



softconsulting

Autor: Lejla Softić, dipl.oec.¹

Investirate li u razvoj ljudskih potencijala?

"Ništa nije znao, ko je podjednako sve znao."

- Latinska poslovice

Strateški menadžeri i poduzetnici koji kontinuirano ulažu u razvoj ljudskih potencijala, na tržištu rada će moći pronaći adekvatne kadrove za razvoj vlastitog poslovanja. Takav pristup razvoju vlastitog poslovanja dugoročno je 'isplativ' za preduzeća, jer talentirani kadrovi žele raditi u poslovnom okruženju u kojem će imati mogućnost ne samo da izraze vlastite talente, nego i da kontinuirano napreduju u karijeri, na način da imaju mogućnost da se kontinuirano profesionalno usavršavaju. Dakle, samo poslodavci koji razvoj vlastitog poslovanja zasnivaju na kontinuiranom investiranju u razvoj ljudskih potencijala moći će na tržištu rada pronaći talentirane i visokomotivirane kadrove.

Šta je talent menadžment?

Talent menadžment kao jedna od najmlađih disciplina menadžmenta obuhvata anticipiranje potrebnih ljudskih potencijala u preduzeću i uspostavu plana kako bi se ispunile ove potrebe preduzeća. Sve što se čini u preduzeću kako bi se: regrutovalo, zadržalo, razvilo, nagradilo kadrove, a kako bi se postizali uspješni poslovni rezultati dio je talent menadžmenta. HR menadžeri za pojam talentovana osoba podrazumijevaju kadrove čije sposobnosti dovode do kvalitetnije obavljenog posla u preduzeću.



Trošak ili investicija u razvoj ljudskih potencijala?

Najčešće se ulaganje u razvoj ljudskih potencijala tretira kao trošak preduzeća, što je ujedno i osnovni razlog zašto talentirani kadrovi, u konačnici, napuštaju poslodavce i razvoj svoje profesionalne karijere nastavljaju kod poslodavaca koji znaju da je ulaganje u razvoj ljudskih potencijala investicija. Iako može izgledati kao igra riječi, u suštini, način na koji poslodavac posmatra ulaganje u razvoj ljudskih potencijala i to kao: kratkoročni trošak ili dugoročnu investiciju, ujedno je i osnovni pokazatelj trajnog opredjeljenja poslodavca, odnosno strateškog i HR menadžmenta, pri upravljanju kadrovima.

Poslodavci koji su, pri upravljanju kadrovima, kratkoročno opredjeljeni i svako ulaganje u razvoj kadrova tretiraju kao trošak, obično nemaju adekvatnu HR strategiju i plan. Nepostojanje odgovarajuće dugoročne HR strategije i plana prvi je pokazatelj talentiranim kadrovima da u takvom radnom okruženju neće imati mogućnost da se kontinuirano razvijaju u vlastitoj profesiji. To će ujedno i biti njihovo primarno opredjeljenje da svoj dugoročni profesionalni angažman pronađu kod 'novog' poslodavca, koji će im obezbjediti upravo ono što im nedostaje kod trenutnog poslodavca, a to je dugoročno investiranje u razvoj njihovih znanja i vještina odnosno profesionalni razvoj karijere.

¹ SoftConsulting s.p. Tuzla, Trg slobode 16 (BIT Centar), 750000 Tuzla, e-mail: lejla.softic@savjetnik.ba
Izvor za sliku: <https://pixabay.com/photos/training-businesswoman-suit-manager-2874596/>



Zašto je potrebno ulagati u razvoj ljudskih potencijala?

Ukoliko poslodavac kontinuirano ulaže u razvoj ljudskih potencijala, to je prvi znak talentiranim kadrovima da se na njihov profesionalni angažman, u konkretnom preduzeću, dugoročno 'računa'. Na takav način talentirani kadrovi biti će ne samo 'sigurniji', nego i motiviraniji na poslu, jer poslodavac ima dugoročne planove kako za razvoj znanja i vještina kadrova, tako i za vlastito poslovanje.

Jedan u nizu razloga zašto je potrebno kontinuirano ulagati u razvoj ljudskih potencijala je činjenica da je, u suvremenim uvjetima poslovanja, poslovno okruženje, uslijed brzih tehnoloških i drugih promjena, sve dinamičnije i disruptivnije. Samo preduzeća koja prate suvremene trendove mogu očekivati da će se uspješno i pravovremeno moći prilagoditi tržišnim promjenama. Kako bi se mogli pravovremeno prilagoditi promjenama u okruženju, poslodavci trebaju kontinuirano ulagati u trenutna, ali i nedostajuća znanja i vještine, vlastitih kadrova.

Posljedice izostanka ulaganja u razvoj ljudskih potencijala

Umjesto da strateški menadžeri i poduzetnici razmatraju prednosti ulaganja u razvoj ljudskih potencijala, jer je to u 21. stoljeću 'conditio sine qua non'², potrebno je da sagledaju rizike i posljedice ukoliko ne postupaju sukladno aktualnim globalnim, tržišnim, trendovima u oblasti upravljanja ljudskim potencijalima odnosno talent menadžmenta.

Prva u nizu posljedica neadekvatnog upravljanja ljudskim potencijalima odnosno izostanka ulaganja u razvoj znanja i vještina je relativno velika fluktuacija kadrova. Relativno velika fluktuacija kadrova u preduzeću uticati će na neskladne međuljudske odnose u suradničkom timu. Neskladni međuljudski odnosi u preduzeću odraziti će se na neadekvatne međuljudske odnose i izvan preduzeća, prvenstveno pri upravljanju odnosima sa klijentima. Neadekvatno upravljanje odnosima sa klijentima imati će direktan uticaj na pad prihoda preduzeća. Pad prihoda preduzeća odraziti će se na troškove poslovanja preduzeća, a naročito na visinu plaća u preduzeću. Uslijed promjena u visini osobnih primanja, najkvalitetniji kadrovi pronalaziti će posao kod drugih poslodavaca. U najboljem slučaju, najkvalitetniji kadrovi napuštati će branšu u kojoj su ranije bili zaposleni, a u najgorem slučaju najkvalitetniji kadrovi ostajati će u istoj branši, ali će promijeniti poslodavca tj. postati konkurenti trenutnom poslodavcu. Ovo bi bio samo jedan od mogućih scenarija, kako se izostanak ulaganja u razvoj ljudskih potencijala može negativno odraziti na poslovanje preduzeća. Ujedno, ovo je jedan od osnovnih razloga zašto proaktivni poslodavci kontinuirano ulažu u razvoj vlastitih ljudskih potencijala.

Zaključak

Da li će strateško opredjeljenje preduzeća biti [ulaganje u razvoj ljudskih potencijala](#) zavisi prije svega od načina na koji strateški menadžment upravlja sa razvojem vlastite profesionalne karijere. Strateški menadžeri i poduzetnici koji ne ulažu u razvoj vlastitih znanja i vještina, neće biti opredjeljeni da dugoročno ulažu u razvoj znanja i vještina suradničkog tima. Suprotno tome, strateški menadžeri i poduzetnici koji ne samo da ulažu u razvoj vlastitih znanja i vještina, nego istovremeno pomažu i svom suradničkom timu, kao npr. mentori i slično, da steknu i/ili unaprijede vlastite kompetencije u pojedinim poslovnim oblastima, trajno su opredjeljeni da ulažu u razvoj ljudskih potencijala i njegovanje kvalitetnih međuljudskih i suradničkih odnosa, u i izvan preduzeća.

Sušтина investiranja u ljudske potencijale je pravovremeno prepoznavanje i kontinuirano ulaganje u talentne suradničkog tima, koji će biti specijalisti za pojedine poslovne oblasti. Na taj način strateški menadžeri i poduzetnici mogu kvalitetnije obavljati vlastiti poslovni zadatak kojeg imaju u preduzeću. Ovo je osnovni razlog zašto uspješna preduzeća kontinuirano investiraju u razvoj ljudskih potencijala.

² Op.a. - Lat.: Uvjet bez kojeg se ne može.