
Примери на практическо приложение

Пример за практическо приложение: ... чешки опит

(описание на практическо приложение, представено от NTF)

Комплектът инструменти беше тестван в компания с четирима работници на трудов договор и постоянна група от външни изпълнители. Компанията работи в сектора на услугите повече от 10 години. Тя осигурява на своите клиенти разностранна помощ и услуги в областта на информационните технологии. Нейните дейности могат да се разделят в следните подобласти:

- Общо техническо обслужване
- IT решения, включително компютърни системи и компоненти
- Поддръжка на IT системи
- Обучение и консултации
- Анализ, проектиране и приложение на IT системи
- Дизайн на Интернет представяния и последваща поддръжка
- Разработка на софтуер и база данни

В компанията бе проведена само втората фаза от тестването (крайното тестване). Участваха двама управители (директорът на компанията и техническият управител) и работник по техническо обслужване. Освен цялостно запознаване с комплекта инструменти TrainSME, тестването включваше също всички въпросници, предназначени да проверят какъв е общия подход на компанията към последващото образование и обучение, и всички въпросници от частта за съставяне профил на компетенциите.

резултати от инструмента за съставяне на организационен профил

Тестовите на корпоративната стратегия за последващото обучение и развитието на компетенциите доведе до "жълта светлина на светофара". Това означава, че предприятието осъзнава нуждата от развитие на компетенциите на своите служители, но има място за усъвършенстване. Частта, оценяваща стимулите за подобряване на работните постижения и развитието на уменията, даде добри резултати – светофарът показва зелена светлина. Отговорите и коментарите показаха, че служителите са достатъчно мотивирани, за да развият своите знания, умения и способности, да мислят и действат по иновативен начин. Обаче дейностите, подпомагащи ученето на работното място биха могли (и би трябвало) да се усъвършенстват занапред. Светлината на светофара беше жълта. Условиата за сътрудничество и комуникативният поток бяха оценени със зелена светлина, което означава, че предприятието предлага климат на сътрудничество и че работните екипи могат да комуникират ефективно.

Въпреки че компанията се опасява, че не може да си позволи да изразходва финанси и ресурси за последващо обучение на своите служители, и следователно няма цялостна рамка за развитие на човешките ресурси, служителите са мотивирани да се самообучават, защото работата им в сферата на информационните технологии е подложена на бързи промени и непрекъснато техническо развитие. Ясно е, че ако компанията се стреми към професионално развитие на персонала, тя може да придобие дългосрочна стабилност на пазара и по-високо ниво на конкурентно-способност. Понастоящем компанията проявява много малък интерес към системното развитие на човешките си ресурси; следователно нейната позиция на пазара е доста нестабилна и се характеризира с ежедневна борба за оцеляване. Компанията трябва да се опита да преодолее този стереотип чрез създаване на дългосрочна политика за последващото обучение на своите работници. Тестваният комплект инструменти TrainSME и последвалата сесия за обучение бяха наистина полезни за поставяне на тази цел и осигуриха много ценни входящи данни и информация.

инструмент за съставяне на индивидуални профили

Тестовете, които работникът по техническо обслужване направи, посочиха несъответствие между неговите мнения за нивото на техническите компетенции, необходими за тази работа, и мненията на неговия управител. Никога преди това компанията не е обръщала внимание на такъв диалог. И двете страни, управителят и работникът, счетоха диалога за полезен. Те дискутираха своите различни мнения за нивото на техническите компетенции, необходими за тази работа, по време на интервюто за оценка. Накрая работникът и управителят стигнаха до споразумение за подходяща форма и вид последващо обучение. Освен самообучението, което се използвало до този момент в компанията като главна форма на последващо обучение, беше прибавено външно и вътрешно обучение по специфичните теми по потребностите, които възникнаха от интервюта за оценка.

Те заявиха също, че отпечатаните общи документи и въпросници ще им помогнат да регистрират нивото на текущите знания, умения и образование на служителите. Както мениджърите, така и служителите ще могат да консултират и актуализират базата данни периодично (обикновено веднъж годишно), което може да спомогне за мониторинга на цялостния напредък.

Тестването на комплекта инструменти позволи на компанията да получи информация и вдъхновение за прилагане на чисто нова система за работа с човешките ресурси. Конкретните изходни резултати (попълнените въпросници и формуляри за оценка) биха могли да се използват като отправна точка.