

Podpora interpersonálnych zručností manažérov

Výraznejší pokus o sledovanie miery transferu nových vedomostí a zručností do každodenného správania doposiaľ nebol zaznamenaný. Ilúzia, že výcvikmi alebo školením ľudí sa automaticky zvýši efektívnosť a odstránia sa problémy firmy môže byť nebezpečná. Konkrétne ide o to, do akej miery aktívne využívajú pracovníci nové vedomosti, zručnosti, ale aj postoje vo svojej každodennej práci. Existuje dosť dôkazov o tom, že iba malé percento novozískaných poznatkov a zručností sa aj skutočne začne využívať. Svedčia o tom viaceré prieskumy v západných firmách.

Pre organizáciu sú dôsledky neuplatňovania naučeného rovnako negatívne ako aj pre jednotlivých pracovníkov. Okrem zbytočne vynaložených finančných prostriedkov na strane organizácie je tu aj sklamanie a frustrácia jednotlivých pracovníkov, ktorých motivácia klesá.

Existuje viacero významných faktorov, ktoré majú vplyv na efektívnosť transferu. Úlohu zohráva už samotný kurz, výcvik, program či školenie, ochota učiť sa nové veci, podpora kolegov a predovšetkým podpora manažérov, resp. nadriadených prakticky uplatňovať naučené.

Podpora manažérov je v tomto smere kľúčová. Je potrebné zdôrazniť, že manažéri k tomu, aby sa takto mohli, vedeli a chceli správať, potrebujú sami celý rad predovšetkým interpersonálnych zručností. K tomu je potrebná priaznivá klíma v organizácii, ktorá podporuje skúšanie nových vecí, nesankcionuje každú odchýlku a pod.

V poslednom období má uplatnenie vzdelávacích a rozvojových programov (najmä pre manažment) rastúcu tendenciu, znepokojujúca je proporcia kurzov a aktivít, ktoré rozvíjajú odbornú stránku pracovníkov voči aktivitám rozvíjajúcim ich sociálne kompetencie (komunikácia, vedenie ľudí, motivovanie, rozhodovanie, tímová práca a pod.). Budovanie konkurenčnej výhody kladie dôraz na osvojenie si práve týchto zručností. Ako zvládnuť danú problematiku rieši kurz „Plastic market language – plastikársky trhový jazyk“.

Spracovala, dňa 8.12.2014 Bc. Veronika Hingiszová