

KAKO ZADRŽATI, RAZVITI I PRIVUĆI TALENTE ?



Autor: Dubravka Milovanović
Regionalni direktor za Programe
razvoja zaposlenih ASEE

Svedoci smo oštre konkurentske borbe za najbolje i najtalentovanije ljude koja se odvija među kompanijama, kao i čitavim društvima, na globalnom nivou. Suočavamo se sa nedostatkom kvalitetnih ljudi na tržištu, a čujemo da odlaze, napuštaju svoje firme, gradove, zemlje. Čini nam se da nema dovoljno dobrih ljudi koje bismo uposlili, dok istovremeno imamo masovan odliv kadrova. Šta se to dešava? Kako ćemo da odgovorimo na ovaj, po svemu sudeći, ključan izazov koji je pred nama?

Kako zadržati talente u kompaniji?

Suštinsko pitanje je kako kompanija tretira svoje zaposlene. Ako ih vidi kao trošak, a ulaganje u njih kao gubljenje vremena, onda će i zaposleni kompaniju videti kao trenutno mesto na kojem će biti dok ne nađu nešto bolje. Dakle, svoje zaposlene treba tretirati kao najbolje ljude jer najbolji menadžer je onaj koji je okružen najboljim ljudima. Da biste zadržali talente, prvo je neophodno da ih prepoznate unutar same kompanije. Mnogi zaposleni imaju sposobnosti, potrebu i želju da se dokažu, ali nemaju priliku i osećaju da su njihovi potencijali blokirani. Nasuprot verovanju da je to u najvećoj meri do plate, pokazalo se da je glavni razlog zbog kojeg ljudi napuštaju kompanije osećaj da tu nemaju perspektivu. Aktivan pristup bi podrazumevao da se zaposlenima predoči da kompanija računa na njih, da bi želela da uoči njihove sposobnosti i kompetencije, da bude mentor koji će im pomoći u stalnom unapređivanju znanja i razvoju veština. Time se podiže njihov entuzijazam i samopouzdanje, a ujedno se izgrađuju vrednosti koje zaposlene vezuju za kompaniju i čine ih lojalnim i zainteresovanim za njen uspeh.

Kako razviti talente?

Ako znamo koje su kompetencije zaposlenih, koji su ljudi talentovani i za koje oblasti, onda ćemo biti u stanju da napravimo planove njihovog razvoja. Mnoge kompanije pružaju mogućnosti zaposlenima da pohađaju profesionalne obuke, ali često to nije posledica strateškog planiranja, već stvar ustaljene prakse ili čak trenda koji se prati. To se najbolje vidi kada kompanije suočene sa krizama, prvo smanjuju budžete za edukaciju zaposlenih. Efektivnije bi bilo da se programi razvoja za zaposlene sastavljaju ciljano u odnosu na potrebe kompanije, kao i u odnosu na kompetencije zaposlenih, njihove lične i profesionalne profile i sposobnosti koje bi mogli da razviju. Pošto zaposleni u svom okruženju rade kao tim i svoje performanse razvijaju kao deo grupe, potrebno je da se i profesionalne obuke sprovode kao grupna aktivnost, kako bi se izgrađivali odnosi poštovanja i poverenja i kreirao timski duh. Paralelno sa grupnim radom, korisno je da se obavlja povremena individualna evaluacija performansi i razgovori sa zaposlenima. Tako se stvara dugoročna kultura učenja kod zaposlenih, kao i svest o kompaniji kao mestu gde se ostvaruju na profesionalnom, ali i ličnom nivou.

Kako privući talente?

Kompanija u kojoj je razvijena svest o ljudima kao najdragocenijem kapitalu kojim raspolaže, brzo postaje atraktivna i predstavlja magnet za one koji su najambiciozniji i najtalentovaniji u svom poslu. Privlačenje talenata podrazumeva da se javnosti komuniciraju prednosti koje kompanija pruža zaposlenima, što se često vidi kao brendiranje poslodavca. Da bi poslodavac zaista bio atraktivan, mora da bude sposoban da apsorbira kvalitetne ljude, da ih usmeri na mesta na kojima će pružiti rezultate i sa kojih će moći da napreduju. U tom smislu, korisno bi bilo da kompanije razmotre izradu strategije za ljudski kapital, koja će sveobuhvatno da odgovori na sve navedene potrebe i izazove. Konačno, da bi se to ostvarilo potrebna je kvalitetna HR služba koja ove korake ume da sprovede na organizovan način.



KAKO ZADRŽATI TALENTE?

- Svoje zaposlene tretirajte kao najbolje ljude
- Prepoznajte talentovane ljude unutar same kompanije
- Predočite zaposlenima da kompanija računa na njih
- Postavite se kao mentor u razvoju talenata
- Graditi zajedničke vrednosti

KAKO RAZVITI TALENTE ?

- Procenite kompetencije ljudi i napraviti planove razvoja
- Programe razvoja sastavite ciljano prema potrebama kompanije i potencijale zaposlenih
- Profesionalne obuke valja sprovoditi kao grupnu aktivnost
- Povremeno obavljajte individualne razgovore i evaluaciju performansi
- Kreirajte dugoročnu kulturu učenja

KAKO PRIVUĆI TALENTE ?

- Razvijajte svest da su ljudi najdragoceniji kapital kojim kompanija raspolaže
- Komunicirajte prednosti koje kompanija pruža zaposlenima
- Usmeravajte kvalitetne ljude tako da pruže rezultate i napreduju
- Kreirajte sveobuhvatnu strategiju za ljudski kapital (Human Capital Strategy)
- Formirajte HR službu koja navedene korake može da sprovede na organizovan način