

Что значит развивать персонал? Что должно быть главной задачей?

Что значит развивать персонал?

Персонал организации - это совокупность людей, прежде всего, с индивидуальными интересами и задачами. Поэтому развивать персонал - значит превращать индивидуальную деятельность работников в коллективную, направленную на достижение строго определенных целей. Отсюда индивидуальное обучение и развитие является, как-бы, второстепенной и обеспечивающей задачей.

Что должно быть главной задачей? Организация, как система, всегда конфликтна. Например, по целям сотрудников, по их намерениям, способам действий и т.д. Необходимо находить такие конфликты и строить проект обучения на их основе.

Это, в конечном итоге, должно дать участникам целостное представление не об административно-структурном устройстве организации, а о функциональном. А также том месте, которое занимает каждый сотрудник в этой функциональной структуре.

И что тогда будет являться обучением?

Развитие организации, или ее системы управления - это всегда изменение статусов, степеней влияния и ответственности, как отдельных сотрудников, так и целых рабочих групп. Поэтому любые попытки руководителя (собственника) развить систему управления, или реализовать какие-либо другие цели, связанные с изменениями, почти всегда отторгаются. А способ преодоления такого сопротивления коллектива в специально организованной "учебно-развивающей" форме является одновременно и способом внедрения таких изменений.

В какой форме проходит такое обучение? В форме Организационно Деятельностной Игры (ОДИ). С одной стороны такая форма позволяет работать в аналитическом режиме: исследовать реально существующее устройство организации, протекающие в ней процессы и т.д. С другой - в проектном. Строить планы, проверять гипотезы и сразу же проживать все предлагаемые проекты решений именно в том коллективе, в котором все это будет реализовано.

Какие существуют требования к проведению ОДИ?

Требования выставляются только к соблюдению технологичности ее организации,

которая состоит из:

- диагностики, в ходе которой в какой-либо форме исследуется ситуация заказа ОДИ;
- проектирования, когда на основе проведенной диагностики проектируется обучающее мероприятие (тема, формат проведения, количество участников, глубина прорабатываемых вопросов и т.д.);
- проведения ОДИ;
- реализации проектов, рожденных в ОДИ.

Каковы результаты реализации программ по развитию персонала?

- Включение исполнителей любых уровней в процессы управления организацией.
- Усовершенствование навыков организационного планирования в различных категориях менеджеров.
- Рост личной заинтересованности каждого участника в результативной деятельности.
- Формирование коллективного субъекта, стремящегося реализовать запланированное

Г.Ш. 15.12.2011 (ред. 13.04.2014) {однакнопка}