Определяне на потребностите от последващо обучение в лични интервюта

Този пример илюстрира подхода към анализ на потребностите от обучение в лично интервю.

Анализ на потребностите в лични интервюта

ФАЗА	РАБОТЕН ПОТОК	ДЕЙНОСТ	ПРОДЪЛЖИТЕЛНОСТ
	Начало		
1.	**Информиране на служителите**	▪ Последващо обучение	1-2 часа
2.	**Анализ на потребностите**	▪ Определяне на целите ▪ Обясняване на фазите ▪ Дискутиране на потребностите ▪ Попълване на формуляри	20 минути на интервю
3.	**Оценка**	▪ Систематизиране на потребностите от последващо обучение ▪ Обсъждане на резултатите в групов разговор	2 часа
4.	**Планиране на последващо обучение**	▪ Представяне на резултатите в групов разговор	1 час

Цели и подготовка на личните интервюта

Анализът на потребностите в лично интервю отнема доста време, но предлага 2 решаващи предимства. Предприятието получава ясна картина на квалификациите и липсата на такива на отделните служители. Още повече, че се очертават ясно индивидуалните перспективи за развитие.

Анализът на потребностите от обучение се предшества от подробно информиране на служителите. Тук се обяснява под каква форма се провеждат личните интервюта, за каква цел служат и как се попълва документацията. На служителите се обясняват целта на анализа на потребностите и очакваните мерки за квалификация.

Провеждане на личните интервюта

Разговорът между прекия ръководител и служителя се провежда насаме. Прекият ръководител обяснява накратко целта и фазите на анализа на потребностите и се опитва да изгради отношение на доверие.

Тук е особено уместно внимателно да се обясни всичко на служителите, с които за първи път се провежда интервю за потребностите от обучение и които могат да бъдат скептични и недоверчиви в началото.

В случай на липса на опит в системно обучение трябва да се приеме, че такива служители изразяват малка потребност от обучение. Тук ръководителят трябва да подчертае възможностите за развитие и да пита за проблеми в работата, които е възможно да се разрешат чрез обучение.

Оценяване на разговорите и съставяне на планове за обучение

Потребностите от обучение първо се подреждат тематично. Този резултат се представя и обсъжда в групов разговор, в който може да се определи конкретното съдържание на последващото обучение.

Мярка	**Брой работници**	**Приложение**
Основи на компютърна грамотност (Въвеждане в PC, MC Office/ SAP)		От обучени служители
Компютърна грамотност -специални приложения: Corel, CAD-софтуер, оперативен софтуер		От обучени служители
Основи на бизнеса и управление на проекти		Предложение за вътрешнофирмено последващо обучение
Познаване на продуктите		От началниците на отдели
Техническо обучение от доставчика		Външно при доставчика

Система на контрол за анализа на потребностите от последващо обучение

Система за контрол, която осигурява непрекъсната и контролирана последователност от анализ на потребностите, обучение и последващо образование, трябва да се въведе в дейностите за последващо обучение, така че те да не се ограничат до еднократни събития. С тази система за контрол трябва да се постигнат следните цели:

- Последващото обучение да се провежда системно и да обхваща производствения персонал
- Последващото обучение, дори когато се провежда "на работното място", трябва да се документира и оценява според наученото
- Последващото обучение трябва да е насочено както към оперативните изисквания така и към желанията на работниците