

Адаптация в новом коллективе

Первые дни, даже недели работы на новом месте – самые сложные. Предлагаем разобраться, действительно ли существуют реальные трудности с адаптацией, и что можно сделать для успешного перехода из категории новичков в разряд штатных сотрудников, миновав бурные пороги первых месяцев на новой работе.

Как правило, в первые дни коллеги относятся к новичку настороженно, и если даже демонстрируют дружеское отношение, в воздухе витает некоторая напряженность. Не стоит рассчитывать, что вас станут считать «своим» в первый же рабочий день сотрудники. Большинство будет внимательно наблюдать за тем, как вы «выплываете» сами. Более того, «отторжение новичка» — это нормальная реакция. Есть даже так называемая «формула несуществования»: человек появляется на новой работе, но для окружающих он пока «не существует». Его видят, за ним наблюдают, его проверяют, но еще не общаются. Альтернативы старому проверенному варианту пока нет: покупаете торт и приглашаете коллег во время обеденного перерыва отметить начало вашей совместной трудовой деятельности дружным чаепитием. Это очень удобный способ познакомиться с сотрудниками и стать для них «существующим». Ждать, пока все сами с вами познакомятся, было бы не совсем правильно.

Еще одна распространенная ошибка – стремление с первого рабочего дня немедленно броситься в самую гущу событий, внести как можно больше рациональных предложений – пусть, мол, руководитель сразу увидит, какие позитивные изменения произошли в его фирме с моим приходом. Нередко сами работодатели провоцируют подобное поведение нового сотрудника, сообщая кандидату, что от него ждут инициативы и притока свежих идей. Но... Процесс вхождения в любую группу происходит по определенным законам, обусловленным особенностями человеческой психики. Не придавать им значения – значит, не вписаться в коллектив. Если чужак с первого дня работы станет устанавливать новые порядки, то, скорее всего, коллеги, забыв о внутренних распрях, объединятся в противостоянии.

О стадиях развития отношений сотрудника с новым коллективом и поговорим. Первая из них – стадия ориентации, которая начинается с первых минут на рабочем месте и длится от нескольких недель до нескольких месяцев. Чтобы этот период прошел без потерь и с пользой, простые правила безопасности и логики предписывают новичку в первые недели работы «лечь на дно». Основными органами чувств в этот период для вас должны стать глаза и уши.

Как правило, в первый месяц человеку предстоит, в основном, разобраться – а чем же, собственно, требуется заниматься, с кем общаться и

кому отчитываться. Нередко именно в этот период происходит увольнение, а уж потом новички с удивлением узнают его причины: по их вине были сорваны проекты, испорчены отношения с клиентами, нарушены финансовые планы компании. И объясняется все тем, что нового сотрудника просто забыли поставить в известность о том, что в нужное время нужному человеку нужно было передать (сводки, бланки, документы и т.д.). Подобное чаще происходит в крупных холдингах, куда входит несколько разнонаправленных компаний. Так что прежде чем проявлять инициативу, необходимо получить максимум информации: вникнуть в систему взаимоотношений между коллегами, узнать степень загруженности сотрудников работой, выяснить, к кому с каким вопросом можно обратиться – словом, произвести разведку и сориентироваться на местности.

Если вас не уволили, и вы не нажили врагов среди сотрудников, – значит, фаза адаптации прошла успешно и можно по-настоящему браться за серьезную работу. Правда, есть маленькое «но»: следующая фаза, в которую вступает новичок – «конфликтная». В этот период, откуда ни возьмись, в голову закрадывается подозрение, что новая, с трудом полученная работа – это «не совсем то» или «совсем не то», о чем он мечтал. Симптомы многообразны: от легкого неудовольствия до полного разочарования и непреодолимого желания немедленно уволиться. К сожалению, эта фаза неизбежна, но, зная о ней, можно подготовиться и не наломать дров.

К счастью, следующая фаза – «продуктивная». Это плодотворный период, когда новый сотрудник приносит максимальную пользу организации, получая удовлетворение от работы. Так как человек не в состоянии долгое время поддерживать на высоком уровне интерес к работе, со временем (особенно если нет отлаженной системы мотивации и поощрения сотрудников) она превращается в рутину, снижается производительность труда и неминуемо настает четвертая фаза – «чаепития». И одна из главных задач руководителя – сделать так, чтобы продуктивная фаза каждого сотрудника длилась как можно дольше.

Задачи же специалиста при выборе новой работы, а также в период адаптации – тщательно изучить организацию: цели, условия работы, критерии оценки результатов, личностные особенности тех, с кем придется работать. Специалисты настоятельно рекомендуют задавать вопросы, анализировать информацию, делать выводы. Найти подход к сотрудникам – дело нелегкое, но необходимое.