

# **Hlutverk og framlag starfsþróunardeilda og „HR professionals“**

*Bryndís Garðarsdóttir  
Halldóra Lisbeth Jónsdóttir  
Lucia Lund  
Tryggvi R. Jónsson*

## *Yfirlit*

- HRM módelin og HRD
- Lærdómsfyrirtæki
- Hlutverk HRD í lærdómsfyrirtæki

## *Hörð nálgun*

- Framleiðsluþáttur
- Skynsemi
- Hagsmunur fyrirtækisins

## *Mjúk nálgun*

- Auðlind
- Tryggð
- Taka tillit til manneskjunnar til að auka framlegð

## *Veik og sterk*

- Veika nálgunin úthlutar af takmarkaðri auðlind eftir reglum annarra
- Sterka nálgunin hefur bæði með að segja hvernig er úthlutað og hversu mikið

## *Önnur hugtök*

- Arftakaþjálfun (*succession planning*)
- Aðlögun starfsmanna
- Þróun í starfi
- Lærdómsfyrirtæki...

## *Lærdómsfyrirtækið*

„...organizations where people continually expand their capacity to create the results they truly desire, where new and expansive patterns of thinking are nurtured, where collective aspiration is set free, and where people are continually learning to see the whole together.“

Peter Senge (1982)

## *Lærdómsfyrirtæki - meginþættir*

1. Personal mastery
2. Mental models
3. Building a shared vision
4. Team learning
5. Systems learning

## .....framhald - meginþættir

6. Systematic problem solving
7. Experimentation
8. Learning from experience
9. Learning from others
10. Transference of knowledge

## *Building the learning organisation: a new role for human resource developers*

- Ný merking hugtaksins lærdóms
- Nýtt hlutverk HRD er að „selja“ starfsmönnum stefnu fyrirtækisins
- Eykur líkur á hollustu starfsmanns og áhuga hans á fyrirtækinu

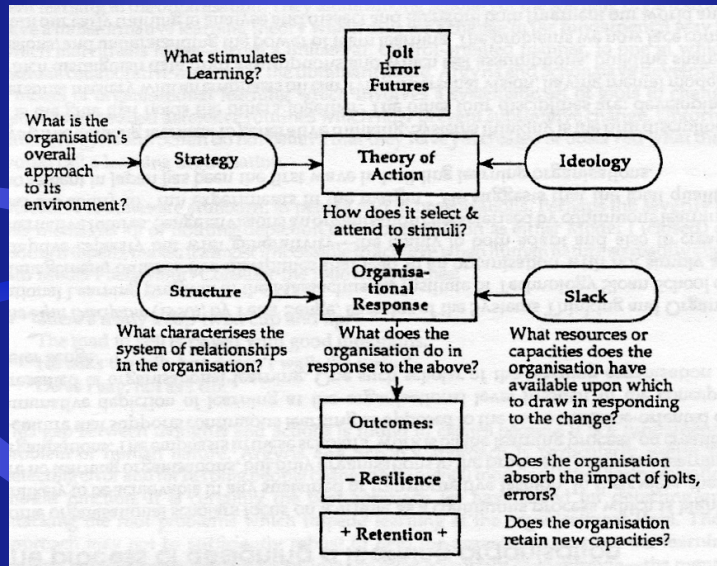
*Frh...*

- Þjálfun ætti að vera hluti af stefnumótun fyrirtækisins.
- Eiga fyrirtæki að setta sig við að vera sífellt að slökkva elda?

*Frh...*

- Senge
- Meyer

## Módel Meyers



*Er þekkingarstarfmaður  
Druckers orðinn verðlaus?*