

KÉPZÉSI RENDSZER FEJLETTSÉG FELMÉRÉSE

Képzési rendszer fejlettségének felmérésére és a rendszer fejlesztési lehetőségeinek és a továbblépés opcióinak meghatározására.

A lenti szempontok jellemzően egymás után valósulnak meg egy vállalatnál – fejlődési sorrendet alkotnak – de lehetnek vállalatok, ahol 1-1 lépcső kimaradt, vagy valamiért nem releváns. (Pipálj, ha rátok igaz!)

1. képzési rendszer szint – AD HOC

- Van dedikált képzési büdzsé a vállalatunknál.
- A képzési büdzsé nagysága tudatosan tervezett – az igényekre épül.
- A képzési büdzsé mértéke eléri a piaci vagy iparági átlagot (jellemzően minimum a bérköltség 1-2%-a, minimum az árbevétel 0,5-1%-a).
- A képzési büdzsében elkülönített rész van szakmai és készségfejlesztő képzésekre, vezetésfejlesztésre stb.
- A képzési büdzsét és képzési folyamatokat a HR vezeti, tervezi, szervezi.
- A szervezett képzéseknél egyértelmű, hogy mely kompetenciákat fogja fejleszteni, és arra miért van szükség.

2. képzési rendszer szint – TERVEZETT

- A képzési paletta (mit kínálunk) tudatosan tervezett a vállalatnál – felmérésre, vezetői/dolgozói igényekre épül.
- A képzési beszállítót tudatosan választja ki a vállalat (pl. tender).
- A képzési beszállítók kiválasztásában a HR szervezet gyakorolja a minőségi „kontrollt”.
- A képzési beszállítók kiválasztásában a minőségi szempontok fontosabbak, vagy ugyanolyanok, mint az ár.
- A képzési beszállítók kiválasztásán túl az egyes trénerek is kiválasztásra kerülnek (pl. demo tartása).
- A képzési beszállítók kiválasztásán túl a képzési tartalmat is „meózza”, irányítja/tervezi a HR
- A képzéseken való részvétel nem esetleges, tudatosan tervezett folyamattal határozza azt meg a vállalat.
- A képzési palettát és a részvételi irányelveket időről időre – tudatos mérések után - újragondolja a vállalat/HR.

3. képzési rendszer szint – VISSZAMÉRT, FEJLŐDŐ

- A képzések végén mindig végez a HR – egységes, anonim - elégedettség mérést a résztvevők körében.
- Az elégedettség mérés összetett: helyszín, oktató, gyakorlati használhatóság, elmélet/gyakorlat aránya stb.
- Az elégedettség mérés eredményeit fejlesztési céllal megosztja a HR a beszállítóval/trénerrel.

- Az elégedettség mérés eredményei alapján a HR is levonja a tanulságokat, folyamatokat, beszállítót módosít.
- A képzési folyamat és paletta tervezésébe, a HR bevonja a tapasztalt beszállítókat – együtt gondolkodnak.
- A jövőben várható igények előrejelzésére a HR bevonja a vezetőket a képzési folyamat és paletta tervezésébe.
- A HR konferenciák és széleskörű networking útján képből van az új oktatási módszerekről és lehetőségekről.
- A HR szervezet igyekszik új oktatási módszereket, beszállítókat és platformokat megismerni és kipróbálni.
- A HR szervezet konferenciák és networking útján képből van az új oktatási módszerekről és lehetőségekről.
- A használt képzési módszertanok tárháza sokszínű (tantermi/online, gamification, e-learning, mentorálás, coaching).
- Bátorítjuk dolgozóinkat, hogy maguk is kutassanak fel új képzési csatornákat, ezeket igénybevitelét/kipróbálását lehetőség szerint támogatjuk is.

4. képzési rendszer szint – MAGAS MEGTÉRÜLÉSŰ

- A képzési résztvevők elköteleződése érdekében fontos szempont az önkéntesség és motiváció a részt vevők meghatározásában.
- A képzési résztvevők elköteleződése érdekében a vezetőket tudatos kommunikációval állítjuk a folyamat mellé.
- A képzési résztvevők elköteleződése érdekében tudatosan mérjük fel a csoport igényeit/tudását a képzés előtt.
- A képzések tartalmának kialakításánál törekszünk az önismereti elemek minél szélesebb körű használatára.
- A képzési tartalom hasznosulása érdekében minden képzés része a gyakorlati kipróbálás, közben és utána.
- Tudatosan használunk utókövetési módszereket minden képzés után – Practify, Promote vagy más follow up.
- A képzések után nagyobb távon (pl. 6 hónap múlva) is mérjük/elemezzük a tanultak hasznosításának mértékét.
- A hosszú távú hasznosulási mutatók alapul szolgálnak a képzési rendszerünk továbbfejlesztésére, újabb változtatásokra.
- A vezetők képzések melletti elköteleződése érdekében velük is osztunk meg képzési hasznosulási statisztikákat, mérőszámokat.