

Rozwój pracowników – niejedno ma imię

Human Resources | Artykuły / Iwona Czajka, słuchaczka programu MBA w WSB w Poznaniu

W każdej firmie która chce się rozwijać, na sztachety wywieszona jest hasło dotyczące rozwoju pracowników. Nic dziwnego, bo przecież sukces pracodawcy zależy w dużej mierze od jakości pracy zespołu. Kiedy jednak zapyta się pracowników, czym właściwie dla nich jest ten hasłowy „rozwój”, to chyba nikogo nie zdziwi, że najczęściej otrzymywaną wtedy odpowiedzią jest po prostu „szkolenie”. Czy jednak faktycznie rozwój firmy zależy tylko od przeprowadzonych szkoleń?

TREŚĆ ARTYKUŁU:

W każdej firmie która chce się rozwijać, na sztachety wywieszona jest hasło dotyczące rozwoju pracowników. Nic dziwnego, bo przecież sukces pracodawcy zależy w dużej mierze od jakości pracy zespołu. Kiedy jednak zapyta się pracowników, czym właściwie dla nich jest ten hasłowy „rozwój”, to chyba nikogo nie zdziwi, że najczęściej otrzymywaną wtedy odpowiedzią jest po prostu „szkolenie”. Czy jednak faktycznie rozwój firmy zależy tylko od przeprowadzonych szkoleń? Odpowiedź na to pytanie, to właśnie początek tworzenia rozwiązań zaprojektowanych pod konkretne potrzeby rozwojowe.

Katalog działań może być tworzony w oparciu o wskazanie luki rozwojowej poszczególnych pracowników i znając powód, dla którego pracownik ten w ogóle ma się rozwijać. Czego mu brakuje: wiedzy, umiejętności czy postawy? Z czego wynika luka: z bieżących zadań czy planowanych nowych obszarów odpowiedzialności? Dlaczego pracownik ma się rozwijać? W jaki sposób? Dopiero znając te odpowiedzi możemy zacząć projektować działania, które pomogą pracownikowi osiągnąć zmianę.

W przypadku braku wiedzy czy umiejętności, odpowiedni dobór szkolenia czy studiów podyplomowych, spowoduje możliwość realizacji zadań, do których pracownik do tej pory nie miał przygotowania. Ważne jest zdefiniowanie w jakim celu pracownik ma się doksztalić i co, w wyniku tego ma potem zrealizować. Bardzo często ten ostatni element jest zapominany, a co za tym idzie, po zakończeniu nauki pracownik nie otrzymuje możliwości wykorzystania od razu tej wiedzy, jaką właśnie posiadał.



Kiedy więc pracownik już wie „jak”, ale nie potrafi jeszcze tej wiedzy wykorzystać, wówczas rozwój będą stanowić wszelkie działania, które pozwolą mu właśnie działać. Może to będzie udział w dodatkowych zadaniach, zwiększenie samodzielności przy obecnych obowiązkach,

przekazanie wiedzy w zespole albo objęcie dodatkowej funkcji. Wszystko co sprawi, że cel dla którego ten właśnie pracownik przeszedł to właśnie szkolenie, zostanie osiągnięty.

Zdarzają się jednak sytuacje, że pracownik wie, potrafi, a jednak po prostu nie chce podjąć się jakiegoś zadania, wykorzystać umiejętności czy w ogóle w określony sposób się zachować. W takiej sytuacji, bez wciągnięcia samego pracownika w proces zmiany, praktycznie czyni go niemożliwym. Zmiana postawy wymaga bezpośredniego zaangażowania osoby zainteresowanej. Dobrą praktyką jest włączenie wtedy takiej osoby w samo wypracowanie działania, a nie określanie co po prostu ma zrobić. Tutaj też doskonale sprawdzi się coaching czy mentoring, zmiana pełnionej funkcji, włączenie w proces decyzyjny.

Czasami jednak wystarczą inne, drobne działania rozwojowe. Dobrze sprawdzają się w sytuacji, kiedy problem, czy zmiana są proste i mają charakter uzupełniający. Tutaj przyda się odpowiednio dobrana literatura, artykuł, rozmowa z osobą która doświadczyła i rozwiązała już dany problem czy omówienie tematu na spotkaniu zespołu.

Wszystkie projektowane działania mają doprowadzić do rozwoju pracownika, a w konsekwencji firmy. Kiedy za kilka tygodni czy miesięcy, pracownik obejrzy się za siebie i zobaczy, że jest już dalej niż w poprzednim momencie, to jest rozwój. Kiedy szef działu doświadczy wzrostu efektywności pracy swojego zespołu, to jest rozwój. Kiedy pracodawca podsumuje rok i jego wynik wzrasta, to jest rozwój. Czy można więc potraktować go tylko jednym skojarzeniem? Jasne że można! Ale czy warto...?

Iwona Czajka

słuchaczka programu MBA w WSB w Poznaniu