



Być pięknym, młodym i bogatym? A może lepiej być skutecznym?

Artykuł opublikowany 4 marca 2015



Ewa Żukrowska

Partner at Focus on Results, Kirkpatrick Affiliate

14 artykułów

[+ Obserwuj](#)

Być pięknym, młodym, bogatym i na dodatek mądrym i docenianym, któż by nie chciał? Z czasem coraz częściej godzimy się na kompromisy i pozwalamy sobie na obniżanie standardów. Nic w tym złego, kto by wytrzymał w bezustannym reżimie perfekcji absolutnej?

Perfekcja jest trudna i nudna, są jednak kwestie, o które warto walczyć i nie odpuszczać. W świecie biznesu to realizacja misji z mocnym naciskiem na rezultaty finansowe. W ostatnich latach optymalizacja procesów w połączeniu z silnym nakierowaniem na zysk jest stałym priorytetem całych firm i poszczególnych jednostek biznesowych. Dotyczy to również działów szkoleń czy szerzej – HR.

A jak ta optymalizacja wygląda w praktyce? Ile szkoleń kończy się realną tzn. trwałą zmianą w sposobie pracy ludzi? A jeśli już ta trwała zmiana nastąpiła, czy przyczyniła się do realizacji celów strategicznych? Czy ktoś tym procesem zarządza? Czy ktoś ponosi konsekwencje jeśli tak się nie dzieje?

Powszechna praktyka jest taka, że działy szkoleń deklarują biznesowe podejście do szkoleń,



Poleć



Skomentuj



Udostępnij



Szukaj

3

4

15



1 miesiąc Premium
bezpłatnie

i rozwoju,
efektywnie?

Wątpię.

Stworzenie warunków do zmiany nawyków i wdrożenia nowych kompetencji (celowo nie piszę o nabyciu kompetencji) jest bardzo trudne. Potrzebne jest połączenie dwóch elementów: 1) matematycznego algorytmu precyzyjnie określającego wskaźniki monitorowania efektów i 2) wspólnego skoordynowanego wysiłku wielu osób, niekoniecznie bezpośrednio zaangażowanych w event szkoleniowy.

Brzmi mało sexy. Pachnie ciężką harówką, a na dodatek odpowiedzialnością. A jeśli jest odpowiedzialność, to i konsekwencje braku efektów mogą być bolesne. Pewnie tak. Jednak przy wykorzystaniu dobrze sprawdzonej metodologii, właśnie takie podejście może wywindować pozycję działu szkoleń/HR do roli poważnego partnera dla biznesu. I paradoksalnie, właśnie taki sposób z założenia gwarantuje osiągnięcie celów, o które chodzi właścicielom firmy, czyli ryzyko porażki wcale nie jest takie wielkie.

Wierzę, że warto zmienić sposób alokacji budżetów szkoleniowych, wyjść z komfortowej, dobrze znanej rzeczywistości określania kompetencji, celów i potrzeb szkoleniowych i wejść w świat realizacji celów strategicznych, wskaźników KPI i wreszcie ewaluacji efektywności działań szkoleniowych.

Zachęcam do tej pełnej wyzwań podróży! To naprawdę pasjonujące. *Katarzyna Gorhover, Partner FOR Gorhover/ Żukrowska*

www.focusonresults.pl

Zgłoś to

Opublikowana przez:



Ewa Żukrowska
Partner at Focus on Results, Kirkpatrick Affiliate
Opublikowano • 5 lat

14 artykułów

+ Obserwuj

Reakcje



0 komentarzy



Dodaj komentarz...





Szukaj

3

4

15



1 miesiąc Premium
bezpłatnie

Partner at Focus on Results, Kirkpatrick Affiliate

+ Obserwuj

1 użytkownika Ewa Żukrowska



OE wygrywa z ROI w
planach?

Ewa Żukrowska na LinkedIn



Do you need a new beginning?

Ewa Żukrowska na LinkedIn



5 największych błędów
popęłnianych przy tworzeniu
rocznych planów szkoleń

Ewa Żukrowska na LinkedIn



Szkolenia przed sądem?

Ewa Żukrowska na LinkedIn

[Wszystkie 14 artykułów](#)