

Zefektivnění metod vzdělávání ve firmě XY

Abstrakt

Bakalářská práce je zaměřena na metody vzdělávání ve firmě a na jejich efektivitu. Cílem práce je návrh využívání efektivnějších metod ve vzdělávání firmy XY. Přínosem je návrh na zefektivnění vzdělávání ve firmě. V teoretické části je popsáno vzdělávání obecně, podnikové vzdělávání a následně jsou rozebrány jednotlivé vzdělávací metody.

V praktické části je nejprve analyzován stávající stav vzdělávání ve firmě XY a na základě analýzy dotazníkového šetření jsou uvedeny návrhy na zefektivnění a návrh nového konceptu vzdělávání.

Abstract

The thesis is focused on effectivity of education methods. The goal of the thesis is to suggest more effective methods in corporate education. The purpose is a draft of more effective education concept. The theoretical part discusses education in general as well as corporate education and its methods. The practical part analyses current status of education at the company XY. Based on questionnaire survey analysis, possible improvements to the concept of education are suggested.

Metody vzdělávání

Vzdělávání mimo pracoviště

Přednáška: teoretická metoda která umožní předat informací.

Přednáška spojená s diskusí: teoretická, ale vyžaduje aktivní zapojení účastníků.

Případová studie: školený řeší vymyšlený, nebo reálný problém.

Hraní rolí: školený se učí, jak reagovat v konkrétních situacích.

Vzdělávání na pracovišti

Instruktaž při výkonu práce: školený si okamžitě zkusí získanou dovednost.

Koučink: kouč nemusí být odborník v daném oboru, měl by jen podněcovat a vést koučovaného.

Mentoring: mentor podněcuje v činnosti a zároveň dává odborné rady školenému.

Asistování: školený pomáhá školiteli v běžných činnostech a tím se postupně osamostatňuje.

E-learning metoda založená na technologiích, je velice flexibilní



Analýza firemního zaškolení

Vstupní zaškolení trvá pět dní, během kterých se školení zaměstnanci dozví obecné informace o firmě, informace legislativního charakteru, získají praktické zkušenosti a naučí se pracovat s informačním systémem Karát. Pomocí e-learningu proběhnou bezpečnostní školení. Každý den školitelka shrne informace z předchozího dne a položí několik otázek školenému.

Analýza pravidelného firemního školení

Pravidelné školení organizuje jednou za půl roku regionální manažer. Povinné víkendové školení zaměstnancům připomene informace, které zapomněli, oznámí legislativní a interní změny, umožní jim seznámit se a předat si navzájem informace z praxe. Probíhá formou přednášek, po kterých následuje diskuze, a je zakončené výstupním testem a zpětnou vazbou. Výsledek testu je školenému poskytnut během následujícího týdne.

Návrhy na zlepšení zaškolení

Důležitý krok je, aby školitelka měla čas vyhrazený jen na školení. Případně by bylo vhodné zvážit možnost externího lektora, nebo zaměstnat interního zaměstnance, kteří by měli na starosti jen školení. Zároveň by bylo vhodnější, kdyby školení probíhalo na pobočce, kam daný člověk nastupuje, protože rovnou uvidí, jak konkrétní věci fungují přímo na místě výkonu práce a nebude se muset některé věci přeučovat. Také si tak nebude muset zaměstnanec zvykat na další nový kolektiv. Do zaškolení bych zařadila i mentoring - mentor by měl na nováčka vyhrazený čas a mohl se mu věnovat. Vždy by to měl být jeden konkrétní člověk, nejčastěji vedoucí pobočky. Poslední důležitou věcí je zpřehlednění manuálů. Tento úkol je vhodné zadat pracovníkům, kteří je reálně používají nebo používají. Je vhodné ke spolupráci přizvat také nového zaměstnance. Tento krok sníží chybovost, a zároveň zvýší rychlost práce se systémem.

Návrhy na zlepšení pravidelného školení

Vylepšení přednášek spočívá v několika krocích. Pokud se mluví o práci v informačním systému, pokaždé by měl být k dispozici projektor, aby zaměstnanci jasně viděli, které kroky školitel dělá. Doporučila bych, aby byly pro školené vždy připravené materiály, kde budou informace z přednášky. Myslím, že by bylo užitečné, kdyby byla vytvořena videonahrávka s komentářem, resp. kdyby se nahrávala samotná přednáška. Během přednášek je také důležité zapojovat i diskuse a poskytnout posluchačům možnost dotazů. Kromě přednášek bych doporučila zařadit případové studie, kde si zaměstnanci mohou uplatnit získané informace. Zároveň by bylo možné aplikovat hraní rolí, kdy by mohli tyto scénky spolu hrát kolegové. Pomohlo by to jak zlepšit komunikaci, tak prohloubit empatii zaměstnanců.

Závěr

Lidský kapitál je pro firmu jeden ze základů. Lidské zdroje jsou to, čím lze dosáhnout konkurenční výhody. Aby byly lidské zdroje ve firmě kvalifikované a reagovaly na změnu makro i mikroprostředí, je podstatné jim zajistit kvalitní vzdělávání. Téma mé bakalářské práce jsem si zvolila, protože mě zaujal předmět podnikové vzdělávání soustředící se na různé přístupy a metody vzdělávání, a proto jsem se rozhodla zkoumat, které jsou více či méně efektivní. Výsledkem mé práce je návrh na využívání efektivnějších metod ve vzdělávání firmy a tím byl splněn stanovený cíl.