



Mentoring a retencja talentów - strategie zatrzymywania najlepszych pracowników

data aktualizacji: 2024.02.12



Za nami styczeń, czyli miesiąc ogłoszony przez Prezydenta Stanów Zjednoczonych - Joseph'a R. Biden'a Jr. - Narodowym Miesiącem Mentoringu. Amerykanie dostrzegają dużą wartość tego narzędzia we wspieraniu młodych osób, chcących zrealizować swoje cele. Z notki prasowej przygotowanej przez Biały Dom możemy dowiedzieć się, że wielkość narodu mierzy się częściowo tym, jak przygotowuje on następne pokolenie na sukces. Uważam, że podobną tezę można postawić na temat mentoringu w firmie. To właśnie ta metoda rozwojowa pozwala zatrzymywać najlepsze talenty w organizacji. Zatem w jaki sposób mentoring może wspierać retencję pracowników? To pytanie, z którym zmierzmy się w tym artykule.

Jakie cechy powinien mieć mentoring, aby wspierał rozwój w firmie?

Należy pamiętać, że proces mentoringu w organizacji to coś więcej niż przekazywanie wiedzy między

pracownikami z większym a mniejszym stażem. Jeżeli do tej pory myślałeś o nim właśnie w ten sposób, to wiedz, że taki sposób postrzegania znacznie zawęża potencjał tego narzędzia rozwojowego. Mentoring to w rzeczywistości wzajemna **relacja oparta na zaufaniu i wspólnym celu**.

Empatia, zaufanie i chęć wzajemnego zrozumienia się.

Osoba pełniąca funkcję mentora w firmie powinna być otwarta na innych. Powinna ona umieć empatycznie podejść do problemów i wyzwań, z którymi boryka się mentee. Zdolność do spojrzenia również z jego perspektywy pozwala na skuteczne doradztwo i wsparcie. Z pozoru może to brzmieć jak oczywistość. Jednak z naszego branżowego doświadczenia wynika, że **mentorami w firmach zostają pracownicy np. z najdłuższym stażem, ale bez wymaganych kompetencji miękkich**, takich jak cierpliwość i otwartość na popełnianie błędów przez mentee.

Skoncentrowanie na celu i konsekwencja

Mentor powinien być świadomy celów i strategii biznesowej firmy, aby jego wsparcie było zgodne z potrzebami organizacji. Tutaj ważne jest także **umiejętne dobranie celu samego procesu mentoringowego i konsekwentne dążenie do niego**. Należy pamiętać, że w pewnym sensie to mentor nadaje tempo i kierunek dla mentee. Z tego powodu to właśnie na nim ciąży większa odpowiedzialność za przebieg tego procesu. Musi on mieć cały czas przed oczami cel i wspierać mentee w jego osiągnięciu.

Czy mentoring zmniejsza retencję w firmie?

Odpowiedź na to pytanie nie będzie zaskoczeniem - Tak! Jednak należy pamiętać, że pozytywny wpływ mentoringu na retencję zależy od wielu czynników. Po pierwsze osoby wybrane do przeprowadzenia tego procesu rozwojowego powinny być **kompetentne i rozumieć jego założenia**. W innym wypadku mogą oni demotywować lub nakładać zbyt dużą presję na mentee, tym samym zniechęcając ich do pracy.

Kolejna ważna kwestia, o którą należy zadbać, aby [mentoring w firmie](#) wpływał na zatrzymywanie najlepszych talentów to czas. Proces ten nie powinien być zbyt długi. Wówczas pracownicy mogą za bardzo przywiązać się do sytuacji, w której **zawsze mają nad sobą bardziej doświadczoną osobę, która monitoruje decyzje**, które podejmują. Celem mentoringu w firmie powinien być jak najszybszy empowerment mentee.

Zatrzymuj najlepszych pracowników w firmie dzięki mentoringowi

Podsumowując, skuteczny mentoring może przyczynić się do zmniejszenia retencji w firmie poprzez **wsparcie w rozwoju kariery, budowanie więzi między pracownikami oraz poprawę atmosfery w miejscu pracy**. Jednakże kluczowe jest odpowiednie prowadzenie procesu mentoringu i uwzględnienie różnych czynników wpływających na rotację w danej organizacji.

Należy pamiętać, że skuteczność programu mentoringu w firmie może być zależna od kilku czynników, takich jak jakość relacji mentorskich, dopasowanie mentora do mentee, dostępność zasobów oraz **ogólna kultura organizacyjna**. Dlatego ważne jest, aby program mentoringu był dobrze zaplanowany, zarządzany i monitorowany, aby osiągnąć pozytywne rezultaty - w tym zmniejszenie rotacji pracowników.

Materiał partnera.

Źródło:

<https://www.ifoilawa.pl/aktualnosci/item/73600-mentoring-a-retencja-talentow-strategie-zatrzymywania-najlepszych-pracownikow>