

Metody szkoleń i rozwoju potencjału

Cele szkolenia

- Doskonalenie umiejętności tworzenia planów szkoleń na podstawie analizy potrzeb szkoleniowych.
- Poznanie technik oceny efektywności szkoleń oraz wdrażania przez uczestników umiejętności zdobytych w trakcie szkolenia.
- Omówienie metod szkolenia i doskonalenia kadr.

Tematy poruszane na szkoleniu

- Szkolenie jako narzędzie HRM:
 - tradycyjne i współczesne podejście do szkoleń
 - cele strategiczne HR w firmach
 - typy szkoleń używanych w polityce HR
- Potrzeby szkoleniowe:
 - źródła informacji o potrzebach szkoleniowych
 - strategia firmy jako źródło potrzeb szkoleniowych
 - poziomy potrzeb szkoleniowych i nieszkoleniowych
 - bariery w identyfikacji potrzeb szkoleniowych
 - analiza potrzeb (metody, działania, wyniki)
- Tworzenie planów szkoleń:
 - ustalanie priorytetów szkoleniowych w organizacji – analiza pola sił
 - definiowanie celów działań szkoleniowych
 - cele szkoleń a rodzaj realizatora
- Ocena efektywności szkoleń:
 - mechanizmy oddziaływania szkolenia na organizację
 - przegląd narzędzi pomiaru efektu działań szkoleniowych
 - wskaźniki zarządzania finansami a zarządzanie efektywnością szkoleń (ROI dla szkoleń)
 - szkolenia jako narzędzie wdrażania strategii i perswazji
 - metody mierzenia efektów szkoleń w zrównoważonej karcie wyników
- Metodyka prowadzenia szkoleń grupowych:
 - metody i narzędzia szkoleń
 - program szkolenia a realizacja celów szkoleniowych
 - porównywanie programów szkoleniowych
- Metodyka organizacji szkoleniowych działań rozwojowych:
 - coaching i mentoring jako działania szkoleniowe
 - ocena wiarygodności realizatorów
 - konstruowanie kontraktów pomiędzy aktorami – techniki oddziaływania HR na proces indywidualnej pracy
 - czego można a czego nie warto wymagać od realizatorów indywidualnych działań szkoleniowych
- Metody przedłużania efektu szkoleniowego:
 - typowe metody wzmacniania i przedłużania efektu szkoleniowego
 - długość i trwałość efektów szkoleń
 - cykl szkoleniowy – narzędzia weryfikacji aktualnych potrzeb
 - metody dostarczania umiejętności
- Analiza efektywności działań szkoleniowych w rozwoju kadr:

- karta zrównoważonego rozwoju w polityce personalnej
- analiza alternatywnych narzędzi monitoringu rozwoju kadr

