

HYTÖNEN TUIJA (2002). **Henkilöstön kehittäjät aikuiskasvatuksen toimintakentällä**
Artikkelissa keskitytään henkilöstön kehittäjien kertomuksiin jokapäiväisen työnsä ongelmatilanteista ja omista uristaan henkilöstön kehittämistyössä sekä niiden merkitykseen henkilöstön kehittämisen asiantuntijuuden rakentumisessa. Yleisesti henkilöstön kehittäjiksi voidaan kutsua organisaatiossa päätoimisesti, oman toimen ohella tai ulkopuolisina toimivia, useimmiten koulutus- tai henkilöstön kehittämisspäälliköitä, suunnittelijoita, kouluttajia tai konsultteja. Tutkimus osoitti, että muutos- ja oppimisprosessien luonteen ja niiden vaatimien resurssien ymmärtäminen sekä niiden aktiivinen esille tuonti ja puolustaminen organisaatiossa ovat keskeinen osa kehittämistyön asiantuntijuutta. Sosiaalinen vuorovaikutus on henkilöstön kehittäjän työväline, onnistuneen toiminnan tulos ja tila rakentaa omaa asiantuntijuuttaan. Henkilöstön kehittämistyö ei välttämättä ole lähtökohtainen uravalinta. Henkilöstön kehittäjän uraa voi ohjata kiinnostus ihmisten kanssa työskentelyyn, halu vastata organisaation tarpeisiin ja kehityshaasteisiin tai halu edistää ja kehittää omaa ammatillista uraa. Uratarinoissa nousi varsin yksimielisesti esiin kokemus henkilöstön kehittämistyöstä oppimislähtöisenä toimintana ja aktiivinen ote oman uran rakentamiseen.

Aikuiskasvatus 4/2002, Vol. 22.

HYTÖNEN TUIJA (2002). **Personnel Developers in the Field of Adult Education**

The article focusses on HRD practitioners stories about their experiences in everyday work and during their careers. The experiences are examined as resources for building the professional expertise in HRD work. The practice of HRD was seen as one specific part in the field of adult education practice. HRD practitioners work either internally or externally and either full-time or part-time within organisations. They can be training or HRD managers, designers, consultants or trainers. The study showed that understanding the nature of change and learning processes and the resources which they demand is in the core of professional expertise in HRD. Social interaction is an important working tool, a result of the successful activity and the space for building one's professional expertise. Career as a HRD practitioner is not necessarily an original career choice for an individual. The career in HRD can be steered by an interest in people, by willingness to fullfill the needs of the organisation, by the need to promote one's personal career or by a holistic approach. However, the experience of HRD work as learning-centred activity and an active grasp on personal build-ing of the HRD career came up as similar interpretations among the HRD practitioners.