

Okres próbny kojarzy nam się zazwyczaj z wielkim testem pracownika na stanowisko. Określone zachowania, ciągłe pilnowanie się i starania, aby zaplusować i dostać umowę o pracę na czas nieokreślony. Ale... czy okres próbny jest tylko sprawdzianem pracownika? Nie. Są pewne zachowania, które mogą szybko zdyskwalifikować szefa w oczach kandydata - jakie to zachowania? Serwis rekrutacyjny *MonsterPolska.pl* przedstawia 10 sygnałów ostrzegawczych, na które powinniśmy zwrócić uwagę, jeśli chcemy uniknąć pracy w złym środowisku...

Spóźnianie się z wypłatą

Wyobraź sobie, że musisz „wypraszać” swoją pensję. Okres próbny to czas na sprawdzenie pracownika, ale nikt nie pracuje za darmo. Prawo do wynagrodzenia jest podstawowym prawem każdego zatrudnionego. W sytuacji, gdy Twój przełożony tłumaczy spóźnione przelewy Twoją umową, jasno się temu sprzeciw. Praca nie jest wolontariatem, już podczas omawiania stosunku pracy powinna być Ci przekazana informacja, w jakim terminie pracodawca zobowiązuje się do wypłaty pensji. Kiedy nie dostajesz wynagrodzenia na czas, spada komfort psychiczny życia i tym samym motywacja do dalszej pracy. Zawsze wtedy możesz zgłosić się do Państwowej Inspekcji Pracy, bądź sądu (bez uiszczenia opłat). Wcześniej warto spróbować dowiedzieć się, co jest tego przyczyną. Jeśli okaże się, że to przez słabą kondycję finansową przedsiębiorstwa, to także znak ostrzegawczy. Nie wróży to dobrze Twojemu przyszłemu zatrudnieniu.

Brak umiejętności komunikacyjnych

Trzeba jasno to sobie powiedzieć: nie każdy może być szefem. To funkcja, która jest wymagająca o tyle, że polega na sprawowaniu pieczy nad całym zespołem, motywowaniu go do pracy i nieustannym planowaniu. Praca wśród ludzi wymaga dobrych zdolności interpersonalnych. Jeśli Twój szef nie potrafi uważnie Cię słuchać, w sposób skomplikowany tłumaczy swoje racje i wtrąca się w każde Twoje zdanie... To nie wróży dobrze. Prawdziwi liderzy potrafią rozmawiać o Twoich zadaniach w sposób przejrzysty, jasno określając, co jest od Ciebie wymagane. Jeżeli jest inaczej, pojawia się frustracja związana z brakiem wytyczonej ścieżki, przez co możesz czuć, że Twoja praca jest nieefektywna i bezcelowa.

Niekonstruktywna krytyka

Celem krytyki powinna być motywacja pracownika do poprawienia swoich działań i zmianie na lepsze obszar, który wymaga dopracowania. Powinna umożliwić Ci skorygowanie źle obranego toru i uniknięcie katastrofy; to swego rodzaju ukłonu w Twoją stronę. Lepiej przecież poprawić swoje błędy i utrzymać pracę, prawda? Czy Twój szef jednak krytykuje Cię otwarcie? Czy robi to w zaciszu gabinetu, bez podnoszenia głosu i przytyków personalnych? Czy informuje Cię na bieżąco o błędach, czy dopiero na skraju katastrofy? Dostosowuje swój język do Twojego charakteru, czy stosuje jeden, „uniwersalny” język reprimendy? W tym miejscu należy się przyjrzeć zachowaniu przełożonego, ponieważ od kontaktu z nim zależy Twoje samopoczucie w pracy, efektywność oraz poczucie rozwoju.

Brak pochwał

Dobry szef potrafi skrytykować, ale potrafi też docenić swojego pracownika. Jeśli Twój przełożony stroni od dobrych słów, zaś chętnie wyłapuje błędy i skupia się tylko na nich, koniec końców poczujesz się zmęczony/a swoją posadą. Może pojawić się brak motywacji, spadek produktywności i niezadowolenie. Z wielu badań wynika, że przełożeni, którzy chwalili swoich ludzi na forum publicznym, ale upominali ich tylko w cztery oczy, dużo rzadziej stykali się z rotacją zespołu i mieli dużo wyższe wyniki wydajności pracowników. Zwróć więc uwagę na to, czy wskazując szefowi pozytywne osiągnięcia w swojej pracy, zostałeś/aś za to pochwalony/a, czy jednak przeszło to bez echa. Dobry szef jest wymagający, ale i

otwarty na pozytywny feedback.

Patrzanie z góry

Wpływ szefa i pracownika na wiele tematów różni się. Jako Twój przełożony, może podejmować decyzje zgodne z jego/jej planem, ale warto przy tym wziąć też pod uwagę opinie i potrzeby zespołu. A jak najlepiej je poznać? Poprzez komunikację z pracownikami? Czy Twój szef stale pokazuje Ci, kto tu rządzi? Deprecjonuje swoich podwładnych? Rzuca im tylko polecenia i każe zwracać się per Pan/Pani, podczas kiedy sam nazywa Cię po imieniu? Jeżeli odpowiedzią jest „tak”, jest to zła wróżba. Taka postawa spotka się w końcu ze sprzeciwem pracowników, którzy czując się gorszymi, podejmą pracę w miejscu, gdzie istnieje życzliwa obustronna komunikacja i są traktowani po ludzku. Dzisiaj despotyzm jest wyjątkowo źle przyjmowany, zatrudnieni nie trzymają się kurczowo jednej posady, więc despotyczny szef w końcu zostanie sam i nie będzie miał kim pomiatać.

Ignorowanie siły integracji

Integracja powinna stanowić stały element w miejscu pracy. Wspólne wyjścia, pokazywanie się z „ludzkiej strony” i dzielenie się częścią swojego życia z kolegami z zespołu jest ważne, ponieważ przyczynia się do dobrej atmosfery na co dzień. Ale integracja to nie tylko wspólne piwo po pracy. To też możliwość szczerego wyrażania swoich opinii, prawo do wypowiedzi oraz asertywnych zachowań i atmosfery wspólnego szacunku. W sytuacji gdy zauważyłeś/aś, że Twój szef nie daje pola do wdrożenia tych działań... Uciekaj!

Zero zmian

Dobry przełożony jest otwarty na pomysły pracowników. Słucha ich i uważnie obserwuje kondycję swojego zespołu, na bieżąco reagując na różnorakie sytuacje. Jeśli zauważyłeś/aś, że Twój szef jest osobą zamkniętą na zmiany, każde swoje oświadczenie traktuje jak wyryte w kamieniu i nie chce niczego zmieniać, mimo znaków, że powinien – to kolejny sygnał ostrzegawczy. Kto przecież uzna taką postać za dobry autorytet, skoro każda uwaga czy próba dyskusji wygląda tak, jakbyś rzucał/a grochem o ścianę? Obniża to morale wszystkich pracowników i zwiększa rotację. Przecież to ludzie tworzą firmę.

Przypisywanie sobie cudzych osiągnięć

Jest to fatalna cecha, która prędzej czy później obróci się przeciwko Twojemu szefowi. Kradzież pomysłów czy przywłaszczanie sobie osiągnięć całego zespołu jako swoje, to prosta droga do zarządzania zespołem, który jest sfrustrowany i zamknięty. Nikt nie chce przecież dzielić się pomysłami w obecności kogoś, kto je sobie zawłaszczy. Za cenę potencjalnego sukcesu przed zarządem czy właścicielem, maleje w oczach swojego zespołu i zamyka tym samym drogę do efektywnej pracy zespołowej.

Niesprawiedliwość

Szef może się spóźniać do pracy i uchodzi mu to na sucho, zaś Twoje nawet najmniejsze przewinienie w tej kwestii łączy się z naganą lub obcinaniem benefitów? Uważaj. Jeśli człowiek, który Ci szefuje posiada podwójne standardy, nie będzie zwracał uwagi na fakty i realne wskaźniki. Będzie się kierował tzw. „widzimisie”, a co za tym idzie – osłabi morale swojego zespołu. Jeśli spotykasz się z sytuacją, gdy np. Twoja koleżanka z działu, mimo posiadania niższych wyników jest wciąż na świeczniku i przełożony żywi do niej sympatię niezwiązaną z pracą... uważnie się temu przyjrzyj. Profesjonalny przełożony nie pokazuje wyższości jednego pracownika nad drugim – każdy przecież jest wartościowy i ma prawo zgłoszenia pomysłu. Może przyjsć bowiem moment, że w sytuacji gdy nie będzie potrafił oddzielić człowieka od problemu, wygrają prywatne upodobania i cała firma na tym straci, tracąc wartościowego pracownika.

Kategoria: Styl życia

Opublikowano: czwartek, 28, grudzień 2017 14:22

Dawid Kulpa

Odśłony: 3115

Obsesyjna potrzeba kontrolowania

Każda obsesja jest zła. W momencie, kiedy szef pragnie sprawować nadzór nad każdym aspektem życia swojego pracownika, traci na tym nie tylko ten drugi. W szefie rośnie wtedy poczucie, że cały zespół jest na jego głowie, ponieważ musi sprawdzać wszystkie zadania swoich ludzi. Pracownicy zaś mogą wtedy albo wypełniać swoje obowiązki niedokładnie (bo i tak ktoś ich sprawdzi) i wręcz je „olewać”, albo pracują pod nieustanną presją. W stresie mają poczucie, że zaraz szef ich na czymś „przyłapie” i będą musieli stawić się na dywaniku. Pamiętaj, że szef sam nie ma prawa sprawdzać Ci nagle służbowego telefonu czy maila. Nie może też komentować np. tego, że palisz papierosy i tłumaczyć swoich kontroli troską o Twoje zdrowie. Strach jest silnym motywatorem, ale też najsilniej wypala; praca w niesprzyjającym środowisku blokuje drogę do długofalowych sukcesów. Zawsze warto być człowiekiem i nie zapominać o empatii.

Do powyższej listy z pewnością można dołożyć brak entuzjazmu i chęci podnoszenia swoich kwalifikacji przez przełożonego, akceptowanie swoich przeciętnych wyników i osiągnięć, brak określonej wizji zespołu, czy dwulicowość. Podejrzenia na umowie na okres próbny powinny wzbudzić także źle podejmowane decyzje w kwestii przyszłości firmy, brak chęci do współpracy i słuchania się tylko swojego zdania czy mówienie jednego, a następnie robienie czegoś na odwrót.

Źródło: monsterpolska.pl