

***Ocena realizacji planu szkoleń oraz
efektywności szkoleń
pracowników ETISOFT KRAKÓW
organizowanych w 2012 roku***

Wstęp

W roku 2012 zaplanowano i przeprowadzono szkolenia i warsztaty dla pracowników Etisoft Kraków, zgodnie z zatwierdzonym Planem Szkoleń. Program szkolenia dla poszczególnych pracowników ustalono na podstawie zebranego indywidualnego zapotrzebowania, zatwierdzonego przez bezpośredniego przełożonego pracownika.

1. Realizacja Planu Szkoleń

Zaplanowano i przeprowadzono:

- szkolenia produktowe organizowane przez Etisoft Gliwice Sp. z o.o., prowadzone przez Produkt Managerów,
- szkolenia produktowe wewnętrzne, prowadzone przez bezpośrednich przełożonych pracowników Etisoft Kraków,
- warsztaty doskonalące pracę na zajmowanych stanowiskach, prowadzone przez bezpośrednich przełożonych pracowników Etisoft Kraków,
- warsztaty doskonalące korzystanie z programu CRM, prowadzone przez właściciela firmy,
- szkolenia związane z wykonywaniem powierzonych obowiązków, organizowane przez zewnętrzne firmy szkoleniowe,
- szkolenia wewnętrzne, związane z funkcjonowaniem SZJ, prowadzone przez Pełnomocnika ds. SZJ.

Ponad **75%** zaplanowanych szkoleń zostało przeprowadzonych – wynik zadowalający.

2. Badanie efektywności szkoleń

W roku 2012 wyznaczono 3 główne wskaźniki badania efektywności przeprowadzonych szkoleń:

2.1 Zadowolenie uczestników szkolenia

Szkolenie uznane za efektywnie przeprowadzone, jeżeli większość uczestników jest zadowolona z programu szkolenia, warunków w jakich się odbyło i udzieliło pozytywnych rekomendacji trenerowi. Narzędzie: ankieta – ocena szkolenia przeprowadzona po zakończeniu spotkania. Ocenie podlegały: strona organizacyjna, program i przebieg szkolenia, sposób prowadzenia, trener.

Podsumowanie i ocena.

Pracownicy w przypadku wszystkich szkoleń zewnętrznych, zarówno produktowych jak i związanych z wykonywaniem powierzonych obowiązków, wysoko ocenili zarówno wartość wiedzy przekazanej przez prowadzących szkolenie, sposób prowadzenia szkolenia, przebieg szkolenia jak i stronę organizacyjną. Kilka ocen negatywnych dot. zapewnienia posiłku otrzymały szkolenia produktowe organizowane przez Etisoft Gliwice. Ustalono z organizatorem zapewnienie cateringu na szkoleniach całonocnych.

2.2 Test wiedzy po szkoleniu

Szkolenie uznane za efektywnie przeprowadzone, jeżeli większość uczestników podniosło poziom wiedzy z zakresu objętego szkoleniem. Narzędzie: test wiedzy sprawdzający czy uczestnicy szkolenia zrozumieli przekazywane im informacje i wzbogacili swoją wiedzę o ten zakres. Test przeprowadzany jest po zakończeniu szkolenia.

Podsumowanie i ocena.

Testy wiedzy zostały przeprowadzone tylko w przypadku jednego szkolenia produktowego. Wyniki testu dwóch pracowników: 50%, 65% (zadowalające wyniki od 70%). Przekazano uwagi do organizatora (Etisoft Gliwice) dot. zbyt dużego zakresu tematycznego szkolenia oraz sugestię podzielenia szkolenia na kilka dni szkoleniowych.

Przekazano uwagę dot. przeprowadzania testów wiedzy po każdym szkoleniu produktowym.

2.3 Wzrost kompetencji pracownika

Szkolenie uznane za efektywnie przeprowadzone, jeżeli większość uczestników wprowadziło do codziennej praktyki nowe umiejętności, wiedzę i techniki poznane podczas szkolenia.

Narzędzie: Ocena roczna pracownika oraz wzrostu jego kompetencji.

Podsumowanie i ocena.

Przeprowadzono ocenę kompetencji pracownika opartą o skalę ocen od 1(niewystarczająca) do 5(bardzo wysoka). Ocena ta stanowić będzie punkt odniesienia do oceny wzrostu kompetencji w roku 2013. Większość pracowników otrzymała ocenę 3(wystarczająca) i 4(wysoka).

3. **Podjęte działania (D), wskazania(W) i propozycje(P) związane z podnoszeniem kwalifikacji pracowników Etisoft Kraków.**

- Ustalenie dla każdego stanowiska wykazu umiejętności, kompetencji(D)
- Doskonalenie zawodowe pracowników poprzez platformy szkoleniowe (e-learning) wskazane przez pracodawcę (P)
- Objęcie nowozatrudnionych pracowników cyklem indywidualnych szkoleń produktowych oraz stanowiskowych (D)
- Organizacja warsztatów szkoleniowych, doskonalących umiejętności korzystania z dostępnych programów (CRM, FIRMA, Excell, itp.)(D)
- Organizacja coachingu dla pracowników DH (P)
- Organizacja szkoleń produktowych zgodnie ze złożonym zapotrzebowaniem, uwzględniającym znajomość tematu. (W)

Opracowała: Katarzyna Obłaza
styczeń 2013, Kraków