

سرمایه‌گذاری روی مدیریت استعدادها

مدیریت استعداد یک موضوع لوکس برای بسیاری از شرکت‌های تجاری محسوب می‌شود. اما تجربه ثابت کرده که مدیریت استعداد یکی از نکات ضروری در شرکت‌ها و سازمان‌های تجاری محسوب شده و نقش بسیار مهمی در افزایش راندمان و میزان بهره‌وری کارمندان خواهد داشت.

۲- کارمندان تان را توانمند کرده و به آنها انگیزه بدهید



اگر به کارمندان تان به چشم یک عدد نگاه می‌کنید بدانید که آنها از این دیدگاه شما مطلع خواهند شد. از سوی دیگر چنانچه برای آنان ارزش قائل شده و برای بهبود شرایطشان سرمایه‌گذاری کنید، آنها برای رشد و پیشرفت روزافزون مجموعه تجاری شما فعالیت خواهند کرد و دریافت حقوق تنها انگیزه‌شان برای کار کردن نخواهد بود.

مدیریت استعداد به معنای انجام اقداماتی برای شناسایی و حفظ کارمندان مستعد در ساختار اداری بوده و موجب افزایش راندمان کاری کارکنان می‌شود.



۱- شخص مناسبی را برای شغل موردنظر بیابید



زمانی که شما توانمندی‌های افراد را بررسی می‌کنید می‌توانید بهترین فرد را برای نقش‌ها و موقعیت‌های شغلی مورد نظر تان انتخاب کنید. بررسی صلاحیت افراد در مبحث مدیریت استعداد به شما اجازه می‌دهد تا افراد ماهر و خبیره‌ای را در مجموعه تحت مدیریت خود در اختیار داشته باشید. استفاده از این روش هم باعث افزایش بهره‌وری خواهد شد و هم سطح رضایتمندی شغلی کارمندان را افزایش خواهد داد.

۴- تقویت حس وفاداری



شما باید حس وفاداری را در میان کارمندان تان به میزان قابل توجهی تقویت کنید خصوصاً آن دسته از کارکنان که به نسل جدید اختصاص داشته و جوان‌تر هستند. این روزها مردم ترجیح می‌دهند در شرکت‌هایی کار کنند که مدیران‌شان به سادگی در دسترس بوده و تشریفات خاصی برای ملاقات با آنها وجود نداشته باشد. این دست کارمندان مایلند سابقه شغلی مناسبی برای خود ایجاد کرده و سیستم بررسی عملکرد منصفانه و مدرنی عملکرد آنان را مورد تجزیه و تحلیل قرار دهد.

۳- فاصله‌های حرفه‌ای موجود در سازمان را از بین ببرید

تفاوت بسیار زیادی میان عملکرد کارمندان مستعد و کارمندانی که از استعداد کمتری برخوردارند وجود دارد. کارمندان و نحوه مدیریت کردن آنان یکی از مهم‌ترین منابع صلاحیت سازمانی و نقطه قوت یک شرکت تجاری محسوب می‌شود.



۶- کمتر در استخدام نیروی کار مرتکب اشتباه شوید

کیفیت هر سازمان و شرکت تجاری ارتباط مستقیم با کیفیت و استعداد نیروی کار آن دارد. بسیاری از برنامه‌های مدیریت استعداد، تجزیه و تحلیل‌های کاربردی را به هنگام انتخاب و استخدام نیروی کار در اختیار مدیران شرکت‌ها قرار می‌دهد.



۵- کارمندان مستعد خود را حفظ کنید

مراقب باشید تا بهترین کارمندان خود را در اختیار رقبای تان قرار ندهید. در این مرحله تمرکز شما باید روی برنامه‌های حفظ کارمندان مستعد و با بهره‌وری بالا استوار باشد. به این منظور استفاده از استراتژی‌هایی که کارمندان را در فرآیند انجام امور درگیر می‌کند، ضروری است. در صورت رعایت این موارد قادر خواهید بود بهترین کارمندان تان را حفظ کنید.



۸- درک بهتری از کارمندان تان داشته باشید



بررسی عملکرد و میزان بهره‌وری کارمندان تان دیدگاه صحیحی را نسبت به آنان در اختیار تان قرار می‌دهد. این موضوع می‌تواند در برنامه‌ریزی‌های شخصی برای توسعه و توانمندسازی آنها مؤثر بوده و به شما درک نیازهای آنها کمک کند. این تحلیل‌ها اطلاعات ارزشمندی از میزان جاه‌طلبی کارمندان، نقاط قوت و نقاط ضعف‌شان را در اختیار شما می‌گذارد.

۷- اتخاذ تصمیم‌های سازنده در زمینه توسعه و بهبود وضعیت حرفه‌ای



رعایت این موضوع قطعاً به نفع کارکنان و شرکت شما خواهد بود. هنگامی که شما متوجه می‌شوید کدام یک از افراد تان از ظرفیت و توانایی‌های بسیار بالایی برخوردار است، سرمایه‌گذاری روی آینده آنها برای تان آسان‌تر خواهد بود و در نهایت به تحقق اهداف کلان شما منجر خواهد شد.

۱۰- اعتماد به نفس کارکنان خود را افزایش دهید

چنانچه کارکنان تان نظر مثبتی نسبت به سیستم مدیریت استعداد شما داشته باشند، آنگاه بیش از هر زمان دیگری به اهداف و دیدگاه‌های سازمانی که برای آن کار می‌کنند اعتقاد پیدا خواهند کرد. در نتیجه نیروی کار شما با تمام توان به انجام وظایف خود خواهد پرداخت و تلاش خواهند کرد تا با تعهد و تخصص‌شان سازمان را در رسیدن به اهداف اصلی و اساسی‌اش یاری کنند.



۹- احساس ارزشمند بودن از سوی کارمندان

وجود یک فرهنگ قوی مدیریت استعداد تأثیر بسیار زیادی در نوع نگاه کارمندان به محل کارشان خواهد داشت و آنها به نوعی خود را بخشی از این فرهنگ تلقی خواهند کرد. در چنین شرایطی کارمندان شما احساس مفید و ارزشمند بودن خواهند کرد.

