

Materijal 4.1.5m

PRAVCI RAZVOJA U OBLASTI RAZVOJA LJUDSKIH RESURSA

Koji pravci razvoja u oblasti razvoja ljudskih resursa su povezani sa profesionalnim savetovanjem?

Razvoj ljudskih resursa je instanca podrške kompanije. Kao takav, mora pronaći višestruke odgovore na faktore koji izlažu kompanije pritiscima da se promene zbog spoljašnjih ili unutrašnjih uticaja. Razvoj ljudskih resursa posreduje između takvih promena i ljudskih resursa potrebnih za njihovo sprovođenje. Čineći to, mora da deluje sa predviđanjem da bi bio proaktivan, a ne samo reaktivan.

U kontekstu razvoja ljudskih resursa, mogu se razlikovati različiti nivoi planiranja i delovanja, uključujući (1) strateški nivo (2) nivo procesa (životni ciklus ljudskih resursa) i (3) metodološko-instrumentalni nivo. „Savetovanje“ se u ovoj logici često pripisuje metodološko-instrumentalnom nivou.

Upravljanje ljudskim resursima i razvoj ljudskim resursima u širem smislu su i sami pod povećanim pritiskom da se promene. Uloga razvoja ljudskih resursa nije neupitna i promena i dalji razvoj su od suštinskog značaja za njegov legitimitet (Ulrih, 2012).

Povećava se značaj kvalifikovanih radnika, a samim tim i važnost obrazovanja. S jedne strane, svakom pojedincu se pripisuje veća odgovornost za svoje postupke, pri čemu je učenje vremenski ograničeno i implicitno sledi model trajnog ili bar redovnog prilagođavanja novim okolnostima. S druge strane, dolazi do promene uloge institucija (od vrtića do radnog mesta) i nastavnika (treneri, supervizori). Ova promena se sastoji, između ostalog, u omogućavanju i praćenju individualnog učenja i razvoja, ali ne prvenstveno u određivanju sadržaja ili bar promovisane sposobnosti preuzimanja odgovornosti za svoje učenje pored sadržaja koji se predaje.

Proaktivno upravljanje ljudskim resursima bi stoga trebalo da bude u stanju da strateški predvidi trenutne i buduće izazove, u smislu procesa ljudskih resursa i korišćenih instrumenata. U svetlu većih zahteva za kvalifikacijama i istovremenih demografskih izazova, postoji veća potreba da se zaposleni osnaže da se uključe u sopstveni razvoj i da upravljaju potrebama učenja i razvoja.

Istovremeno, razvoj ljudskih resursa je suočen sa izazovima i mora se proaktivno prilagođavati očekivanjima kompanije, a sve više i zaposlenih (Ulrich, 2012). Ovo takođe dovodi u pitanje instrumente koji tretiraju zaposlene samo kao objekte dobro uvežbanih i optimizovanih HR procedura, umesto da se njihovi glasovi čuju (Vilkinson et al., 2018; 2020) i da takođe mogu pokrenuti i usmeravati razvoj iz sopstvenog interesa.

Savetovanje u vezi karijernim dilemama se eksplicitno koristi u oblasti razvoja ljudskih resursa (Becker, 2013; Verkmann-Karcher, 2010; Kauffeld, 2018). Međutim, savetovanje je do sada shvatano prilično instrumentalno, kao alat, i nedostaje jasna identifikacija njegovog strateškog značaja, kao ni uključivanje u sveobuhvatni ciklus razvoja ljudskih resursa ili slične koncepte. Ovo je u skladu sa činjenicom da su prilike za savetovanje (koučing, supervizija, itd.) slabo povezane sa implicitnim ili eksplicitnim temama razvoja (karijera, kvalifikacije, zadržavanje zaposlenih). Implementaciju savetovanja u razvoju ljudskih resursa treba shvatiti široko. Zaposleni, menadžeri, zaposleni u ljudskim resursima ili spoljni konsultanti ili treneri vide se u ulozi savetnika, svaki sa različitim odgovornostima i kompetencijama.

Pitanja za razmišljanje:

- Kako vidite pravce razvoja u oblasti ljudskih resursa?
- Koje su veze između razvoja ljudskih resursa i karijernog vođenja i savetovanja?