1. *Когда и каким образом можно намекнуть работодателю о повышении заработной платы?
Как можно найти общий язык с коллегами в первый день работы?*

На мой взгляд, намекать начальнику о прибавке к зарплате стоит в основном после каких-либо характерных событий: это могут быть закрытия сделок, возможно, какие-либо презентации, выполненные вами от и до, или же форс-мажоры, за которые вы взялись и выполнили без нареканий. В любом случае, заикаться о прибавке надо уже с багажом выполненных качественно заданий, чтобы было что предъявить начальству со словами: я это заслужил, я могу претендовать на прибавку, я ценный сотрудник, который справляется со всеми поставленными задачами.

В вопросе как намекнуть трудно дать общий совет, к каждому начальнику нужен свой подход, к примеру, если у вас с начальником практически дружеские отношения, то можно за чашкой кофе в перекур намекнуть даже прямым текстом, со строгим начальником сложнее, возможно, в диалогах вкручивать легкие намеки, в любом случае единственно верного пути нет, бывает разное настроение и разный характер

В первый день на работе стоит быть аккуратным, прислушиваться к диалогам коллег, стараться присоединяться к походам за кофе или перекуры, в случае отсутствия вредных привычек обед, вопросы по быту и работе не будут лишними, главное не быть назойливым чрезмерно

1. *Роль наставника в формировании атмосферы в команде
как внерабочие отношения влияют на время адаптации?*

Вопрос поставлен странно, как я понимаю термин наставник – это человек из компании, более опытный, который помогает адаптироваться, однако в смысле вопроса звучит больше как начальник, если воспринимать как второе, то начальник должен решать большинство внутренних споров, сплочать коллектив, делать его одним живым организмом, это может достигаться различными методами, к примеру, раздача разных бытовых задач: следить за водой в кулере, за чаем, за бумагой, пусть делают разные люди, пусть понимают, что они одно целое.

Внерабочие отношения могут ускорить время адаптации: человек, общаясь с людьми вне работы будет понимать, какие они по характеру, интересам, ему будет проще решать вопросы на работе, связанные с поставленными задачами, зная, как человек может отреагировать на тот или иной вопрос, плюс узнав человека вне работы ты сможешь понять, с кем стоит сблизиться, а кого стоит сторониться.

1. *В реферате много раз упоминается, что очень важно знать себе цену. Как можно грамотно оценить себя?*

Грамотно оценить себя позволит большое количество порталов, таких как hh.ru, где вы можете найти по своей специальности конкретные вакансии. Это будет нижняя планка, вы будете понимать, сколько стоит аналогичный специалист и на что вы можете претендовать. А дальше уже можете добавлять и требовать больше в зависимости от того, насколько ваши softskillsи hardskillsотвечают требованиям предприятия и насколько действительно там нужны. В случае высокого спроса на ваши навыки и мысли о том, что там нет у вас конкурентов и конкурентов с таким набором знаний нет, вы можете поднимать планку собственной оценки.

1. *Известно, что если молодой специалист впервые поступает на работу по своей специальности в течение года после окончания обучения, то по законодательству РФ работодатель не может назначить ему испытательный срок. Но что делать, если работодатель все-таки пытается его установить?*

Если работодатель пытается установить такие рамки, есть 2 пути на мой взгляд – поступиться законом, пойти на поводу у работодателя, если эта та должность и та сфера, где вы чувствуете, что сможете себя реализовать, что вы не прогорите и работодатель надежное лицо, однако это может быть рискованно, потому что после испытательного срока вас могут выгнать; второй же вариант уйти от этого работодателя, поскольку если он так легко может поступиться законом, значит он может и в вопросах охраны труда и других спорных вопросах трудового кодекса РФ не обращать внимание на сотрудников и действовать в своих интересах, что плохо.

1. *Как Вы оцениваете общую рыночную стоимость специалистов-выпускников факультета ОЭП?*

С моей точки зрения, специалист после 6 лет учебы имеет право на зарплату не менее 60000 рублей, плюс оптика достаточно узкая специальность с широкими возможностями применения, начиная от медицины и заканчивая космосом.

1. *Соответствует ли заработная плата, предоставляемая предприятием ПАО КМЗ им. С.А.Зверева (32 тыс. р.) общей рыночной стоимости специалистов-выпускников факультета ОЭП?*

На мой взгляд нет, это чрезмерно заниженная стоимость. Потрачено большое количество сил и времени, которое могло бы тратиться на другое, но мы учились, впитывали знания, было проведено много внеаудиторной работы – именно поэтому я считаю, что наша оценка на целевом предприятии занижена.

1. *Что делать, если сама работа — предел мечтаний, но коллектив оказался не лояльным к компании и не радужным к новичкам?*

Тут вопрос исключительно к вам, готовы ли поступиться дружелюбием с коллективом и коллегами и заниматься любимым делом, или же вам важнее общение

1. *Как быть, если хочешь наладить отношения с коллективом, но тот же корпоративный досуг коллег тебе совсем не близок по духу?*

Стоит проявлять интерес к их досугу, однако не углубляться туда. Часто людям нравится, когда ты их слушаешь, когда они рассказывают то, что их интересует. Не вдаваться в подробности, поддерживать легкое общение без внедрения в личное пространство друг друга.

1. *К примеру, каждый выходной у них принято принимать грязевые ванны и обмазываться склизкой лечебной грязью, а тебе совсем не нравится «пачкаться» Или, другой пример, все по выходным ходят в бар, а ты являешься непьющим по личным твёрдым убеждениям, из-за чего на тебя все смотрят косо.*

Ответ на предыдущий вопрос (это видимо продолжение вопроса)

1. *Как следует начинать разговор с начальником о повышении зарплаты?*

Прежде чем идти на такой разговор, сверьте наличие условий для повышения зарплаты :

 1. Вы успешно работаете в течение продолжительного времени (от нескольких месяцев и более), выполняя и перевыполняя объем задач, за которые отвечаете по должности.

2. К вашей работе ни у кого нет нареканий.

3. Вы готовы делать / уже делаете больший объем задач или реализовываете более ответственные задачи/проекты, чем это было предусмотрено вашей должностью.

4. В вас нуждается ваш работодатель, т.к. вы вносите вклад в развитие компании.

5. В компании нет кризиса, идет подъем бизнес-показателей.

6. В стране нет кризиса.

 Если все условия соблюдены, то последовательность действий стоит выстроить так:

1. Организуйте встречу с руководителем (договоритесь лично, либо по электронной почте).

2. Спросите мнения руководителя о ваших успехах (важно знать его мнение, но заранее подумайте, на какой ответ вы можете рассчитывать).

3. Сообщите о том, что вы работаете в компании, например, уже 2 года, Вам нравится работать, вы действительно успешно справляетесь с текущим объемом задач, но вам интересно развиваться далее профессионально и материально.

4. Приведите в пример факты ваших успехов. Лучше, если это будет оформленный отчет с итогами, презентация за предыдущий период и т.п.

5. Спросите, какова практика в компании/отделе: что вам нужно сделать, чтобы достичь повышения по зарплате? И когда на него можно рассчитывать?

 Худшее, что может произойти после этого разговора, — зарплату вам не поднимут. Но важно, чтобы вы поняли, почему именно. Прислушайтесь к своим ощущениям: все ли вы сделали правильно, действительно ли уже никак нельзя повлиять на решение руководства? Теперь уже вам решать, что делать дальше.

Лучшее что произойдет, вы получите повышение.

1. *Есть ли смысл пытаться завести хорошие отношения с абсолютно всеми членами коллектива?*

Нет, такой необходимости нет, хорошо найти единомышленника, может пару человек, где вы будете доверять друг другу и держаться друг за друга, естественно лишний раз никому солить не надо, потому что подсиживание никто не отменял в нашем жестоком мире – если не нравится человек, просто не общайся, не стоит специально переступать через себя и заставлять наладить контакт.

1. *Какими способами можно правильно намекнуть на то, что Вы хотите повышение заработной платы?*

Можно задать вопросы связанные с будущим темпом роста вашей зарплаты, привести цифры, что вы решающее звено в работе предприятия. Главное правило – не стоит ставить ультиматумы типа не поднимете зарплату, уволюсь, работает один раз и в дальнейшем, если выгорело в первый раз, во второй вас отпустят, поскольку не один руководитель не даст выкручивать себе руки. Можно поговорить о специалистах вашего уровня на рынках, но всегда с подтверждением данных и исследованием рынка. Возможно стоит заниматься самопиаром.

Если вы понимаете, что ваша зарплата соответствует вашим задачам и нагрузке, то стоит прямо сказать, что вы хотите повышение и рассмотреть условие, на которых оно возможно.

1. *Как найти общий язык с коллективом, и стоит ли это делать?*

Стоит участвовать в совместных перекурах, чайных и кофе паузах, слушать, что обсуждают ваши коллеги, какие темы позволяют поднимать, какие замалчивают, узнать их интересы, хобби, черты характера и особенности.

Безусловно стоит наладить контакт с коллегами, поскольку вы будете видеть этих людей 1/3 суток, а это большой период времени. Вам в любом случае придется с ними общаться, а лучше, когда вам хотя бы это не противно делать.

1. *В какой момент можно осознать, что данная работа - для тебя?*

Я думаю, вы сможете это понять ровно тогда, когда вы будете не замечать время от начала рабочего дня до обеда, от обеда до конца рабочего для, когда вам интересно закончить работу даже сверхурочно, может даже без доплаты, когда не хочется сидеть в телефоне большую часть времени, тупо его каратая, когда, возвращаясь домой, вы не будете чувствовать сильную усталость, может от дороги, но не в коем случае от вашей деятельности.

1. *Что делать если на новом рабочем месте у вас возникли серьезные разногласия с коллегами по работе?*

Два пути – если для вас важно общение, тогда лучше уволиться, если вам интересна работа и вы готовы поступиться общением с коллегами, тогда продолжайте работать. Другая проблема, что коллектив может вас подсидеть – этого нужно постараться не допустить. Выполняйте качественно задания и старайтесь не вступать в жаркие споры с коллегами

1. *Как действовать, если переговоры с начальником о зарплате не дают положительных результатов, а именно начальник не хочет поднимать вам зарплату. А данные переговоры только ухудшают отношения с вашим начальником.*

Увольняться, есть такая практика, что вы увольняетесь, идете на другую работу за опытом и потом через год возвращаетесь уже на повышение, важно лишь сказать о ваших планах начальству, чтобы непременно вернетесь, вы набираться опыта, а начальство часто в таких вещах идет навстречу. Если нет желания продолжать за такие деньги, и даже с условием повышения с тем же работодателем, то увольняться с концами и искать более высокооплачиваемое место.

1. *Какой способ адаптации применяется в том случае, если устраиваешься на работу на дому,например, оператором колл-центра?*

В данном случае ваш коллектив – это начальник, который сидит в скайпе и все, поэтому с точки зрения работы, тут процесс адаптации лишь заключается в личном тайм-менеджменте и контролировании своей рабочей деятельности.

1. *Как оценка собственного труда связана с колебанием курса валют?*

Я считаю, что нет, собственная оценка зависит от внутреннего рынка. Если только занимаемая должность имеет международный стандарт оценивания и зависит в конвертации валют от курса.

1. *Какая сфера труда сейчас популярна и почему?Как поступить с человеком в коллективе, если он “Звезда”(выполняетработу лучше всех), но не ладит с коллективом?*

На данный момент популярна сфера услуг, а в условиях карантина, сфера доставки товаров, питания и тому подобное – все сидят дома и заказывают, спрос большой, можно заработать хорошие деньги

Если звезда вы, то тогда вам будет сложно спокойно без нервов работать на этом месте. Если вы готовы смириться, то оставайтесь, если нет, то лучше стоит поменять место работы.

1. *Если человек карьерист в коллективе, а я являюсь начальником, мест на повешение нет, как поступить с таким человеком?*

На мой взгляд, такого человека упускать нельзя на первых парах, возможно освободиться место, или же появится должность выше в смежном подразделении, но порой стоит просто откровенно поговорить с сотрудником, что нет возможности повысить, что вы бы сделали все возможное, чтобы повысить при первой возможности и держать его в курсе изменения обстановки.

1. *Как грамотно уволить человека?*

В небольшой фирме сообщить работнику о том, что он уволен, должен директор, а не заместитель и не начальник отдела. Иначе у сотрудника может появиться мысль, что против него плетутся интриги, а «главный» –  не в курсе.

Проведите встречу с сотрудником в приватной обстановке, чтобы как можно меньше его травмировать. Свидетелей его «краха» быть не должно.

Старайтесь сохранять спокойствие, рассказывая о причинах увольнения. Человек имеет право знать, за что его уволили, поэтому постарайтесь донести до него информацию как можно доходчивее. Чем конкретнее вы назовёте причину расставания, тем меньше он будет говорить о тайных мотивах руководства, таких, например, как половая, возрастная или религиозная дискриминация. К тому же, зная правду, сотрудник сможет проанализировать свои ошибки, чтобы не совершать их на новом месте работы.

Сообщив сотруднику об увольнении, позвольте ему самостоятельно принять решение: как и когда ему хотелось бы с вами расстаться.

Помогите сотруднику в поисках новой работы. Дайте ему отсрочку увольнения, допустим, пару недель, чтобы он, ещё работая у вас, смог беспрепятственно ходить на собеседования. Доказано, что уходить на другое место работы психологически гораздо проще, чем «в никуда». Возможно, за это время у него уже появятся предложения о новой работе, и он уйдёт от вас с «лёгким сердцем».

Выплатите работнику все деньги, причитающиеся ему по Трудовому кодексу. Но будет идеально, если при расставании вы вручите уволенному конверт с премией.

Не стоит полностью «рвать» отношения с теперь уже бывшим сотрудником. Вы же можете договориться, что в случае надобности будите подкидывать ему подработку.

Поблагодарите уволенного за работу, пожелайте удачи и пообещайте, что дадите хорошие рекомендации.

Не думайте, что когда за бывшим сотрудником закроется дверь, вы облегчённо вздохнёте. Сомнения будут грызть вас, пока вы не убедитесь в своей правоте.

1. *У каждого человека есть собственный уровень социализации (степени вовлеченности в социальную жизнь и уровень адаптации к взаимодействию с обществом). Допустим, что существует человек с внушительным багажом знаний, необходимых для некоторой вакансии. Он профессионален и компетентен, но уровень социализации очень низок. Любой новый коллектив для него ощутимая проблема. В докладе упоминается, что излишняя эмоциональная нагрузка при адаптации – это повод подумать об отказе от вакансии. Вопрос: каким условиям должна удовлетворять вакансия, чтобы у такого человека адаптация заняла как можно* *меньше времени?*

Вакансия должна удовлетворять следующим требованиям: самостоятельное выполнение задач, собственное рабочее пространство, возможно работа на дому, противопоказан опенспейс для таких людей, если вопрос адаптации стоит приоритетным. Однако если в компании процветает дружелюбие с любыми сотрудниками, или имеется специальный человек (ментор) в коллективе, который помогает влиться, это вполне может ускорить процесс адаптации.

1. *В современной экономической ситуации одним из острых вопросов является пенсионное обеспечение. На переговорах о зарплате нередко оговаривается премиальная часть, которая составляет иногда до 50%. Таким образом работодатель экономит на пенсионных отчислениях. Какие есть плюсы и минусы у следующих подходов: настаивать на переговорах на 100% чистой зарплате или откладывать часть зарплаты в пенсионный страховой фонд самостоятельно?*

В современных реалиях увидеть пенсию становиться все труднее, она становиться все более труднодостижимая и если достижимая, то очень мала для комфортного проживания. Мое мнение –стоит соглашаться на первый вариант с премиальными, и откладывать, однако есть опасность быть обманутым работодателем, поэтому стоит договариваться только с надежным директором.

1. *Существует ли универсальная модель поведения, которая поможет упростить адаптацию в новом коллективе?*

Скорее всего прям универсальной моделью можно назвать то поведение, которое приведено в тексте реферата: наблюдать за коллегами, участвовать в совместном чаепитие, перекуры, интересоваться работой, личным не стоит, не стоит навязываться новичку в коллективе, быть сдержанным на шутки и подколы и здраво воспринимать ответные, показать себя с интересной стороны многосторонней личностью, однако с этим тоже стоит аккуратно, чтобы не стать выскочкой.

1. *Кто конкретно, по вашему мнению, обязан вести новичка и отвечать на его вопросы во время испытательного срока?*

Новичка обязан вести бывалый сотрудник, который прошел такой же путь, который предстоит новому сотруднику, который сможет поддержать его с трудными задачами морально, психологически поможет настроится на работу, и правильно такого человека денежно еще поощрять, чтобы ему была мотивация помогать своему ученику.

1. *Есть ли разница в условиях работы между государственными предприятиями, связанными с оборонной деятельностью и обычными частными компаниями?*

На основании моего опыта могу сказать, что разница огромная, потому что перво напервогос компании насквозь пропитаны бюрократией и получение обычной справки с места работы может занимать месяцы, в то время как в частных компаниях такие вопросы решаются за часы, а то и минуты. также на основе моего опыта могу сказать, что отношение в частных компаниях к сотруднику лучше, у него лучше соц пакет, есть дмс, различные развлечения, такие как спорт, кружки, места проведения отдыха от рабочей деятельности, если это крупные компании. Одним из главных критериев, которые для меня сыграл бы важную роль – это свободный график, который ты можешь сам подстроить под свой режим дня, это чрезвычайно удобно, чего нельзя в большинстве случаев добиться в гос компаниях

1. *На каком временном этапе рабочей деятельности лучше всего начинать переговоры о повышении заработной платы?*

На мой взгляд, намекать начальнику о прибавке к зарплате стоит в основном после каких-либо характерных событий: это могут быть закрытия сделок, возможно, какие-либо презентации, выполненные вами от и до, или же форс-мажоры, за которые вы взялись и выполнили без нареканий. В любом случае, заикаться о прибавке надо уже с багажом выполненных качественно заданий, чтобы было что предъявить начальству со словами: я это заслужил, я могу претендовать на прибавку, я ценный сотрудник, который справляется со всеми поставленными задачами.

1. *Ты говоришь что важный момент обставить свое рабочее пространство, как бы ты это сделал? И почему?*

Главное на рабочем месте, чтобы вам было все удобно: принесите свою чашку, свои сладости, поставьте фото своих близких или другие памятные фотографии, может какието безделушки, фигурки. поставьте себе органайзер с необходимыми канцелярскими приборами – степлер, дырокол, ручки, карандаши, точилки – все, чем вы привыкли пользоваться, и чтобы вам было удобно. Настройте стул, если имеется возможность, наклон монитора. Главное содержать все это в порядке, чтобы в любой момент, когда бы не зашел начальник, он мог посмотреть на ваш стол и оценить, что порядок на столе означает порядок в голове и вы хороший сотрудник

1. *Какие самые главные аспекты, которые ты бы учитывал при принятии решения оставаться на данной работе или переходить на следующее место?*

Среди основных могу выделить: заработная плата, начальство, отношения с коллективом, удобство графика работы, удобство маршрута на работу и домой, соответствие задач изначально поставленным требованиям

1. *Можно ли назвать наше прохождение практики - адаптационным периодом?*

По смыслу, да, мы знакомимся с коллективом, с задачами, которые нам предстоит выполнять, темпом труда, у нас есть наставник – куратор, который помогает нам адаптироваться и которому мы можем задавать вопросы.

1. *Каким образом соискателю можно сократить свой испытательный срок?*

Обычно испытательный срок установлен внутренними правилами и законами предприятия, поэтому сократить свой срок соискатель может исключительно сам, найдя то место работы, где испытательный срок минимален или вообще отсутствует.

*Я ознакомился с работой Рязанкина Никиты.*

*Мне абсолютно понятно то, что там написано. Вопросов по тексту к человеку просто быть не может, кроме как "а почему ты не рассмотрел/показал/привел в качестве примера еще и это?", но это скорее всего уже не вопрос, а замечание о недочете. Замечания имеются*

*Так, автор делает особый акцент на заработной плате, разъясняя какие нюансы следует выяснять при заключении договора, причем подробно и в нескольких подтемах, но такие моменты как компенсация расхода ГСМ (первое что вообще спрашивают на собеседовании, буквально с порога) в тексте не приведено. Хотя затраты ГСМ для человека непосредственно работающего с клиентами могут быть 100% и даже 200% от заработной платы (известны много случаев, рассказанных в том числе и на Ютубе). И получается что человек, как описал автор, всеми силами демонстрирует себя и свой опыт, а зарплата не покрывает расходы. И тут вообще вся идея текста рушится. Смысла работать человеку себе в убыток нет, это уже благотворительность.*

*Текст написан не в научном стиле речи, а в публицистическом. Публицистический стиль имеет задачу сообщать информацию, призвать к действию, для этого в тексте должна существовать временная привязка (ну или выдержанная последовательность действий). Это можно назвать ветвистым временным планом действий. Чего я здесь тоже не наблюдаю (через текст не ведется ни одна поведенческая линия, ни одна стратегия поведения, нет четкой финансовой стратегии)
В целом считаю, что автор проделал серьезную работу по поиску, сортировке и выделению значимой информации, что заслуживает высокой оценки читателя.*

Ответ на критику

Ваше мнение очень важно для меня, в будущих рефератах будет учтена особенность стиля, однако я бы хотел подать материал в интересной форме читателю, а не в форме классического «сухого» текста.

Под ГСМ вы подразумеваете горючесмазочные материалы? И компенсация подразумевает возвращение стоимости этих материалов при использовании личного автомобиля? Этот вопрос даже не поднимался в работе, поскольку рассматривался вариант работы офисного типа, без использования личных средств работника, а с использованием лишь личных знаний и умений работника. Плюс если имеется сфера обслуживания (такси), то большинство водителей не работают на своих машинах, а арендуют их у агрегаторов за сумму от 1200 рублей в сутки и далее зарабатывают, все расходы ГСМ берутся агрегатором на себя, кроме топлива (имеется в виду все обслуживание авто). Считаю эту статью критики неуместной в контексте работы с использованием собственных средств (автомобиля).

Благодарен за трезвую оценку материала критиком.