

EGYEDI TEHETSÉGMENEDZSMENT ÉS KULCSEMBER MEGOLDÁSOK

„Égessék fel a gyáraitam, vegyék el a gépeimet, csak az embereimet hagyjátok meg, és én újra nagygyá teszem a céget!”
Henry Ford

2009 utolsó negyedévében a száz főt foglalkoztató nemzetközi Pénzügyi Szolgáltató Központ kilenc munkavállalóját veszítette el a konkurens szivóhatása miatt. A távozók között speciális tudással rendelkező szakemberek és meghatározó vezetők egyaránt voltak. A cégnél általános lett a belső bizonytalanság és a rossz hangulat. Az elsőszámú vezető távozása csak növelte a feszültséget.

A megújult felsővezetés felismerte, hogy magas színvonalú szolgáltatások nyújtása a legjobb munkatársak megtartásán, tudatos fejlesztésén, és a szervezet általános motivációs szintjén múlik leginkább. Ezen előzményeket követően 2009 végén egy átfogó, a szervezet több működési rendszerére is kiterjedő egyedi Megtartási és Kulcsember programot indított a Delvor bevonásával.

Az eredmények már 2010 első negyedévében mérhetőek voltak, és igazolták a felsővezetők döntését és a program következetes végrehajtását.



KULCSEMBER

A szervezet számára a stratégiából lebontott egyedi szempontrendszer alapján kulcsfontosságú munkavállaló. Az a munkatárs, aki:

- olyan tudással rendelkezik, amely kritikus a szervezet számára,
- ennek a tudásnak a pótlása nehezen megoldható, drága vagy hosszú időt vesz igénybe,
- olyan kompetenciákkal bír, amelyek alapján kiemelkedően képes hozzájárulni az üzleti tervek megvalósításához,
- olyan kompetenciákkal bír, amelyek segítségével vezetni tudja a többi kollégát, azok példaképként tekintenek rá,

Azaz olyan munkatárs, akit mindenképpen meg akar tartani a szervezet ésszerű befektetések és erőfeszítések árán.

TUDJA ÖN, HOGY

- munkatársai mennyire értik a vállalati stratégiát, és milyen mértékben teljesítenek azzal összhangban?
- kik szolgálják a leghatékonyabban az aktuális stratégia és üzleti célok megvalósítását?
- kire és miben számíthat leginkább, különösen, ha nagy kihívásokkal állnak szemben?
- kik az informális vezetők a szervezetben?
- kik a szervezetben kulcspozíciót betöltő kollégák lehetséges utódai?
- kikben van a legnagyobb egyéni fejlődési potenciál összhangban a szervezeti értékekkel?
- melyik kollégája, mely területen lehetne még sikeresebb, járulhatna hozzá még jobban az üzleti eredményekhez?

MI JELENT KIUTAT AZ ÖN VÁLLALATÁNAK 2010-BEN?

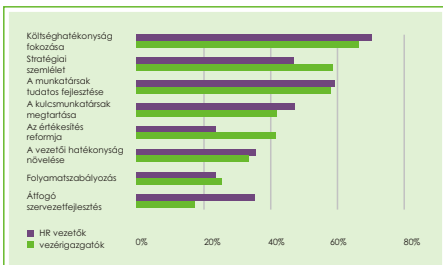
Amint Kiútkeresés 2010 című exkluzív felsővezetői felmérésünkben is megfogalmaztuk: „Biztosak vagyunk abban, hogy 2010 vízvonalstó lesz a cégek számára: 2011-től nyertesként vagy vesztesként kerülnek-e ki a mai helyzetből.”

Előremutató változásoknak, fejlesztéseknek, az új elvárásoknak, piaci- és ügyféligényeknek megfelelő átalakításoknak, belső reformoknak addig kell megtörténniük. Kikre számíthatunk ebben? Elsősorban a tehetséges, elkötelezett munkatársakra és vezetőkre!

A kutatásban megkérdezett vezérigazgatók és HR vezetők a jelen helyzet megoldásában, a válságból kilábalásban nagy fontossággal bíró tényezők közül mindkét válaszadói csoportban nagy jelentőséget tulajdonítottak a kulcsfontosságú munkatársak megtartásának és tudatos fejlesztésének.

A Delvor egyedi Tehetségmenedzsment és Kulcsember megoldásai ebben nyújtanak kézzelfogható és garantáltan hatásos segítséget az előrettekintő vállalatoknak és a felelős vezetőknek.

Bovebb információ a kutatásról: www.delvor.hu



MELYIK VÁLLALATBAN NE LENNÉNEK OLYAN KOLLÉGÁK, AKIK TÁVOZÁSA HATALMAS VESZTESÉGGEL JÁRNA?

Melyik szervezet számára ne lenne fontos, sőt biztos üzleti előnyt hozó tevékenység a tehetséges kollégák feltérképezése, a bennük lévő potenciál beazonosítása és a lehetőségek minél teljesebb kihasználása?

A Develor Értéklánc® megoldás-csomag garantálta szervezeti fejlődés kivitelezhetetlen a legjobb munkatársak, kulcsemberek nélkül. Ők a vállalat motorjai, náluk van a legnagyobb tudás, az ő elvesztésük kritikus helyzetet is eredményezhet.

A Develor szolgáltatás-csomagja a szervezeti küldetés és kultúra alapján határozza meg a vállalkozás tehetségmenedzsment stratégiáját, majd a céges stratégiába illeszti a tehetségmenedzsment folyamatokat. Fejleszti a fegyelmezett végrehajtáshoz szükséges kompetenciákat és a megbízóval közösen éri el a sikerhez szükséges változást, a változások következetes alkalmazását.

Mindez együtt garantálja a befektetett erőforrások megtérülését, a teljesítmény és a dolgozók elkötelezettségének mérhető növekedését.

A HATÉKONY TEHETSÉG- MENEDZSMENT PROGRAM ÉS AZ AZT TÁMOGATÓ KOMMUNIKÁCIÓ EREDMÉNYE

- növekszik a motiváció, az elkötelezettség, javul a hozzáállás, és végeredményben a szervezeti teljesítmény,
- a kulcsemberek követendő példát állítanak kollégáik elé,
- kialakul a munkatársak közötti egészséges versenyszellem,
- létrejönnek az utódlási tervek, amelyek segítik a belső karrierutak kialakítását, kihasználását,
- a szervezet vonzani fogja a külső tehetségeket, erősödik a munkáltatói márka.

EREDMÉNYEINKET NEMZETKÖZI KUTATÁS IS IGAZOLJA

Azon vállalkozásoknál, ahol kulcsember program működik, háromszor kisebb mértékben csökkent az átlagos részvényárfolyam a 2008-2010 éveket tekintve. Míg a hatékony tehetségmenedzsment rendszert működtető cégek adózott eredménye 18%-kal csökkent, addig azoknál, ahol nem vagy nem megfelelően működik, 49%-os volt 2009-ben az átlagos részvényárfolyam csökkenés.

Forrás: Human Synergistics International, Dr. Linda Sharkey, Dr. Paul Eccher, 2010



DEVELOR

A Develor kulcsember és tehetségmenedzsment programok bizonyították a befektetett idő, energia és költségek megtérülését. Az a program sikeres, amelyben a megfelelő módszertan és professzionális tanácsadói tudás ötvöződik a cél iránt elkötelezett és következetes vállalatvezetéssel.

**Legyen Ön a következő sikersztori!
Találkozzon munkatársainkkal, ismerje meg a Develor megoldásait!**