Работни фази за определяне на нуждите от последващо обучение

Един от най-ефективните инструменти е систематичният анализ, който разкрива истинския потенциал на персонала и отразява настоящите и бъдещи потребности на предприятието.

Развиване компетенциите, ориентирано към служителя

Този подход изисква планирането на мерките за развитие на компетенциите да се извършва съвместно от персонала и мениджърите.

Процедурата се състои от шест проектни фази:

1. **Информационна фаза**

   За да се установи необходимата база за доверие в предприятието персоналът и мениджърите първо се информират подробно за целите и процедурите в рамките на проекта.

   Трябва редовно да се осигурява информация за текущите дейности и междинните резултати например публикации, постери в компанията, интернет страници за проекта, интранет на компанията и рекламни листовки.

2. **Анализ на текущите цели**

   За да се оценят нуждите от развитие, първо служителите се интервюират за техните компетенции (анализ на текущите цели). Освен своите академични и професионални квалификации те могат също да изброят своите други силни страни и способности, всички частни курсове, които са завършили и други доброволни дейности/инициативи. Освен това те могат да бъдат помолени да определят своите лични нужди от развитие и да направят предложения как може да се подобри ежедневната работа. Даннните от това доброволно интервю ще бъдат анонимни до края на процедурата. Персонални данни няма да се изнасят.

   В анализа на текущите цели се включват също инструменти като интервюта със служители и самостоятелно попълване на въпросници.

3. **Анализ на бъдещите цели**

   На тази фаза на анализ на нуждите ще се провеждат интервюта с мениджърите на всички нива, от наставниците до директорите, относно бъдещите цели в техните области на отговорност, предстоящите промени и изискванията за служителите. Тези интервюта трябва да траят около 1 час.

4. **Фаза на развитие**

   Въз основа на данните от анализите на настоящите и бъдещи цели в работната сфера ще се направи сравнение, което отразява изискваните от мениджърите способности, както и съществуващите квалификации, способности и компетенции на служителите. Това ще бъде допълнено от предложения за промени от страна на служителите.

Това сравнение служи за база за планиране на квалификацията като бъдеща цел. В съвместни семинари на мениджърите, мениджърите по развитие на персонала и служителите ще се дискутират и определят мерките за последващо обучение, които отговарят на нуждите от развитие.

5. Фаза на приложение

Определените мерки през фазата на развитие по правило се прилагат в самото предприятие. Процесът се подпомага от вътрешни/външни мениджъри на персонала.

6. Фаза на оценяване

Успехът на предприетите мерки ще бъде оценен след прилагането им. След това ще се разгледат придобитият опит и неговото използване на работното място/в предприятието.