



HR НОВИНИ ▾

HR МЕНИДЖЪР ▾

HR ЕКСПЕРТ ▾

HR РЕСУРСИ ▾

HR PREMIUM CLUB VIP

АБОНАМЕНТ ▾

СТАНИ АВТОР ▾

HRManager.bg > HR Мениджър

Обучението и развитието на персонала, като фактор за успеха на компанията в условията на висока конкуренция и намалено потребление



От **HR Мениджър**

— 07.12.2022

В HR Мениджър, Интервюта

Време за четене: 1 минута

AA

0



Вземи до 6 000 лв.

www.cashcredit.bg



**Заради ПРОСТАТАТА
все по-дълго**

lazermed.bg

В съвременните условия професионалните умения на всеки служител може да не са достатъчни за изпълнение на текущите задачи на компанията. Конкурентната пазарна среда постоянно налага нови изисквания, затова успехът на бизнеса до голяма степен зависи от възможностите за обучение и развитие на персонала.

Нека да разгледаме основните принципи, на които се основава работата на „ковачницата на кадри“, и след това да продължим към методите на тяхното прилагане.

Определено никой няма да се съмнява в достоверността на това твърдение. Добре обучените и професионални персонал е един от най-важните компоненти на успешен бизнес. Следвайки тенденциите и голямата скорост на развитие на бизнеса, съвременният служител, за да се съобрази с него, трябва да притежава не само необходимия набор от умения и знания, но и да бъде професионално гъвкав. Под „професионална гъвкавост“ имаме предвид освен способността на служителя да се развива в своята посока и способността да научи нещо ново, да се преквалифицира, да се адаптира към изискванията на съвременния пазар.

Как обаче да мотивираме служителите да учат и да създават благоприятна среда за развитие?

Радостина Илиева е действащ консултант в сферата на човешките ресурси и продължаващото обучение с опит повече от 15 години. Тя е създател и управител на консултантска агенция за подбор, оценка и обучение на персонал „СимРа Консултинг Истърн Юрп“ЕООД от 2008 година до момента.

Как да мотивираме служителите да учат и да създават благоприятна среда за развитие?

Когато дефинираме от какви знания и умения имат нужда служителите, които работят в една организация, е нужно да започнем от това какъв тип е самата организация и каква е нейната

работна култура. Организация, която има силна стратегия за продължаващо обучение на служителите си, е успешна по отношение на по-висока бъдеща работна ефективност и по-ниско текучество на нает персонал. Несъмнено най-лесният вариант е още при първоначалния подбор да назначим най-квалифицираните и най-успешните като резултатност кандидати. Но това често е недостижимо скъпо като процес по селекция и като последващо работно възнаграждение за по-голямата част от работодателите. Друг възможен вариант е да се назначават служители, които имат потенциал за обучение, след което работодателят да инвестира в тяхното продължаващо професионално развитие.

Но какво се случва, ако служителите не желаят да се обучават, ако нямат достатъчно свободно време, ако нямат достатъчно добра мотивация или им доскучае по време на обучението? Тогава със сигурност резултатът от положените усилия няма да е достатъчно добър и отделеното време ще е пропиляно. Още в началото на процеса, когато една организация дефинира за себе си необходимостта за продължаващо обучение на служителите си, е необходимо да има наети или да наеме професионални обучители.

Всички професионални обучители сме на мнение, че най-добрият вариант е, когато външен за организацията консултант поеме тази задача, защото това е начин да се разкрият слабите места в обучителната стратегия на организацията, по които да се работи. От друга страна заради по-големият и по-разнообразен опит при **обучението на служители** от различни организации, външният обучител може да предложи на работодателя още по-добра стратегия за продължаващо обучение или доразвививане на вече създадената стратегия.

Има различни техники, които обучителите прилагат, за да повишат интересът на служителите към определени видове обучения. Ние от СимРа Консултинг Истърн Юрп ЕООД и нашите бизнес партньори залагаме на продължаващото е-обучение (eLearning) под супервизия. То е гъвкав вариант за обучение на персонала, който може да се използва както като самостоятелен елемент в обучаващата стратегия на организацията, така и в комбинация със семинари и/или уебинари в удобно за служителите време и място.

Е-обучението на персонала може да се превърне в една забавна социална игра, в която служителите неусетно да научават нови неща от професионалната сфера и да добиват необходимата за дейността на работодателя квалификация, без да се чувстват стресирани или под натиск. За това е нужно да имате само минимален отделен бюджет за придобиване на система за управление на знанието (Learning Management System). Вашите служители могат да бъдат свързани към нея посредством компютър или някакво мобилно устройство (лаптоп, таблет, смарт телефон или умен телевизор). Едно от предимствата на подобен тип обучение е, че се постига бърз и видим краен резултат и за двете страни – за организацията-работодател и за наетите служители.

Друго предимство е, че по-бързо и по-ефективно се усвоява по-голям обем от задължителен материал за обучението – например при т.нар. обучение за съответствие между работна позиция и необходима квалификация (compliance training), когато задължение на работодателя е организацията да е лицензирана по държавен и/или регулаторен стандарт още преди да стартира официална дейност.

Една от успешните стратегии за повишаване на интересът на служителите към е-обучението е да се комбинират с него и някои от следните техники, които множество професионални обучители използват:

- Обучение под формата на онлайн игра (Gamification)
- Обучение по предварително зададен сценарий
- World Café формат
- Обучение с разказване на истории (Storytelling)
- Бихейвиористично обучение