областное государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение

«Смоленская академия профессионального образования»

Центр развития карьеры

Смоленск 2015



Авторы: Панаськина Т.С.

Как стать «своим» в новом коллективе?. 21 с.

Опередив всех конкурентов в борьбе за право получить желаемую должность, ты выходишь на работу в качестве нового сотрудника. С одной стороны у новичка часто очень неустойчивая позиция в коллективе, не всегда есть четкие права и обязанности, еще не сформированы собственные требования к коллективу, а у коллектива к тебе. С одной стороны, ты, главное событие в жизни коллектива, а с другой от того, как ты поведешь себя, будет зависеть твое будущее в этом коллективе. Про тебя еще нет достаточно информации, чтобы делать какие-либо выводы, но тебе нужно доказать свое право находиться в этом коллективе.

Данное методическое пособие поможет тебе справиться с адаптацией на новом рабочем месте, даст ценные советы о работе в новом коллективе, объяснит чего стоит опасаться и кому следует доверять.

Разработано для студентов и выпускников «Смоленской академии профессионального образования».

Смоленск 2015

***Содержание***

1. «Новичок» в коллективе…………………………........4

1.1.Войди в сообщество…… ……………………………5

1.2. Сформируй мнение о себе…………………………..6

1.3.Помни об этапах вхождения в коллектив…………..8

1.4.Преодолевай точки внутреннего сопротивления….9

1.5. Отстаивай личные границы………………………..11

1.6.Определи свою роль в коллективе.....……………...13

2. Чего стоит опасаться «новичку»………………..……15

3. Наставник в помощь………………………………….18

Заключение……………………………………………....20

Список использованных источников…………………..21

***При разных принципах не найти общего языка.***

***Конфуций***

**1.«Новичок» в коллективе**

Первые дни на новой работе всегда довольно напряженные даже для того, кто уверен в собственном профессионализме. Тебя ждет непростая работа.

Помни, что вхождение в новый коллектив – это стрессовая ситуация. Ты будешь находиться в центре внимания, став объектом пристального наблюдения. Одни будут ждать от тебя подвоха, другие – переполоха, третьи – рассчитывать переложить часть своих обязанностей на твои плечи, четвертые – опасаться, что ты помешаешь им в достижении личных целей.

Перед тобой будут стоять сложные, порой противоречивые задачи. Однако какими бы амбициозными ни были твои планы, каким бы сильным ни было желание продемонстрировать окружающим свои талант и упорство, следует быть очень аккуратным и осмотрительным.

Итак, ты перед закрытой дверью. Как в нее войти? Что тебя за ней ждет? Как себя вести? На какие вопросы можно отвечать и как правильно это делать? Как действовать в той или иной ситуации? Ты начинаешь писать свою историю в новом коллективе с чистого листа. Это твоя персональная история. Ты – ее главный герой. Однако ты выступаешь в ней не самостоятельным персонажем, а в контексте включенности в группу. Ты – часть коллектива, и одновременно ты – независимая личность. Умение найти баланс между этими состояниями откроет для тебя новые возможности.

**1.1. Стань членом сообщества, чтобы расти и развиваться.**

*Почему мы стремимся войти в новый, зачастую чужой и враждебный, коллектив? Почему для нас так важно занять свое место в группе? Что заставляет нас покидать одни сообщества и искать более подходящие?*

Все просто: индивидуальность проявляется только в социальном взаимодействии. Без включенности в какую-либо группу, без участия в общественных процессах человек безлик и фактически лишен возможности самореализации. Чтобы понять и проявить себя, личность должна быть вписана в различные макро– и микрогруппы – профессиональные, национальные, имущественные, религиозные и прочие.

Принадлежность к группе может быть добровольной или вынужденной (примеры вынужденной включенности – больница, тюрьма, диспансер). Принадлежность к группе может быть активной и формальной. Например, православный человек является членом религиозной общности, однако при этом не следует церковным канонам. Жилец дома является членом товарищества собственников жилья, и при этом не ходит на собрания и не участвует в решении проблем. Формально эти персонажи входят в сообщества, фактически – вне их.

У каждого из нас есть потребности, которые побуждают искать те сообщества и группы, в которых нам будет комфортно. Нам необходимы прочные устойчивые связи с другими людьми, благодаря которым мы чувствуем себя вписанными в структуру общества. Для каждого из нас важна совместная деятельность, которая возможна за счет включенности в социальную группу. Благодаря закреплению в группе мы также реализуем свою потребность в обретении корней, стабильности и безопасности.

Человек лучше понимает самого себя, будучи включенным в группу – сравнивая, анализируя, делая выводы. Каждому из нас для того, чтобы лучше осознавать реальность, нужна система взглядов, которая вырабатывается в процессе совместной деятельности.

Личное мнение человека – это всего лишь мнение. Если мнения двоих людей совпадают, то это уже версия. Если большинство придерживается единой точки зрения – то это уже система знаний.

**1.2. Сформируй мнение о себе.**

*Стремление к признанию в новом коллективе – одна из задач, которую ставит перед собой новичок. Нам крайне важно, как нас оценивают окружающие. Положительная оценка является сильным мотиватором для дальнейших действий.*

На то, как нас оценивают окружающие, влияет ряд факторов, не связанных с нашими реальными достоинствами и недостатками. Если ты будем помнить о них, то сможешь более взвешенно относиться к мнению о себе других людей.

Если человек отрицательно оценивает кого-либо по определенным критериям, то скорее всего у него низкая самооценка по тем же параметрам. Мы оцениваем положительно тех людей, которые близки нам по духу и чем-то напоминают нас самих.

Следует принять тот факт, что оценка окружающих не всегда будет положительной. Невозможно понравиться и угодить всем. Однако негативное отношение порой пережить очень сложно. Внешняя оценка влияет на формирование самооценки. Из-за неправильного взаимодействия с окружающими у человека может сформироваться неадекватная, некорректная самооценка. Отрицательное влияние на формирование самооценки оказывают лесть и критика, излишняя подозрительность и недоверие к новому члену сообщества. Позитивными факторами для формирования адекватной самооценки являются реальное восприятие успехов и неудач, уважительное отношение к деятельности, принятие специфических особенностей личности.

Очень часто появление новичка в группе сопровождается формированием поверхностного представления о нем, которое базируется на стереотипах и предрассудках.

*Стереотипы*, с одной стороны, упрощают и ускоряют формирование мнения о ком-либо или о чем-либо. С другой стороны, под влиянием стереотипов часто может сложиться ошибочное мнение. Излишняя стереотипность мышления характерна для людей с недостатком знаний об объекте.

*Предрассудки* – искаженное представление об объекте, часто с сильным эмоциональным компонентом. Предрассудки имеют преимущественно негативный оттенок. Они формируются на основании прошлого негативного опыта. Человек столкнулся с чем-то неприятным и теперь сторонится того, что может привести к повторению неудачного опыта. Предрассудки формируются на основании сплетен, слухов. Важным источником для появления предрассудков является страх и дезинформация.

Учитывая эти особенности, помни, что тебе необходимо создать определенное представление о себе, однако не пытайся контролировать этот процесс. Не думай, что тебе гарантированно удастся избежать негатива со стороны окружающих. Просто будь к нему готов.

**1.3.Помни об этапах вхождения в коллектив.**

*Появление новичка в коллективе – важное событие для окружающих. В процессе его адаптации будет происходить масса событий – приятных и не очень. Привыкание к новому коллективу идет по определенным канонам. Этапы вхождения в любой коллектив – будь то новый класс в школе, коллектив крупной компании, сообщество по интересам – везде одинаковы.*

Первый этап – младенчество. Этот период длится от нескольких недель до нескольких месяцев. «Младенец» в новом коллективе воспринимается в основном позитивно. Новичок еще не понимает основных процессов, которые происходят внутри коллектива, не знает законов, по которым живет сообщество. У него не сформирована картина мира – не хватает знаний и опыта. Взаимодействие с окружающими происходит на интуитивном уровне. Он пытается принимать решения, которые кажутся старожилам группы нелепыми и смешными. Законы новой группы воспринимаются, как правило, на эмоциональном подъеме. Благодаря эффекту новизны деятельность приносит «младенцу» удовольствие.

Второй этап – детство. Обычно оно длится около года. За календарный год, как правило, новичка удается обучить основным формам взаимодействия в коллективе – и он начинает полноценно функционировать в системе. За этот период он постигает законы, по которым живет его группа, ему становятся понятны схемы и правила – причем как на формализованном (документооборот, структурная субординация, принципы распределения полномочий), так и на неформальном уровне. У новичка появляются свои социальные связи, завязываются отношения с членами группы. Он уже самостоятельно расставляет приоритеты и выбирает подходящие пути решения проблем.

Далее следует юношество. Этот этап длится от года до трех. На этом этапе происходит систематизация социальных установок. У человека появляется устойчивая позиция. Окружающих он начинает оценивать критически. За время нахождения в группе накапливается опыт, который влившийся в коллектив человек начинает использовать как критерий.

К периоду зрелости человек находится в группе более трех лет. Достижение трехлетнего рубежа – это событие для личности. За это время приобретен значительный опыт. Часто начинается эмоциональное охлаждение, которое иначе называют выгоранием. Деятельность переходит из количества в качество. Меньше суеты – больше эффекта. Выстроены отношения со всеми участниками группы, причем не, всегда эти отношения со знаком «плюс».

**1.4.Преодолевай точки внутреннего сопротивления.**

*Вхождение в коллектив сопровождается сомнениями, переживаниями. Не обходится и без конфликтов. Это естественное положение вещей. Нами движут двойственные процессы, связанные с самопознанием, с реализацией потребностей. На стыке этих процессов рождаются точки внутреннего сопротивления, которые могут помешать дальнейшему вхождению в коллектив.*

Чтобы справиться с сомнением, нужно хорошо понимать, в чем истинный смысл внутреннего сопротивления. С одной стороны, ты пытаешься установить доверительные отношения с окружающим миром, стремишься получить одобрение коллектива. А с другой стороны, ты стремишься к сохранению собственных интересов, к отстаиванию собственной позиции, даже если эта позиция не нравится большинству. Чтобы преодолеть сопротивление, следует научиться лавировать между своими интересами и интересами группы.

С одной стороны, человек стремится к независимости, не желает, чтобы его свободу ограничивали, чтобы группа вторгалась в частную жизнь. С другой стороны, у него существует потребность в принадлежности к группе, стремление к защите и поддержке со стороны группы. Оба эти процесса важны для адаптации в новом сообществе. Ни один из них не должен преобладать над другим. Надо стараться сбалансировать эти процессы.

Тебе необходимо выполнять конкретную роль в группе. Эта роль формирует отношение членов группы к тебе. Выполнение социальной роли – это не только набор прав, но еще и набор обязанностей. У тебя может возникнуть протест против навязывания роли в коллективе – особенно если речь идет о неформальных группах и сообществах. Для того чтобы снять напряжение, важно понимать, что именно ты хочешь делать в группе, какую роль желаешь играть. Четко формулируй требования и пытайся донести их до коллектива.

А вот еще несколько точек сопротивления. С одной стороны, мы стремимся к близости с членами группы, настраиваемся на установление доверительных отношений. Однако при этом хотим сохранить свою изоляцию, отстраненность от коллектива, свое право на индивидуальное мнение, на выбор. Человек в равной степени стремится к переменам и к обретению стабильности. С одной стороны, перемены являются прекрасным стимулом для роста и развития, с другой стороны, именно стабильность развивает уверенность и помогает личности правильно расти и функционировать. Оба процесса важны во взаимодействии между личностью и группой. Человек также стремится к цельности, к формированию комплексного восприятия его персоны, точно так же как он стремится к многоликости, переменам, разнообразию.

Каждое из этих направлений имеет свое назначение для формирования адекватных, правильных отношений между личностью и группой. Может показаться, что постоянное противоборство никогда не приведет к построению чего-то более или менее прочного.

Однако именно в этом противоборстве и рождается крепкий союз между личностью и группой, который будет тем плодотворнее и эффективнее, чем гармоничнее будут сосуществовать противоборствующие процессы.

**1.5. Отстаивай личные границы.**

*Выбирая стратегию поведения в новой группе, тебе следует знать, что универсального рецепта обретения популярности не существует. Не существует «волшебного» приема, который будет работать безотказно. Процесс адаптации противоречив и непоследователен. Не нужно пугаться такой противоречивости. Прими происходящие процессы как должное. Каждый из них выполняет свою важную функцию.*

При вхождении в коллектив запускаются сразу два равнозначных механизма. С одной стороны, механизм типизации: личность становится частью общности, частью новой группы. Человек приобретает черты, которые делают его похожим на прочих членов группы. Он начинает терять индивидуальность, становится типичным представителем своей группы. Группа определяет направление его развития, а человек подчиняется ее законам. Это правило справедливо во всех случаях, о какой бы группе ни шла речь. Однако действие этого механизма ограничивает другой, параллельно протекающий процесс – процесс индивидуализации. Как только человек попадает в группу, он тут же начинает защищать свою индивидуальность. Его эго устанавливает границы влияния группы на личность. Человек сам решает, насколько коллектив может распространить свое влияние на него, как далеко может зайти его власть.

Попав в группу, ты стремишься ответить на вопросы: «Кто я есть?», «Что я делаю хорошо?», «Что доставляет мне удовольствие?».

Взаимодействие личности и группы – это своего рода симбиоз с элементами паразитизма. Каждый из участников отношений решает свои задачи, при этом стремится сохранить независимость при постоянном взаимовлиянии. Важно сохранить баланс в отношениях между группой и личностью – придерживаться активной позиции и при этом с уважением относиться к традициям и законам сообщества.

Если процессы индивидуализации и типизации протекают неправильно, то мы сталкиваемся с искаженным представлением о личности, о группе, о роли личности в группе. Выделяют несколько типов искаженных отношений.

«Мазохизм» – явление, когда индивид стремится отказаться от собственного «я», стремится к полному растворению в группе.

«Садизм» – искаженная форма социализации, при которой индивид в любой группе вне зависимости от своих компетенций и полномочий стремится подчинить себе членов группы, стремится навязать другим свою волю.

«Деструкция» – аномальный вид социализации, когда человек стремится к разрушению устоев, традиций, связей внутри сообщества.

«Конформизм» – подстройка индивида под мнение большинства. Конформизм сродни мазохизму. Только в первом случае индивид получает удовольствие от слияния с сообществом. А конформист часто испытывает страх и тревогу в ситуации выбора или возникновении конфликта в группе. Его заветное желание – достижение всеобщего объединяющего консенсуса.

**1.6.Определи свою роль в коллективе.**

*Играешь ли ты определенную роль в коллективе? Безусловно. Как только ты попадаешь в общество, в дело вступает наша Персона – общественная маска. У каждого члена коллектива должна быть своя роль. Человек в группе не может выполнять функцию статиста на киносъемках. Вопрос лишь в том, кто определит эту роль – сам индивид или же за него это сделает группа. Попытайся сформулировать свою сверхзадачу первым.*

Итак, рассмотрим основные типы ролей в группе и постараемся примерить их к своей личности.

Среди активных ролей выделяется роль **генератора идей (ведущего)**– эта роль под силу истинному выдумщику, творческому человеку. Этот тип является двигателем всей группы. Он способен предложить неординарную, свежую идею, он заставляет коллектив стремиться вперед. Однако его начинания могут быть подвергнуты критике, из-за чего он начнет сильно переживать. Часто автор идеи не способен воплотить ее в реальность. За него это делает команда.

Во многих группах есть **вдохновитель**. Он помогает окружающим раскрыть свой потенциал, создать новую идею. Он заряжает энергией, поддерживает, однако сам по себе он «пустоцвет» и не способен придумать что-нибудь стоящее.

Для воплощений идей в жизнь существует **организатор**– весьма полезный человек в коллективе. Для этого типа людей практически нет ничего невозможного. Роль организатора может выполнять лишь цельный, умный и по-своему изворотливый человек. К организаторам плотно примыкают **контролеры и критики**.

Благодаря им удается упорядочивать организационный процесс, выявлять недостатки на этапе планирования. Критика – полезный инструмент, с помощью которого можно отфильтровать нежизнеспособные идеи и выбрать лишь те, которые действительно будут работать. Генераторы идей и организаторы не способны критично относиться к процессу. Им важен сам факт зарождения идеи и ее воплощения. А вот результат зачастую остается вне зоны их внимания. К слову сказать, в коллективе критик и генератор идей часто выступают антагонистами и могут даже испытывать взаимную антипатию.

Уладить их конфликт и вывести группу на новый уровень помогают **миротворцы**. Они выступают посредниками в конфликтах, сглаживают противоречия, выполняют функцию третейских судей. Зачастую миротворцы лишены собственного мнения. Они не стремятся выработать четкую позицию в конфликте, поскольку мир и гармония для них первостепенны. Миротворцы – мобильные и гибкие личности, они умеют слушать и уговаривать.

Коллектив не обходится без **надзирателя**. Он призывает членов коллектива к активным действиям. Надзиратель, как правило, имеет не слишком хорошую репутацию, его недолюбливают. Однако без него процессы в группе замедляются, достижение промежуточных целей откладывается на неопределенный срок.

Также выделяется тип **последователя, ученика**. Эту роль выполняет новый член коллектива на первом этапе. Для нее характерно отсутствие собственной позиции, повышенная активность, часто не приносящая сколько-нибудь полезных результатов. Однако постепенно новичок из ученика превращается во взрослого активного члена группы.

Активные роли предполагают больше ответственности и значимости в коллективе. Важно определить свой тип активности и выбрать роль, которая наиболее тебе подходит. В небольших коллективах один человек может выполнять несколько ролей. И тебе это тоже по силам. Все зависит лишь от твоих склонностей и желаний.

**2. Чего стоит опасаться «новичку».**

В рабочих коллективах, как, впрочем, и в любых человеческих сообществах, неизбежны столкновения интересов и вытекающие из них конфликты, среди которых наиболее неприятными являются *сплетни.*

*Сплетни – самый опасный офисный вирус.*

Дело в том, что такая ситуация всегда осложняется несколькими обстоятельствами.

Во-первых, непонятно, что послужило причиной их возникновения: неприятный слух просто существует и отравляет вам жизнь.

Во-вторых, в процесс вовлечено слишком большое количество участников, и уже человек, который к тебе, в общем-то неплохо относится, сам того не подозревая, может выступить в роли врага, передавая кому-то ложную информацию.

Третье – не ясно, чем все это закончится. Даже самый нелепый слух надолго остается в памяти и после его опровержения.

Поэтому лучший способ борьбы со сплетнями – это не допускать их появления.

Наиболее эффективное средство предотвращения злословия в твой адрес – хорошая репутация. Неправы те, кто считает, что она создается годами. Нет, годами она поддерживается, а формируется практически в первые дни, а порой даже часы твоего пребывания на рабочем месте.

Увидев нового сотрудника, рабочий коллектив тут же пытается его идентифицировать, классифицировать, каталогизировать и уже повесив на него какой-то ярлык спокойно «положить на полочку». На какую «полочку» ты попадешь – зависит только от тебя.

Ярлыки клеятся просто мгновенно: опоздаешь - разгильдяй, одет слишком модно – пижон, говорите о чем – то более 2-х минут – зануда, попросил коллегу об одолжении – нахал и т.д. Поэтому заранее продумай свой образ и веди себя соответственно.

Если ты знаешь, что являешься хорошим сотрудником и у тебя есть значительные перспективы, нужно создавать соответствующий имидж. Зарекомендуй себя аккуратным, исполнительным, компетентным, просто безупречным сотрудником.

Вообще поиск причины, по которой возникают разговоры за спиной лучше всего начать с анализа собственных поступков. Спроси себя: бывали ли случаи, когда я обижал человека? Случалось ли, что я вел себя с кем - то неадекватно, позволял резкость или грубость?

Если в общении не проявлять такт и деликатность, то каким бы ты хорошим работником не был, на любовь окружающих можешь не рассчитывать. Поэтому следующий способ уберечься от сплетен – не конфликтовать.

Природа сплетен бывает разная. Иногда слухи порождает ситуация в компании: напряженная коммуникационная среда, отсутствие понятной и однозначной официальной информации по ряду важных вопросов и т.п., а иногда повод дают сами сотрудники тяжелым, неуживчивым характером, вызывающим или просто необычным поведением.

Что же делать, если вы вдруг узнали, что о вас в коллективе ходит неприятный слух? Конечно, универсального рецепта не существует – все завит от коллектива и тебя самого. В большинстве случаев лучше не оправдываться и ничего не предпринимать, сплетники сами потеряют интерес к вам через какое то время и займутся другими делами и новостями.

Сплетня как симптом – бессмысленно лечить, не выявив заболевания. Заболевание в данном случае – это плохие отношения с кем - то из коллег. Именно их и нужно налаживать.

**3. Наставник в помощь.**

Наиболее привычная форма адаптации нового сотрудника – это прикрепление к нему наставника – человека, который объяснит порядки, существующие в компании, начиная от рабочего расписания и расположения основных помещений и заканчивая всеми нюансами функциональных обязанностей и корпоративных правил.

Руководство выбирает ответственного за адаптацию из числа хорошо зарекомендовавших себя специалистов-практиков, а это значит, что наставник понимает все особенности работы, знает типичные ошибки и проблемы новичков.

Со временем он накапливает опыт, который применяет все более эффективно. Иногда в роли такого старшего товарища может выступать непосредственный руководитель или его заместитель.

Положительные стороны в общении с наставником очевидны. Все мы знаем, как одиноко и неуютно чувствует себя каждый, кто оказывается в незнакомом обществе. Если появляется хотя бы один человек, с которым можно поговорить, то ощущения сразу меняются. Через наставника легче познакомится с другими, донести информацию о себе, узнать какие то особенности взаимоотношений, приблизится к коллективу, почувствовать себя его частью. Помимо психологического комфорта немаловажно и то, что всегда можно, что - то спросить непосредственно в момент возникновения вопроса.

Но есть в этой системе и недостатки. В первую очередь это субъективность или даже однобокость получаемой информации. Еще одна деталь: вжившись в роль учителя, наставник может долго опекать своего ученика, вмешиваться в его дела, давать советы, когда нужно и не нужно и т.п.

Кроме того, специалист по адаптации и его подопечный могут просто не сойтись характерами – всякое бывает. Тогда это может сильно отразится в дальнейшей работе новичка.

Наверняка у любого наставника существует определенная программа с заранее продуманной последовательностью изложения информации, поэтому не следует перебивать наставника, торопить, говорить, что ты это уже знаешь. Возможность блеснуть своим профессионализмом у тебя еще будет, но если ты нарушишь логику рассказа, то наставник может что - то упустить, не знать, не сказать умышленно.

Относись к наставнику с уважением, и он поможет тебе пройти адаптацию на новом рабочем месте, куда легче, чем ты справился бы один.

**Заключение**

**Адаптация молодого специалиста** - это не только приспособление к новым условиям жизнедеятельности, но и активное усвоение норм профессионального общения, трудовой дисциплины, производственных навыков, традиций трудового коллектива.

Как известно, нет второго шанса произвести первое впечатление. Это утверждение кажется особенно справедливым, когда речь идет не о случайном знакомстве, а о вхождении в новый рабочий коллектив.

Никто, кроме тебя, не знает, что тебе нужно, поэтому полагайся на себя и управляй своей карьерой!