



بهترین تجربه‌ها در مدیریت استعداد

## نگهداشت استعدادها در سازمان به کمک فرایند اجتماعی کردن

شرکت Prostaff از سال ۱۹۸۷ به صورتی ویژه در زمینه تهیه سازی فرایندها در دو حوزه مشتریان و استعدادها متمرکز شده است و میتوان یک شرکت متخصص در زمینه استعدادیابی شهرت یافته که تخصص آن شناسایی و یکنواختی افراد مستعد و شایسته بصورت منعطف در فعالیت‌های کوتاه مدت، بلندمدت، فرازدهی، دائم و... است. این شرکت یک پیشرو صنعتی در زمینه استعدادیابی در حوزه‌های بازرگانی، اداری، مالی، حسابداری، دکوراتیو، اطلاعات است که انتخاب آن به عنوان مشاور برای استخدام و به کارگیری افراد ترانسیت می‌تواند نتایج موثری در سوه‌آوری برای سازمان داشته باشد.

مرجان معالی تفتی  
Marjan.maali@gmail.com  
محمد تاج الدین  
tajeddin@yahoo.com

نگرانی‌های مربوط به نخستین روز کاری را کاهش می‌دهد و روابط کاری مهم، بدون هیچ مشکلی شروع می‌شود. تشریفات اداری استخدام را از راه پست یا پست الکترونیکی کامل کرده، و همه جلسه‌های آموزشی ضروری را پیش از تاریخ شروع کار برگزار کنید. کارکنان معمولاً مشتاقند که نخستین روز کاری را بسیار پرتلاش شروع کنند. بنابراین انجام سریع تشریفات اداری و تمرکز بر روی کار اصلی، می‌تواند اشتیاق نیروی کاری را در سطح بالایی حفظ کند.

### روز نخست

در نخستین روز کاری، از کارکنان خود استقبال کنید و آنها را از ارزشی که برای سازمان شما ایجاد می‌کنند و نقشی را که می‌توانند در موفقیت واحد خود اجرا کنند، مطلع سازید. مراسم استقبال توسط واحد مربوطه و مدیران مجموعه و یا حتی مدیرعامل، یک وعده ناهار بیرون

انگیزه بیشتری برای باقی ماندن در سازمان دارند. گفته شده است: تاثیرات اولیه بسیار مهم هستند. با ایجاد فضایی مناسب به نیروهای جدید کاری اطمینان دهید که سازمان و فعالیت‌های آن بهترین انتخاب آنها بوده است و با این امر از پشیمانی و ندامت آنها پیشگیری کنید. سیاست‌های اجتماعی کردن، تاثیر مثبتی بر کارکنان جدید در سازمان دارد. دیوید لی در گزارش خود با عنوان 'اجتماعی کردن موفق، اجتماعی کردن را فرایند یکپارچه سازی کارکنان جدید در سازمان، آماده سازی آنها برای موفقیت در کار و تبدیل آنها به نیروهای بهره‌ور و علاقه مند به کار، در سازمان تعریف کرده است. سازمانهای پیشرو این فرایند را، پیش از ورود کارکنان جدید به محل کار شروع می‌کنند. آنها در مصاحبه پایانی و یا در زمان پیش بینی شده پیش از شروع کار رسمی، اعضای تیم را به کارکنان جدید معرفی می‌کنند. این آشنایی،

در اقتصاد امروز دنیا، نیروهای کار مستعد و واجد شرایط، بسیار کمیاب است. شدت عمل و تمرکز مورد نیاز برای جذب و استخدام نیروی کار مستعد در سازمان و نیز تلاش برای افزایش رضایت و وفاداری آنها به کار برای مدت طولانی، تبدیل به امری چالش برانگیز برای کارفرمایان شده است. در واقع فرایند اجتماعی کردن کارکنان، تبدیل به امری حیاتی در ایجاد رشد و موفقیت برای سازمان شده است. سازمان شما چه تدبیری جهت نگهداشت استعدادها اندیشیده است؟ آیا به همان میزان که به انتخاب و جذب کارکنان اهمیت می‌دهید، برای اجتماعی کردن آنها نیز تلاش می‌کنید؟

نیروهای جدید اغلب در رابطه با ماندن و یا ترک سازمان در خلال شش ماه اول فعالیت خود تصمیم‌گیری می‌کنند. آنهایی که در نخستین روز کاری خود، مجذوب کار شده‌اند، با توجه به گزارش‌های الگوی اجتماعی کردن گروه آبردین،

از سازمان و یا یک هدیه خوشامدگویی برای آنها در نظر داشته باشید. در کنار چنین جذابیت هایی، کارکنان را از همان ابتدا، با کار هدفمند و پروژه های مهم، آشنا سازید.

### روزهای بعد

محیط کاری مطلوب، مدیران با ویژگی های رهبری برتر را نیز حفظ می کند. این رهبران پیشگام از اینکه کارکنان جدید از ابزارهای لازم برای موفقیت در اجرای نقش خود برخوردار هستند، اطمینان حاصل می کنند. از پیگیریها و ارتباطات عادی منابع انسانی فراتر روید و ملاقاتهای انفرادی هفته ای داشته باشید و بپرسید: آیا این شغل، همانی است که انتظارش را داشتید؟ برای موفقیت در کار خود از من چه انتظاری دارید؟ و چه چالش ها یا موانعی در مسیر کاری شما وجود دارد؟ در این زمان همچنین از کارکنان جدید بخواهید برای بهبود فعالیت های جاری، نظرات و ایده های خود را مطرح سازند. خطوط ارتباطی بین پستهای مختلف را باز نگه دارید، به گونه ای که کارکنان در ایجاد ارتباط با سرپرستان و رهبر سازمان احساس راحتی کنند. بحثهای انفرادی را به طور مستقیم، تا زمانی که کارمندی در پست خود استقرار یابد، ادامه دهید. در هر واحد سازمانی، برای کارکنان جدید استخدام شده، از میان کارکنان مجرب و زبده، یک مربی تعیین می شود. این کار موجب روابط کاری مناسب و مثبت احساس اجتماعی بودن در درون یک سازمان می شود و همکاران، سرپرستان و مربیان همه در موفقیت کارمند جدید، نقشی مهم ایفا می کنند. مربی مسئول اطمینان یافتن از اجرای دقیق فرایند اجتماعی شدن کارکنان جدید و مانوس شدن آنها با محیط کارشان از راه پرسشهایی در مورد فعالیت های روزانه، وظایف و در مجموع سازمان است. یک مربی محیط مطمئنی را ایجاد می کند تا پاسخ ها واقعی باشند. در همین راستا، یک احساس اتحاد اجتماعی، باعث ایجاد حس تعلق و وابستگی به فرهنگ کاری می شود. فرایند اجتماعی کردن را بعد

از هفته های اول استخدام، توسط استراتژی هایی که باعث ادامه رشد و توسعه می شوند، گسترش دهید و برنامه آموزش خود را با استراتژی توسعه حرفه ای از راه تبدیل کارکنانی که خود زمانی به عنوان کارکنان جدید راهنمایی می شدند، به مربیانی برای نیروهای جدید، یکپارچه سازید. با اجرای دوره ای برنامه در ۸ تا ۱۲ ماه اول، کارکنان به کار خود اشتیاق بیشتری پیدا کرده، احساس می کنند که زحمات آنها برای واحد و سازمان مفید بوده است.

با وجود بازار کار گسترده و وسیع برای افراد مستعد، کارکنان مستعد در سازمان شما گزینه های زیادی را پیش روی خود دارند. اقدامهایی که در حال حاضر برای هماهنگ کردن مناسب نیروهای جدید با فرهنگ سازمان انجام می دهید و مسیر سریعی که به سمت کار هدفدار و بهره وری برای آنها فراهم می سازید، نه تنها در حفظ و باقی ماندن بهترین نیروها در سازمان، بلکه در رشد بلندمدت سازمان، بسیار مفید و پراثر خواهد بود. □

ممکن است کارکردن با نیروهای کاری که باقی ماندن آنها در سازمان مورد تردید است و یا در محیطی که مدیران تعداد بسیار زیادی از نیروهای کاری را سرپرستی می کنند، زمان مورد نیاز برای گسترش یا اجرای موفق استراتژی اجتماعی کردن را بسیار طاقت فرسا سازد.

گرچه پاداشها و مزایایی که برای این قبیل از کارکنان خود در نظر می گیرید، ممکن است هزینه زیادی داشته باشد اما از یک سو کارکنانی که فرهنگ سازمان و فعالیت هایی را که قرار است انجام شود پذیرفته اند، نسبت به کارکنانی که در پذیرش این موارد از خود سرسختی نشان می دهند، سریعتر به شرایط کارایی و مولد می رسند. از سوی دیگر: کاهش جا به جایی های شغلی باعث کاهش هزینه های استخدام برای پرکردن فضای خالی ایجاد شده و نیز هزینه های تبلیغات کارمندیابی می شود. از واحد کارگزینی بخواهید برنامه ای برای اجتماعی کردن کارکنانی که باقی ماندن آنها در



### راهبرد پیمایش

(با مجوز رسمی وزارت علوم، تحقیقات و فناوری و سازمان مدیریت و برنامه ریزی)

برگزار می نماید:  
برای اولین بار در ایران

### دوره حرفه ای برنامه ریزی و کنترل پروژه Professional Project Planning & Control

#### مزایای شرکت در دوره:

- اولین package کاربردی در حوزه برنامه ریزی و کنترل پروژه در ایران
- قابل استفاده توسط کلیه کارشناسان در کلیه رده ها
- طراحی بر اساس نیاز واقعی سازمانها و پروژه ها
- قابل ارائه بصورت بودمانی و تکدورس
- حداکثر اثربخشی با حداقل زمان و هزینه
- عضویت رایگان در کلینیک تخصصی

جهت کسب اطلاعات بیشتر به آدرس زیر مراجعه فرمایید

[www.rahbordiran.com](http://www.rahbordiran.com)

تلفن ارتباط با مشتریان: ۰۹۱۹-۲۱۲۸۶۶۱ (مهندس رجایی)