



softconsulting

Autor: Lejla Softić, dipl.oec.¹

Kako prepoznati jedinstvene talente zaposlenika?

“ I built my talents on the shoulders of someone else's talent.”

- Michael Jordan

Prepoznavanje i ulaganje u razvoj talentiranih zaposlenika unutar preduzeća ili angažman talenata iz vanjskog okruženja jedna je od dilema HR menadžera. Izostanak ulaganja u razvoj talenata zaposlenika može imati neželjene posljedice za preduzeće. Za upravljanje ljudskim potencijalima od posebnog je značaja da menadžeri, na svim nivoima upravljanja, pravovremeno prepoznaju jedinstvene talente zaposlenika u svom suradničkom timu, i pri tome upravljanje jedinstvenim talentima zaposlenika ne može biti isključivo zadatak HR menadžera.

Šta je organizacijska psihologija?

Organizacijska psihologija se bavi proučavanjem ponašanja pojedinaca i grupa u formalnom organizacijskom okruženju. Neke od oblasti organizacijske psihologije su: radna motivacija, individualne razlike u radnom okruženju, procesi privlačenja i socijalizacije u radnoj grupi, stavovi prema radu i organizaciji, radna učinkovitost, stres na radu, donošenje odluka u organizaciji, rukovođenje, organizacijska komunikacija, psihologijski aspekti organizacijske strukture i dizajna, organizacijska klima i kultura, te organizacijska promjena i razvoj.



Kako pravovremeno prepoznati jedinstvene talente zaposlenika?

Svaki zaposlenik je jedinstveno ljudsko biće koje posjeduje određena znanja, vještine i talente. Veoma često menadžeri zanemaruju jedinstvene talente zaposlenika, oslanjajući se u svojoj procjeni prvenstveno na znanja i vještine zaposlenika.

Za pravovremeno prepoznavanje talenata zaposlenika neophodno je analizirati ne samo koliko su pojedini zaposlenici dobri u onome što rade, nego i kako razmišljaju. Pri ocjeni performansi zaposlenika, menadžeri se obično usredotočuju na postizanje ciljeva i drugih mjerljivih pokazatelja uspjeha. Ali ono što se 'krije' iza takvih dostignuća jeste način razmišljanja zaposlenika. Ako menadžeri na ovaj način spoznaju djelovanje zaposlenika, moći će pravovremeno prepoznati jedinstvene talente zaposlenika. Na taj način, menadžeri će zaista razumjeti vrijednost individualnog doprinosa svakog zaposlenika. Uspješni menadžeri znaju u kojim zadacima pojedini zaposlenici uživaju, koji ih projekti posebno motiviraju, ali i zašto pojedini zaposlenici imaju te sklonosti. Ovo znanje pomaže menadžerima da usklade pojedine zaposlenike sa konkretnim aktivnostima pri realizaciji projekta, uzimajući u obzir suštinu posla koji se treba obaviti i talente zaposlenika koji trebaju obaviti taj posao.

¹ SoftConsulting s.p. Tuzla, Trg slobode 16 (BIT Centar), 750000 Tuzla, e-mail: lejla.softic@savjetnik.ba
Izvor za sliku: <https://pixabay.com/photos/office-people-team-group-woman-4480214/>



Zašto je planiranje karijere važno za razvoj talenata zaposlenika?

Strateški pristup talent menadžmentu podrazumijeva da u praksi preduzeća ne postoje prepreke pri prepoznavanju i razvoju talenata zaposlenika. Menadžeri trebaju biti osnaženi za donošenje odluka o razvoju karijere zaposlenika, sukladno talentima koji su prepoznati i posvećenosti zaposlenika da vlastite talente koristi za razvoj karijere u konkretnom preduzeću.

Ako se učinkovito provede, planiranje karijere može biti snažno sredstvo za angažiranje i zadržavanje talentiranih zaposlenika. Planiranje karijere skup je aktivnosti koje pomažu u pripremi zaposlenika za napredovanje, a uključuje: procjenu snaga i interesa zaposlenika, planiranje karijernog puta koji je usklađen sa zahtjevima preduzeća, pružanje podrške i smjernica zaposleniku, te usmjeravanje razvojnih napora prema definiranim ciljevima (preduzeća i zaposlenika).

Provedba programa usmjerenja karijere za sve zaposlenike je relativno jednostavna, ali pri tome odluke o napredovanju pojedinih zaposlenika trebaju biti usklađene sa ciljevima preduzeća. Ovo se može postići na osnovu podataka o individualnim kompetencijama zaposlenika i kreiranjem adekvatnog karijernog plana za sve zaposlenike, koji obuhvata pojedine razvojne faze i alate za profesionalno usmjeravanje zaposlenika. Pri tome se mogu koristiti i odgovarajući softverski alati, koji su specijalno kreirani za potrebe talent menadžmenta.

Kako do kreativnog i poticajnog radnog okruženja?

Kreativno i poticajno radno okruženje veoma je važno za razvoja talenata zaposlenika. Omogućavanje zaposlenicima da pokažu svoje talente može stvoriti veću 'otvorenost' na radnom mjestu, jer zaposlenici osjećaju veću povezanost kada dijele i prepoznaju se u aktivnostima za koje imaju posebna interesovanja. Organiziranje natjecanja ili drugih kreativnih oblika prezentiranja individualnih talenata zaposlenika može biti veoma motivirajuće za razvoj organizacijske kulture preduzeća.

Stvaranjem neformalnih natjecanja i drugih aktivnosti, pomaže se zaposlenicima da pokažu svoje jedinstvene talente koje prakticiraju kao hobi ili druga interesovanja koja ispoljavaju izvan radnog okruženja, a što u preduzeću stvara nadahnjujuću radnu atmosferu pri razvoju talenata zaposlenika.

Zaključak

Odgovor na pitanje iz naslova ovog teksta: 'Kako prepoznati jedinstvene talente zaposlenika?', veoma je jednostavan i glasi: Detaljnim poznavanjem individualnih sklonosti i ciljeva svakog zaposlenika. Međutim, praktična realizacija odgovora iziskuje značajna ulaganja (ne)finansijskih i vremenskih resursa preduzeća.

Preduzeća i menadžeri koji ranije spoznaju značaj pravovremenog prepoznavanja jedinstvenih talenata zaposlenika, biti će uspješniji na tržištu rada (vanjskom i internom). Ukoliko pojedini zaposlenici još uvijek nisu osvijestili vlastite talente, menadžeri trebaju biti osposobljeni i u mogućnosti da ih pravovremeno usmjere pri razvoju karijere, ali i sukladno potrebama preduzeća.

Pri upravljanju talentima, menadžeri na svim organizacionim nivoima trebaju biti prvi koji će pokazati interesovanje za osobne interese, jedinstvene talente i dugoročne težnje pri razvoju karijere zaposlenika. Na žalost, pojedini menadžeri nedovoljno poznaju talente i posebne vještine zaposlenika, šta ih motivira ili kako se trenutno osjećaju u vezi poslova koje obavljaju u preduzeću. Stoga je potrebno da menadžeri budu prvi koji će prilagoditi svoj stil upravljanja, na način da istinski razumiju sve članove u svom timu, što će za rezultat imati pravovremeno prepoznavanje talenata zaposlenika, učinkovitiju razmjenu informacija i izbjegavanje eventualnih nesporazuma pri timskoj suradnji.