

Четыре способа воспитания

Текст | Алексей ЯКОВЛЕВ, бизнес-консультант

Как развивать молодых специалистов?



Современный рынок труда постоянно развивается, и для него сегодня характерны новые процессы. Стали возникать ситуации, когда квалификация сотрудников, приходящих со стороны, ниже уровня предъявляемых требований работодателя.

Для работодателя теперь актуален другой способ подбора персонала — воспитание специалистов в самой компании. На новом месте человеку всегда приходится немного доучиваться и даже перечувствовать, поскольку любая организация имеет свою специфику и собственный стиль работы. Поэтому многие уважающие себя компании уже реализуют программы набора молодых специалистов и студентов последних курсов.

Российским студентам предлагают стажировки, а выпускникам и молодым специалистам — программу знакомства с бизнесом продолжительностью до девяти месяцев.

В чем преимущества найма молодых специалистов

У молодых, активных, легко обучаемых сотрудников нет завышенных

требований по зарплате. При этом они уже имеют или скоро получат диплом по специальности, а также готовы выполнять работу, не входящую в их должностные обязанности.

Развитые способности к обучению у молодых специалистов нужны в тех специальностях, где профессиональные обязанности связаны с меняющимися функциями или необходимостью взаимодействовать с постоянно обновляющимися данными.

Как воспитать молодого специалиста на рабочем месте

В маленьких фирмах каждый член коллектива выполняет определенную функцию, а молодые специалисты учатся в процессе работы. Здесь сотрудник должен быстро усваивать свои обязанности.

В крупных организациях, как правило, разрабатываются собственные методы адаптации новичков, их дальнейшего продвижения, пополнения знаний сотрудников компании. Создаются целые отделы подготовки и развития персонала. Они занимаются дополнительным образованием новых работников и повышением профессионального уровня старых.

Основные способы воспитания специалистов — это тренинги и семинары внутри компании, наставничество, привлечение внешних бизнес-тренеров и обмен опытом с коллегами из других организаций.

Семинары и тренинги

Семинары и тренинги для персонала организуют многие компании. Это эффективный способ повысить профессиональное мастерство людей и создать успешную команду.

В штате фирм часто присутствуют преподаватели, психологи или бизнес-тренеры, которые или сами ведут занятия, или приглашают специалистов, доказавших свой профессионализм на практике.

Главная цель тренеров — проведение регулярных обучающих занятий для повышения квалификации сотрудников, их роста в компании. Таким образом, увеличивается эффективность труда работников.

Важная функция тренингов — это также создание сплоченной команды, что повышает лояльность персонала.

Кроме того, обучение внутри компании позволяет нормализовать отношения среди сотрудников. С этой целью проводятся психологические тренинги для решения проблем во взаимоотношениях, которые присутствуют в каждом коллективе.

Дополнительным преимуществом для руководства является то, что во время обучения можно выделить потенциальных лидеров — тех, кто готов к продвижению и достоин его. Часто выявляются также и те, кто не дает другим нормально трудиться.

Если же внутренние тренеры не в состоянии помочь сотруднику вырасти, можно пройти внешнюю подготовку. Она особенно важна для руководителей подразделений, главных бухгалтеров, психологов и топ-менеджеров.

Внешних специалистов по обучению привлекают при внедрении новых сложных программ или техники. Возможность общения с коллегами из других компаний тоже стимулирует к развитию.

Наставничество

Когда новый служащий приходит в уже работающий отдел, он получает наставника — специалиста из того же подразделения, который вводит его в курс дела.

Наставник — не руководитель, с ним новичок не будет испытывать чувства неловкости и не побоится задавать вопросы. Это хороший способ ознакомить молодого сотрудника с особенностями его деятельности.

Наставник знаком с тонкостями, которые могут быть не известны руководителю отдела или бизнес-тренеру. Он имеет возможность поправить неопытного служащего сразу же, в процессе работы.

Подобная форма воспитания специалистов — обучающая и адаптационная. Поэтому ее реально использовать в любой компании, где несколько человек выполняют сходные обязанности.

Саморазвитие

Для представителей некоторых профессий существуют курсы, повышающие квалификацию или выдающие дополнительный сертификат. В таком случае ценность специалиста значительно возрастает.

Заинтересованный в своей работе человек старается быть в курсе всего, что случается в его сфере. Он следит за специальной прессой, получает информацию в Интернете, где, помимо статей, есть и профессиональные форумы, читает книги, учебники или пособия.

В каждой сфере бизнеса существует своя литература и специализированные издания. Если компания хочет поскорее воспитать молодого специалиста, она должна позаботиться о доставке этой литературы сотруднику.

Если сотрудник считает для себя необходимым пройти курсы или тренинги и убедит в этом свое руководство, компания может оплатить занятия. И правильно сделает, ведь результатом их прохождения чаще всего бывает повышение эффективности работы данного специалиста.

Тот, кто стремится к знаниям, никогда не остановится на достигнутом, а возможность приобретения новых навыков воспринимает как дополнительный бонус от компании.

Рынок сейчас испытывает огромную нехватку кадров, и люди — это главный актив компаний. Требования к сотрудникам изменяются, а система образования, к сожалению, нет. Поэтому воспитывать собственных специалистов логично и правильно — это стратегия на годы вперед. ¹