

Firemné mozgy ► Dávajte pozor, aby ste z výborného obchodníka nemali zlého manažéra.

Na talenty výhody nezaberajú

Jedným zo spôsobov, ako „zabiť“ firemný talent, je aj to, že mu veľmi rýchlo ponúknete manažérske miesto. A odvtedy je s rozvojom šikovného človeka prakticky koniec. Kariéra totiž nemusí viesť vždy smerom nahor.

Juraj Soviar
juraj.soviar@ecopress.sk

Bratislava – Ak máte vo firme mladých ľudí so špecifickými nápadmi, určite to nie je na zahodenie. Špecialisti s výbornými výsledkami sú nie zriedka odmeňovaní tým, že im ponúknu pozíciu manažéra. „Firmy ponúkajú týmto spôsobom šikovným ľuďom zodpovednejšiu prácu, zaujímavejšie ohodnotenie a status s väčšou prestížou. V duchu známeho „...urob zo skvelého obchodníka manažéra – stratíš skvelého obchodníka a získaš zlého manažéra“, môže dôjsť ku sklamaniam na oboch stranách,“ hovorí Business Consultant spoločnosti Centire Zuzana Lazišťanová. Pokiaľ s takýmto postupom mladý špecialista nesúhlasí, môže na manažérskej pozícii vynikať iba chvíľu, no časom ho táto práca prestane naplňať a bude hľadať iné spôsoby, ako sa realizovať.

Keď nastáva fluktuácia

V takýchto prípadoch na mladé talenty nezaberajú ani overené zbrane ako sú vyšší plat, firemné auto, riadenie väčších projektov pre náročných klientov. V tejto súvislosti je vhodné včas opýtať sa mladých talentovaných, akým spôsobom chcú postupovať ďalej a čo by im v napredovaní pomohlo. „Filozofia vzdelávania a rozvoja ľudí je často orientovaná na prekonávanie nedostatkov a nenápadné prehliadanie ich silných stránok – netreba predsa rozvíjať to, v čom sú už ľudia dobrí. To je ďalší významný



Kreatívnych individualistov, ktorí narúšajú celistvosť tímu, nie je potrebné okamžite nasmerovať na tréningy komunikačných zručností a tímovej spolupráce. Využite ich potenciál a dajte im voľnosť. Snímka: Stockxpert

prehľad v riadení talentov,“ upozorňuje Zuzana Lazišťanová. Každý z nich má predsa istý potenciál vyniknúť v inej špecifickej oblasti a logickým kľúčom k rozvoju je stavať na silných stránkach. V čom

„Ak chceme, aby sa prostriedky použité na rozvoj talentov stali skutočne výnosnou investíciou, nesmieme zabúdať na zladenie potrieb a záujmov organizácie a konkrétnych zamestnancov.“

Zuzana Lazišťanová, Centire

sme dobrí a čo nás baví. Kreatívnych individualistov, ktorí narúšajú celistvosť tímu, nie je potrebné okamžite nasmerovať na tréningy komunikačných zručností a tímo-

vej spolupráce. Zostavíť efektívny tím je úlohou tímových lídrov. „Určite nechceme pestovať kultúru talentovaných sociopátov, na druhej strane je nevhodné tlačiť ľudí, ktorí nám prinášajú vysokú prida-

nú hodnotu do správania a rolí, ktoré sú im cudzie,“ zdôrazňuje Zuzana Lazišťanová.

Ďalším riešením, ako dosiahnuť vynikajúce výkony, je zladit' talent

jednotlivcov s ich pracovnými úlohami.

Ponúkajte nové úlohy

V prípade tých, ktorí sa nechcú iba pasívne viezť, je potrebné predísť rutine a neustále ponúkať nové príležitosti a úlohy. A, samozrejme, aj adekvátne ohodnotenie. V nie poslednom rade podporovať odborný rast investovaním do vysokokvalitných školení, ktorých je, žiaľ, čoraz menej. Alebo, ak sú, firmy v súčasnosti na nich šetria. Verejne prejavovať uznanie tiež nie je na zahodenie. „Ak chceme, aby sa prostriedky použité na rozvoj talentov stali skutočne výnosnou investíciou, nesmieme zabúdať na zladenie potrieb a záujmov organizácie a kon-

krétnych zamestnancov. V opačnom prípade si talenty nájdu miesto inde. Známý výrok: Môžeš sa stať kýmkoľvek, len sa musíš dostatočne snažiť, navrhol Tom Rath v príspevku pre Gallup Management Journal opraviť. Nemôžeš sa stať kýmkoľvek si zaumieniš, ale môžeš byť ešte viac tým, kým si (rozvíjať svoj skutočný talent),“ dodáva Zuzana Lazišťanová. Šikovných ľudí vo vašej spoločnosti môže z rýchleho štartu k ešte rýchlejšiemu pádu priviesť aj skutočnosť, že ich od samého počiatku ich pôsobenia budete vyvyšovať nad ostatných. A tým ich samozrejme demotivujete. Ľudia, ktorým budete takto dávať najavo svoju priazeň, sa vám odvdčia tým, že sa stanú neovládateľní.

poradňa kariéry

Zo všetkých strán stále počúvam o tom, že si máme zlepšovať imidž. Mnohí si pod tým predstavujú vzhľad a oblečenie. Ako mám celkovo chápať tento pojem?

Nákup novej kravaty, nový účes alebo niekoľko návštev u vizážistky vám komplexnú zmenu vášho pôsobenia k lepšiemu nezaistia. Imidž chápeme ako celok zložený z rôznych prejavov vašej osobnosti a zmeny musia byť premietnuté do každej z nich. Správny štýl komunikácie, spoločenská obratnosť a náležité vystupovanie sú ďalšími dôležitými faktormi zvyšujúcimi vašu „konkurenčnú výhodu“. Ak sa niekto dokáže obratne vyjadrovať a byť nenásilne úctivý, jeho okolie na to pozitívne reaguje. Kultúra a celková úroveň hovoreného prejavu o nás vypovedá viac, než by sme si prišli. Svojím oblečením zapôsobíte na prvý pohľad, svojou rečou na prvé počutie. Často spôsob verbálneho prejavu ľudí nekorešponduje s tým, ako sú oblečení, aké majú auto alebo profesijnú pozíciu. Pritom je spoločensky žiaduce a v našom vlastnom záujme, aby vonkajší vzhľad bol v súlade s rečovým prejavom aj celkovým vystupovaním.

Kde všade môžeme nájsť pracovné ponuky v rámci internetu?

Na špecializovaných personálnych portáloch je veľké množstvo ponúk práce firiem, personálnych agentúr aj úradov práce na jednom mieste. Ponuky práce sú tu aktuálne, prehľadne usporiadané, a čo viac – máte možnosť si ich vybrať podľa vami zvolených kritérií ako je profesia, lokalita alebo plat. Okamžite a jednoducho sa môžete prihlásiť do výberových konaní, a to najčastejšie cez tzv. formulár s odpoveďami, ku ktorému pripojíte vyplnený firemný osobný dotazník a svoj životopis. Verte, že naozaj dobrý pracovný server vám ušetrí čas a plne nahradí túženie po rôznych stránkach; poskytne vám ucelenú ponuku pracovných pozícií zo všetkých oblastí, odborov a smerov podľa vašich potrieb.

Odpovedala:
Alica Domanická,
marketingová riaditeľka LMC,
topjobs.sk

Šikovných a talentovaných ľudí od tímu neoddelíte