

ОСТАНОВИТЕСЬ. РОССЫПЬ ЕЩЕ НЕ ОГРАНЕННЫХ АЛМАЗОВ СОВСЕМ РЯДОМ.

Мы все зачастую совершаем большие кадровые ошибки в силу сложившихся привычек. Почему-то нам кажется, что лучшие сотрудники находятся где-то вне нашей компании, и нужно обратиться к рекрутерам, чтобы усилить свое подразделение. Почти такое же заблуждение испытывают и сотрудники, которые считают, что в своем подразделении они достигли «потолка», и для движения по карьерной лестнице нужно обязательно искать нового работодателя.

Японские топ-менеджеры давно пришли к выводу, что «брожение» сотрудников по компаниям очень затратно для обеих сторон. Как же найти алмазы и превратить их в восхитительные бриллианты, не покидая территорию своего предприятия?

Организаторы обучения нет-нет и возвращаются к некоторым приемам, которые в переосмысленном варианте начинают играть очень важную и результативную роль. В настоящее время все больше возникает интереса к так называемому лабораторному методу обучения, который показал положительные результаты как в освоении необходимых знаний и навыков, так и в развитии инициативы и мотивации сотрудников.

Суть данного метода состоит в выделении группы высокопотенциальных (ВП) сотрудников, которые получают наиболее интенсивное обучение как на тренингах, так и в ходе пост-тренинговой поддержки. Это помогает вышеуказанной группе как выполнять наиболее сложные и амбициозные задачи, так и передавать полученные знания своим коллегам и выполнять роль своеобразных мотиваторов и вдохновителей.

При правильной организации обучения, интеллектуальной и организационной поддержке, компания получает и высокие результаты, и команду ВП сотрудников. А высокопотенциальные коллеги в свою

очередь получают искреннее удовлетворение от проделанной работы и от весомого вклада, внесенного в копилку компании.

Результативный пример, как правило, заразителен, и он начинает оказывать стимулирующее воздействие на всю команду.

Как выстроить такую работу с ВП сотрудниками? Какой управленческий потенциал необходимо использовать? Как лучше сочетать обучение и пост-тренинговую поддержку с движением к поставленным целям?

Если вы хотите:

чтобы ваша компания стала саморазвивающейся, чтобы сотрудники помогали друг другу осваивать новые инструменты и техники не только в течение тренинга, но и долгое время после его окончания, а самое главное, транслировали приобретенный опыт в процессе решения амбициозных задач, то работа с ВП должна стать приоритетной.

Как строится развитие высокопотенциальных сотрудников в данном формате?

Специалисты Уилсон Лернинг помогут провести профессиональный и независимый ассесмент по выявлению талантливых и перспективных кандидатов в группу ВП.

Далее, совместно с руководством компании определяется список актуальных и амбициозных целей. Вместе с участниками группы ВП обсуждаются ключевые задачи и тестируется уровень готовности, мотивации к их выполнению, а также потребность в необходимых знаниях и навыках для достижения искомого результата.

После разработки предстартовых планов начинается активный процесс реализации задуманного параллельно с необходимыми тренингами и пост-тренинговой поддержкой. Содержание программы и работа тренеров направлены исключительно на достижение участниками самых быстрых и значимых результатов.

Завершается программа итоговым полуторачасовым занятием «Best practices sharing», на котором участники обучения расскажут о достигнутых результатах, полученных знаниях и новом опыте, а также наметят задачи на свое дальнейшее развитие.

Тренеры - консультанты компании Уилсон Лернинг Россия предлагают своим клиентам начать совместное движение к решению амбициозных задач и ускоренному развитию самых перспективных сотрудников. Помните, что бриллианты совсем рядом. Надо обратить на них внимание и повысить ценность как самих сотрудников, так и компании в целом.

Для получения полной информации по данному предложению вы можете связаться с нами по тел. +7495 2150076 или по почте на info@wl-g.ru