**ПОРАДИ ЩОДО АПДАПТАЦІЇ 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.

 Зарядитесь 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 хороших 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 дотримуйтесь 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.

Джерело: http://job.petrsu.ru/site/alumni/adaptation/

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