Metode de dezvoltare a competentelor angajatilor

1. Instruirea

Această metodă include dezvoltarea abilităților angajaților printr-o combinație de prelegeri, exerciții practice, videoclipuri, podcast-uri, simulări și sarcini individuale / grupate. Include atât abordări formale (la clasă, conduse de instructori, cursuri eLearning), cât și informale (vizionarea videoclipurilor, revizuirea blogurilor educaționale și postări pe forumuri precum LinkedIn sau auto-studiu) pentru dezvoltarea competențelor. Fiecare opțiune va fi specifică nevoilor unei organizații. De exemplu, o formare practică, condusă de instructor, poate fi cea mai bună opțiune pentru a preda un proces detaliat. Angajații trebuie să urmeze o formare activă de-a lungul carierei lor pentru a-și îmbunătăți abilitățile pe care (în consultare cu managerii / supraveghetorii lor) le consideră necesare pentru rolul pe care îl îndeplinesc. Organizațiile trebuie să sprijine în mod activ dezvoltarea competențelor angajaților pentru roluri / responsabilități viitoare pe care compania speră să le încredințeze acestor angajați. Instruirea este o metodă ideală de dezvoltare a angajaților atunci când vine vorba de abordarea atât a abilităților Hard (tehnice), cât și Soft (comunicări, rezolvarea conflictelor, gestionarea timpului).

2. Coaching-ul

Când vorbim despre diferite metode de dezvoltare a angajaților și despre beneficiile acestora, subliniem importanța ajutării angajaților de a își îmbunătăți abilitățile prin coaching. Această metodă de dezvoltare a abilităților implică, de obicei, cadre superioare care lucrează individual cu persoane mai puțin experimentate. Acest lucru poate urmări rapid înțelegerea de către un angajat a unei varietăți de subiecte, dar rețineți că această abordare poate consuma timpul colegilor și al mentorilor. Acesta poate fi un mod rapid de a învăța abilități foarte specifice de conducere și de gestionare a echipei. Poate fi, de asemenea, axat pe anumite abilități organizaționale. Coachingul este de obicei o abordare foarte practică pentru dezvoltarea abilităților și ideală pentru dezvoltarea abilităților precum abilități tehnice și analitice. Prin taberele de coaching sponsorizate de angajatori, angajații ar putea, de asemenea, să acumuleze inestimabile abilități interpersonale și de rezolvare a conflictelor.

3. Mentoratul

Această metodă implică lideri superiori / conducerea care iau personal subalterni sub aripa lor pentru a-i ajuta la dezvoltarea unor abilități importante. Programele mai formale de mentorat sunt de obicei utilizate pentru funcții de conducere / conducere, în timp ce structuri mai puțin formale ar putea fi implementate și în rândul managementului junior. Deoarece necesită un angajament de conducere senior, mentoratul este de obicei utilizat pentru a dezvolta abilități la nivel înalt, cum ar fi leadership, management strategic, comunicare, gândire critică și articulație pe termen lung. Mentoratul nu este foarte eficient în dezvoltarea abilităților necesare la niveluri inferioare ale structurii organizaționale. Coaching-ul ar putea fi o metodă mai

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capital Uman 2014 - 2020
Axa prioritară 6: Educație și competențe
Titlul proiectului: Învățăm mereu! - Dezvoltarea competențelor angajaților prin cursuri corelate cu nevoile pieței muncii
Cod proiect: POCU/726/6/12/136296

bună pentru dezvoltarea abilităților la aceste niveluri. Angajații mai experimentați pot îndruma angajați mai puțin experimentați, mai tineri și nu sunt neapărat limitați la conducere. Se poate face la orice nivel profesional și este ideal pentru abilități de comunicare, abilități de conducere și abilități organizaționale. Poate fi aplicat și predării ceva nou sau chiar predării creativității.

4. Rotații sarcini / job

Angajații s-ar putea oferi voluntari pentru a roti roluri cu colegii dintr-o echipă, pentru a pune în practică noi abilități. Angajatorii pot încuraja, de asemenea, partajarea locurilor de muncă ca metodă pentru angajații care și-au arătat dorința de a obține experiență practică, pentru a-și dezvolta unele abilități suplimentare. Scopul este de a roti sarcinile și rolurile pentru a învăța ceva nou sau de a avea șansa de a practica ceea ce a fost învățat. Această metodă implică managementul care lucrează cu angajații pentru a înțelege unde doresc să se îmbunătățească și apoi să găsească sarcini pentru angajați pentru a dezvolta acele abilități. De obicei, sarcinile vor depăși limitele rolului / responsabilității existente ale unui angajat, pentru a-și extinde domeniul de aplicare pentru a include abilități suplimentare care necesită dezvoltare. Sarcinile întinse ar putea fi fie orizontale (sarcina unui angajat să utilizeze abilități suplimentare pentru a face mai multă muncă similară – deși nu același – rolul lor existent), fie verticală (extinderea scopului rolului unui angajat pentru a acoperi în aval sau în amonte responsabilități). Această metodă de dezvoltare a angajaților este cea mai bună modalitate de a instrui flexibilitatea și adaptabilitatea. De asemenea, este excelent pentru extinderea abilităților tehnice ale unui angajat, dar, în funcție de tipul de obiective de întindere stabilite, ar putea ajuta la dezvoltarea altor abilități auxiliare, cum ar fi gestionarea timpului, gestionarea stresului și abilitățile de rezolvare a conflictelor. Totul depinde de rol / job pentru cât de aplicabil este acest lucru. De exemplu, dacă îi cereți unui dezvoltator să discute / să negocieze cu clienții, probabil că acesta nu va fi la fel de bun ca managerul, dar cel puțin va dobândi abilitățile de gestionare a proiectelor într-o oarecare măsură.

5. Seminarii / workshopuri / grupuri de lucru

Acestea sunt metode care oferă angajaților posibilitatea de a interacționa cu colegii din interior și din exteriorul organizației. Beneficiul aici este accesul bogat la colegi similari (interni) și colegi diferiți (externi). Această gamă largă de date și cunoștințe poate fi utilă pentru obținerea de noi perspective, deschiderea comunicării cu privire la cele mai bune practici. Acest lucru este ideal pentru abilitățile de comunicare și munca în echipă, dar poate fi aplicat și la orice altceva. Funcționează pentru toați angajații, la toate nivelurile. Sunt excelente pentru dezvoltarea unei game de abilități ușoare, cum ar fi comunicare, lucru în echipă, prezentare, vorbire în public, rețea și abilități de conducere, dar și pentru cele mai bune practici și conformarea cu obligațiile în vigoare.

6. Conferințe

La fel ca seminariile / workshopurile / grupurile de lucru, conferințele sunt o modalitate utilă de a face networking și de a câștiga expunerea la o vastă bază de cunoștințe atât din industriile interdisciplinare, cât și din cele externe. În general sunt

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capital Uman 2014 - 2020
Axa prioritară 6: Educație și competențe
Titlul proiectului: Învățăm mereu! - Dezvoltarea competențelor angajaților prin cursuri corelate cu nevoile pieței muncii
Cod proiect: POCU/726/6/12/136296

disponibile sesiuni specifice pentru a crește gradul de conștientizare și formare a subiectelor relevante, adesea într-un format selectat care poate fi de interes / utilitate anumitor subgrupuri din cadrul unei organizații. În funcție de aplicabilitatea conferinței, funcționează pentru toate tipurile de abilități, inclusiv abilitățile hard și soft și dezvoltarea personală. În plus, poate ajuta la abilitățile de comunicare.

7. Simulări

Acestea devin foarte populare, atractive și eficiente. În forma sa cea mai simplă, o simulare ar putea reprezenta o interacțiune cu serviciul pentru clienți, de exemplu, cum să gestionezi un client supărat și confruntativ în persoană sau care este răspunsul la o situație de urgență, cum ar fi scenariile de prim ajutor simulate. La cel mai înalt nivel, simulările pot implica lumi complet virtuale, cum ar fi salvarea împotriva incendiilor sau instruirea în zbor, unde angajații pot învăța abilitățile necesare într-un cadru neconform. Acest lucru este extrem de util pentru a lua cunoștințe conceptuale și pentru a le aplica în lumea reală, ceea ce oferă angajatului atât cunoștințele, cât și expunerea și confortul în gestionarea acestor sarcini. Simularile funcționează pentru toați angajații, la toate nivelurile. Simulările de grup pot fi folosite chiar și pentru predarea abilităților sociale.

8. Dezvoltarea la locul de muncă

Angajații care au urmat o pregătire de bază cu privire la o abilitate tehnică (indiferent dacă este vorba de operarea unei noi mașini sau de învățarea unor noi metode de analiză financiară) vor găsi adesea dezvoltarea la locul de muncă o metodă excelentă pentru perfecționarea acestor abilități. Aceasta este practic învățarea prin practică. Scopul principal al dezvoltării la locul de muncă este de a oferi totul angajatului pentru auto-studiu în timp ce lucrează. Angajații învață cum să folosească ceva sau să aplice metodele pe măsură ce îndeplinesc sarcinile atribuite. Acesta este un mod foarte popular de a dezvolta angajații, întrucât companiile nu au de obicei timp să pregătească fiecare angajat pentru fiecare abilitate, mai ales dacă abilitatea respectivă nu necesită cunoștințe specifice / avansate. Deși expunerea la locul de muncă este de obicei bună pentru dezvoltarea abilităților specifice muncii, această metodă poate dezvolta, de asemenea, o gamă largă de abilități ale angajaților. Acestea variază de la abilitățile tehnice, dezvoltarea leadership-ului și expertiza analitică, precum și abilitățile organizaționale, cum ar fi gestionarea timpului, multi-tasking și prioritizarea.

9. Auto-studiu

Acest lucru poate fi realizat prin diferite metode: citirea / cercetarea, cursuri etc. în afara orelor de lucru. Subiectul nu se referă întotdeauna la abilitățile de care are nevoie o organizație, ci mai degrabă ceva nou ce vă va îmbunătăți performanța. Timpul investit pentru auto-studiu nu este compensat direct, însă avantajul este că angajatul decide ce este de interes. Acesta este un mijloc excelent de a dezvolta creativitatea și curiozitatea, deoarece angajații vor alege în mod natural subiecte de interes / pasiune. În funcție de materialul studiat, acesta ar putea fi aplicabil tuturor abilităților.

10. Revizuirea performanței

Această metodă implică obținerea de feedback despre un angajat, de la colegi, subordonați, supraveghetori și furnizori externi, și apoi identificarea oportunităților de dezvoltare a abilităților pe baza acelor inputuri. Datorită sferei destul de largi a feedback-ului, pe care se bazează această metodă, este de obicei bună pentru identificarea lacunelor de competențe în rolurile orientate spre oameni, inclusiv rezolvarea conflictelor, comunicări, tact și abilități interpersonale.

11. Planificarea carierei

În timp ce această metodă este de obicei privită ca ceva care este „orientat către angajator" – în cazul în care resursele umane decid ce angajat ar trebui să ocupe ce rol – nu ar trebui să fie așa! Angajații pot sugera, de asemenea, căi de carieră viitoare / alternative conducătorilor / managerilor lor și pot iniția discuții de planificare a carierei. Pe baza unei revizuiri a obiectivelor de afaceri și a unei evaluări a forței de muncă organizaționale (a se vedea planul de dezvoltare a angajaților), angajatorii pot identifica abilitățile existente care trebuie îmbunătățite în întreaga organizație sau abilitățile noi potențiale pe care trebuie să le dobândească afacerea. Prin discuții cu conducerea, angajații individuali ar trebui apoi să-și analizeze propriile puncte forte și neajunsuri și să se ofere voluntari pentru a-și asuma unele dintre aceste roluri. Planurile individuale de carieră pot fi apoi trasate, în consultare cu resurse umane, cu repere specifice de dezvoltare a abilităților identificate pentru fiecare rol. Atunci când este utilizat împreună cu alte metode de dezvoltare a angajaților, planificarea carierei poate ajuta la identificarea și dezvoltarea unui spectru larg de competențe ale angajaților între organizații. De obicei, sesiunile de planificare a carierei identifică abilități ușoare, cum ar fi comunicarea, abilitățile interpersonale și gestionarea timpului, pentru dezvoltarea în roluri de conducere, în timp ce abilitățile tehnice (hard skills) se manifestă pentru dezvoltarea abilităților respective.

Intocmit de
Expert informare si constientizare S
Toth Tiberiu Dorin

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin
Programul Operațional Capital Uman 2014 - 2020
Axa prioritară 6: Educație și competențe
Titlul proiectului: Învățăm mereu! - Dezvoltarea competențelor angajaților prin cursuri corelate cu nevoile pieței muncii
Cod proiect: POCU/726/6/12/136296