

Odgovornosti za razvoj zaposlenika

Prosječna kompanija koristi svega jednu trećinu potencijala koji svako jutro ulazi kroz njena vrata

Najnovija istraživanja (koja!?) pokazuju da se u modernim kompanijama najveći dio potencijala i talenta zaposlenika ili ne prepoznaje, ili ignorira. Ljudi imaju talente koje nikad nisu u potpunosti iskazali; rade na poslovima koje su davno „prerasli“ ili koji ne uključuju njihove najjače strane, a menadžerima nedostaje dosljedan i valjan razlog zbog kojeg bi bili motivirani razmišljati o potencijalima njihovih zaposlenika. Sve to dovodi do situacije u kojoj organizacija raspolaže rezervoarom sposobnosti učenja kraj kojeg prolazi, a da ga se ne zamijeti.

Međutim, otkriti sposobnosti koje ljudi imaju tek je prvi korak. Prvi ključ uspjeha leži u otkrivanju onog što bi mogli postati – što su sve sposobni naučiti i pružanju prilike da to i primijene u radu. Priliku za razvoj treba pružiti svim zaposlenicima, jer mnogi od njih su sposobni „zakoračiti preko granica“.

Karijera je vlasništvo zaposlenika i stoga on preuzima velik dio odgovornosti za vlastitu karijeru. Ne može čekati da organizacija sve učini umjesto njega – mora i sam poduzimati što treba da ostvari karijeru kakvu želi, prije svega biti spreman na:

- Samoobrazovanje i razvoj kompetencija, kako bi osigurali napredovanje i buduću zapošljivost
- Jasno izražavanje potreba i ambicija

Menadžment i HR prije svega moraju stvoriti uvjete i otvoriti što više i što raznolikije mogućnosti kako bi zaposlenici mogli naći svoj put unutar organizacije

Pri tom je uloga HR:

- Razvijanje sustava i procesa potrebnih za optimalan razvoj zaposlenika
- Asistiranje kod primjene sustava i procesa
- Edukacija i savjetovanje
- Pomoć u izradi programa razvoja zaposlenika i menadžera
- Administrativna (tehnička) podrška
- Praćenje i ocjena efikasnost sustava, te predlaganje mjera za njegovo unapređenje

Na menadžerima je odgovornost za:

- Kreiranje novih poslovnih mogućnosti
- Praćenje rada i razvoja zaposlenika
- Pružanje povratne informacije
- Usmjeravanje razvoja zaposlenika sukladno poslovnim mogućnostima
- Stvaranje klime otvorenosti i povjerenja