

KEBENARAN

20

Manajer adalah Pembina Karier



Tidak ada orang bekerja yang kariernya buntu, termasuk mereka yang merasa kariernya sudah mandeg. Selalu ada jalan keluar dari kebuntuan karier. Bantu karyawan Anda menemukan wawasan untuk memanfaatkan pekerjaan saat ini untuk mencapai posisi yang diharapkan di masa yang akan datang. Ketika Anda membantu karyawan Anda untuk berkembang, Anda sedang membantu mengembangkan bisnis Anda dan karier Anda sendiri.

Cepat atau lambat, karyawan Anda akan mulai melihat kesempatan mereka berikutnya.

Para manajer yang membantu karyawan mengelola kualitas prospek karier mereka berarti mengelola kualitas prospek mereka sendiri. Cepat atau lambat, karyawan Anda akan mulai mencari kesempatan untuk meningkatkan kariernya. Anda harus sudah membantu mereka mencari, merencanakan, dan berlatih mendapatkan karier impiannya. Dan ini dilakukan di perusahaan Anda, bukan di tempat lain. Pembuatan jalur karier akan membantu karyawan mengidentifikasi ke mana arah karier mereka dan langkah-langkah apa yang mereka ambil mencapainya.

Sebelum Anda bisa menasihati orang lain, pahami bagaimana karyawan yang ada di perusahaan Anda telah mencapai posisi-posisi penting. Berbicaralah kepada sebanyak mungkin karyawan berkinerja tinggi yang sudah lama bekerja. Ketahui perilaku, kebiasaan kerja, dan keterampilan yang dapat digunakan untuk membantu mereka bergerak bebas di seluruh organisasi. Karakteristik, pengetahuan, dan inisiatif apa yang dihargai perusahaan Anda. Keterampilan apa yang dipersyaratkan secara ketat di perusahaan Anda?

Kemudian cari tahu peluang promosi yang mungkin tersedia untuk orang-orang Anda. Proyek ini sebenarnya memiliki dua

bagian, pertama Anda mengidentifikasi posisi-posisi potensial di departemen-departemen yang sedang melakukan upaya-upaya baru pengembangan. Bagian kedua, Anda mencari posisi-posisi lowong yang menjadi impian anggota tim Anda. Cari tahu

keterampilan, pendidikan, pengalaman, dan atribut apa yang diperlukan setiap pekerjaan. Dan jika belum ada, buatlah! Dan pastikan Anda bersedia untuk berbicara dengan karyawan Anda tentang apa yang bisa menjadi tujuan pengembangan mereka berikutnya.

Buatlah konseling karier sebagai salah satu peran terpenting di departemen Anda. Dan jangan berasumsi apa-apa saat Anda berbicara kepada karyawan tentang ambisi mereka. Biarkan mereka mengungkapkan impian selanjutnya. Bisa jadi mereka menginginkan promosi bukan untuk mendapatkan lebih banyak uang.

Bisa jadi transfer keluar departemen Anda. Bahkan bisa jadi posisi yang dicari bukan yang sudah ada, tetapi posisi yang bisa Anda rancang sesuai dengan kemampuan karyawan Anda tanpa biaya tambahan.

Di sebuah *call center* di Tucson, seorang veteran perang muda bahagia dalam pekerjaannya sebagai *customer representative* pelanggan, tapi dia ingin menggunakan keahlian kepemimpinan yang ia pelajari di Angkatan Bersenjata untuk membantu rekan kerjanya mengembangkan prospek mereka. Tidak ada jabatan kerja spesifik yang sudah ada yang secara resmi akan memberi posisi bagi tekad karyawan itu, sehingga supervisornya membantunya merancang uraian pekerjaannya sendiri, memasukkan pembinaan ke dalam perannya. Selain sejumlah jam kerja untuk melayani pelanggan, ia kini memiliki

Biarkan mereka memberitahu Anda apa langkah ideal mereka berikutnya

izin untuk menggunakan sebagian waktunya untuk memberikan konseling kepada rekan-rekannya.

Karyawan yang kelebihan energi ini tidak frustrasi, karena atasannya mengetahui potensinya, dan *customer representative* ini tetap pada pekerjaannya. Dia tetap bersemangat, mendorong gairah kerja orang lain tentang tugas-tugasnya dan berbicara dengan kelompok-kelompok masyarakat dan usaha kecil (basis pelanggannya) serta siswa sekolah menengah dan sekolah tinggi mengenai betapa hebatnya perusahaan yang telah mempekerjakannya.

Tidak hanya supervisornya yang secara kreatif bekerja dengannya untuk menemukan cara untuk tetap tinggal dan tumbuh, ia sekarang membantu kandidat karyawan lainnya untuk menyimpulkan bahwa mereka dapat menemukan masa depan mereka di dalam perusahaan itu juga.

