

Phát triển tiềm năng của nhân viên



Đào tạo báo chí ở đài NTV, thành phố Vinh, Nghệ An

Đầu tư vào nhân viên của bạn

Phát triển nhân viên

Đào tạo truyền thông là về đầu tư con người – nhân viên của bạn. Họ là nguồn lực quý giá nhất của bạn.

Không có những nhân viên được đào tạo tốt và nhiệt tình, bạn sẽ phải vật lộn để truyền tải nội dung chất lượng đến với khán giả.

Đây là đội của bạn: Bạn hoặc là có cơ hội tuyển chọn họ hoặc được thừa kế và bạn cần họ giúp bạn đạt được những mục tiêu của mình.

Nếu họ đóng góp vào việc phát triển những mục tiêu đó thì sẽ tốt hơn rất nhiều.

Bạn cần những thành viên nhiệt tình, những người biết rõ họ phải làm gì và hoàn toàn có tâm giúp bạn đạt được những mục tiêu của phòng hay của toàn cơ quan.

Họ chỉ có thể làm được việc đó nếu họ biết những mục tiêu đó là gì và biết phần việc họ phải làm gì để đạt được điều đó.

Đừng mặc định họ sẽ biết.

Phát triển nhân viên

Việc đào tạo truyền thông cầu thả có thể phá huỷ một tổ chức truyền thông.

Đào tạo truyền thông nhắm vào việc phát triển nhân viên và gắn liền với kế hoạch nội dung chủ chốt và kế hoạch kinh doanh của một tổ chức truyền thông là rất quan trọng.

Những đào tạo bạn cung cấp cho nhân viên của mình cần phải cho họ những kỹ năng để làm việc họ đang được yêu cầu.

Nếu nhân viên của bạn có thể đào tạo được và được khuyến khích thể hiện, nó chắc chắn sẽ đưa tổ chức của bạn đến những vị thế mà bạn không thể hình dung được trước đó.

Đánh giá

Những chương trình đào tạo tốt nhất xuất phát từ một hệ thống đánh giá của một cơ quan truyền thông và được tiến hành nội bộ với có lẽ là khoảng một vài giảng viên được mời về để đem lại một cái nhìn bao quát hơn hay những quan điểm chuyên sâu hơn.

Mỗi nhân viên sẽ có một bản đánh giá hàng năm. Những bảng đánh giá này thường là sẽ bao gồm những bản nhận xét hàng quý đánh giá công việc dựa trên những mục tiêu đã đề ra.

Trong mô đun trước chúng ta đã xem đến tầm quan trọng của việc đặt ra những mục tiêu của cơ quan, phòng, đơn vị và cá nhân.

Những mục tiêu này nên phản ánh tầm nhìn và giá trị của cơ quan truyền thông và ở tất cả các cấp độ.

Mục tiêu của những đợt đánh giá nên là để giúp các nhân viên đạt được khả năng tốt nhất trong công việc.

Chúng cũng giúp bạn đánh giá liệu nhân viên có đủ năng lực cho công việc được giao không, bộc lộ những chỗ mà nhân viên cần cải thiện và những tài năng có thể được sử dụng tốt nhất.

Hệ thống đánh giá cần phải gắn liền với một chương trình đào tạo tập trung vào nhu cầu của công việc và sự phát triển cá nhân.

Việc đánh giá không phải là đối đầu và cũng không nên coi là một lần để khiển trách.

Đây là một cơ hội để làm việc chặt chẽ với những thành viên của đội bạn và giúp họ khám phá ra làm thế nào họ có thể đạt được những mục tiêu bạn đã đặt ra cho họ tốt nhất.

Đầu tư vào nhân viên

Nhân viên của bạn sẽ phản ứng tốt hơn với những mục tiêu bạn đặt ra cho họ (và đánh giá của bạn về công việc của họ) nếu bạn đối đãi với họ như một đồng nghiệp đáng giá.

Nếu bạn để họ tham gia vào cách mà cơ quan đang phát triển như một công việc kinh doanh, bạn có thể sẽ thấy rằng họ sẽ phản ứng tốt hơn với những khó khăn bạn đặt ra cho họ.

Để đầu tư vào nhân viên bạn nên:

Liên quan: Đảm bảo họ thấy mình là một phần của cơ quan bằng cách thông tin cho họ về tình hình phát triển hiện tại của cơ quan thông qua mạng nội bộ, thư thông báo hoặc các cuộc họp định kỳ.

Nuôi dưỡng: Họ cần phải cảm nhận được rằng cơ quan họ đang làm việc luôn lấy lợi ích của họ làm trọng và sẽ giúp họ phát triển trong sự nghiệp.

Trân trọng: Không bao giờ được quan niệm nhân viên của bạn là những con số trên một bảng phân công; trân trọng họ như những cá nhân có thể đem đến những quan điểm khác biệt và tươi mới cho công ty.

Khuyến khích tham gia: Hỏi quan điểm của họ và khi họ đưa ra hãy đón nhận một cách nghiêm túc và xem xét thực hiện những ý tưởng hay nhất.

Ứng hộ: Đảm bảo bạn dành thời gian lắng nghe và thấu hiểu khi họ thấy mọi thứ khó khăn. Đừng chỉ đẩy sang bên nhân sự (nơi xử lý những việc tuyển chọn, phát triển và kỷ luật nhân viên).

Đào tạo:

Bạn có khả năng thu hút và duy trì nhân viên tốt hơn nếu bạn có tiếng đào tạo nghiệp vụ tốt nhất.

Tạo ra một kế hoạch cụ thể cho việc phát triển nhân viên

Hãy cùng xem từ bước một cẩn thận.

Bao gồm

Đây có lẽ là một trong những lĩnh vực quan trọng nhất.

Nếu nhân viên của bạn không hiểu cơ quan cần gì ở họ thì toàn bộ phần còn lại của việc đào tạo này là vô nghĩa.

Không có sự hiểu biết đó, họ sẽ không thấy tầm quan trọng của những mục tiêu của bạn và nhiệm vụ của họ trong việc nhận ra chúng.

Nếu bạn dành thời gian tính đến họ bằng cách gửi đi các cập nhật thường xuyên về những chuyện gì đang diễn ra, họ sẽ thấy hứng thú hơn và có thể sẽ thực hiện tiềm năng của họ tốt hơn.

Nuôi dưỡng

Nhân viên của bạn luôn nên tìm kiếm sự tiến bộ có thể là sự phát triển chuyên nghiệp xét về khía cạnh học hỏi, lương lậu hay có thể là sự thăng tiến, nhận thêm nhiều trách nhiệm, thực hiện những công việc tốt hơn và kiếm nhiều tiền hơn.

Bạn có thể không phải ở vào vị trí để đưa ra những phần thưởng tài chính lớn. Việc này dù sao cũng không nên luôn là mối quan tâm chính.

Một số người sẽ phát huy tốt khi được trao thêm trách nhiệm. Một số sẽ muốn thấy rằng bạn quan tâm đến sự tiến bộ của họ. Một số có thể sẽ cần bạn thúc giục.

Tất cả sẽ muốn ở trong một môi trường mà họ thấy họ có thể học hỏi và tiến bộ trong cơ quan truyền thông của bạn. Nếu họ làm được điều đó, bạn sẽ thấy dễ giữ được những nhân viên có kỹ năng và thu hút được những nhân viên mới, nhiệt huyết và có chí.

Giá trị

Thuê nhân viên quá dễ vì bạn có một công việc cụ thể cần hoàn thành. Như vậy không sao nhưng bạn có thể sẽ thấy rằng họ sớm có thể làm nhiều hơn thế.

Luôn thuê nhân viên có thể làm bước tiếp theo của một công việc. Đừng chỉ nghĩ thuê người làm được việc hiện tại. Vâng, bạn sẽ phải lấp chỗ trống nhưng bạn không muốn thuê một người làm một việc cả đời. Bạn cũng cần thuê cho tương lai nữa.

Nếu bạn thuê với suy nghĩ như vậy, bạn có thể sẽ trân trọng nhân viên của mình nhiều hơn và họ có thể sẽ trả ơn bằng việc đảm đương trách nhiệm.

Khuyến khích tham gia

Đề động viên nhân viên luôn khó nếu họ không có tiếng nói gì trong hoạt động của cơ quan.

Bạn cần khuyến khích họ tham gia ở mọi mức độ.

Các quản lý cấp cao sẽ phải đưa ra rất nhiều quyết định kinh doanh khó khăn nhưng không bao giờ sợ trao trách nhiệm và hỏi quan điểm của các nhân viên cấp dưới.

Bạn có thể thấy rằng họ phản hồi theo cách tích cực và có ích hơn nhiều so với tưởng tượng của bạn.

Khuyến khích nhân viên tham gia trong công tác của cơ quan khiến họ cố gắng nhiều hơn khi cần.

Ủng hộ

Quá nhiều quản lý lùi bước khi một nhân viên của họ gặp rắc rối.

Bạn cần phải ở đó vì họ hay ít nhất đảm bảo có ai làm việc đó.

Đó không phải là việc trở thành một bà cô ủ rũ mà là về việc giúp đỡ họ vượt qua những giai đoạn khó khăn, hiểu những vấn đề họ gặp phải và giúp họ nhìn nhận giải quyết chúng.

Nếu bạn nuôi dưỡng và tôn trọng họ, bạn sẽ thấy họ nỗ lực hết mình.

Đào tạo

Đào tạo thường là một phần của phát triển nhân viên được coi là gánh nặng, thêm chi phí hay là một ô cần gạch.

Nếu bạn có thái độ như vậy, nhân viên của bạn sẽ không bao giờ phát triển.

Đảm bảo rằng tất cả những việc đào tạo có liên quan. Nó phải xuất phát từ quy trình sắp xếp và đánh giá khách quan.

Nó sẽ gắn kết với những mục tiêu bạn đặt ra cho nhân viên (trước đó đã thống nhất với họ) và với những cuộc trao đổi của bạn với họ trong những buổi đánh giá với họ.

Việc đào tạo đặt ra họ cần những gì để đạt được mục tiêu.

Một chương trình đào tạo tốt, gắn liền với chiến lược chung là rất quan trọng đối với một cơ quan truyền thông thành công.

Quản lý toà soạn

Mô đun này là mô đun cuối cùng trong phần **chiến lược truyền thông** của khoá học này. Bây giờ chúng ta sẽ chuyển sang những vấn đề **quản lý truyền thông** liên quan đến việc điều hành một hoạt động tin tức hội tụ truyền tải thông tin để nhiều thiết bị khác nhau.