

JAK KORZYSTNY JEST ROZWÓJ POTENCJAŁU PRACOWNIKÓW

WZMOCNIJ MOCNE STRONY



W związku z klasyfikacją kompetencji pracowników, rozwój zasobów ludzkich staje się coraz ważniejszy w dziedzinie stomatologii. Kulzer jest głęboko przekonany, że zadowoleni pracownicy osiągają lepsze wyniki. Dlatego kładzie nacisk na ukierunkowanie na działanie i docenianie - od stażystów po kadrę zarządzającą.

"Okazywanie uznania jest bardziej skuteczne niż ciągła krytyka. Zamiast zużywać dużo wysiłku i pieniędzy, koncentrując się na słabościach, przyglądamy się temu, do czego każda osoba jest już zdolna", wyjaśnia Jens Kehm, Senior Marketing Manager w Kulzer.

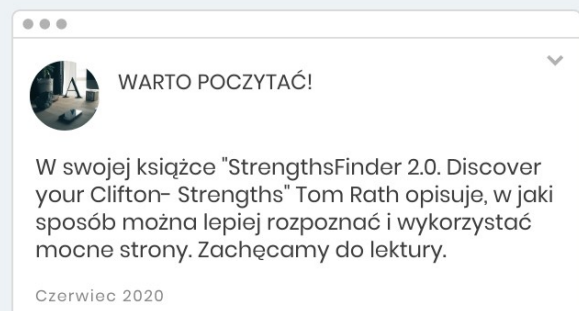
W ramach "dialogów rozwojowych" menedżerowie i pracownicy spotykają się raz w roku, aby wymienić poglądy na temat ich relacji w pracy, wyników pracownika, jego rozwoju i mocnych stron. Omawiając mocne strony danej osoby, poruszają również konkretne sposoby, jak można je optymalnie wykorzystać w firmie. Służy to dwóm ważnym celom: "Po pierwsze, motywuje pracowników do rozmowy o tym, w czym są dobrzy. Są oni dumni ze swoich umiejętności i z tego, że ich menedżerowie naprawdę dokładnie przyglądają się ich potencjałowi", mówi Wolfgang Flechtker, Global Head of People & Organizational Development w Kulzer. "Po drugie, pomaga nam to upewnić się, że Kulzer ma odpowiednich ludzi na właściwych stanowiskach".

Łatwość przystosowania się do sytuacji

Podejście to okazało się skuteczne w Kulzer: "Każdy, kto może robić to, co robi najlepiej na co dzień, pracuje efektywniej i pozostanie w firmie na dłużej", podsumowuje Jens Kehm. A co najlepsze: koncepcję tę można łatwo przenieść do innych firm - nawet do gabinetu i laboratorium stomatologicznego.

Pięć praktycznych wskazówek prowadzenia konstruktywnego dialogu z pracownikami:

- 1. Stwórzcie odpowiednią atmosferę!** Zorganizujcie pokój, w którym nie będziecie sobie przeszkadzać! Zapewnij kawę lub napoje bezalkoholowe - a przede wszystkim: bądź dobrze przygotowany.
- 2. Słuchajcie!** Nie przerywaj. W przeciwnym razie żaden pracownik nie udzieli Ci uczciwej informacji zwrotnej.
- 3. Nie usprawiedliwiaj się!** Jak to mówią Francuzi, "Qui's excuse, s'accuse" - "Kto się usprawiedliwia, ten się oskarża".
- 4. Poproś o więcej informacji!** Na przykład: "Co dokładnie rozumiesz przez niesprawiedliwe traktowanie?" lub "Co mogę zrobić aby było lepiej?" W ten sposób udowodniasz, że jesteś zainteresowany tym, co ma do powiedzenia twój pracownik, jak również to, że traktujesz sprawę z powagą.
- 5. Powiedz "dziękuję"!** Podziękuj pracownikowi za jego opinie i daj mu znać, że będziesz się nad tym zastanawiał: "Dziękuję za opinie. Zastanowię się nad tym i odezwę się do ciebie."



powered by

 **PIKTOCHART**