

Talentai: sunku pritraukti, dar sunkiau išsaugoti

„Gallup“ tyrimai rodo, kad kiek daugiau nei pusė JAV darbuotojų aktyviai ieško darbo. Sakysite, Jūsų organizacijoje kitaip? Nuoširdžiai to linkime, tačiau kova dėl talentų ir Lietuvoje jau seniai yra daugelio organizacijų realybė. Mes talentu vadiname kiekvieną, kuris reikiamą darbą padaro geriau, nei vidutinis darbuotojas, kuris turi ambicijų rytoj tapti geresne savo paties versija ir kuriam rūpi organizacijos tikslai. Kas gi nenori tokio darbuotojo? Ir kova prasideda...

Žinių ekonomikoje net vienas itin talentingas darbuotojas gali nulemti organizacijos sėkmę ar, priešingai, ją sužlugdyti. O kur dar tiesioginiai kaštai bei prarastas laikas, įdarbinus netinkamą ar praradus organizacijai reikalingą darbuotoją, investavus į jo integravimą bei ugdymą, o gal dar ir išeitinės išmokos jam priklausos...



Kaip šią problemą galima spręsti savarankiškai?

Nors talentai dažnai uždirba daugiau (kai kurie jų – išties įspūdingas sumas), vis dėlto, vienas tipinių talentų bruožų yra tai, kad dideli pinigai jiems yra pasekmė, o ne tikslas. Kitas esminis dalykas – talentai renkasi dirbti prasmingą darbą. Tai nebūtinai susiję su altruistiniais tikslais, nors šis aspektas taip pat daro gana didelę įtaką. Tiesiog šiems žmonėms ypatingai svarbu tikėti tuo, ką daro, kad galėtų visa širdimi atsiduoti tikslui.

Pasak Harvardo verslo mokyklos konsultantų, pastaraisiais metais talentams vienas svarbiausių motyvatorių yra galimybė jaustis svarbiems, matomiems, vertinamiems. Jie nėra pilka masė, tad ir tikisi, kad bus atitinkamai atsižvelgta į jų idėjas, jų poreikius, net jei jie yra išties išskirtiniai ir kartais visiškai nepatogūs organizacijai. Apibendrinant, talento ir organizacijos santykis – tai lygiavertė partnerystė, kur abi pusės su pagarba ir pasitikėjimu aistringai siekia bendrų tikslų. HR specialistų tikslas – ne tik kuo geriau pažinti savo talentus ir padėti organizacijai atliepti jų poreikius, bet ir stiprinti organizacijos kultūrą, skatinti bendradarbiavimą, akcentuoti organizacijos tikslą ir veiklos prasmę.

O jei viskas padaryta, tačiau situacija netenkina, galima pasitelkti ekspertų sprendimus:

WIN
Grand Partners
Talentator



Grand Partners

Grow® talentų programa



Grand Partners

HI-PO® vadovų rezervas



WIN

Atsparumo akademija



WIN

Pokyčių akademija



Talentator

Talentų ugdymo platforma

