



Kontinuirana podrška zaposlenima

Za razliku od ocenjivanja kompetencija, koje se sprovodi na godišnjem nivou i postavljanja razvojnih ciljeva, Mentorstvo je stalna aktivnost koja se odvija kad god se pojavi potreba.

Ukoliko tvoji zaposleni zatraže mentorsku pomoć, izađite im u susret. Takođe ukoliko osetite da je zaposlenom potrebna neka podrška ili pomoć, ponudite je. Recimo u situacijama kada zaposleni ima problema u obavljanju svog posla, počinju da ga zamaraju rutinski poslovi, izaziva sukobe unutar tima, nesigurno obavlja neke zadatke.

Kad želite da pomognete svom zaposlenom, prvi korak se sastoji da razumete situaciju, pojedinca, čiji rad pratite i njegove veštine. Nakon toga možete zajedno da radite na tome da poboljšate situaciju, stav tog pojedinca prema sopstvenim kvalitetima i njegove veštine.

Posmatranjem zaposlenog prikupljate informacije i pripremate se za mentorsku sesiju, kako biste ponudili prave, relevantne i pravovremene savete. Razmišljajte na temu kako se ponašanja zaposlenog, čiji rad pratite odražava na njegove kolege i na njegovu sposobnost da ostvari sopstvene ciljeve.

Tokom posmatranja razvijaćete hipoteze o tome šta se dešava, ali nemojte prebrzo izvoditi zaključke. Pokušajte da budete neutralan posmatrač.

Proverite svoje hipoteze dodatnim posmatranjem ili ako je to moguće, razmotrite situaciju sa drugima, da biste sagledali situaciju sa njihovog stanovišta. Na kraju, testirajte svoje hipoteze i podatke do kojih ste došli sa zaposlenim, čiji rad pratite.