

მენტორინგის გამოყენება ახალმოსული თანამშრომლის მოწყობისა და ადაპტაციის ეტაპზე



რატომ არის მნიშვნელოვანი ახალმოსული თანამშრომლის ინტეგრაციის პროცესი?

ახალმოსული საჯარო მოხელის გამოსაცდელი პერიოდი გრძელდება ერთი წლის განმავლობაში, რომლის დროსაც ის იძენს ახალ ცოდნას, გამოიმუშავებს სამუშაო უნარებს, ავითარებს საქმიან ურთიერთობებს ორგანიზაციაში და ასრულებს დაკისრებულ მოვალეობებს. ხშირად თანამშრომელი ერთი წლის შემდეგაც ახალმოსულად გრძნობს თავს, რადგან ეს ეტაპი მისთვის დაკავშირებულია მაღალ სტრესსა და შფოთვისთან, მას უწევს ახალი ურთიერთობების ჩამოყალიბება, საკუთარი შესაძლებლობების დემონსტრირება, მუშაობის პარალელურად სწავლა, გუნდთან ინტეგრაცია და ა.შ. თუკი იგი ამ სირთულეებს წარმატებით ვერ ართმევს თავს, ხშირად ეს ხდება ორგანიზაციიდან თანამშრომლის წასვლის მიზეზი. კვლევები აჩვენებს, რომ თანამშრომლების 20-30% სწორედ იმიტომ მიდის ორგანიზაციიდან, რომ მათ ვერ იგრძნეს თავი ახალ გუნდში მიღებულად, დაფასებულად და არ იცოდნენ, რას მოელოდნენ მათგან.

სწორედ, ამიტომ წარმატებული კომპანიების უმეტესობა დიდ ყურადღებას უთმობს ახალი თანამშრომლის მოწყობისა და ინტეგრაციის ეტაპს.

როგორ შეიძლება ახალმოსული თანამშრომლის ეფექტურად ინტეგრაცია?

ახალმოსული თანამშრომლის მოწყობისა და ადაპტაციის წარმატებული სისტემები მოიცავს მენტორინგის პროგრამას, რომლის მიხედვით ყველა ახალბედს ყავს თავისი მენტორი. ეს უკანასკნელი კი ახალმოსულს გადასცემს ცოდნას და გამოცდილებას, ეხმარება საკუთარი ფუნქციების განსაზღვრაში, ხელს უწყობს კონტაქტების დამყარებაში, თავს აგრძნობინებს უსაფრთხოდ და დაცულად.

რა არის მენტორინგის პროგრამის ბენეფიტები?

მენტორთან ურთიერთობა ზრდის ახალმოსული თანამშრომლის სამუშაოთი კმაყოფილებასა და მოტივაციას. ის სწრაფად ინტეგრირდება გუნდში, ერთვება პროცესებში, ხდება პროდუქტიული და ორგანიზაციას შეუძლია მისი რესურსის სრულად გამოყენება.

ამ პროგრამის მეორე მნიშვნელოვანი ბენეფიტი კი ის არის, რომ მენტორინგის პროგრამაში ჩართული მენტორი-თანამშრომლები იღებენ დამატებით პასუხისმგებლობებს, ეძლევათ განვითარების და კარიერული ზრდის შესაძლებლობა, ორგანიზაცია კი საფუძველს უყრის ტალანტების მართვის სისტემას და ავლენს მომავალ ლიდერებს.

რატომ მხოლოდ ახალმოსული თანამშრომლებისთვის?

ახალმოსული თანამშრომლის მოწყობისა და ადაპტაციის პერიოდი არის ის ეტაპი, სადაც ყველა საჯარო სტრუქტურაში არსებობს არაფორმალური და თვითნაბადი მენტორინგის პროცესი. სწორედ აქედან გამომდინარე, ამ ეტაპზე ფორმალური მენტორინგის პროგრამის დანერგვა ყველაზე ბუნებრივი, გასაგები და თანამშრომლებისთვის მისაღები ფორმა იქნება. ეს კი საფუძველს ჩაუყრის მომავალში ორგანიზაციის მასშტაბით ფორმალური მენტორინგის სისტემის დანერგვას.