*Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования*

|  |  |
| --- | --- |
| **Gerb-BMSTU_01** | ***«Московский государственный технический университет имени Н.Э. Баумана»******(МГТУ им. Н.Э. Баумана)*** |

ФАКУЛЬТЕТ \_\_ОЭП\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

КАФЕДРА \_\_\_\_\_РЛ2\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**Реферат**

**на тему:**

**Коллектив и условия работы на новом месте. Переговоры о зарплате**

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Студент  **\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_** \_\_\_Рязанкин Н.С.\_\_

 (Подпись, дата) (И.О.Фамилия)

Руководитель **\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_**Прокудин В.Н.**\_**

 (Подпись, дата) (И.О.Фамилия)

Москва. 2020

**Оглавление**

[**Введение** 3](#_Toc36726448)

[**1** **Новое место работы** 5](#_Toc36726449)

[**2** **Методы и способы адаптации** 7](#_Toc36726450)

[2.1 Наставничество 7](#_Toc36726451)

[2.2 Наблюдения за коллегами 8](#_Toc36726452)

[2.3 Уровни лояльности 9](#_Toc36726453)

[**3**  **Принятие решения о продолжении работы** 11](#_Toc36726454)

[**4**  **Переговоры о заработной плате** 15](#_Toc36726455)

[4.1 Разброс в оплате труда 15](#_Toc36726456)

[4.2 Оценка своей стоимости 16](#_Toc36726457)

[4.3 Ведение переговоров 17](#_Toc36726458)

[4.4 Зарплата на испытательный срок 18](#_Toc36726459)

[**5** **Выводы** 19](#_Toc36726460)

[**6** **Деловая игра** 21](#_Toc36726461)

[**Заключение** 22](#_Toc36726462)

[**Список литературы** 23](#_Toc36726463)

# **Введение**

В настоящее время вопросам адаптации новых сотрудников стали уделять все больше внимания. Прежде всего, это связано с изменениями, которые происходят на кадровом рынке. Потенциальные работники уже не спешат демонстрировать безмерную радость, если получают предложение со стороны работодателей, как это было в послекризисный период.

Сейчас соискатель стал более разборчив в выборе компании, где он хотел бы трудиться, и более требователен как к условиям труда, так и к отношениям к себе со стороны руководства. Потенциальный работник хочет получать в обмен на свои профессиональные знания и умения, хорошего и бережного к себе отношения, ожидает, что его оценят по достоинству. Если же его ожидания не сбываются, то он быстро отправляется искать свою удачу в другое место.

Процесс адаптации новых сотрудников в организации является продолжением процесса отбора. Если система адаптации в компании не выстроена, не формализована, то, как показывает практика, наибольшее количество сотрудников увольняется в период испытательного срока. Особенно такая тенденция наблюдается у страховых агентов. В страховых компаниях, где существует система адаптации, уровень текучки страховых агентов гораздо ниже.

В представленной работе рассмотрены трудности, с которыми может столкнуться сотрудник на новом месте работы, такие как сложности адаптации к работе, к тематике предприятия, сложности взаимодействия с коллективом, а также методы решения этих проблем: наставничество, наблюдение за коллегами и, в конце концов, принятие решения о продолжении деятельности на выбранном предприятии.

Также в случае продолжения работы не стоит избегать разговоров о зарплате. В связи с этим, в реферате рассмотрены способы оценки собственной стоимости, а также ведение переговоров по увеличению зарплаты или по величине оплаты труда на испытательный срок.

По итогу будут сформулированы рекомендации по выбору тактики поведения в новом коллективе, а также предложения и советы по ведению диалогов с начальством о заработной плате.

# **Новое место работы**

Попадая на новое место, человек всегда чувствует себя дискомфортно. Должно пройти время, прежде чем новичок научится ориентироваться не только в специфике своей деятельности, но и в ценностях компании, поэтому многие организации создают программы ориентации или адаптации, которые призваны сэкономить не только деньги, но и время работодателя и сотрудника.



Еще, на собеседовании потенциальный работник может и должен поинтересоваться, каким по продолжительности будет его испытательный срок, какие навыки он должен освоить за это время, будет ли у него наставник, существует ли в компании программа адаптации. Как правило, озабоченность и неопределенность в первое время всегда означают боязнь провалов, а эффективная адаптация дает новым сотрудникам возможность быстрее достигнуть общих стандартов исполнения работы. Необходимо стараться налаживать отношения с коллегами, считывайте информацию о компании, которая видна в мелочах: о чем говорят сотрудники во время обеда, как реагируют на руководство, как одеваются, какие отношения царят внутри коллектива.

Переговоры о зарплате — очень важный и непростой этап, который во многом определяет дальнейший ход развития вашей карьеры на следующем этапе. Есть несколько принципов, о которых стоит помнить и которых нужно придерживаться, обсуждая уровень вознаграждения с рекрутером и потенциальным работодателем.

На собеседовании соискатели часто совершают две ошибки: либо преждевременно начинают задавать вопросы о вознаграждении, либо стараются скрыть текущий уровень своего дохода, желая получить более выгодное предложение. Этого не стоит делать, потому что на финальном этапе работодатель все равно сможет узнать уровень вашего дохода на предыдущем месте работы. В то время как консультант рекрутинговой компании достаточно хорошо знает рынок, чтобы оценить ваши возможности и реальный уровень заработной платы, на который вы сможете рассчитывать исходя из вашего опыта и компетенций.

С другой стороны, не поднимайте вопрос о зарплате на первых собеседованиях. Ваша основная задача в начале общения с рекрутинговой компанией и с работодателем — продемонстрировать свои сильные стороны, доказать, что вы именно тот кандидат, который нужен компании. Сделайте акцент на своем опыте и достижениях и позвольте работодателю самому задать Вам вопрос о Ваших ожиданиях по зарплате. Однако на этапе получения предложения о работе убедитесь, что схема выплаты оклада и бонусов для вас понятна и прозрачна, чтобы избежать неприятных сюрпризов в будущем.

Перейдем к теме адаптации на новом месте работы.

# **Методы и способы адаптации**

Когда человек приходит на новое место работы, ему трудно адаптироваться в новой команде, смириться с правилами и устоями коллектива, поэтому часто современные компании прибегают к такой практике, как наставничество.

## 2.1 Наставничество

Если в компании не разработана система наставничества, попробуйте попросить в помощь более опытного сотрудника, к которому можно будет обращаться с вопросами или же просто наблюдать за его работой. Иногда человек, контактируя с наставником, сам понимает, что не справится с обязанностями, и решает покинуть компанию. Этот интересный метод носит название shadowing (от англ. «бытие тенью»). Иногда человек, контактируя с наставником, сам понимает, что не справится с обязанностями, и решает покинуть компанию.

Новичок может даже запросить у компании некую неформальную информацию, например, поинтересоваться, как сотрудники проводят корпоративный досуг. Какой бы ни был сезон, в первый же выходной после оформления сотрудника в штат компания выезжает на природу и проводит там соревнования. Новичок должен набрать определенное количество баллов, за которые ему дарят призы: шуточную медаль и что-нибудь для дома. Все происходящие истории затем фиксируются в специальном корпоративном фотоальбоме.

Многие компании в первый месяц работы загружают новичка массой информации, и он просто тонет в ней. Если вы не успеваете переработать навалившийся на вас объем — объясните это своему начальнику и специалисту по персоналу. Никогда не бойтесь задавать дополнительные вопросы, переспрашивать. Можно попросить время, чтобы записать часть важной информации, которая доводится устно. Вы должны узнать все мелочи: где брать бумагу для принтера, какой у вас внутренний телефон и т. д. Попросите, чтобы вас провели по всему офису, изучите свое рабочее место, узнайте, где находится столовая.

Важный момент — обживите свое рабочее пространство: принесите семейные фотографии, поставьте на рабочий стол красивый цветок, памятные сувениры или любимые предметы (например, свои канцелярские принадлежности), сделайте заставку на мониторе. Узнайте о памятных датах (дне рождения компании, ее профессиональном празднике), расспросите директора по кадрам о коллегах, с которыми вам придется работать. Также важно навести справки о непосредственном руководителе.

Конечно, большой плюс, когда сама компания беспокоится об адаптации новых сотрудников. Важно также понять, к кому вы можете обратиться за советом или помощью во время этого процесса. Ведь одни люди охотно помогут вам, а другие лишь отмахнутся.

Как известно, зачастую новичок является носителем свежих идей для компании: он смотрит на все процессы незамыленным взглядом, однако где-то это ценится, а где-то — нет. Впрочем, прежде чем сыпать новыми идеями, узнайте, как реагирует на это руководство. Возможно, вас сочтут выскочкой. Справки можно навести у коллег или директора по персоналу. На первых этапах работы не следует ловить руководство в коридорах или курилке, чтобы высказать очередную гениальную мысль, лучше оформить все письменно или же прислать по электронной почте и попросить ассистента директора проследить, чтобы данная информация дошла до адресата.

Однако работа на новом месте - это не только вопрос наставничества, очень важно взаимодействие с коллегами по цеху.

## 2.2 Наблюдения за коллегами

Как новичку понять, что сотрудникам комфортно работать в этой компании, что они принимают заложенные в ней ценности? Во-первых, преданные работодателю люди имеют более высокий уровень уважения к себе и другим, а во-вторых, готовы принимать все новое без паники и сопротивления. Также лояльные к компании работники отличаются способностью учитывать интересы других, не ограничиваться сугубо рамками решаемой задачи и стремлением к достижению наилучшего результата с использованием самых разных средств. При этом они ориентируются в большей степени на цели, чем на средства их достижения или на ограничения. Если людям комфортно работать в компании, то они, как правило, больше полагаются на собственное мнение и меньше поддаются влиянию пропаганды, условностей и манипуляции. Наконец, приверженные компании работники стремятся к профессиональному росту и не ищут простых путей или легкого дела. Если большинству сотрудников работается в компании комфортно, то они с удовольствием ходят на работу. Велика вероятность, что и вы будете ощущать себя внутри коллектива хорошо.

Нужно также обратить внимание на следующие серьезные вещи: обеспечивает ли работодатель социальный пакет, есть ли служебная столовая, проводятся ли корпоративные праздники, уделяется ли внимание семьям сотрудников и т. д. Все это говорит о том, насколько компания ценит и уважает своих работников. Иногда организация провозглашает ценности, но не следует им. Достаточно также проследить, как ведет себя руководство, ведь именно оно должно служить примером. Если в фирме процветают сплетни, подковерные игры, значит, начальство само провоцирует и одобряет такой стиль работы. Пусть в ценностях и прописано, что компания за честные и открытые отношения между коллегами и начальством, но на деле может оказаться, что это лишь слова.

Для встраивания отношений и общего понимания, как к тебе относятся сотрудники и начальник, стоит знать об уровнях лояльности.

## 2.3 Уровни лояльности

Советник по вопросам лояльности и идеологии бизнеса, автор книг и концепции «Ценностное управление» Константин Харский считает, что лояльность новичка возникает на четырех уровнях.

1 Самый низкий уровень — уровень внешних атрибутов. Он подразумевает наличие у сотрудников лояльности только поверхностно.

2 Второй уровень — общепринятая лояльность. Если новый работник видит, что его окружают лояльные сотрудники, то начинает копировать принятое большинством поведение и сам становится таким же. И наоборот, если люди, давно работающие в компании, проявляют безразличное или негативное отношение к ней, то лояльность у вновь пришедшего, скорее всего, не возникнет. К этому же уровню относится лояльность за деньги, то есть «я лоялен, пока меня устраивает финансовая ситуация». Преданность такого сотрудника могут легко перекупить.

3 Третий уровень — лояльность на уровне ценностей и убеждений. Константин отмечает, что, хотя этот уровень и весьма желателен для компании, чаще всего массово он встречается в партиях, религиозных организациях и т. д. При этом эксперт подчеркивает, что фирме достаточно, чтобы лояльными на уровне убеждений было около 10–15 % сотрудников, в первую очередь высшее руководство.

Однако если компания по тем или иным причинам изменит прежним убеждениям, откажется от принятых ранее ценностей, то значительная часть людей может не успеть или не захотеть перестраиваться — и тогда внутри коллектива возникнет непонимание и противоречие. Это может привести к сопротивлению изменениям в организации, к активизации ее контркультур и т. д.

4. Высший уровень лояльности определяется идентичностью. Он возникает, когда человек перестает разделять себя и объект лояльности. Не «я и партия», а «я и есть партия». Японская система длительного найма как раз и способствовала возникновению такой идеологии. Верность на этом уровне не зависит от дохода или того, что говорят окружающие, она — само собой разумеющееся обстоятельство.

Верность на высшем уровне лояльности не зависит от дохода или того, что говорят окружающие, она — само собой разумеющееся обстоятельство.

Новичок должен оценить ситуацию и понять, насколько персонал лоялен к компании, ее ценностям, миссии. Из этого уже можно будет сделать вывод, наскольк+о уважительно компания относится к сотрудникам, ценит ли их, заботится ли об их адаптации и развитии, так как отношения персонала и работодателя зеркальны.

Вообще практика показывает, что большинство компаний вполне удовлетворяются лояльностью первых двух уровней. Значит, чаще всего, чтобы комфортно чувствовать себя внутри коллектива, достаточно:

* качественно выполнять свою работу;
* придерживаться общепринятых правил.

# **3 Принятие решения о продолжении работы**

Иногда работник даже не замечает окончания адаптационного периода, настолько комфортно ему в новой организации. Бывает и наоборот: три месяца на исходе, а ощущение, что трудоустройство состоялось, так и не пришло. С одной стороны, если сейчас нет желания работать в этой компании, то, скорее всего, не захочется и потом. С другой — вряд ли кто-то будет рад возвращаться к статусу безработного.

Для работодателя, также как и для сотрудника, расторжение отношений на данном этапе нежелательно. Действительно, компания, настроенная на долгосрочное сотрудничество (к сожалению, бывают и другие), в расставании с отработавшим три месяца специалистом совершенно не заинтересована. На адаптацию и обучение человека затрачивались время и средства, ему выплачивалась полная заработная плата (именно так должно быть по закону), но отдачи фактически не было. Едва новичок стал уже достаточно подготовленным, чтобы начать окупать вложения, оказывается, что весь процесс нужно повторять, а работа продолжает простаивать — в итоге сплошные убытки.

Прежде чем принять решение, необходимо взвесить все «за» и «против», а также понять, как не допустить подобной проблемы в будущем.

Пожалуй, есть лишь одна ситуация, в которой можно однозначно рекомендовать соискателю покинуть компанию: когда он чувствует, что работа ему не по плечу — слишком большие объемы или сложные задачи, причем никаких перспектив улучшения не предвидится. В этом случае безопаснее для себя отказаться от должности еще на этапе испытательного срока. Однако не вызовет ли это нареканий?

Если что-то непонятно — спрашивайте: пока вы новичок, любые вопросы уместны, но чем дальше, тем сложнее будет показывать свою неосведомленность.

Чтобы избежать подобных проблем в дальнейшем, важно помнить, что вводить нанимателя в заблуждение относительно своих профессиональных качеств не имеет смысла. Даже если попытка пройти собеседование любой ценой увенчается успехом, и вы получите приглашение, то испытательный срок покажет истинное положение вещей.

Все мы привыкли работать по определенной схеме, и ее изменение, как правило, вызывает дискомфорт. Каждый раз, приходя на новую работу, мы его ощущаем. Однако в большинстве случаев это состояние длится недолго, и вскоре новый порядок становится понятным и привычным. Бывает и так, что время идет, а неприятие только усиливается. Тогда нужно попытаться найти раздражающие факторы, определить, что именно в системе работы вам не подходит.

От подобных проблем застраховаться довольно сложно — все тонкости системы, в которой вам предстоит работать, можно увидеть только изнутри. Так, для тех, кто любит порядок и четкую структуру, определенную опасность представляют новые проекты, в которых еще нет окончательно сформированных правил. Маленькие, семейные компании с небольшим количеством сотрудников вряд ли подойдут тому, кто мечтает о карьерном взлете, и т. д.

Нередко причиной того, что работник покидает новое место, становится конфликт с сотрудниками. Профессиональные отношения — это довольно тонкая материя: иногда со стороны кажется, что в коллективе царят мир и согласие, но только изнутри можно понять, какие шекспировские страсти кипят за масками всеобщей доброжелательности. Наоборот, когда обстановка товарищеская, это не всегда видно стороннему наблюдателю. Истинное лицо коллектива открывается во время испытательного срока.Для тех, кто любит порядок и четкую структуру, определенную опасность представляют новые проекты, в которых еще нет окончательно сформированных правил.

К отношениям в новой команде лучше с самого начала подходить серьезно и взвешенно, корректируя любые неприятные моменты. Если вы старались, но, несмотря на это, наладить коммуникативную связь так и не удалось или вам действительно не нравится сам принцип взаимоотношений в коллективе, то, скорее всего, царящие здесь порядки вам не подходят.

«Если вы чувствуете негатив со стороны одного из коллег, — дополняет Елена Загурская, — то нужно понять, как часто вам придется взаимодействовать с этим человеком, насколько сильно вы от него зависите, какое у него положение в коллективе, как он общается с остальными. Порой, когда не получается к кому-то найти подход, можно игнорировать неприязненное отношение, но бывает и так, что сделать это довольно сложно. Например, когда для выполнения своих обязанностей вам нужно опираться на результат работы этого человека, его намеренные или случайные оплошности могут сказаться на вас.

Еще более напряженной ситуация становится, когда против новичка настроены несколько сотрудников или даже большая часть коллектива. Здесь действительно может потребоваться много сил на эмоциональную борьбу, и неизвестно, чем она закончится. Как следствие — невозможность получать удовлетворение от работы, стресс, ошибки и т. п. В такой ситуации имеет смысл подумать о том, чтобы не продолжать сотрудничество, а поискать место с более доброжелательной атмосферой».

Общеизвестно, что существуют три основные схемы иерархического управления: авторитарная, демократическая и анархическая. Однако это только основные, кроме них может быть масса вариантов, основанных в первую очередь на личностных характеристиках начальника. Если схема управления руководителя вам не подходит, то дальнейшие отношения выстроить будет сложно.

Обычно система подчинения и стиль общения руководителя просматриваются еще на этапе собеседования, особенно если проходит несколько туров. Не пренебрегайте тревожными сигналами, например, если увидите, что руководитель вышел из себя, в запале накричал на работника.

Пока у вас нет достаточного авторитета, не нужно пытаться устанавливать собственные правила игры, лучше познакомиться с коллективом, получить информацию о различных законах и традициях компании.

«Если новичок чувствует, что у руководства принципиальная негативная позиция по отношению к нему лично, то, наверное, лучше уйти, чем бы такая неприязнь ни была вызвана. В противном случае нужно быть готовым к придиркам (повод для них всегда найдется). Также не стоит задерживаться, если работодатель не соблюдает или вольно трактует трудовое законодательство», — предупреждает Елена Загурская.

# **Переговоры о заработной плате**

Важным аспектом работы является заработная плата, размер которой может повлиять на решение оставаться в фирме или уйти и продолжить поиск другого работодателя.

## 4.1 Разброс в оплате труда

Не секрет, что на вакансии с одними и теми же требованиями к кандидату и приблизительно одинаковым кругом обязанностей, разница в зарплате может составлять до 100%.

Во-первых, это зависит от отрасли, в которой вы предполагаете работать. Все помнят ситуацию до кризиса, когда зарплата в банках была в несколько раз больше, чем в других компаниях. И это касалось не только сотрудников, работающих с кредитами или ценными бумагами в так называемых зарабатывающих отделах. Это касалось и кассиров, и секретарей, и программистов. Их работа по своему содержанию мало отличалось от аналогичной работы в других фирмах, но получали они в несколько раз больше. Сейчас ситуация иная — банков стало значительно меньше, а зарплата во многих из них оставляет желать лучшего. Место банков заняли сырьевые компании, также высока зарплата в крупных иностранных и телекоммуникационных компаниях.

Во-вторых, это зависит непосредственно от компании, которая нанимает сотрудника. Как это ни покажется странным, но больший уровень оплаты труда предлагают молодые динамично развивающиеся компании. Им важно привлечь инициативных и талантливых, а небольшая продолжительность жизни компании компенсируется чуть более высокой оплатой труда, чем в среднем по рынку. Стабильные компании платят сотрудникам (это не относится к топ-менеджерам) обычно по нижней среднерыночной планке. Но зато гарантируют надежность и уверенность в завтрашнем дне, а также определенный социальный пакет.

В-третьих, уровень оплаты зависит от того впечатления, которое вы смогли произвести на работодателя. Если вы показались ему человеком, который кажется жизненно необходимым для компании, возможно, вам даже увеличат первоначально объявленную заработную плату. Но не стоит думать, что такое увеличение возможно в несколько раз, скорее всего, в подобных случаях речь может идти о 20-25 %.

Однако несмотря на разброс в оплате труда в выбранной отрасли, необходимо четко понимать собственную стоимость.

## 4.2 Оценка своей стоимости

Обзоры заработных плат делают профессионалы, они владеют специальными методиками, используют несколько источников информации имеют возможность проверять полученные данные. Их информация точна и надежна, но дорого стоит. И в том объеме, который они предлагают, она вам ни к чему. Проведите свое маленькое исследование на эту тему.



Прежде всего, проанализируйте информацию, которую публикуют газеты. Обращайте внимание не на размер объявления (почему-то именно больший объем информации вызывает большее доверие со стороны соискателей), а на круг предполагаемых обязанностей. Не принимайте в расчет уровень заработной платы, который публикуют в своих объявлениях агентства по трудоустройству. Поскольку они берут деньги с соискателей, то заинтересованы максимально преувеличить размер заработной платы. Он, скорее всего, несколько выше, чем предлагается по рынку.

Рекрутинговые агентства, как правило, указывают реальную заработную плату, но они подбирают профессионалов, людей, имеющих профильное образование и солидный опыт работы.

Обратите также внимание на ваших коллег, которые публикуют свои мини-резюме в газете. Просмотрев 50-60 объявлений, вы сможете соотнести уровень квалификации специалиста и желаемый уровень оплаты труда. Это ожидания людей, и они тоже влияют на рынок. В таблице мы приводим средний уровень оплаты труда для некоторых позиций. В нашем исследовании приведена информация для российских торговых компаний на конец 1999 года.

После того как вы поняли собственную цену, стоит грамотно построить переговоры, связанные с окладом.

## 4.3 Ведение переговоров

Если вы уже имеете представление об уровне зарплаты на интересующей вас должности и располагаете информацией о том, чем занимается компания, каково ее прошлое и планы на будущее, можно сказать, что к переговорам вы готовы.

Попробуйте выяснить у собеседника, какой размер оплаты предполагается на эту должность, и, если в ответ услышите «по результатам собеседования», можно уточнить, какая именно планка предполагается.

Если вы чувствуете, что ваш собеседник внутренне напрягается и все-таки хочет услышать первый ответ от вас «а на какую зарплату вы рассчитываете», лучше назвать либо реальные деньги, которые вы хотели бы получать, либо среднерыночную.

Но не стоит сразу выпаливать цифру и затем биться за нее насмерть, имеет смысл оговориться, что это только предполагаемая оплата, и она зависит от круга обязанностей, содержания работы, перспектив и др.

## 4.4 Зарплата на испытательный срок

По законодательству продолжительность испытательного срока составляет до 3 месяцев, по усмотрению работодателя он может быть сокращен до 1 или 2 месяцев, но вас должны обязательно поставить в известность о том, какова его продолжительность.

На время испытательного срока зарплата обычно несколько меньше, это время отводится на то, чтобы вы познакомились с компанией, вошли в круг дел и стали работать в полную силу. Меньший уровень оплаты труда на время испытательного срока страхует компанию от вероятной не очень высокой квалификации сотрудника. Ведь бывает так, что соискатель блестяще себя проявил на собеседовании, но, когда дело дошло до реальной работы, выяснилось, что это и вызывает затруднения.

Обычно на время испытательного срока в солидных компаниях уровень зарплаты меньше на 15-25%.

А ряд компаний поступает следующим образом: вам предлагается, к примеру, зарплата в размере $500, но оговаривается, что во время испытательного срока она составит $250, то есть меньше наполовину. Это должно вас сразу насторожить, так как, вероятнее всего, вас используют в качестве «свежей крови» на два или три месяца, а потом на ваше место возьмут следующего, обвинив вас в некомпетентности.

Иногда работодатель объявляет точную ставку на испытательный срок, а затем называется вилка возможной зарплаты. С точки зрения работодателя, это тоже вполне справедливо, ведь сотрудник по-разному может проявить себя, и трудно заранее брать на себя обязательства. Если вас поставили перед такими условиями, попробуйте выяснить, какие конкретно критерии лежат в основе оценки вашей деятельности и каких результатов от вас ждут, тогда вам будет легче ориентироваться в работе и после испытательного срока обсуждать оплату труда.

Испытательный срок дается не только для того, чтобы сотрудник и компания притерлись друг к другу, но и для безболезненного расставания в случае взаимного недовольства. Поэтому если к концу этого этапа чувствуется, что работа в компании не приносит радости и от мысли о ней становится слишком тяжело, то лучше расторгнуть договор сейчас, ведь потом увольнение будет иметь совершенно иные последствия. В то же время нужно понимать, что трудности возможны даже в самой идеальной организации и их преодоление — неотъемлемая часть успеха. Необходимо быть объективным в своих оценках, принимать взвешенные и ответственные решения: именно они — дорога к прекрасной карьере.

Подводя итог по переговорам о зарплате стоит сказать, что прежде чем прийти на собеседование или открыть дверь в кабинет начальника, определитесь со своими запросами. Решите точно, сколько денег вы бы хотели получать. Даже если вы не озвучите эту сумму, вы сможете на нее равняться.

Необходимо выглядеть уверенно, поскольку вы сами начали этот «неприличный» разговор, значит, покажите, что у вас есть на это все основания. Не мямлите, не тяните, не ходите вокруг да около и не извиняйтесь. Вы хороший специалист, вы стоите своих денег — и вам нечего стесняться. Труд должен быть оплачен.

Стоит помнить, что разговор о деньгах — дело серьезное. Шутки могут настроить собеседника на игривый лад: неудивительно, если потом он возьмет все свои обещания обратно или просто не придаст значения. Хуже, если вы своей «юмориной» разозлите оппонента или будете выглядеть в его глазах легкомысленным.

Также необходимо знать свою цену. Ввопросе оплаты главное не только не продешевить, но ине перегнуть палку. Не называйте суммы, которые вы не можете оправдать. Посмотрите обзоры зарплат по вашей специальности, оцените ваши дополнительные навыки и плюсы, учитывайте то, от чего вы хотели бы отказаться. Брать цифру прибавки с потолка так же опасно, как и занижать свою стоимость. А если вас не устраивает та цифра, которую вы видите сейчас, — займитесь самосовершенствованием. Это в любом случае пригодится.

# **7 Деловая игра**

Мной предлагается следующая деловая игра:

* Участники делаться на команды по 3 человека
* Каждая команда выписывает на их взгляд по 3 положительных и три отрицательных черты характера, а также два увлечения, которые могут быть у коллеги
* Бумажки будут перемешаны
* Затем ведущий раздает бумажки обратно в случайном порядке каждой из команд (в случае получения своей же бумажки стоит поменяться)
* Команда в течении 5 минут придумывает, какие способы взаимодействия возможны для налаживая отношений с сотрудником, которому присущи эти черты характера и увлечения
* Команда выступает перед публикой, которая в формате дискуссии решает, правильно ли выбрана тактика общения или нет.

# **Заключение**

В представленной работе были рассмотрены трудности, с которыми может столкнуться сотрудник на новом месте работы: трудности общения с начальством, сложности адаптации в коллективе, затруднение с первым деловыми задачами.

Представлены методы и способы адаптации на новом рабочем месте, такие как наставничество, то есть привлечение более опытного сотрудника в качестве ментора на испытательный срок и далее в течении работы, наблюдения за коллективом, которое позволит оценить качества и черты характера и построить с ними взаимоотношения.

После окончания испытательного срока стоит сделать выводы – стоит продолжать работать или нет. Отношения внутри коллектива, взаимодействие с начальством, решаемые задачи и оклад помогут сделать правильный выбор.

В случае продолжения работы нередко сотрудник может столкнуться с таким стрессовым мероприятием, как разговор с начальством о повышении зарплаты. В работе удалось сформулировать основные правила: четко понимать свои запросы, выглядеть уверенно, не шутить, четко знать свою цену. Эти правила помогут выступить достойно и получить достойную зарплату.

# **Список литературы**

1. Аверьянов Г.Г. Как выжить выпускнику и молодому специалисту. СпБ: Нева, 2003. – 224 с.
2. БоллсПоро. Переговоры о зарплате. Торг уместен. –– М:Манн, Иванов и Фербер, 2010. – 176 с.
3. Гоулстон Марк. Я слышу вас насквозь. Эффективная техника переговоров. – М: Манн, Иванов и Фербер, 2019. – 272 с.
4. Джирард Джо, Кейсмор Роберт. Продай себя дорого. – М: Попурри, 2020. – 400 с.
5. Сергеева О.М. Как стать своим на новой работе. 50 простых правил. – М: Эксмо, 2015. – 77 с.
6. Юдина Е.А., Хромова С.А. Как выжить на работе. Практическое пособие для новичков и опытных сотрудников. – М: Эксмо, 2007. – 320 с.

**Краткий доклад по реферату**

Попадая на новое место, человек всегда чувствует себя дискомфортно. Должно пройти время, прежде чем новичок научится ориентироваться не только в специфике своей деятельности, но и в ценностях компании, поэтому многие организации создают программы ориентации или адаптации, которые призваны сэкономить не только деньги, но и время работодателя и сотрудника.

Переговоры о зарплате — очень важный и непростой этап, который во многом определяет дальнейший ход развития вашей карьеры на следующем этапе. Есть несколько принципов, о которых стоит помнить и которых нужно придерживаться, обсуждая уровень вознаграждения с рекрутером и потенциальным работодателем.

На собеседовании соискатели часто совершают две ошибки: либо преждевременно начинают задавать вопросы о вознаграждении, либо стараются скрыть текущий уровень своего дохода, желая получить более выгодное предложение. Этого не стоит делать, о чем мы поговорим позднее.

Поговорим сначала о методах и способах адаптации в новом коллективе.

**Наставничество**

Если в компании не разработана система наставничества, попробуйте попросить в помощь более опытного сотрудника, к которому можно будет обращаться с вопросами или же просто наблюдать за его работой. Иногда человек, контактируя с наставником, сам понимает, что не справится с обязанностями, и решает покинуть компанию. Новичок может даже запросить у компании некую неформальную информацию, например, поинтересоваться, как сотрудники проводят корпоративный досуг.

Важный момент — обживите свое рабочее пространство: принесите семейные фотографии, поставьте на рабочий стол красивый цветок, памятные сувениры или любимые предметы (например, свои канцелярские принадлежности), сделайте заставку на мониторе.

**Наблюдения за коллегами**

Как новичку понять, что сотрудникам комфортно работать в этой компании, что они принимают заложенные в ней ценности? Во-первых, преданные работодателю люди имеют более высокий уровень уважения к себе и другим, а во-вторых, готовы принимать все новое без паники и сопротивления. Также лояльные к компании работники отличаются способностью учитывать интересы других, не ограничиваться сугубо рамками решаемой задачи и стремлением к достижению наилучшего результата с использованием самых разных средств.

Нужно также обратить внимание на следующие серьезные вещи: обеспечивает ли работодатель социальный пакет, есть ли служебная столовая, проводятся ли корпоративные праздники, уделяется ли внимание семьям сотрудников и т. д. Все это говорит о том, насколько компания ценит и уважает своих работников. Иногда организация провозглашает ценности, но не следует им. Достаточно также проследить, как ведет себя руководство, ведь именно оно должно служить примером.

**Принятие решения о продолжении работы**

Прежде чем принять решение, необходимо взвесить все «за» и «против», а также понять, как не допустить подобной проблемы в будущем.

Пожалуй, есть лишь одна ситуация, в которой можно однозначно рекомендовать соискателю покинуть компанию: когда он чувствует, что работа ему не по плечу — слишком большие объемы или сложные задачи, причем никаких перспектив улучшения не предвидится. В этом случае безопаснее для себя отказаться от должности еще на этапе испытательного срока. Если что-то непонятно — спрашивайте: пока вы новичок, любые вопросы уместны, но чем дальше, тем сложнее будет показывать свою неосведомленность.

Теперь поговорим о переговорах к зарплате

**Разброс в оплате труда**

Во-первых, это зависит от отрасли, в которой вы предполагаете работать. Во-вторых, это зависит непосредственно от компании, которая нанимает сотрудника. В-третьих, уровень оплаты зависит от того впечатления, которое вы смогли произвести на работодателя.

**Оценка своей стоимости**

Обзоры заработных плат делают профессионалы, они владеют специальными методиками, используют несколько источников информации имеют возможность проверять полученные данные. Их информация точна и надежна, но дорого стоит. И в том объеме, который они предлагают, она вам ни к чему. Проведите свое маленькое исследование на эту тему.

Рекрутинговые агентства, как правило, указывают реальную заработную плату, но они подбирают профессионалов, людей, имеющих профильное образование и солидный опыт работы.

**Ведение переговоров**

Если вы уже имеете представление об уровне зарплаты на интересующей вас должности и располагаете информацией о том, чем занимается компания, каково ее прошлое и планы на будущее, можно сказать, что к переговорам вы готовы.

Попробуйте выяснить у собеседника, какой размер оплаты предполагается на эту должность, и если в ответ услышите «по результатам собеседования», можно уточнить, какая именно планка предполагается.

**Заключение**

Испытательный срок дается не только для того, чтобы сотрудник и компания притерлись друг к другу, но и для безболезненного расставания в случае взаимного недовольства. Поэтому если к концу этого этапа чувствуется, что работа в компании не приносит радости и от мысли о ней становится слишком тяжело, то лучше расторгнуть договор сейчас, ведь потом увольнение будет иметь совершенно иные последствия. В то же время нужно понимать, что трудности возможны даже в самой идеальной организации и их преодоление — неотъемлемая часть успеха. Необходимо быть объективным в своих оценках, принимать взвешенные и ответственные решения: именно они — дорога к прекрасной карьере.

Подводя итог по переговорам о зарплате стоит сказать, что прежде чем прийти на собеседование или открыть дверь в кабинет начальника, определитесь со своими запросами. Решите точно, сколько денег вы бы хотели получать. Необходимо выглядеть уверенно, поскольку вы сами начали этот «неприличный» разговор, значит, покажите, что у вас есть на это все основания. Стоит помнить, что разговор о деньгах — дело серьезное. Шутки могут настроить собеседника на игривый лад: неудивительно, если потом он возьмет все свои обещания обратно или просто не придаст значения. Также необходимо знать свою цену. В вопросе оплаты главное не только не продешевить, но и не перегнуть палку. Не называйте суммы, которые вы не можете оправдать. Посмотрите обзоры зарплат по вашей специальности, оцените ваши дополнительные навыки и плюсы, учитывайте то, от чего вы хотели бы отказаться.