

АДАПТАЦІЯ СИСТЕМИ РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ ДО ВИМОГ СЬОГОДЕННЯ

Всі звикли, що розвиток персоналу є невід'ємною складовою системи управління персоналом. Розроблено велику кількість методик, рекомендацій, механізмів для кращого розвитку працівників тієї чи іншої професії, виду діяльності, певних категорій тощо. Але більшість з тих, які застосовують вітчизняні організації, адаптовані більшою мірою під стабільний розвиток організації, не суттєві коливання та ризику. І лише незначна частка фахівців в компаніях, які декілька разів вже стикнулися з глобальною світовою кризою і намагаються розвиватися і в умовах нестійкого середовища, формують принципово нові системи розвитку персоналу, які б підходили як під ці нові умови постійної нестабільності, так і під умови взаємодії з закордонними партнерами, які теж бачать процес розвитку по різному.

Перший і головний чинник, до якого потрібно адаптуватися – це швидкість реакції і керівництва організацій, і їх персоналу. вимоги, коли підвищення кваліфікації було обов'язковим раз на п'ять років, носило більше формальний характер і просто підтверджувало право продовжувати працювати в посаді, яку займає працівник, поступово відходять на другий план. На перший встає свідоме розуміння, бажання працівника засвоювати як новітні навички поточної діяльності, впроваджувати всі новітні відкриття, розробки в практику, так і засвоєння додаткових знань та навичок, які б дозволяли швидко змінювати частину функцій, переходити на інше робоче місце.

Другий чинник – це саморозвиток. Організація лише в окремих випадках буде забезпечувати працівнику розвиток, сплачувати курси, тренінги, навчання. В більшості країн цей процес цілком лягає на плечі робітника і дозволяє відокремити тих, хто намагається розвиватися і рухатись (є цінним кадром) від виконавців, які будуть займати нижні щаблі, бо не мають ініціативи, бажання вкладати кошти у власний розвиток (не бачать себе цінним ресурсом і не розуміють сенс постійного розвитку). Більшість провідних корпорацій світу використовують вказаний критерій як привід для формування мотиваційного впливу – тим, хто вкладає сили та кошти в розвиток, після певних кроків додають умови для саморозвитку (сплачують за частину навчання, надають відпустку, стимулюють кар'єрним зростанням, рівнем оплати праці та ін.).

Ще одним вагомим чинником сьогодення є здатність до використання ресурсів, які можна отримати у вільному доступі без додаткових фінансових витрат. Розвиток сучасного персоналу значно спрощено за рахунок багатьох інформаційних джерел, які можна використовувати в зручному часі та ритмі. І тут встає питання перед організацією – необхідність організувати умови для підтвердження робітником того чи іншого рівня наявних навичок. До останнього часу та організація, яка проводила підвищення кваліфікації. Розвиток, видавала відповідні сертифікати, свідоцтва, довідки, які враховувались кадровою службою і надавали право на виконання певних функцій. На сьогодні виникає потреба не навчати, а лише оцінити здатність виконувати певні задачі. Тож система розвитку персоналу повинна забезпечити такі центри, що будуть лише оцінювати, а не навчати, і підтверджувати наявний рівень розвитку робітника.

Це – основні сучасні особливості системи розвитку персоналу.