером громко напевать "Запрягайте, хлопцы, коней" рекомендуем не радовать новых коллег Вашими вокальными упражнениями - это станет приятным сюрпризом для них после Вашей адаптации в коллективе.

Не опаздывайте ни в коем случае, даже если все остальные собираются на работе не раньше двенадцати и начинают рабочий день с чаепития.

Усвойте сложившиеся в компании групповые нормы поведения. Отсутствие у Вас стадного инстинкта не должно помешать Вам следовать поведенческим стандартам, принятым в коллективе. Как правило, ничего сверхъестественного от новичка и не требуется.

«Ну, за работу! Тетя Полли ужасно привередлива насчет этого забора: Из тысячи: даже, пожалуй, из двух тысяч мальчиков найдется только один, кто сумел бы его выбелить как следует.» Марк Твен. Приключения Тома Сойера.

Наш опыт показывает, что практически все соискатели испытательный срок проходят успешно. Это значит, что система подбора кадров через рекрутинговое агентство дает ожидаемый результат - работу получает самый достойный. С другой стороны, работодатель, оплатив недешевые услуги агентства, также стремится исполнить свои обязательства полностью. В нашей практике крайне редки случаи, когда новый сотрудник не выдерживает испытательный срок, еще реже случаи, когда это происходит по его вине. Тем не менее - несколько советов.

- Не давайте обещаний и обязательств, которые не можете исполнить.
- Определите приоритеты - то, что важнее, делайте сразу. Планируйте свою работу.
- Не бойтесь уточнять - если Вы неправильно поймете задачу, то не сможете правильно ее выполнить.
- Если Ваша должность не уникальна и в компании есть другие сотрудники, выполняющие аналогичную работу, установите с ними доверительные отношения и попросите поддержки.

- Разберитесь, кто и по каким критериям будет оценивать Вашу работу. Регулярно отчитывайтесь перед руководством.