

ORGANISAATION MENESTYS:

Osaamisen Kehittäminen



Osaamisen kehittäminen organisaation menestyksen takaajana

Yritykset kohtaavat jatkuvasti uusia tilanteita ja mahdollisuuksia, joihin niiden tulee pystyä luomaan tehokkaita toimintasuunnitelmia. Tämä suunnittelu pitää sisällään sen, että yritykset ymmärtävät henkilöstönsä sen senhetkiset vahvuudet, kasvupotentiaalin ja kehityskohteet. Ymmärryksen luominen ja kehitystyön jalkauttaminen vaatii toimivat prosessit ja tietoon pohjautuvat suunnitelmat henkilöstön kehittämisestä varten. Näiden avulla yritys pystyy tekemään tehokkaita ja merkittäviä tulevaisuuden suunnitelmia sekä liiketoiminnan että henkilöstön kannalta. Kun koulutussuunnitelmat, uudelleenjärjestelyt ja urasuunnittelu tehdään sekä liiketoiminnan että henkilöstön tarpeiden pohjalta, auttaa se kehittämään palkitsevampaa työympäristöä, jossa henkilöstö on motivoitunut sovittamaan oman urapolkunsa yrityksen tarpeisiin.

Tässä oppaassa tutustumme tarkemmin osaamisen kehittämisprosesseihin, yrityksen strategian ja henkilöstön kehittämisen väliseen suhteeseen sekä siihen, miksi henkilökohtaisen kasvun on oltava linjassa liiketoimintavaikutusten kanssa.

Jatkuva prosessi

Käytännössä osaamisen kehittäminen on prosessi, jossa työntekijöiden taitoja luetteloidaan, hallitaan ja kehitetään osana osaamisarkkitehtuuria. Sen avulla varmistetaan, että jokaiseen tehtävään on saatavilla henkilö, jolla on tarvittavat taidot. Organisaation tarpeet, työntekijöiden kasvumahdollisuudet ja markkinoiden dynamiikat kehittyvät kuitenkin jatkuvasti, jonka takia henkilöstön taitojen linjaaminen yrityksen strategisen suunnan kanssa vaatii jatkuvaa työtä.

Henkilöstön kehityssuunnittelu on tärkeässä osassa jo ennen uusien työntekijöiden palkkaamista yritykseen. Avaintekijä rekrytoinnissa on roolin kuvaus, jossa kuvaillaan yrityksen edistymisen kannalta tarpeelliset taidot ja osaaminen. Tällaisen kuvauksen laatiminen onnistuu vain, kun yrityksellä on ajantasainen ja kattava käsitys tavoitteistaan ja henkilöstönsä osaamisesta sekä nyt että tulevaisuudessa. Selkeästi määriteltujen tavoitteiden pohjalta voidaan käydä tehokas rekrytointiprosessi, jonka aikana on helpompi määritellä henkilön ja yrityksen yhteensopivuus.

Osaamisen kehittäminen jatkuu perehdytysvaiheessa, jolloin yrityksen on tärkeä määritellä tarvittava perusosaamisen työsuhteen alkuun. Perehdytyksen jälkeen organisaation tarpeisiin sovitetuilla oppimis- ja kehitystavoitteilla sekä säännöllisillä osaamisarvioinneilla voidaan varmistaa, että työntekijät pysyvät tuottavina ja sitoutuneina yritykseen.

Kaikki tämä vaikuttaa teoriassa yksinkertaiselta, mutta toimiva osaamisen hallinta vaatii käytännössä hyvin määritellyt prosessit ja järjestelmällistä johtamista.

Prosessi lyhyesti

Henkilöstön osaamisen tulee aina olla kytkettynä yrityksen päämääriin, visioon, tehtävään ja liiketoimintatavoitteisiin. Osaamisen kehittäminen pitää sisällään muun muassa tuotantokapasiteettien suunnittelun, uudelleenjärjestelyt, fuusiot ja yrityskaupat, uusien toimipisteiden tai liiketoimintayksiköiden suunnittelun sekä urakehityssuunnittelun. Näiden kehitystöiden taustalle tarvitaan perusteellinen tuntemus henkilöstön osaamisesta ja potentiaalista.

Näin aloitat osaamisen kehittämisen organisaatiossasi:

- Arvioi yrityksen liiketoimintatavoitteet ja niitä vastaavat henkilöstötarpeet.
- Laadi lista osaamisesta ja taidoista, joita tuottavuus- ja liiketoimintatavoitteiden täyttäminen edellyttää nyt ja tulevaisuudessa. Määrittele sisältö kullekin osaamis- ja taitotasolle.
- Määrittele kunkin työntekijän tämänhetkiset taidot ja kirjaa tulokset keskitettyyn HR-järjestelmään.
- Tunnista puutteet henkilöstön osaamisessa ja tee suunnitelmia tiimien kouluttamista, rekrytointia tai uudelleenjärjestelyä varten.
- Jatka yrityksen tarpeiden ja henkilöstön osaamisen arviointia.

Prosessi on harvoin selvärajainen ja vaihtelee usein yrityksen koon mukaan: globaali konserni ja pienyritys hyötyvät erilaisista malleista. Näiden vaiheiden suunnittelu ja toteutus auttavat kuitenkin selvittämään, mitä yrityksen yleiset tavoitteet merkitsevät yksittäisten työntekijöiden kannalta ja miten ne näkyvät heidän arjessaan.

Vaikutukset koko yrityksessä

Sun Tzuta lainaten: strategia ilman taktiikkaa on hitain tie voittoon. Strategiaa toteuttavan henkilöstön vahvuuksien, heikkouksien, osaamisalueiden ja puutteiden perusteellinen ymmärtäminen on arvokas voimavara yritysjohdolle. Osaamisen kehittämistyössä yritysten on tärkeä ymmärtää, mitä uusilta hakijoilta halutaan, sekä valvoa, että tarvittavat osaajat ovat jakautuneet eri tiimeihin ja henkilöstöryhmiin pullonkaulojen välttämiseksi. Tämä suunnittelu luo tehokkuutta sekä varmistaa, että yrityksen voimavarat ohjataan tarvittaviin ja merkittävimpiin hankkeisiin.

Osaamisen jatkuva kehittäminen tehostaa sekä prosesseja että johtamistyötä, mutta tukee myös työpaikkakulttuuriin myönteistä kehitystä. Kehittymistä ja oppimista tukeva ilmapiiri auttaa luomaan avoimen, lämpimän ja kannustavan työympäristön, jossa ihmiset sitoutuvat yhteensovitetuihin henkilökohtaisiin ja liiketoiminnan kannalta merkittäviin tavoitteisiin.

Osaamisen kehittäminen ja HR-järjestelmät

HR-järjestelmät sisältävät paljon tietoa, jota tarvitset strategiasi laatimiseen. Koulutusten hallinta- ja LMS-näkymissä käsiteltävien koulutus- ja osaamistietojen avulla johdon on helpompaa seurata edistymistä ja raportoida koulutusten vaikutuksia. Kehittyneen organisaatiokaavion sisältävä HR-järjestelmä voi myös auttaa osaamisvajeen tunnistamisessa ja tuoda esiin yrityksen sisäisiin projekteihin tai tiettyyn tehtävään liittyvät rekrytointitarpeet.

Keskitetyn HR-järjestelmän hyödyt osaamisen kehittämisessä:

- Keskitetty HR data: saat selkeän ja keskitetyn yleiskuvan osaamisesta, oppimisesta ja kehityksestä, koulutuksesta ja asetetuista tavoitteista.
- Seuranta ja kirjaus: voit seurata osallistumistietoja sekä pitää silmällä vanhenevia sertifikaatteja ja muita koulutustarpeita.
- Parempaa suunnittelua: kun näet työntekijän kaiken osaamisen, voit helpommin seuloa sopivat sisäiset hakijat ennen avoimen haun aloittamista.

Parempi työntekijöiden pysyvyys

Toimivalla osaamisen kehittämisen prosessilla on siis monia merkittäviä etuja. Toisaalta, sellaisen puuttuminen puolestaan voi vaikuttaa kielteisesti niin työntekijöiden hyvinvointiin kuin jopa koko yrityksen menestykseen.

Tehottomat prosessit voivat johtaa kalliisiin rekrytointivirheisiin, kun yrityksen oikea tarve ei ollut tarpeeksi hyvin määritelty. Olemassaolevien työntekijöiden tietämys, osaaminen ja taidot saattavat toisaalta jäädä huomaamatta ja työntekijän kehitys kärsiä, mikä voi puolestaan johtaa lähtöaikeisiin. Kun työntekijöille tarjotaan mielekkäitä koulutusmahdollisuuksia, itsensä kehittämiseen motivoituneet työstävät osaamistaan aktiivisesti. Tästä hyötyvät sekä yritykset että työntekijät.

Keskustelun jatko

Osaamisen kehittäminen on kuin tanssi, jonka osapuolina ovat organisaatio, henkilöstö ja yksittäiset työntekijät. Organisaation pitäisi olla viejän roolissa. Vaikka omatoiminen oppiminen onkin arvostettua, yksittäisten työntekijöiden ei pitäisi joutua arvailemaan yrityksen tarpeita ja kouluttautumaan niiden mukaisesti.

Osaamista koskevien keskusteluiden tulisi siksi olla avoimia ja selkeitä. Työnantajan tulisi asettaa kehitystavoitteita, järjestää koulutuksi ja tukea työntekijän oppimista, jotta työntekijä kokee onnistumista. Selkeät kehitystavoitteet koetaan motivoiviksi ja sitouttavat työntekijöitä yrityksen tavoitteiden saavuttamiseksi.

Pikaopas tavoitteiden seurantaan:

- Linjaa strategian mukaan: määrittele yksilölliset kasvutavoitteet siten, että ne ovat linjassa organisaation tavoitteiden kanssa.
- Mittaa ja arvioi: määrittele kullekin osaamistasolle selvät mittarit ja selkeät, mitattavissa olevat kehitysmerkkipaalut.
- Tue resurssein: tarjoa tarvittavat työkalut ja koulutus, jotta työntekijät voivat saavuttaa asetetut tavoitteet.
- Pidä säännöllisiä palautekeskusteluja: järjestä usein arviointikeskusteluja, jotta voit seurata edistymistä, antaa neuvoja ja muokata tavoitteita tarpeen mukaan.
- Juhli onnistumisia: palkitse ja anna tunnustusta saavutuksista motivoidaksesi jatkuvaa kehittymistä.

Jos haluat tiimien esihenkilöiden auttavan sinua kasvattamaan organisaatiosi tietopääomaa, täytä vajeet ja selvitä, millainen koulutus yksittäisille työntekijöille parhaiten sopii. Tarjoa esihenkilöille heidän tarvitsemansa tuki, taidot ja työkalut.

Osaamisen kehittäminen tukee HR:n yhteistyötä

Tehokas osaamisen kehittämisen prosessi luo syvällisen käsityksen organisaation osaamisesta ja tarpeista. Lisäksi, se luo yhteisen suunnan liiketoiminnalle, esihenkilöille ja henkilöstölle. Linjattu strategia ja jalkautussuunnitelma osaamisen kehittämisen avulla auttavat yhdistämään strategiset tavoitteet aina työntekijöiden arkipäivän taitoihin ja työhön asti. Selkeä ja avoin suunnittelu taas tukee työntekijöiden motivaatiota ja auttaa varmistamaan, että henkilöstö on sitoutunut liiketoiminnan kannalta tärkeimpiin päämääriin. Lopputuloksena on yhtenäisempi liiketoimintaympäristö, joka tukee yhteistyötä, tehokasta suunnittelua ja kannustavaa yrityskulttuuria.

Meistä

Täysin muokattavan HR-järjestelmämme avulla voit keskittyä henkilöstöösi. Tarjoamme helpon, joustavan ja turvallisen tavan automatisoida HR:n rutiinitehtävät ja pysyä kartalla henkilöstödatasta.

Olemme ylpeästi Pohjoismaiden nopeimmin kasvava HR-ratkaisujen toimittaja. Nykyään yli 1 000 organisaatiota maailmanlaajuisesti käyttää Sympaa HR-toimintojensa turvallisena ja luotettavana perustana.

 linkedin.com/company/sympa-hr/

 facebook.com/SympaHR/

 instagram.com/sympahr/

