

۱۰ دلیل برای سرمایه‌گذاری در زمینه پرورش استعدادها

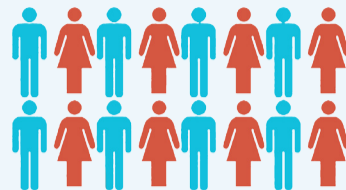
برای بسیاری از شرکت‌ها و سازمان‌ها مدیریت استعداد اندکی لوکس و تشریفاتی به نظر می‌رسد. آیا این موضوع واقعاً مهم است یا یک موضوع زودگذر دیگر است.

۲- توانمندسازی و تهییج کارمندان



اگر به کارمندان تان صرفاً به صورت یک عدد نگاه می‌کنید، بدانید که آنها از دیدگاه شما نسبت به خودشان مطلع خواهند شد. از سوی دیگر چنانچه به آنان به دید اندوخته‌ای ارزشمند نگریده و برای بهبود وضعیت‌شان سرمایه‌گذاری کنید، زمینه را برای تلاش بیشتر آنها در جهت بهبود و اعتلای سازمانی که در آن مشغول به کار هستند فراهم کرده و خواهید دید که دریافت حقوق ماهانه تنها انگیزه آنها برای کار کردن نخواهد بود.

۱- یافتن یک فرد مناسب برای موقعیت شغلی مورد نظر



مدیریت استعداد شامل انجام یک سری کارهاست که با هدف یافتن و استخدام مستعدترین، بهترین و ماهرترین افراد صورت می‌گیرد.

هنگامی که شما مهارت‌ها و نقاط قوت افراد را بررسی می‌کنید برای هر شغل یک فرد مناسب را می‌یابید. استفاده از معیارهای تشخیص صلاحیت افراد در فرآیند مدیریت استعداد سبب می‌شود تعداد قابل توجهی از افراد خبره و ماهر را در مجموعه تجاری‌تان در اختیار داشته باشید. استفاده از این ایده سبب افزایش بهره‌وری و رضایت شغلی کارمندان خواهد شد.



۴- از بین بردن فاصله مهارتی میان کارمندان



میان کیفیت عملکرد کارمندان مستعد و افرادی که از استعداد کمتری برخوردارند فاصله بسیار زیادی وجود دارد. کارمندان و نحوه مدیریت آنها عمده‌ترین معیار شایستگی سازمانی در شرکت‌ها و سازمان‌های تجاری محسوب می‌شود.

۳- افزایش حس وفاداری



افزایش وفاداری کارمندان خصوصاً نسل جوان از جمله موضوعاتی است که باید در اولویت‌های تان قرار داشته باشد. این روزها مردم ترجیح می‌دهند در سازمان‌هایی یکدست و یکپارچه فعالیت کنند، این افراد بیش از هر چیز به دنبال ایجاد یک دوره شغلی مناسب و فعالیت در یک سیستم مدیریتی ناظر به عملکرد کارمندان هستند.

۶- کاهش اشتباه در فرآیند استخدام



کیفیت یک شرکت یا سازمان تجاری مستقیماً از کیفیت و نحوه عملکرد کارمندان آن نشأت می‌گیرد. بسیاری از برنامه‌های مدیریت استعداد از فرمول‌های ارزشیابی استخدام در فرآیند جذب و استخدام نیروی کار مورد نیاز خود استفاده کرده و از این طریق سعی می‌کنند از ورود نیروی کار ناکارآمد به مجموعه خود جلوگیری کنند.

۵- حفظ کارمندان مستعد



مراقب باشید که رقبا بهترین و مستعدترین کارمندان تان را شکار نکنند! تمرکز شما باید تنها بر حفظ بهترین و مستعدترین کارمندان تان از طریق طراحی برنامه‌ها و استراتژی‌های مختلف برای تعامل بیشتر با کارمندان و درگیر کردن آنها در فرآیند انجام کارها استوار باشد. این موضوع به شما اجازه می‌دهد تا بهترین کارمندان خود را حفظ و از خروج آنها جلوگیری کنید.

۸- اتخاذ تصمیمات حرفه‌ای بهتر



این موضوع در صورت تحقق کمک بسیار زیادی به شما و افرادی که برای تان کار می‌کنند خواهد کرد. هنگامی که افرادی با ظرفیت‌های بالا را شناسایی می‌کنید، سرمایه‌گذاری روی آینده شغلی و مهارت‌های آنها برای شما بسیار ساده‌تر شده و می‌توانید برنامه‌ریزی‌های صورت گرفته برای بهبود وضعیت مهارتی کارمندان را با دیدگاه‌ها و اهداف کلی شرکت هماهنگ سازید.

۷- درک صحیح کارمندان



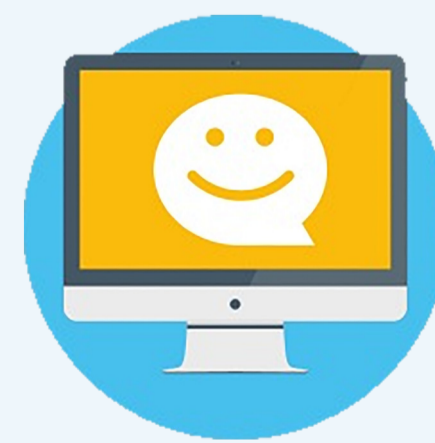
فرمول‌های ارزشیابی استخدام دید بسیار مناسبی از افرادی که برای شما کار می‌کنند در اختیار تان قرار می‌دهد. استفاده از روش ارزشیابی استخدام به شما اجازه می‌دهد تا برای بهبود مهارت‌های شخصی کارمندان تان برنامه‌ریزی کنید، چراکه ارزشیابی استخدام به شما کمک می‌کند ضمن شناسایی اهداف خود، به نقاط ضعف و قوت کارکنان تان نیز اشراف کامل داشته باشید.

۱۰- افزایش اعتماد به نفس کارمندان



چنانچه کارکنان دید مثبتی نسبت به وجود مدیریت استعداد دارند، به احتمال بسیار به دیدگاه و اهداف کلی شرکت متبوع‌شان نیز با دید مثبت نگریده و به آن اعتقاد خواهند داشت. در صورت تحقق این موضوع، ما نیروی کاری مشتاق، با انگیزه و درگیر در فرآیند امور خواهیم داشت که تنها هدف آن انجام کارها به بهترین شکل ممکن و در جهت اعتلای سازمان و تحقق اهداف آن خواهد بود.

۹- احساس ارزشمند بودن از سوی کارمندان



استقرار یک فرهنگ قوی مدیریت استعداد سبب خواهد شد تا شما از نوع نگاه کارکنان تان نسبت به شرکت یا سازمانی که در آن کار می‌کنند مطلع شده و دریابید که آنها به چه صورت به محیط کار خود می‌نگرند و در نهایت آیا خود را بخشی از فعالیت‌های شرکت متبوع‌شان می‌دانند یا خیر. مدیریت استعداد در نهایت موجب می‌شود کارمندان شما احساس مفید بودن داشته و همواره از انگیزه زیادی برای کار کردن برخوردار باشند.