

Obuka zaposlenih

Kontinuirano učenje zaposlenih: Šta kažu poslodavci?

Zašto baš mi?

- Prepoznaju važnost stalnog učenja
- Preferiraju zaposlenike koji su stalno u procesu učenja
- Uvažavaju razvoj zaposlenika kao dio poslovanja
- Uvažavaju razvoj zaposlenika kao dio poslovanja
- Uvažavaju razvoj zaposlenika kao dio poslovanja

Zašto raditi u Violeti?

Koliko kontinuirano ulažemo u razvijanje kvalitetnih proizvoda i proizvodnih tehnologija toliko jednako, ako ne i više, ulažemo u razvoj i edukaciju naših zaposlenika.

Lični razvoj

S nama možete nastaviti svoj lični i profesionalni razvoj. Otkrijamo potrebe zaposlenika na temelju kojih nudimo različite edukacije od prostrog menadžmenta do stručnih edukacija.

Naša je ambicija stvoriti okruženje u kojem napreduju oni s najboljim rješenjima bez obzira na njihovo područje stručnosti i pozadinu.

U Ina Group je svaki dan prilika za osobni i profesionalni rast. Vjerujemo u usavršavanje naših inovativnih i istrajnih snagom znanja te promičemo kulturu učenja i kontinuirani profesionalni razvoj.

VAŠE MIŠLJENJE

Kontinuirano učenje zaposlenih: Da li postoji stvarna potreba ili je to samo dio marketinga i employer brandinga?

Zašto organizacije toliko naglašavaju obuku i razvoj zaposlenih u oglasima za posao?

Da li mislite da većina organizacija zaista ulaže u obuku onoliko koliko obećava – ili postoji jaz između obećanja i prakse?

Kako možemo prepoznati da je obuka stvarno potrebna, a ne samo "lijepo upakovana" HR aktivnost?


UČENJE
je proces kojim osoba izgrađuje nova znanja, vještine i sposobnosti i koji za rezultat ima trajnu promjenu ponašanja ili ličnu transformaciju.

Učenje u organizaciji može imati različitu namjenu.

U zavisnosti od namjene i cilja učenja razlikujemo:

- ✓ Programe obuke i
- ✓ Programe razvoja.

Koliko vam je poznata razlika između ovih pojmova? →



ELEMENTI POREĐENJA	OBUKA ZAPOSLENIH	RAZVOJ ZAPOSLENIH
FOKUS	Trenutni posao ili srednji poslovi na istom linearnom nivou	Budući poslovi, obično veće složenosti
CILJ	Učenje u posao, poboljšanje radne sposobnosti, povećanje horizontalne pokretljivosti zaposlenih	Razvoj karijere zaposlenih, povećanje vertikalne pokretljivosti zaposlenih, prilagođavanje promjenama u okruženju
VREMENSKA ORIJENTACIJA	Najčešće kratkoročna orijentacija	Najčešće dugoročna orijentacija
OBUHVAT ZAPOSLENIH	Svi ili određeni broj zaposlenih u zavisnosti od programa obuke	Mani broj zaposlenih koji imaju razvojne potencijale

Zašto nam je obuka potrebna?

- ✓ Znanje zastarjeva brže nego ikada!
Ono što zaposleni znaju danas, sutra već nije dovoljno.
- ✓ Poslovi se mijenjaju brže nego obrazovni programi!
Organizacije same moraju razvijati potrebne vještine
- ✓ Greške nastaju tamo gdje nema znanja!
Obuka je način da se zatvori jaz između onoga što se traži i onoga što zaposleni znaju

Da li organizacije organizuju obuku „reda radi“ ili uvijek sa konkretnim ciljem?

PRIMJER 1

Kompanija organizuje obuku iz komunikacionih vještina za sve zaposlene, uz obrazloženje da želi unaprijediti “opštu poslovnu komunikaciju”, bez jasnog uvida u to gdje konkretno nastaju problemi u radu.

PRIMJER 2

Nakon analize reklamacija, utvrđeno je da klijenti najčešće izražavaju nezadovoljstvo zbog načina rješavanja pritužbi, pa kompanija organizuje obuku za zaposlene u korisničkoj podršci s ciljem unapređenja postupanja u konfliktnim situacijama.

U čemu se razlikuju ova dva primjera?

ZAPAMTITE

Obuka po definiciji uvijek mora imati cilj, ali u praksi taj cilj često nije jasno definisan ili je loše postavljen.

Cilj obuke

Osnovni cilj obuke je vrlo jednostavan: da se u kratkom roku unaprijedi rad zaposlenih.

Obuka se najčešće provodi da:

- ✓ ukloni nedostatke u znanju i vještinama
- ✓ promijeni ponašanje zaposlenih
- ✓ omogući efikasnije i kvalitetnije obavljanje posla
- ✓ eliminiše postojeće probleme u radu

Cilj obuke

PRIMJER 1

Zaposleni u proizvodnji uče kako da pravilno koriste novu opremu.
Cilj obuke: smanjenje grešaka i zastoja u radu

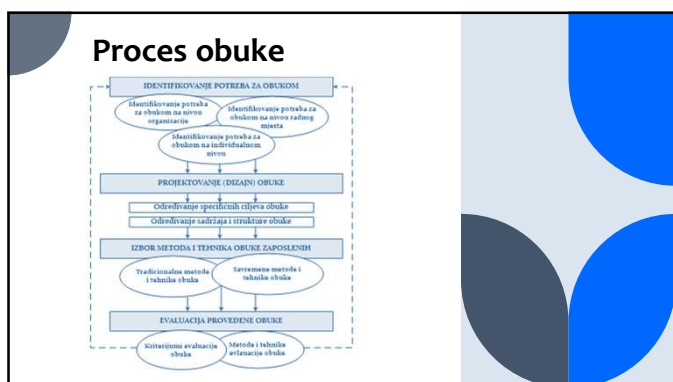
PRIMJER 2

Nakon porasta broja pritužbi, organizuje se obuka za zaposlene u korisničkoj podršci.
Cilj obuke: unapređenje komunikacije i smanjenje broja pritužbi



Proces obuke zaposlenih

<https://www.youtube.com/watch?v=WFd2KfDURk8>





Identifikacija potreba za obukom:

Da li je obuka uvijek potrebna i KOME?



Da li je obuka uvijek pravo rješenje?

Signali da je obuka potrebna

- ✓ uvođenje novih tehnologija
- ✓ promjene u načinu rada (npr. online prodaja)
- ✓ uvođenje novih proizvoda ili usluga
- ✓ promjene zakonskih propisa
- ✓ širenje poslovanja ili ulazak na nova tržišta
- ✓ promjena u zahtjevima kupaca
- ✓ LOŠ UČINAK?

Loš učinak ≠ automatska potreba za obukom

KLJUČNA PITANJA:

- ✓ Šta sve može uzrokovati loš učinak?
- ✓ Da li problem proizilazi iz nedostatka znanja i vještina?

Obuka ima smisla samo ako je odgovor na drugo pitanje potvrđan...

ZAPAMTITE:
 Signali nam govore da treba razmisliti o obuci, ali ne i da je obuka automatski rješenje.

Metode i tehnike obuke zaposlenih



Kako odabrati adekvatnu metodu obuke zaposlenih?

UTICAJNI FAKTORI

- ✓ **Predmet obuke** (Da li se razvija znanje, praktična vještina ili način razmišljanja?)
- ✓ **Mogućnost primjene u radu** (Da li zaposleni mogu odmah primijeniti naučeno ili je potrebno uvježbavanje u kontrolisanim uslovima?)
- ✓ **Broj i struktura učesnika** (Da li se obuka organizuje za veći broj zaposlenih ili zahtijeva individualni pristup?)
- ✓ **Vremenska i organizaciona ograničenja** (Koliko brzo je potrebno razviti kompetencije i u kojim uslovima?)

RADNI LIST: Izbor odgovarajuće metode obuke

Obuka i tehnologija

Kako tehnologija mijenja način na koji zaposleni uče?

- ✓ učenje postaje dostupno u svakom trenutku
- ✓ učenje postaje individualizovano
- ✓ učenje se sve više povezuje sa radom

PRIMJERI UČENJA UZ POMOĆ TEHNOLOGIJE

1. Granajuće priče – Upotreba VR u razvoju mekih vještina [LINK](#)
2. Upotreba VR u obuci medicinskog osoblja – [LINK](#)
3. BMW – Učenje kroz iskustvo (zaštita na radu) - [LINK](#)

The diagram shows five Learning Management Systems (LMS) represented as overlapping circles:

- LMS** Learning Management System
- LCMS** Learning Content Management System
- CLP** Collaborative Learning Platform
- LXP** Learning Experience Platform
- TMS** Training Management System

Obuka i tehnologija

Da li tehnologija automatski znači bolju obuku?

- ✓ Tehnologija ne rješava loš sadržaj
- ✓ Tehnologija ne može zamijeniti praksu
- ✓ Tehnologija ne rješava problem motivacije

Katori koji utiču na spremnost zaposlenih da uče:

- ✓ Samopouzdanje
- ✓ Razumijevanje koristi od obuke
- ✓ Svijest o potrebi obuke
- ✓ Individualne sposobnosti

RAZMISLITE
Da li je moguće da obuka bude odlična, a da nema nikakav efekat?

ZAPAMTITE
Program obuke je uspješan samo ukoliko dođe do TRANSFERA naučenog.

ŠTA MENADŽMENT MOŽE I TREBA UČINITI DA STVORI PODSTICAJNO OKRUŽENJE ZA UČENJE I TRANSFER NAUČENOG?

Kirkpatrickov model evaluacije obuke

- Nivo 4: REZULTATI**
Da li je obuka uticala na rezultate rada?
Primeri: sigurnost, kvaliteta, zaposlenog tipica
- Nivo 3: POMAŠANJE**
Da li je zaposlenici produktivniji u radu?
Primeri: zapošljavanje, kontrolna lista
- Nivo 2: UČENJE**
Šta su zaposlenici naučili?
Primeri: testovi prije i poslije obuke
- Nivo 1: REAKCIJA**
Da li im se obuka svidjela?
Primeri: evaluacioni formulari

Tehnike evaluacije:

- ✓ samo poslije obuke
- ✓ prije i poslije obuke
- ✓ prije i poslije + kontrolna grupa

Šta se može postići obukom?

- ✓ Povećanje efikasnosti i produktivnosti rada
- ✓ Unapređenje kvaliteta rada i smanjenje grešaka
- ✓ Razvoj konkretnih znanja i vještina potrebnih za posao
- ✓ Unapređenje komunikacije i saradnje u timu
- ✓ Veća fleksibilnost zaposlenih
- ✓ Povećanje motivacije i zadovoljstva zaposlenih
- ✓ Smanjenje operativnih troškova

ZA KRAJ ... Razmislite o dometima obuke

Šta se ne može postići obukom?

- ✓ Ne može riješiti probleme loše organizacije rada
- ✓ Ne može ispraviti pogrešan izbor zaposlenih
- ✓ Ne može nadomjestiti nedostatak motivacije
- ✓ Ne može riješiti probleme lošeg rukovođenja
- ✓ Ne može zamijeniti adekvatne resurse i uslove rada
- ✓ NE MOŽE USPJEŠNO RAZVITI ZNANJA I VJEŠTINE KOD ZAPOSLENIH KOJI NISU SPREMNI DA UČE
