

областное государственное бюджетное
профессиональное образовательное учреждение
«Смоленская академия профессионального образования»

Базовый центр содействия трудоустройству выпускников
профессиональных образовательных организаций
Смоленской области

Как стать незаменимым сотрудником?

Смоленск 2016



Авторы: Никонорова Т.С., Решетнева Я.Ю.

Как стать незаменимым сотрудником?

Самый долгий и трудный путь к незаменимости - интеллектуальный: мало быть просто профессионалом, надо стать экспертом – авторитетным и влиятельным. «Незаменимыми» с полным правом можно назвать сотрудников, обладающих уникальными знаниями и опытом: например, сегодня на рынке очень ценятся менеджеры, имеющие кросс-индустриальный опыт.

Среди незаменимых-интеллектуалов люди креативные, носители ноу-хау, инновационные менеджеры, яркие личности, притягивающие внимание к себе и к компании.

Есть профессии (и не только творческие), где успех напрямую зависит от таланта и индивидуальности. В страховании, туризме, рекламе, консалтинге, рекрутменте, где работают не столько с компанией, сколько с конкретным лицом, и отношения с клиентом строятся на доверии, каждый сотрудник по-своему уникален: здесь успех во многом определяется личностными качествами, обаянием, способностью к эмпатии.

Данное методическое пособие поможет вам разобраться во всех тонкостях незаменимости сотрудника, даст ценные советы и инструкцию по незаменимости, объяснит, как пройти проверку на прочность.

Оглавление

| | |
|--|----|
| 1. Как стать незаменимым сотрудником?..... | 4 |
| 1.1. «Инструкция» по незаменимости..... | 4 |
| 1.2. Чего хотят работодатели?..... | 5 |
| 1.3. PR на рабочем месте..... | 10 |
| 1.4. Проверка на прочность..... | 11 |
| Заключение..... | 14 |
| Список использованных источников..... | 15 |

1. Как стать незаменимым сотрудником?

Все мы хотим добиться успеха в профессиональной деятельности, сделать карьеру, заработать миллион. Что для этого нужно? Талант и трудолюбие – это фундамент, основа карьерного роста. Но успешная трудовая жизнь невозможна без знания делового этикета, психологии начальников, без умения строить отношения с коллегами и вести переговоры с деловыми партнерами.

Незаменимых у нас нет – этот принцип исповедуют многие руководители. Они считают, что незачем поощрять или выделять каких-либо одних сотрудников перед другими. С одной стороны, доля правды в этом высказывании есть, а с другой – иногда цена такой замены оказывается ощутимой и даже дискомфортной.

Сейчас, когда многие компании находятся в длительной депрессии и постоянном «подсокращении» штатов, многие сотрудники мучаются вопросом – что делать, чтобы не уволили?

Один из эффективных путей – стать незаменимым сотрудником. Главный вопрос – как же это сделать?

1.1 «Инструкция» по незаменимости.

Прежде всего, Вам следует выяснить, что в вашей работе делает вас незаменимым. В чем изюминка ваших обязанностей, что вы можете делать лучше других или так, как никто иной? При этом также важно понимать, насколько востребована ваша незаменимость. Если, например, вы быстрее всех выписываете счета в специальной программе, а продаж особо нет, – такой навык оттачивать до идеала особого смысла не имеет.

«Всем руководителям нужны труженики, умеющие нести ответственность за свой участок работы, не ноющие и не жалующиеся даже когда трудно, терпеливые и настойчивые. Не нужно «работать на износ» – постарайтесь сделать свой труд максимально продуктивным без переработок».

Если в вашей работе пока что нет ничего незаменимого или для достижения незаменимых навыков и умения нужно долгое время (например, нужно идеально знать английский, а вы в школе «зубрили» французский), лучше посмотреть, что еще ценит работодатель.

Возможно, в смежных областях или в другой части обязанностей есть место для проявления незаменимости. Например, в объявлениях о вакансии часто упоминаются такие фразы: «Если вы любите общаться и продавать, если вы понимаете, что значит продать эскимосу снег зимой дорого, – вы ценный для нас сотрудник, и мы с нетерпением ждем вашего звонка!»

Также многие работодатели ценят такие умения как хорошие коммуникативные навыки, грамотная речь, высокая работоспособность. Или, например, личностные характеристики: ответственность и пунктуальность; нацеленность на результат; инициативность и деловая активность; стрессоустойчивость; аналитический склад ума; скрупулезность; внимательность. В зависимости от того, что ценится на вашем месте работы, – постарайтесь развить это в себе.

1.2 Чего хотят работодатели?

Обращаем ваше внимание, что в разных подразделениях вашей компании и у разных руководителей понимание того, кто такой незаменимый сотрудник, может отличаться.

Например, одному руководителю по душе специалисты-эксперты, имеющие долгий срок работы в одной деятельности, в одной компании и на одном участке, глубоко знающие свой участок работы. А для другого начальника незаменимыми являются профи широкого профиля, спецы-универсалы, умеющие многое и любящие постоянно учиться, осваивать новые области.

Но при этом всем руководителям нужны труженики, умеющие нести ответственность за свой участок работы, не ноющие и не жалующиеся даже когда трудно, терпеливые и настойчивые. Время сейчас сложное, и те, кто остались, несут двойную-тройную нагрузку. Не нужно «работать на износ» – постарайтесь сделать свой труд максимально продуктивным без переработок.

«В разных подразделениях вашей компании и у разных руководителей понимание того, кто такой незаменимый сотрудник, может отличаться».

Важно не только понять, что руководство считает незаменимым навыком, но и знать, по каким критериям оценивается незаменимость. Ведь если босс считает незаменимыми своих старых соратников или родственников, работающих на фирме, как бы вы не «вылезли из шкуры», в незаменимые вам попасть маловероятно. А если незаменимыми считаются сотрудники, владеющие навыком или технологией, в совершенстве знающие определенные бизнес-процессы или просто иностранные языки – еще не все пропало, вы тоже сможете. Если у вас хорошие отношения с руководителем – узнайте у него, что, по его мнению, делает сотрудника незаменимым. Возможно, его мнение внесет коррективы в вашу стратегию.

Можно ли назвать вас идеальным кандидатом? При подборе новых сотрудников у каждого работодателя есть свои, особые представления об идеальном соискателе. Далеко не все люди от природы наделены нужными качествами, однако их можно приобрести и использовать в процессе поиска работы.

Идеальных кандидатов не существует, однако это вовсе не означает, что нам не стоит стремиться к совершенству. Именно поэтому многие специалисты по кадрам отдают предпочтение соискателям, которые обладают следующими качествами:

Стремление вести за собой других. Компаниям нужны сотрудники, у которых есть будущее. Многим приемам управления можно научиться, поэтому работодатели предпочитают тех, кто мыслит прогрессивно и не замыкается в себе. Им требуются люди, готовые работать над собой и впоследствии вести за собой свою собственную звездную команду.

Устойчивость. Устойчивые соискатели привлекают к себе огромное внимание. Речь идет о людях, которые смотрят на проблемы в положительном ключе, считают, что непреодолимых трудностей не бывает, не винят себя за ошибки, а стараются их исправить. После неудачи они способны собраться, встать на ноги и продолжить свое дело во имя успеха компании.

Честность. Честные люди, как правило, не испытывают проблем в общении. Они прямо высказывают свое мнение, что приближает их к успеху и позволяет избегать проволочек. Более того, такие манеры способствуют появлению новых идей, стимулируют деятельность и привлекают к диалогу дополнительных участников.

Соревновательный дух. В самых успешных компаниях всегда есть деление сотрудников на группы в зависимости от того, насколько хорошо они работают. Эти компании хорошо понимают, что люди склонны сравнивать себя с окружающими и выдавать наилучшие результаты при наличии конкуренции. Атмосфера соперничества порождает творческие и действенные методы, которые, в свою очередь, поддерживают конкурентоспособность всей организации.

Стремление все контролировать. Некоторые специалисты по кадрам считают, что успешные люди контролируют свой профессиональный рост самостоятельно, поэтому активно ищут соискателей, которые не позволяют внешним силам влиять на их потенциал и не боятся возможных заминок. Помимо всего

прочего, стремление все контролировать выражается в умении сохранять спокойствие и четко действовать в стрессовых ситуациях.

Дружелюбие. Работодателям нравятся люди, с которыми легко общаться и которыми удобно управлять. Кроме того, если работодатель вам симпатизирует, вероятность того, что он сделает вам предложение, повышается. Как правило, в первую очередь рассматриваются соискатели, доказавшие свое соответствие корпоративной культуре и способность вписаться в коллектив.

Амбициозность. Амбициозность - это стремление двигаться вперед, отыскивая новые способы выполнения привычных задач. Амбициозные сотрудники способны преодолеть любые преграды. Они всегда хотят большего и работают над новыми, улучшенными решениями, что в конечном итоге благоприятно сказывается на всей компании.

Умение приспосабливаться. Работодателям нужны кадры, способные адаптироваться к изменениям, происходящим в отрасли. Многим из нас нравится определенность и предсказуемость, однако если вы хотите остаться в игре, придется принять неизбежные изменения.

Творческий подход. Успех большинства компаний основан на инновациях и постоянном улучшении внутренних процессов. Они ищут тех, кто не только может работать самостоятельно, но и готов предложить новые способы выполнения старых задач.

Компетентность. В наши дни руководители не могут следить за каждым шагом своих подчиненных. Именно поэтому компании хотят видеть в своих рядах сотрудников, которым не требуется постоянный надзор. Компетентные сотрудники приносят работодателю пользу, не требуя повышенного внимания со стороны руководства.

Увлеченность своим делом. Не стоит отрицать, что зарплата играет далеко не последнюю роль в стремлении

найти работу, однако есть люди, которые наслаждаются своим делом не меньше, чем полученной за него наградой. Тот, кто работает без души, отдает лишь часть себя, достигает меньших результатов и в конечном итоге выгорает. Более того, такие сотрудники зачастую не могут навести порядок в личной жизни и негативно влияют на своих коллег, клиентов и руководителей.

Честность. В свете этого качества все остальные пункты списка просто меркнут. В культуре всех успешных компаний ключевым понятием является честность, которая служит основой для поступков, приносящих пользу клиентам и учредителям. Если доверие в коллективе будет нарушено, все другие положительные аспекты деятельности постепенно сойдут на нет.

Решительность. Работодатели ценят сотрудников, способных принимать сложные решения. Для этого требуется умение быстро и эффективно оценивать ситуацию и возможные варианты развития событий. Нерешительность же, напротив, препятствует достижению желаемых результатов, поэтому компаниям нужны работники способные к решительным действиям.

Стремление работать в команде. Как правило, специалисты по работе с кадрами ищут соискателей, способных "влииться в систему", т.е. органично вписаться в коллектив, эффективно взаимодействовать с другими членами команды, участвовать в динамичных обсуждениях и, в конечном итоге, решать проблемы по мере возникновения.

Целеустремленность. Работодатели хотят нанять тех, кто методично идет к своей цели, но при этом наслаждается путешествием. Они понимают, что деньги, сила, статус и имущество - ничто по сравнению с настоящей страстью к любимому делу, и ищут тех, кто думает точно так же.

Помимо перечисленных выше качеств, работодатели также обращают внимание на соискателей с высоким уровнем интеллекта, глубокими знаниями, умением убеждать и видеть события в перспективе. Разумеется, для того, чтобы получить работу, не нужно обладать всеми качествами сразу, однако чем больше их будет, тем выше будут ваши шансы на успех.

1.3 PR на рабочем месте.

Как только вы узнали, кого и по каким критериям руководство считает незаменимым сотрудником, – самое время представить свою работу в нужном свете. В компаниях очень много «тихих пахарей», истинные объемы работ которых узнаются руководством с удивлением и изумлением. Более того, иногда уже после ухода сотрудника

«Не делайте такой ошибки – не умалчивайте о результатах своего труда. Не нужно хвастаться этим. Постарайтесь тактично довести до руководства результаты вашей деятельности».

Не делайте такой ошибки – не умалчивайте о результатах своего труда. Не нужно хвастаться этим или высказывать претензии руководству – вот, мол, какой воз я тяну. Постарайтесь тактично довести до руководства результаты вашей деятельности. Особенно если гордиться есть чем. Лучше делать это не раз в год, а чаще.

Определите, какие в вашей деятельности есть промежуточные этапы (отчеты, планы продаж, окончания проектов), результаты которых смогут доказать или подтвердить руководству вашу незаменимость. И расскажите о ней в подходящее время в доступной для руководства форме – иногда не все руководители понимают высоконаучный или просто профессиональный сленг своих подчиненных, а признаться боятся.

1.4 Проверка на прочность.

Прием на работу — это еще не окончательная победа. Ведь впереди ждет испытательный срок — финальная, затяжная проверка на прочность и адекватность. Вашему вниманию предоставляется очередная порция поучительных случаев для усвоения.

Каждому из вас придется столкнуться в жизни с таким понятием, как «испытательный срок». Работодатель или фирма устанавливает срок, на продолжительности которого Вы сможете зарекомендовать себя и показать, на что Вы способны. Испытательный срок может длиться от двух недель (это как минимум), и до полгода — это максимум.

Не нужно относиться к этой проверке слишком несерьезно. Ведь для Вас это может стать отличным периодом, чтобы получше присмотреться к коллективу, понять для себя, насколько работа соответствует или нет Вашим требованиям и ожиданиям. Пускай Вас не пугает, если работодатель установит испытательный срок, ну скажем, три месяца. За это время Вы сможете получше вникнуть в работу, понять все основные требования, понять, в какой обстановке Вам придется работать. Женщинам, возможно, это будет немного проще, ведь в некоторых случаях можно положиться на интуицию, да и женщины более наблюдательные за своей природой, поэтому легко смогут увидеть любой подвох.

Конечно, не стоит забывать о том, что компания до последнего дня имеет право уволить Вас в любой момент. Поэтому, если что-то не знаете или не получается, не бойтесь попросить о помощи у своего коллеги. Также не будьте серенькой мышкой, проявляйте инициативу, но при этом также не перестарайтесь, будьте активной только в пределах своих трудовых обязанностей.

Не исключено, что в начале Вам могут делать замечания относительно выполнения того или иного задания. Это неизбежно, поскольку для Вас все будет

новым. Реагируйте на критику адекватно, учитесь на ошибках, чтобы не повторять их снова. Лучше научитесь этому сейчас (если не можете сами, попросите кого-то помочь Вам), чтобы в будущем не портить свою уже сложившуюся репутацию в худшую сторону.

Будет не просто ужиться в абсолютно новом коллективе, но не настраивайте себя сразу против всех. Не нужно слишком много рассказывать о себе, своих проблемах, личной жизни. Ограничьтесь лишь самыми общими сведениями. Но также и не будьте слишком замкнутой в своем мире, иначе с Вами просто не захотят общаться. И коллеги, и руководство уже с самого первого дня будут иметь свое впечатление о Вас, которое со временем может изменяться то в лучшую, то в худшую сторону, в зависимости от того, как Вы себя будете вести.

Создайте на рабочем столе обстановку, которая поможет Вам легче пережить испытательный срок — плюшевые мишки или фоторамки с любимым на фото, конечно, не уместны. Просто позаботьтесь о том, чтобы Вам было комфортно. Не позволяйте коллегам рыться в документах на Вашем компьютере или в ежедневнике, забытом на столе, во время Вашего отсутствия.

Вообще, уже за несколько дней Вы сможете понять, насколько подходит Вам эта работа, какой здесь коллектив, какие отношения с работодателем. Возможно, это не совсем то, что Вы хотели, поэтому и не стоит тратить время зря. Учтите, что работа должна приносить удовольствие. Поэтому подумайте, сможете ли Вы с утра идти с улыбкой на лице на эту работу? Или лучше поискать другой вариант. Ведь на работе человек проводит одну треть своей жизни, так может не нужно превращать это время в каторгу?

Конечно, следует учесть и «побочные эффекты» незаменимости.

Во-первых, то, что считается признаком незаменимости в вашей компании, может вовсе не быть таковым в другой.

Во-вторых, незаменимый навык может тоже оказаться достаточно специфическим. Например, владение в совершенстве «самонаписанным» программным продуктом для компании плюс, и для вас признак незаменимости. Только вот для других компаний он просто неприменим и не дает вам преимуществ при смене места работы. То же самое, например, с редким иностранным языком или бизнес-процессом, который эффективен только в этой области или конкретной компании.

«Незаменимость некоторые руководители воспринимают как данность. А к хорошему, как известно, привыкают быстро. И тогда любое отклонение вызывает, в лучшем случае, недоумение руководства».

В-третьих, незаменимость некоторые руководители воспринимают как данность и пытаются таким образом сэкономить на зарплате – пусть двое незаменимых работают за пятерых обычных сотрудников, без особых бонусов, мол, они же незаменимые, должны понимать. Так что если ваша незаменимость – в повышенном трудолюбии и готовности работать много и упорно, редкий работодатель не поддастся соблазну проверить «на прочность» ваш козырь. А к хорошему, как известно, привыкают быстро. И тогда любое отклонение вызывает, в лучшем случае, недоумение руководства, а обычно – гнев, иногда сопровождающийся штрафными санкциями.

Всегда важен ответ на вопрос – а на что готов ваш работодатель для признания вашей незаменимости? Что он готов сделать для вас, чем поддержать и как помочь? Не является ли ваша незаменимость «игрой в одни ворота»?

Если нет, тогда поздравляем – вы действительно оптимально незаменимый сотрудник!

Заключение

Без «незаменимых» работников ваша компания, организация, где вы работаете, вряд ли сможет оставаться конкурентоспособной. «Такие сотрудники являются не только «лидерами мнений» на своей работе, но и на своем рынке или в отрасли, среди них создатели новых идей и технологий».

Уделяйте внимание своему внешнему виду, умению грамотно излагать мысли, оцените свои черты характера, которые вы проявляете на работе. Ведь из таких мелочей складывается впечатление о человеке.

Старайтесь заниматься дополнительным образованием. Это надо даже тогда, когда вы считаете себя очень хорошим специалистом в своей сфере деятельности.

В «современном мире» идет война за таланты, так неужели возвращаться к уравниловке и внушать яркому и, возможно, действительно уникальному человеку, что он такой же, как и все? А он все-таки уходит...

Жаль, без него это будет уже другая компания!

Список использованных источников

1. Дональд Крэйг. Как стать незаменимым сотрудником. - М.:АВ Паблишинг, 2013.
2. Годин Сет. Незаменимый. Можно ли без вас обойтись? – Манн, Иванов и Фербер, 2010.
3. Иванова С.В. Искусство подбора персонала: как оценить человека за час. – М.:АльпинаПаблишерз, 2009.
4. <http://www.klerk.ru/boss/articles/27973/>
5. <http://www.profy.ru>
6. <http://www.career.ru>