

Gondolatok a munkatárskiválasztásról

Negyedik lépés

Gyakran tapasztaljuk, hogy az előzetes interjúk alapján kiválasztják a legmegfelelőbb jelöltet, nagy reményekkel munkába állítják, majd néhány nap után kiderül, hogy valami nincs rendben. Korábban már említettem, hogy szigorúan tilos alulmotivált, elégedetlen csapatba egy új embert felvenni, mégis ez a leggyakoribb hiba. A következő veszély a "tébláboló" munkatárs, aki csak útban van, állandóan kérdezget, úgy tűnik, hogy nem is ért semmihez, így hát elkezdünk haragudni rá. Mi a teendő ebben az esetben?

Mielőtt az új munkatárs megkezdene a munkát, elkészítjük a személyes beilleszkedési „miniprogramját”, amely teljes mértékben, megfelelő sorrendbe téve tartalmazza mindazt, amit a cégről és a munkájáról az első hónapban meg kell tanulnia. Minden programpont mellé írjuk oda a dátumot, amikor azt teljesíteni kell, s azt is, hogy a szükséges információt, betanítást kitől kapja meg, illetve, hogy ki ellenőrzi, hogy valóban tudja-e.

Mi legyen a programban?

A programnak tartalmaznia kell a cég ügynevezett „orientációs” tréningjének elvégzését. Ez nem más, mint egy olyan gyakorlatsor, melynek segítségével megismeri a cég telephelyét, szervezeti felépítését, megtudja, hogy mit, hol talál, ki miért felelős, elsajátítja az általa használandó berendezések kezelési ismereteit.

Megkap és megtanul néhány olyan alapinformációt, mint például: hogyan veszem fel a telefont, hogyan továbbítok egy bejövő hívást, mit teszek, ha elsőként érkezem, vagy utolsóként távozom, valamint olyan praktikus dolgokat, amit minden munkatársnak tudnia kell. (munkaidő, öltözködés, riasztó, fizetés stb.)

Speciális felkészítés

A további pontokban részletezzük az elsajátítandó cég-specifikus szakmai ismeretek megszerzésének

sorrendjét és módjait (belső szakmai tréning), amelyeket mindenféleképp használnia kell a sikeres munkavégzéshez.

Nem maradhat ki egy felsorolás sem, amely fontossági sorrendben tartalmazza azon munkatársak nevét, akikkel már az első héten találkoznia kell egy legalább félórás négy szemközti beszélgetésre, mely alkalommal mód nyílik megismerni a munkatársakat, megtudni, hogy ki, mi iránt érdeklődik, esetleg mi a hobbija, milyen elképzelése van az együttműködéstükről, mit, hogyan szeretne megkapni, s mindezt persze az új kolléga is elmondja önmagáról.

Ebben az esetben már másnap régi ismerősként üdvözölhetik egymást, s nem méregetik esetleg hetekig gyanakvoan a másikat. Persze nem egy több száz fős cégnél, ott elég, ha csak a vele szorosabb kapcsolatban álló munkatársaival (szoba, osztály esetleg főosztály, emelet stb.) teszi meg mindezt.

Az első nap feladatai

Az első munkanapon közvetlen vezetője (fontos pozícióknál a cégvezetővel együtt) elmondja a következő napok lépéseit, vagyis átbeszéli a miniprogramját. Kijelöli és bemutatja az új munkatársnak a „mentorát”, aki nem a főnöke, nem is a beosztottja, hanem egy olyan semleges személy, aki mindent tud a cégről, mindenkit ismer, akihez bármikor, bármilyen, akár butának tűnő kérdéssel is



Czébely-Lénárt László

értékesítési és vezetői tanácsadó

szégyenkezés nélkül fordulhat, s biztos lehet abban, hogy ő megértően és szívesen segít. A mentor felelőssége, hogy az új kolléga biztonságban érezze magát.

Tisztázzuk, hogy a következő negyedévben mit várunk el tőle, hová kell ez idő alatt eljutnia, s hogy mit kap mindezért.

Végül, lássuk el a munkájához szükséges összes tárgyi eszközzel (számítógép, telefon, olló, toll, névjegy stb.)

Személyes törődés

Miert is jó mindez? Talán érezhető, hogy az új munkatárs az első pillanattól érzi, hogy jó helyen, jó kezében van, fontos a cég számára, s ettől az ő számára is fontos lesz a cég, a munkahelye. Nem kallódik az emberek között, aránylag gyorsan sikerélményekhez jut, igyekszik mindazt viszonzni, amit kapott, és képes is lesz rá, mert minden szükséges ismeret, eszköz és segítség a rendelkezésére áll. És mi ebben a rossz? Az, hogy meg kell csinálni (miniprogram, orientációs tréning, belső, szakmai tréning stb.), és az abban foglaltakat következetesen be kell tartatni. Nos, ezt hívják menedzsmentnek, de az már egy másik téma. Vagy mégsem?

A cikk Árpádi László, cégünk munkatárskiválasztási szakértője ötletei alapján készült. A fentieknél többet megtudhat a munkatárskiválasztásról (is), ha jelentkezik a www.emtrek.hu honlapon díjtalan konzultációra. ■