

ОЦЕНКА КАДРОВ.РУ

07 декабря 2019

Используйте обучение для повышения мотивации сотрудников

Непрерывное образование в обучении сотрудников

Программа непрерывного образования для отдела так же важна, как и новая подготовка по найму. Обучая нового сотрудника, следует понимать, что он сохранит только приблизительно 40 процентов информации, полученной в ходе первоначальной учебной сессии.

Поэтому напоминание персоналу о различных процедурах и концепциях должно происходить постоянно, с формальным или неформальным подходом.

Формальный или традиционный подход к обучению сотрудников часто включает в себя то, что один из руководителей направляет каждому сотруднику памятку. Неофициальный и часто более привлекательный подход к визуальному ученику состоит в том, чтобы отправить информационный лист на одну страницу.

Этот информационный лист, называемый предупреждением об обучении, должен быть информативным и представлен в неугрожающей форме. Если политика или процедура изменятся, неофициальный подход лучше подготовит отдел к получению этого обновления.

Прежде чем составить программу обучения работников непрерывного образования, команда менеджеров должна определиться с желаемым результатом. Один важный вопрос: «Хотите ли вы, чтобы программа повысила навыки вашего партнера или вы хотите помочь своему партнеру в личностном развитии?»

Хотя между этими ответами есть некоторая общность, главное отличие заключается в том, что у управленческой команды есть возможность формировать будущих членов управленческой команды. Если желаемый результат заключается просто в улучшении навыков без личного развития, в отделе будет персонал, который просто знает, как выполнять свою работу немного лучше.

Хотя это положительный результат, вы хотите, чтобы ваша компания мыслила нестандартно и разработала программу, которая позволяет и даже поощряет критическое мышление и решение проблем.

Таким образом, при разработке программы непрерывного образования желаемый результат должен сочетать как техническое, так и личное совершенствование. Этот тип учебной программы позволяет сотрудникам развивать прочные управленческие навыки в сочетании с лучшим пониманием их положения и функций и пониманием того, как они вписываются в организацию.

Смешивание технического обучения с личным развитием

Например, если в процессе оценки вы обнаружите, что навыки письма в отделе низкие, вам необходимо улучшить их, разработав соответствующую учебную сессию. Этот сеанс письма

может включать темы по основам письма, таким как орфография, пунктуация, структура предложения и правильное использование слова. Основываясь на этих основах, вы можете дать своим участникам соответствующее упражнение, например, написать письмо клиенту с извинениями за позднюю доставку.

Предоставить справочную информацию участника о клиенте. Скажите им, что клиент приобрел его в течение десяти лет и всегда совершал платежи в кратчайшие сроки. Дайте им десять или пятнадцать минут, чтобы составить черновик, а затем представьте их письмо группе.

Когда кто-то прочитает письмо, попросите участников высказать свое мнение об улучшениях; Как тренер, укажите положительные стороны письма.

Еще один механизм, который поможет с непрерывным непрерывным образованием, позволяет сотрудникам развивать связь с ассоциацией или отраслевой группой. Этот вид образования является ощутимым, и было доказано, что он имеет положительный опыт работы с местными отделениями и их отраслевыми торговыми группами. Сотрудникам предоставляется возможность периодически собираться и обсуждать проблемы, с которыми они сталкиваются в своей деятельности.

Это положительный опыт для всех участников: полученная информация может оказаться полезной для других, которые могут участвовать в подобной ситуации, в то время как люди, которые столкнулись с подобной ситуацией, могут рассказать о своих решениях, которые работали эффективно.

Эффективное обучение порождает успех

Лучший тип программы обучения сотрудников для рабочей группы - это программа, разработанная с учетом их потребностей. Итак, как вы знаете, каковы их потребности? Одним из способов является работа с сотрудниками, которые отвечают за область. Если возможно, проведите случайную выборку планов повышения эффективности работы персонала и найдите согласованность в любых необходимых областях развития. Другой подход - провести оценку потребностей в обучении и спросить самих сотрудников, какие навыки они хотели бы развить.

Независимо от того, как вы определяете, какие типы тренингов для сотрудников необходимы, помните, что при разработке курса придерживайтесь оригинальной концепции. Если в процессе планирования рассматривается более одной концепции, разбейте ее на два семинара.

Помните, что продуктивное обучение сотрудников может и должно быть выполнено менее чем за два часа. Что-нибудь дольше двух часов, и вы потеряете свою аудиторию. Наконец, во время самой тренировки проведите, по крайней мере, одно или два упражнения, чтобы держать умы участников активными и не допускать сонливости или мечтаний.

Ссылка на статью: [Используйте обучение для повышения мотивации сотрудников](#)