

დამტკიცებულია

შპს „მარნეულის სამედიცინო კოლეჯის“

დირექტორის 2021 წლის 17 მაისი ბრძანება N01/27

განხორციელდა ცვლილებები აკადემიის დირექტორის
2025 წლის 25 აგვისტოს N15548 ბრძანებით
დანართი 8

შპს გეოგლობალ აკადემიის
პერსონალის ადაპტაციისა და სოციალიზაციის
მექანიზმები

მარნეული

წინამდებარე დოკუმენტი წარმოადგენს შპს გეოგლობალ აკადემიის (შემდგომში - აკადემია) საინფორმაციო ხასიათის დოკუმენტს, რომელიც ხელს უწყობს აკადემიის პერსონალის ადაპტაციასა და სოციალიზაციას სასწავლო გარემოსთან.

პერსონალის ადაპტაცია-სოციალიზაციაზე პასუხისმგებელი პირია ადამიანური რესურსების მართვისა და საქმისწარმოების სამსახური;

დოკუმენტი მნიშვნელოვანია იმისათვის, რომ ახალმა თანამშრომელმა შეძლოს საკუთარი შესაძლებლობების სრულად გამოვლენა, მნიშვნელოვანია, წარმატებით გაიაროს აკადემიასთან ადაპტაციის პროცესი და გადაიქცეს აკადემიის სრულუფლებიან წევრად.

სამსახურის პირველი დღეები გარკვეულ სტრესთან არის დაკავშირებული. თუკი თანამშრომელი ვერ ახერხებს ამ სტრესის დაძლევის სამსახურის დაწყებიდან მოკლე დროში, მისი ფიზიკური და ფსიქიკური ჯანმრთელობა რისკის ქვეშ ექცევა. ასეთ პირობებში არსებითად კლებულობს თანამშრომლის მოტივაცია და პროდუქტიულობა.

სოციალიზაციის პროცესი - თანამშრომლის ადაპტაცია ეტაპობრივად ხორციელდება.

ადაპტაციის პროცესი რეალურად იწყება ჯერ კიდევ აკადემიაში მუშაობის დაწყებამდე, რადგან მას უყალიბდება გარკვეული მოლოდინები და წარმოდგენები აკადემიის შესახებ, რომლებიც საფუძვლად ედება შემდგომი ადაპტაციის პროცესს.

მუშაობის დაწყებიდან პირველი თვის განმავლობაში, ადგილი აქვს თანამშრომლის მოლოდინების გადახედვას. როგორც წესი, ახალ თანამშრომელს გადამეტებულად პოზიტიური მოლოდინები აქვს, შესაბამისად, პირველი რამდენიმე კვირა მტკივნეულად მიმდინარეობს, რადგან ჩამოყალიბებული მოლოდინები პირისპირ დგება რეალობასთან. აკადემია იღებს ვალდებულებას ზუსტი და დეტალიზებული ინფორმაცია მიაწოდოს ახალ თანამშრომელს, რათა ადეკვატური მოლოდინები და წარმოდგენები ჩამოუყალიბდეს და დაეხმაროს მას უმტკივნეულოდ გაიაროს ადაპტაციის პროცესი. არასაკმარისი ინფორმირებულობის გამო, ახალ თანამშრომელს შესაძლოა იმდენად არაადეკვატური მოლოდინები შეექმნას, რომ პირველ რამდენიმე კვირაში შეწყვიტოს იმედგაცრუების ფონზე აკადემიასთან ურთიერთობა. სოციალიზაციის ეტაპის წარმატებით გადალახვის შემთხვევაში თანამშრომლის იპოვის საკუთარ ადგილს და დროთა განმავლობაში იგრძნობს თავს აკადემიის სრულუფლებიან წევრად.

სოციალიზაციის ხელშეწყობისათვის შესაძლებელია ერთი ან რამოდენიმე მეთოდის გამოყენება ქვემოთ ჩამოთვლილთაგან:

ა) პირველი შეხვედრა აკადემიასთან - ახალი თანამშრომლის პირველი სასწავლო დღის პირველ შთაბეჭდილებებს უაღრესად დიდი მნიშვნელობა აქვს სოციალიზაციის პროცესის შემდგომი მიმდინარეობისთვის, ამიტომ აკადემიამ უნდა იზრუნოს იმაზე, რომ ეს დღე პოზიტიური და კომფორტული იყოს მისთვის; სასურველია, პირველი დღე დირექტორთან და ადმინისტრაციის თანამშრომლებთან შეხვედრით დაიწყოს; მოკლე შეხვედრის ფარგლებში დირექტორი ესაუბრება მას აკადემიაში დამკვიდრებულ წეს-ჩვეულებებზე, კულტურის საკვანძო ღირებულებებსა და სხვა ზოგად თემებზე;

ბ) აკადემიის ინფრასტრუქტურის გაცნობა ახალი თანამშრომლისთვის; იმისათვის, რომ ყოველდღიურად არ იგრძნოს თავი „ახლად“ მისთვის საჭირო ოთახების ძიებისას, ადამიანური რესურსების მართვისა და საქმისწარმოების სამსახურის უფროსი მოკლე ექსკურსიას უწყობს შენობაში - აჩვენებს სასწავლო აუდიტორიებსა და ლაბორატორიებს, საპირფარეოებისა და სხვა მნიშვნელოვანი ადგილების მდებარეობას;

გ) პერსონალის გაცნობა - ადამიანური რესურსების მართვისა და საქმისწარმოების სამსახურის უფროსი აცნობს ადმინისტრაციულ და დამხმარე პერსონალს;

დ) მენტორი თანამშრომლის გამოყოფა - სოციალიზაციის ხელშეწყობის ეფექტიანი სტრატეგიაა; მენტორში იგულისხმება ის თანამშრომელი, რომელიც ორი-სამი თვის განმავლობაში ყოველმხრივ ეხმარება ახალ თანამშრომელს ადაპტაციის პროცესში, პასუხობს მის შეკითხვებს, აცნობს მნიშვნელოვან დოკუმენტებს; მნიშვნელოვანია შიდა ნორმებისა და რეგულაციების გაცნობა - სასურველია დაევალოს სასწავლო პროცესის მართვის კოორდინატორს.

ე) საკონტროლო შეხვედრა - ახალ თანამშრომელს ხვდება აკადემიის დირექტორი და ხელმძღვანელი პირი, ვის უშუალოდ დაქვემდებარებაშია იგი. ერთად განიხილავენ აკადემიაში მუშაობის განვლილ პერიოდს; მსჯელობა მიმდინარეობს იმ პრობლემებზე და მიღწევებზე რომელთაც ახალი თანამშრომელი წააწყდა. რაც უფრო ღია და მეგობრულია შეხვედრის გარემო, მით უფრო მეტად უწყობს იგი ხელს სოციალიზაციას; ამ შეხვედრით აუცილებლად გაიზრდება თანამშრომლის ნდობა აკადემიის მიმართ, მისი მოტივაცია და პროდუქტიულობა გაიზრდება.