



ΜΕΛΕΤΗ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗΣ

Προσωπικοί στόχοι

Σύμφωνα με την έκθεση "HR Trends" που εκπόνησε η Deloitte το 2020, ένας από τους βασικούς τομείς στους οποίους θα πρέπει να εστιάσουν οι εταιρείες είναι η ανάπτυξη ικανοτήτων των εργαζομένων και η αποτελεσματική διαχείριση ταλέντων. Η σύγχρονη σχολή μάνατζμεντ λέει ότι οι εργαζόμενοι αποτελούν σημαντικό μέρος του κεφαλαίου της εταιρείας. Επομένως, αξίζει να γνωρίζουμε πώς να διαχειριζόμαστε αποτελεσματικά την ανάπτυξή τους.

Ο πιο συχνά αναφερόμενος ορισμός του ταλέντου λέει ότι πρόκειται για έναν εργαζόμενο που εκτελεί τα επαγγελματικά του καθήκοντα με τρόπο ανώτερο του μέσου όρου και παρουσιάζει μεγάλες δυνατότητες περαιτέρω ανάπτυξης. Θα πρέπει, ωστόσο, να θυμόμαστε ότι κάθε άτομο που απασχολείται στην εταιρεία έχει ορισμένες ικανότητες, οι οποίες όμως δεν είναι πάντα σχετικές με τον επιχειρηματικό σκοπό της εταιρείας. Τα σημαντικότερα ταλέντα είναι συνήθως το διανοητικό δυναμικό, η δημιουργικότητα, το έντονο ενδιαφέρον για τα καθήκοντα που ανατίθενται και η ταχύτητα αντίδρασης. Επομένως, πρόκειται για προδιαθέσεις που σχετίζονται με τις "μαλακές" δεξιότητες και όχι με τις "σκληρές" γνώσεις.

Τα οφέλη της διαχείρισης ταλέντων - όχι μόνο η ανάπτυξη της δέσμευσης των εργαζομένων

Η στρατηγική φροντίδα του ταλέντου έχει μια σειρά από πλεονεκτήματα τόσο για τους ίδιους τους εργαζόμενους όσο και για την εταιρεία. Συμβάλλει σε:

- Στη διατήρηση των καλύτερων εργαζομένων στην εταιρεία και στην απόκτηση της αφοσίωσής τους και στην οικοδόμηση δέσμευσης.
- Στην αύξηση των κινήτρων των άλλων εργαζομένων, οι οποίοι αποκτούν θετικά πρότυπα στο δικό τους περιβάλλον.



ΜΕΛΕΤΗ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗΣ

- Στη δημιουργία μιας πιστής, εξειδικευμένης διοικητικής ομάδας - το σημαντικότερο είναι ότι η "λαθροθηρία" εργαζομένων από άλλες εταιρείες και το άνοιγμα της διεθνούς αγοράς σημαίνει ότι η διαδικασία διαχείρισης ταλέντων ξεκινά συχνά και από χαμηλότερες θέσεις μέσα στην εταιρεία.

Οι καταρτισμένοι και αφοσιωμένοι εργαζόμενοι αποτελούν ευκαιρία για την οικονομική επιτυχία της εταιρείας και για την επίτευξη ανταγωνιστικού πλεονεκτήματος έναντι άλλων φορέων της αγοράς. Είναι σημαντικό οι εργαζόμενοι στους οποίους επενδύει η εταιρεία να έχουν την ευκαιρία να αναπτυχθούν περαιτέρω μέσα στις δομές της εταιρείας. Με αυτόν τον τρόπο, ο εργοδότης θα λάβει επιβεβαίωση της αποδοτικότητας της επένδυσης και των ενεργειών του.

Διαδικασία διαχείρισης ταλέντων στον οργανισμό - πώς φαίνεται;

Δεν υπάρχει ένα σύστημα διαχείρισης ταλέντων που να ταιριάζει σε όλους. Οι εταιρείες διαφέρουν ως προς την οργανωτική κουλτούρα και τους επιχειρηματικούς στόχους. Επομένως, ο τρόπος με τον οποίο ένας επιχειρηματίας γυαλίζει τα διαμάντια της εταιρείας του εξαρτάται από τις προσδοκίες που θα έχει από αυτά στο μέλλον.

Η διαδικασία διαχείρισης ταλέντων μπορεί να περιλαμβάνει, μεταξύ άλλων, τα εξής:

- Εσωτερική και εξωτερική κατάρτιση, συμπεριλαμβανομένων των μεταπτυχιακών σπουδών - επιτρέπουν την απόκτηση θεωρητικών γνώσεων, οι οποίες αποτελούν τη βάση για περαιτέρω ανάπτυξη.
- Mentoring - η φροντίδα από έναν έμπειρο εργαζόμενο είναι μια ευκαιρία να γνωρίσετε καλύτερα τις δομές της εταιρείας και να αποκτήσετε πολλές, "ανεπίσημες" συμβουλές για την επαγγελματική πρακτική.



ΜΕΛΕΤΗ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗΣ

- Διαφοροποίηση των καθηκόντων και εναλλαγή στις θέσεις - σας επιτρέπει να αποκτήσετε πραγματική εμπειρία σε διάφορους τομείς και δομές της εταιρείας.

Δεν το ολοκληρώνουν όλοι οι επιλεγέντες ή όσοι έκαναν αίτηση για ένα πρόγραμμα ταλέντων. Η συμμετοχή σε αυτό συχνά σημαίνει πρόσθετη εργασία για τον εργαζόμενο, μεγαλύτερες απαιτήσεις και λιγότερα περιθώρια για λάθη. Ως εκ τούτου, ορισμένοι άνθρωποι χάνουν το κίνητρο και παραιτούνται από τη συμμετοχή τους στη διαδικασία. Το πρόγραμμα ανάπτυξης ταλέντων διαρκεί συνήθως 1-2 χρόνια. Είναι σημαντικό η ίδια η διαδικασία να είναι ανοιχτή και διαφανής. Η επιλογή των υποψηφίων πρέπει να βασίζεται σε σαφή κριτήρια που είναι γνωστά σε όλους τους εργαζόμενους.

