

## PLANOWY ROZWÓJ ZASOBÓW LUDZKICH



Materiał został przygotowany w ramach projektu "Ministerstwa Uczącej Sie".  
Projekt jest współfinansowany przez Unię Europejską, ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego.

### 1 Opis praktyki

Planowy Rozwój Zasobów Ludzkich to praktyka systemowa wdrożona w celu koordynacji procesu szkoleń i zapewnienia wsparcia urzędnikom publicznym posiadającym zróżnicowane doświadczenie i znajdujących się na różnych etapach rozwoju zawodowego.

Praktyka jest realizowana pod przewodnictwem National Personnel Authority, które jest centralnym urzędem nadzorującym przebieg szkoleń w poszczególnych ministerstwach oraz oferującym szkolenia ogólnorozwojowe dla urzędników publicznych. Rozwój zasobów ludzkich uwzględnia szkolenia ogólne, specjalistyczne, różne formy wymiany personelu i stypendiów zagranicznych oraz cykle wykładów dla pracowników ministerstw organizowane w salach NPA lub przez trenerów w poszczególnych ministerstwach.

Duże znaczenie w powodzeniu praktyki będzie miało zapewnienie atrakcyjnej formy i treści zajęć, kompleksowego zbioru podręczników, nacisk na tematy praktyczne i wymianę doświadczeń oraz precyzyjne dostosowanie zagadnień do potrzeb urzędników znajdujących się na różnych etapach kariery zawodowej.

### 2 Powiązanie praktyki z MUS (mechanizmem uczenia się)

Praktyka dotyczy pól Kadry oraz Zespoły, ponieważ w aktywny sposób wpływa na poziom wiedzy, doświadczenia, motywacji i komunikacji między pracownikami.

Praktyka wpływa na Impulsy, w zakresie uczestnictwa w konferencjach i szkoleniach oraz na Wiedzę i Refleksję.

### 3 Poziom organizacyjny, na którym wdrażana jest praktyka

Jest to praktyka systemowa, gdyż wymaga koordynacji na poziomie ponad ministerialnym, najlepiej przez organizację posiadającą doświadczenie i zasoby, konieczne do organizacji i koordynacji systemu szkoleń.

### 4 Zalety i ograniczenia praktyki

Główne zalety praktyki to:

- ujednoczenie poziomu wiedzy urzędników publicznych (szczególnie nowo zatrudnionych)
- platforma wymiany doświadczeń i dyskusji dla urzędników z różnych profili
- możliwość kształtowania postaw organizacyjnych i etyki zawodowej
- możliwość nadzoru nad głównymi problemami organizacyjnymi i poziomem wiedzy
- wzrost motywacji, stabilności zatrudnienia i zaangażowania organizacyjnego

Główną wadą i barierą dla wdrożenia praktyki jest koszt organizacji szkoleń oraz konieczność wyznaczenie organu odpowiedzialnego za ich realizację. Należy podkreślić, że w przypadku Japonii jest to kolejna praktyka realizowana wewnątrz w obrębie urzędów centralnych. Mimo, iż ministerstwa japońskie w przypadku dziedzin specjalistycznych takich jak księgowość, statystyka itp. korzystają z usług

Cytując ten materiał prosimy podawać następujące źródło: Olejniczak T. (2012) "Doświadczenia administracji japońskiej" w: Mazur S., Płoszaj A. (red.) *Wspieranie mechanizmu uczenia się w organizacjach publicznych. Doświadczenia międzynarodowe*, Warszawa: Scholar

konsultingowych i trenerów zewnętrznych, ogólne szkolenia na temat administracji i zarządzania zasobami ludzkimi realizowane są wewnątrz organizacji w oparciu o zgromadzone doświadczenie i znajomość specyfiki organizacyjnej. W przypadku Polski organem niejako predestynowanym do roli koordynacji i realizacji planu Rozwoju Zasobów Ludzkich jest Krajowa Szkoła Administracji Publicznej. Bogata oferta szkoleń tematycznych w ramach szkolenia ustawicznego powinna jednak zostać dostosowana do potrzeb urzędników znajdujących się na różnych etapach rozwoju kariery zawodowej oraz w miarę możliwości uzupełniona o szkolenia terenowe i stypendia zagraniczne.

### Źródła

Wywiady MUS – Tokio 2012 r.,

National Personnel Authority (2011) *Annual Report FY2010 (April 2012 ~ March 2011)*, Tokyo.

