

Plan razvoja i osposobljavanja zaposlenika

Koji su koraci u procesu osposobljavanja zaposlenika

Kada je organizacija već uložila napor i sredstva u pribavi i zapošljavanju kvalitetnog osoblja, najveća pogreška bila bi očekivati da će ti zaposlenici samo na temelju svojih potencijala, prethodnih znanja i vještina vrhunski obavljati svoj posao.

Njihovi potencijali, prethodna znanja i vještine su poželjan temelj za njihovu bržu i kvalitetniju prilagodbu organizacijskim očekivanjima.

Još važnije od toga, njihovi potencijali, prethodna znanja i vještine su najznačajniji temelj za njihov profesionalni i osobni razvoj u svrhu ostvarivanja organizacijskih i njihovih osobnih ciljeva.

U tu svrhu, dobro organizirane kompanije imaju predviđeni PLAN RAZVOJA I OSPOSOBLJAVANJA ZAPOSLENIKA.

Taj plan podjednako odnosi se na ‘nove’ zaposlenike, kao i na već postojeće zaposlenike. Kod postojećih zaposlenika radi se o usavršavanju/poboljšavanju postojećih znanja i kompetencija ili o usvajanju novih (koje su nužne u prilagodbi organizacije promjenjivim okolnostima).

Znači, postoji jasna potreba za stalnim razvojem zaposlenika (‘cjeloživotno učenje’) koje se realizira tijekom procesa OSPOSOBLJAVANJA.

Prema Šverku (2012.) sastavnice i koraci u procesu osposobljavanja su:

1. Procjena potreba za osposobljavanjem (Kome i kakvo znanje nedostaje?)

2. Postavljanje ciljeva osposobljavanja (Što se želi postići osposobljavanjem?)

3. Oblikovanje programa osposobljavanja (Koja znanja, vještine i kompetencije će se razvijati?)

4. Implementacija programa osposobljavanja (Predavanja, radionice, individualno učenje, itd.)

5. Evaluacija ostvarenih rezultata (Jesu li postignuti ciljevi osposobljavanja?).

Program osposobljavanja definira se najčešće u obliku RAZVOJNIH CIKLUSA u kojima se točno određuju ciljevi razvojnog ciklusa, vremensko razdoblje u kojem će se razvojni ciklus realizirati, konkretne obrazovne aktivnosti tijekom ciklusa i, metode evaluacije ostvarenih rezultata.

Dobro je ciljeve konkretnog razvojnog ciklusa uskladiti s:

1. strateškim poslovnim ciljevima organizacije

2. aktualnim potrebama pojedinaca (njihovim potencijalima i aktualnim kompetencijama)

3. mogućnostima organizacije da u srednjoročnom periodu i, eventualno dugoročno osigura kontunuitet osposobljavanja.

Neke razvojne aktivnosti mogu realizirati osobe/stručnjaci unutar organizacije a, za druge je nužno angažirati vanjske konzultante.

Neke razvojne ciljeve moguće je ostvariti samo u okviru formalnih akademskih programa/studija (preddiplomski, diplomski i poslijediplomski studiji) a, neke druge u okviru neformalnih edukacija (osposobljavanja, radionice, treninzi, u stvarnim radnim okolnostima - '*on the job*', itd.) .