

Kad kirvis atitiktų kotą

Agnė Ranonytė, Asta Šerėnaitė

2008.08.14 08:23
Skaityti komentarus (0)
Vertinti straipsnį (0)

Apklausa rodo, kad darbo ieškantiems žmonėms labiausiai rūpi būsimos pareigos, atlyginimas, galimybės tobulėti. Natūralu. Tačiau specialistai perspėja, kad verta pasidomėti ir būsimu vadovo asmeninėmis savybėmis, vadovavimo stiliumi. Ypač tai turėtų rūpėti taikantiems į aukštesnes pareigas.

Tiesa, kad į darbą einama dirbti, o ne draugauti. Tačiau žmonių suderinamumas yra vienas svarbiausių dalykų. Juk jei su vadovu nepavyks rasti bendros kalbos, gali tekti palikti įmonę dar nespėjus kojų joje apšilti.

„Vadovas, jo asmeninės savybės, vadovavimo stilius turi ne mažesnę įtaką įmonės kultūrai ir darbo organizavimui kaip ir įmonės siekiai bei strategija. Todėl einant į darbą reikia suprasti, kad teks prisiderinti ne tik prie kolektyvo kultūros bei įpročių, bet ir prie vadovo asmenybės“, – nurodo Kristina Kovaitė, UAB „Projekona“ direktorė.

Ji išskiria du sąlyginius darbuotojų tipus. Vieni sako, kad jiems svarbu darbas, o santykiai ir klimatas įmonėje yra antroje vietoje. Antrieiems – įmonės klimatas yra svarbiausia, o darbą jie mano kaip nors atliksiantys.

„Kai kiekvienas atsakysime sau į klausimą, dėl ko aš einu į darbą, žinos, kiek verta skirti laiko ir kaip išsiaiškinti, koks vadovas mūsų laukia“, – pažymi p. Kovaitė.

Išsiaiškinti įmanoma

Personalo specialistai neabejoja, kad sužinoti apie būsimu vadovo asmenines savybes, jo vadovavimo įpročius įmanoma. Gal labai tikslios informacijos ir nepavyks surinkti, tačiau esminius dalykus kalbantys dėl būsimu darbo išpešite. Deja, kandidatai retai teiraujasi apie būsimą vadovą.

„Paklausinėjus galima sužinoti, kad vadovas, tarkime, yra labai veržlus, siekia tikslo, kelia didelius reikalavimus. Iš karto galima numanyti, kad to jis tikės ir iš naujo darbuotojo. Jei paaiškėja, kad vadovas linkęs bendrauti, nepaiso formalumų, peršasi išvada, jog darbuotojus jis mielai išklauso, vertina šiltą bendravimą, tad veikiausiai darbe klesti lengva atmosfera, o bet kokie bėdai ištikus pas vadovą galėsite užbėgti patarimo“, – komentuoja Natalija Piparienė, UAB „DHL Lietuva“ personalo vadovė.

„Pažįstu įmonės generalinį direktorių, kuris kalbėdamasis su kandidatu pareiškia, jog yra griežtas ir dirbant teks turėti tvirtą stuburą. Kitos įmonės vadovas paprastai sako, jog darbuotojas sprendžia pats ir nebus kasdienės kontrolės. Į tokius komentarus verta atkreipti dėmesį. Labai brangiai kainuoja aimanos „jeigu aš būčiau žinojęs“, – antrina p. Kovaitė.

Klausinėkite

Anot Palmiros Sirusienės, „Noriu personalo sprendimų grupės“ direktorės, nors galimybės daugiau sužinoti apie vadovą dar su juo nedirbus yra ribotos, tačiau jomis pasinaudoti verta: tai internetas, darbuotojų atsiliepimai. Apie vadovavimo stilių būtina teirautis ir atrankos metu.

„Tokie pokalbiai suteikia daugiausia informacijos apie būsimus vadovus, tuo pačiu ir įmonę. Be to, tai galimybė parodyti, kad jūs rimtai ir atsakingai domitės būsimu darbovietė“, – pataria p. Sirusienė. Pasak jos, veiklos sėkmė dažnai priklauso ne tik nuo kompetencijų ir gebėjimų, bet ir nuo to, kaip pavyksta pasiekti tarpusavio supratimo su naujos darbovietės vadovais. Kiekvienam darbuotojui turėtų būti svarbu ne tik būsimų vadovų profesinės srities išmanymas, dalykinės žinios, bet ir bendravimo gebėjimai, socialinė kompetencija, emocinis intelektas, galiausiai vertybės, kultūra. Jei šie kriterijai neatitinka, bendra sėkminga veikla dažnai tiesiog neįmanoma.

Svarbiau ir lengviau

Galimybės geriau pažinti būsimus vadovus labai priklauso ir nuo užimamų pozicijų. Jeigu pareigos aukštesnės, suderinamumui skiriama daugiau dėmesio. Tiesa, kai vadovai renkasi sau pavaduotojus, asistentus, akcininkai dairosi žmogaus, galinčio stoti prie įmonės vairo, natūralu, kad sėkmingam darbui itin svarbios tampa ir asmeninės savybės.

„Kuo aukštesnės pareigos, tuo daugiau laiko vadovai, akcininkai ir būsimi kandidatai skiria abipusiam pažinimui, daugiau organizuojama susitikimų“, – sako p. Sirusienė, pridurdama, kad per vėlai išaiškėjęs požiūrių ir vertybių nesuderinamumas būna skausmingas abiem pusėms.

Žemesnių lygių darbuotojai, pasak specialistės, dažniausiai turi mažiau galimybių geriau pažinti būsimus vadovus, nes mažiau skiriama laiko susitikimams. Belieka kitos galimybės – internetas, asmeniniai ryšiai, esamų darbuotojų nuomonė, kuri būna ir subjektyvi.

Pasak p. Kovaitės, teiraujantis apie būsimo vadovo savybes formuojamas dar vienas svarbus įgūdis: pastebėti ir išgirsti, ką mums sako.

„Juk dažnai girdime tik tai, ką norime girdėti“, – pažymi p. Kovaitė.

Kartais pasigražina

Airida Zavadskė, UAB „Talentor Lietuva“ direktorė, sutinka, kad pagrindinius vadovų bruožus sužinoti įmanoma prieš įsidarbinant, tačiau reikia, kad vadovai patys norėtų atsiskleisti.

„Kalbėdami su kandidatais, vadovai kartais specialiai pasakoja apie savo bruožus. Pavyzdžiui, jei vadovas energingas, jam norėtųsi, kad ir darbuotojas būtų toks“, – vieną iš galimybių pateikia p. Zavadskė.

Tačiau toks atviravimas dar nėra įprastas. Kita vertus, specialistai pažymi, kad vadovo asmeninėmis savybėmis itin retai domisi ir patys kandidatai.

„Įmonėje darėme apklausą, per kurią aiškinomės, kodėl žmonės dažniausiai keičia darbą. Pasirodo, labiausiai darbuotojus motyvuoja įdomus darbas, galimybė mokytis ir tobulėti bei atlyginimas“, – rezultatus aptaria p. Zavadskė. – „O štai buvusio darbdavio savybės ir vadovo patikimumas mažiausiai skatina keisti darbą“.