



რამდენიმე რჩევა იმათ, ვინც ახალ სამსახურს იწყებს!

ფსიქოლოგები ამბობენ, რომ მუშაობაში წარმატების ნახევარი კოლექტივში თბილ ურთიერთობას მოაქვს. ასეთი ურთიერთობების დამყარება განსაკუთრებულ ყურადღებას და შემოქმედებით მიდგომას მოითხოვს.

აი, თქვენ სამსახურს იწყებთ ახალ კოლექტივში, ან, სულაც, თქვენთვის უცნობი ადამიანი უნდა შემოგემართოს. თითქოს ისეთი არაფერი ხდება, არა? სინამდვილეში ორივე მხარისათვის ეს სტრესული სიტუაციაა, ამიტომ **ურთიერთობათა ჩამოყალიბება თავის ნებაზე არ უნდა მივუშვათ.** ისევე, როგორც ყველა საქმე, ესეც განსაკუთრებულ ყურადღებას მოითხოვს – რესურსებს, დროს, მორალურ ძალისხმევას. შედეგსაც იმისდამიხედვით მიიღებთ, როგორც თქვენ მიუდგებით საქმეს: **კოლექტივი, სადაც სამსახურს აპირებთ, აუცილებლად დაგეხმარებათ, რომ სამუშაო სიამოვნებას განიჭებდეთ და გარჯაც ეფექტური იყოს.** ეს უკანასკნელი განაპირობებს თქვენი შრომის ანაზღაურებასაც – სრულიად დაიხარჯებით? გასამრჯელოც შესაბამისი იქნება!

მაგრამ მაინც ფრთხილად უნდა იყოთ: **ნუ აჩქარდებით და ქვეყანას ნუ შეჰყრით, ესა და ეს შემიძლია, მე ვარ და ჩემი ნაბადიო.** ღმერთმა ნუ ქნას, ხელი მოგეცაროთ ერთხელ, ორჯერ... წარმოიდგინეთ, როგორ უხერხულ მდგომარეობაში აღმოჩნდებით, როგორ შეირყევა თქვენდამი ნდობის ფაქტორი! მაგრამ თუ მონდომებით, პატიოსნად გაირჯებით, თქვენი ტალანტი და შესაძლებლობები შეუმჩნეველი არავის დარჩება – არც ხელმძღვანელსა და არც ხელქვეითს.

თავისი ხელოვნება აქვს კოლექტივთან პირად დამოკიდებუ-

ლებას. სულაც არ არის აუცილებელი, რომ პირველივე საუბრები უშუალოდ საქმეს ეხებოდეს. ყველაფერს აჯობებს, ისეთი თემა შეარჩიოთ, რომელიც თქვენს პროფილთან ახლოს იქნება. მაშინ ადამიანებიც იოლად განთავისუფლდებიან კომპლექსისაგან, ადვილად აგყვებიან საუბარში და შეიძლება საქმისათვის სასარგებლო ბევრი იდეაც შემოგთავაზონ. მაგრამ თუ საუბრები უინტერესოდ მოგეჩვენებათ, ან, უბრალოდ, ვერ ჩასწვდებიან მათ არსს, აჯობებს, მეტი ინტერესი გამოიჩინოთ თქვენი კოლექტივისათვის აქტუალური საკითხების მიმართ. **ნუ მოგერიდებთ – რაც შეიძლება მეტი ჰკითხეთ, დაე, მიხვდნენ, რომ გულწრფელი ხართ და საქმეში სწრაფად ჩართვა გსურთ.** ეს უეჭველად დაგეხმარებათ, მალე დაუახლოვდეთ ადამიანებს, ხოლო ისინი ირწმუნებენ თქვენს კომპენტენტურობას და ინტერესთა მრავალმხრივობას. ასე, რომ ურთიერთობათა უშუალოებას თავისი ხელოვნება აქვს.

არც ახალი ხელმძღვანელი-სათვის არის იოლი ახალ კოლექტივთან ურთიერთობათა აწყობა. იმასაც ჰაერივით ესაჭიროება თქვენი მხარდაჭერა და ყურადღება. ყველაზე გაუმართლებელი ის იქნება, თუ თანამშრომლები ოპოზიციაში გადავლენ, აქაოდა ადრინდელი უფროსი უკეთესი იყო. **აცალეთ კაცს, მიიხედ – მოიხედოს, კარგად გაერკვეს სიტუაციაში და შედეგიც არ დააყო-**

ნებს. ეს სულაც არ ნიშნავს იმას, რომ პირველივე შეხვედრისას გუდას პირი მოხსნათ და ყველაფერი „გადმოლაგოთ“. კორექტული და დინჯი საუბარი იმაზე, რის გაკეთებასაც აპირებთ, უთუოდ დაგიცავთ ზედმეტი თავსატეხისაგან: დაე, საქმემ აჩვენოს, რისი მაქნისი ხართ! ეს კოლექტივისთვისაც კარგი იქნება და პირადად თქვენთვისაც!

თქვენს შინაგან განწყობილებას – „ახალი ადამიანი კოლექტივში – ახალი შესაძლებლობებია“, უეჭველად მიხვდება ხელმძღვანელობაც. ისიც გაითვალისწინეთ, რომ კოლექტივთან ურთიერთობის გამყარებაში დიდი წვლილი შეაქვს **არასამუშაო დროის რაციონალურად გამოყენებას.** ხელიდან ნუ გაუშვებთ შესაძლებლობას, რომ თანამშრომლებთან ერთად ნახვიდეთ ქალაქგარეთ და მათთან ერთად იმხიარულოთ. ასეთ დროს ადამიანები უფრო გულგახსნილნი, კეთილგანწყობილნი არიან. ამისათვის შეგიძლიათ წარმატებით გამოიყენოთ სპორტიც. მოაწყეთ რეგულარული ტურნირები თუნდაც ჭადრაკში, მაგიდის ჩოგბურთში, კალათბურთში, მინიფეხბურთში...

ყოველივე ეს შექმნის იმის განწყობას, რომ **სამუშაო სასიხარული კი არა, სასიამოვნო რამ არის. და რომ კოლექტივი შენი მეორე ოჯახია, სადაც შრომასთან ერთად დასვენებაც შესაძლებელია...**

ბური ჯანელია

