



NEVER WASTE
MONEY, LOVE
OR DREAMS

DOŚĆ WYRZUCANIA PIENIĘDZY NA SZKOLENIA!

Artykuł opublikowany 29 stycznia 2016



Ewa Żukrowska

Partner at Focus on Results, Kirkpatrick Affiliate

14 artykułów

+ Obserwuj

Efektywność szkoleń jest coraz bardziej gorącym tematem w branży szkoleń. Ale co to w rzeczywistości oznacza? Dlaczego ten temat jest ważny? A przede wszystkim jaki ma wpływ na funkcjonowanie branży L&D?

Czym się różni efektywne szkolenie od efektywności szkoleń?

Większość realizowanych szkoleń to szkolenia efektywne – dobrze zaprojektowane, dopasowane do specyfiki klienta, dynamiczne, angażujące uczestników. Czasem jeszcze zadanie wdrożeniowe i na tym koniec. A co dalej? Uczestnik po powrocie do pracy zwykle wraca do starych, rutynowych sposobów działania. Czy coś się zmienia po szkoleniu, czy ma ono wpływ na rezultaty jego pracy? Tak naprawdę nie wiadomo, bo najczęściej nie jest to mierzone. Wysyłamy ludzi na szkolenia i mamy nadzieję, że coś się w ich wyniku zmieni.

Efektywność szkoleń to powiązanie efektów szkoleń z rezultatami biznesowymi. To z jednej strony zaplanowanie działań, które obejmują czas przed i po szkoleniu z dużą koncentracją na etapie wdrożenia. Z drugiej strony to zadbanie o badanie efektywności całego procesu, również fazy wdrożenia i przełożenia nowego sposobu działania na rezultaty z



Poleć



Skomentuj



Udostępnij

1. Biznes liczy pieniądze

Szkolenia są ogromną inwestycją finansową i czasową uczestników. Jeśli ta inwestycja nie przekłada się na zmiany w zachowaniach i rezultaty biznesowe, albo nie potrafimy tego udowodnić, to po co to robić?

2. Ukryty potencjał na rozwój biznesu

Większość firm szuka przewagi konkurencyjnej poprzez rozwój produktów, optymalizację kosztów czy konkurowanie ceną. Mniej oczywisty sposób to szukanie potencjału w obszarach tradycyjnie uznawanych za domenę HR – podnoszenia jakości zarządzania ludźmi i zwiększania zaangażowania pracowników. Badania Instytutu Gallupa wskazują, że 68% pracowników w Polsce nie jest zaangażowanych w swoją pracę, a 17% w aktywny sposób kontestuje swoją rolę w organizacji. Rozwiązaniem mogą być szkolenia zorientowane na rezultaty.

3. Strategiczne partnerstwo HR i biznesu

W wielu organizacjach istnieje przepaść między światem HR i biznesem. HR rozmawia o rozwoju i lukach kompetencyjnych, a biznes o wskaźnikach i rezultatach. Połączenie tych światów jest możliwe, a nawet konieczne i to HR powinien zbudować most, jeśli chce być postrzegany jako partner biznesowy.

Jeśli chcesz osiągnąć cel, czyli przekuć marzenia w plany...

Potrzebujesz przynajmniej dwóch rzeczy:

- 1. Chcieć to osiągnąć, czyli motywacji*
- 2. Móc sprawdzać czy jesteś na dobrej drodze, żeby to osiągnąć, czyli monitorowania*

Czego po szkoleniach oczekuje HR?

Czy HR/ L&D wie do czego dąży? Czy nie obniża sobie poprzeczki?

Z sondażu, który przeprowadził FOR w polskich korporacjach w działach szkoleń w 2015 roku wynika, że tylko 55% respondentów oczekuje wdrożenia zmiany w sposobie pracy uczestników szkoleń i podobnie 55% - wyników na poziomie biznesowym. A zatem po co robimy szkolenia?



Jak mierzymy efektywność szkoleń?

Działy szkoleń często koncentrują się na mierzeniu reakcji na szkolenia, za pomocą ankiet poszkoleniowych i efektów uczenia za pomocą pre i post testów. W modelu Kirkpatricka jest to Poziom 1 i 2 (Reakcja i Uczenie).

Według cytowanego wcześniej sondażu w polskich firmach najczęściej mierzymy:

Poziom 1 – Reakcja 77%

Poziom 2 – Uczenie 60%

Poziom 3 – Zachowania 33%

Poziom 4 – Rezultaty 15%

A czego oczekuje biznes? Według wyników badania ASTD z 2009 roku porównanie rzeczywistości HR i oczekiwań biznesu nie pokazuje dobrego porozumienia.

Aktualnie mierzone jest:

Biznes oczekuje:

Poziom 1 78%

36%

Poziom 2 49%

55%

Poziom 3 25%

75%

Poziom 4 15%

75%

To można zmienić. Mierzenie efektywności na poziomie zachowań i rezultatów nie jest banalne, ale jest wykonalne. Daje możliwość nie tylko udowodnienia wpływu szkoleń na biznes, ale też monitorowania całego procesu szkolenia i wdrożenia.

CDN.

Zgłoś to

Opublikowana przez:



Ewa Żukrowska

Partner at Focus on Results, Kirkpatrick Affiliate

Opublikowano • 4 lata

14 artykułów

+ Obserwuj



Szukaj

3

4

15



1 miesiąc Premium
bezpłatnie

Reakcje



0 komentarzy



Dodaj komentarz...



Ewa Żukrowska

Partner at Focus on Results, Kirkpatrick Affiliate

+ Obserwuj

1 użytkownika Ewa Żukrowska



OE wygrywa z ROI w
oleń?

rska 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

ystkie 14 artykułów