

۶ نکته برای کمک به توسعه و مهارت‌افزایی گروه شما



Sarah Rapson ✍️

✍️ معصومه امیری

اغلب از حسابداران انتظار می‌رود وظایف زیادی را انجام دهند، که باعث سخت‌شدن تمرکز بر توسعه فردی اعضای گروهشان می‌شود. با این وجود، درک این نکته اهمیت دارد که توسعه مهارت‌های کارکنان شما، اثر مثبتی بر پیشرفت شغلی آن‌ها و موفقیت کلی کسب‌وکار شما خواهد داشت.

اگر به گروه خود فرصت یادگیری مهارت‌های جدید ندهید، باعث درجا زدن و کاهش ارزش آن‌ها به عنوان کارمند می‌شود. این می‌تواند منجر به افزایش نرخ جایگزینی کارکنان شود، که خبر بدی برای کسب‌وکار شماست و ممکن است اثر منفی بر روابط شما با صاحبکاران بگذارد. خبر خوب این است که راه‌های زیادی برای ارتقای گروه شما و کمک به آن‌ها در توسعه مهارت‌هایشان وجود دارد. اینجا شش نکته برای توسعه و مهارت‌افزایی گروه شما مطرح شده است:

۱- به کارکنان کمک کنید قوت‌ها و ضعف‌های خود را درک کنند

درک این موضوع اهمیت دارد که هر کدام از کارکنان شما در چه زمینه‌ای برتری و چه ضعف‌هایی دارد. با هر کدام از کارکنان خود به تنهایی یا در قالب گروه صحبت کنید و از آن‌ها بپرسید انجام چه کاری را بیشتر از همه دوست دارند یا تمایل دارند در نقش خود در سازمان، چه مواردی را بیشتر ببینند. وقتی قوت‌ها و ضعف‌های هر کارمند را شناختید، بر مبنای این نتایج، یک طرح توسعه برای هر فرد تدوین شود. این طرح باید شامل اهداف کوتاه‌مدت برای چند هفته یا چند ماه آینده و اهداف درازمدت برای سال آینده و پس از آن باشد.

۲- فرهنگی بسازید که در آن، به توسعه فردی ارزش و اولویت داده می‌شود

محیطی بسازید که در آن، کارمندان عضو بدانند که اجازه دارند زمانی را از وظایف معمول خود فراغت یافته و پروژه‌های توسعه فردی خود را دنبال کنند. ارائه برنامه‌های آموزشی را در نظر بگیرید، از جمله برنامه‌هایی که بر بهبود مهارت‌های عمومی نرم مانند ارتباطات، همکاری و رهبری متمرکز هستند. این موارد برای هر کارمند، فارغ از نقش یا تخصص وی در سازمان، اهمیت دارد.

از سیاست آغوش باز استفاده کرده و اعضای گروه را تشویق کنید که درباره انگیزه‌ها و اهداف شغلی خود صحبت کنند. اطمینان پیدا کنید که همه می‌دانند از گفتگوی آن‌ها درباره مسایل کاری و در میان گذاشتن این موارد به طور مستقیم با شما و در هر زمان، استقبال می‌شود. این به اعتمادسازی بین همکاران کمک کرده و ارتباطات آزاد را درون سازمان شما ترویج می‌کند.

برای برگزاری در دستکم هر فصل برنامه‌ریزی شود، تا همه همراه بمانند.

۶- مهارت‌های جدید و دستاوردهای کارکنان خود را به رسمیت بشناسید

حسابداران، گروه متنوعی از متخصصان هستند که دلایل مختلفی برای تمایل به مهارت‌افزایی دارند. معمول‌ترین دلیل، پیشرفت شغلی است، اما بسیاری از افراد ممکن است اهداف شخصی نیز داشته باشند که دوست دارند به آن‌ها دست یابند. اینکه کارفرمای شما، شما را به‌عنوان فردی بشناسد که متعهد به یادگیری مهارت‌های جدید است، می‌تواند بسیار برانگیزاننده باشد. شناخته‌شده بودن، نه تنها روحیه‌بخش است، بلکه کارکنان را تشویق می‌کند که به یادگیری و رشد درون سازمان شما ادامه بدهند.

اگر یکی از کارکنان، نقش یا پروژه جدیدی می‌گیرد که نیازمند تخصص بیشتری است، با دادن ارتقا یا پاداش، او را به همه بشناسانید. این اقدام آن‌ها را تشویق می‌کند تا به توسعه مهارت‌های خود ادامه دهند و شاید سایر افراد در محل کار را برای انجام کار مشابه، برانگیخته کند.

این شش نکته باید سوژه‌های زیادی برای فکرکردن به شما بدهد، اما اینها فقط نقطه شروع این مسیر هستند. توسعه اعضای گروه شما، فرایندی است که نیازمند تخصیص وقت، تعهد و رهبری سازمانی است. اگر می‌خواهید که اعضای گروه شما به‌واقع پیشرفت کنند، بهترین شرط، توسعه یک رویکرد منحصر به فرد است که مناسب مدل کسب‌وکار، چشم‌انداز و مأموریت شما باشد. با سرمایه‌گذاری در آموزش، کارکنان شما تجربه رشد، هم به‌عنوان فرد و هم به‌عنوان متخصص خواهند داشت و برای پذیرفتن مسئولیت‌های جدید آماده می‌شوند. این رشد، بن‌مایه شرکت را افزایش داده و به ساختن فرهنگ موفقیت کمک می‌کند، که شما و گروه شما می‌توانید به آن افتخار کنید.



منبع:

• Vetter, A. (2023), 6 Tips To Help You Develop & Upskill Your Team, www.CPAPracticeAdvisor.com

۳- کارکنان را تشویق کنید کارهای جدید را امتحان کنند و به یادگیری ادامه دهند

آن‌ها را با اهداف تحت فشار نگذارید، اما برای آن‌ها مسیری ارائه کنید که در آن راستا فعالیت کنند. از آن‌ها درباره علایق و سرگرمی‌هایشان بپرسید؛ اگر فرصتی برای آموزش متقابل وجود دارد (برای مثال، اگر تجربه‌ای در بازاریابی دارند) به آن‌ها اجازه بدهید بدانند؛ به آن‌ها برای کامل کردن دوره‌های آموزشی یا گواهینامه‌ها، با اعطای پاداش یا زمان مرخصی اضافه، پاداش بدهید.

۴- بازخورد مداوم ارائه کنید

هرچا لازم است بازخورد بدهید، اما خیلی درگیر نشوید! بهترین راه برای این‌که شخصی چیزی را یاد بگیرد، این است که خودش آن کار را انجام بدهد؛ پس اجازه بدهید در ابتدا آن کار را اشتباه انجام بدهند و سپس اگر لازم است، ورود کنید و توصیه و رهنمود ارائه کنید؛ این‌که به افراد اجازه بدهید از اشتباه‌های خود درس بگیرند، به آن‌ها کمک می‌کند اطمینان خود را نیز توسعه دهند.

بررسی‌های منظم عملکرد تعیین کنید تا کارکنان بتوانند با شما و با یکدیگر درباره پیشرفت خود گفتگو کنند. این به آن‌ها کمک می‌کند نقاطی را که نیازمند بهبود است شناسایی کنند و به آن‌ها اجازه می‌دهد بازخورد سازنده درباره عملکرد خود دریافت کنند، بنابراین می‌توانند در ادامه آن را بهبود ببخشند.

۵- برای اعضای گروه خود فرصت‌هایی برای مربی‌گری

برای دیگران فراهم کنید

در حرفه حسابداری، ثابت شده است که مربی‌گری (Men-toring) یکی از اثربخش‌ترین راه‌ها برای ارتقای عملکرد کارکنان درون شرکت است. مربی‌گری برای کارکنان، راه بسیار خوبی برای کمک به آن‌ها در یادگیری مهارت‌های جدید و کسب تجربه‌های ارزشمند است. اعضای باتجربه‌تر گروه شما می‌توانند به‌عنوان مربی برای کم‌تجربه‌ترها عمل کرده و به آن‌ها در ایجاد اطمینان و توسعه پایگاه دانش خود کمک کنند.

فرصت‌هایی برای یادگیری فرد به فرد، از طریق نشست‌های معمول یا گفتگوهای غیررسمی ایجاد کنید، تا اعضا بتوانند رویه‌های برتر خود را به اشتراک گذاشته، سوال بپرسند و درباره ایده‌هایی که می‌پروراند، بازخورد بگیرند. این نشست‌ها باید