

**КОМПЕТЕНТНІСТЬ – РОЗВИТОК ПЕРСОНАЛУ
ІННОВАЦІЙНІ ТЕХНОЛОГІЇ
ЩОДО ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ**

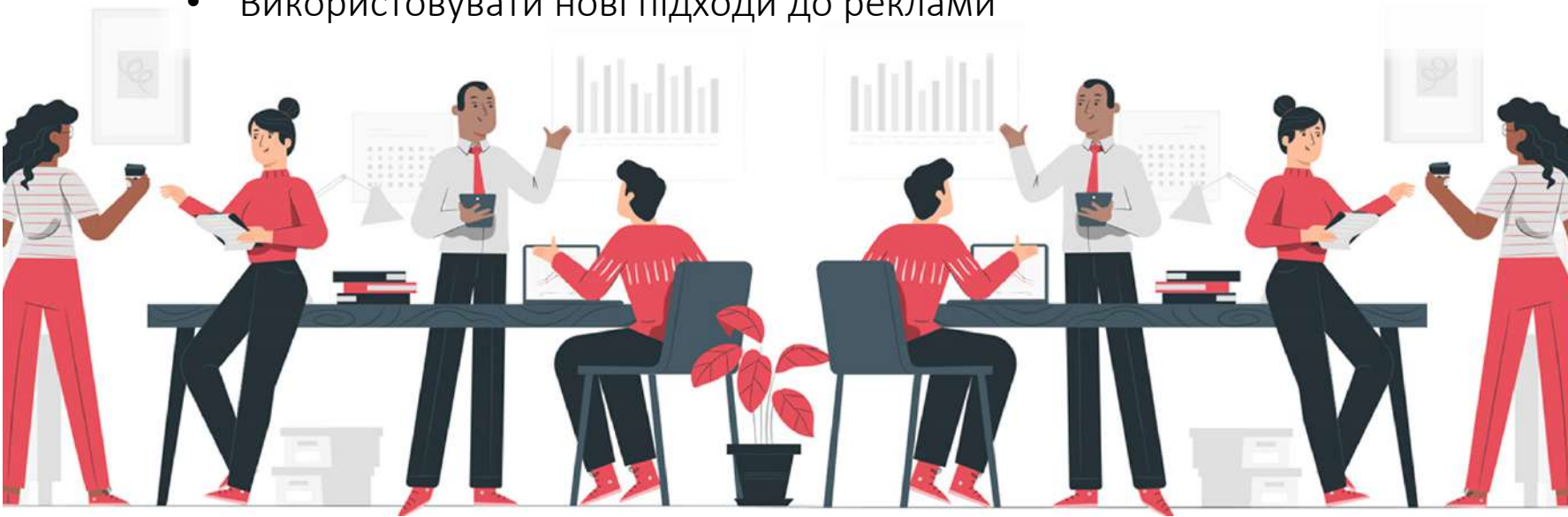
Згідно британському дослідженню «STUDY UK: DISCOVER» успіх компанії лише на **15%** залежить від технічного потенціалу та на **85%** від якості кваліфікації робочої сили.

Персонал є головною перевагою компанії, його ключовою компетенцією, тому,

- з однієї сторони, керівництво підприємств, організацій зацікавлено в навчанні, перепідготовці та підвищенні кваліфікації своїх працівників,
- але з іншої сторони, надання послуг навчання в сучасних умовах здебільшого пов'язано з невизначеністю:
 - змінюється попит та умови надання послуг,
 - збільшується конкуренція серед компаній, що надають подібні послуги

Тому, щоб бути конкурентоспроможними, потрібно:

- Шукати нові форми і методи подання інформації;
- Впроваджувати інноваційні технології щодо подання інформації
- Використовувати нові підходи до реклами



ІННОВАЦІЙНІ МЕТОДИ НАВЧАННЯ

Сьогодні, семінари у вигляді монотонних лекцій не приваблюють клієнтів.

Ми використовуємо інтерактивний метод – повну взаємодію лектора з учасниками:

1. Робота в малих групах

При проведенні семінару розбиваємо слухачів на малі групи і після порції теоретичних знань, надаємо практикум, який повинна виконати кожна група. Наприклад при розкритті теми «Впровадження НАССР» слухачі малих груп виконують 7 практикумів, в яких прописані практичні кроки щодо виконання 7 принципів НАССР.

Тому під час семінару слухачі не тільки прослуховують як впровадити НАССР, але й відпрацьовують всі кроки на віртуальних або своїх компаніях.

2. CASE-STUDY

Метод case-study або метод конкретних ситуацій – один з найбільш ефективних методів інноваційного навчання. Ключовим поняттям даного методу є ситуація як набір обставин або умов, що створюють ту чи іншу ситуацію, вибір будь-яких з них буде впливати на кінцевий результат.



Надаємо інформацію, наприклад, щодо правил маркування, потім роздаємо слухачам кейс, в якому зазначено конкретний приклад етикетки. Кожен учасник повинен дати вірне рішення, знайти помилки та невідповідності законодавчим вимогам.

Метод представлений двома класичними школами, американською та європейською. В рамках Гарвардської школи метою методу є визначення єдино вірного рішення ситуації, що склалася, а Манчестерська школа передбачає кілька рішень. Розмір кейса може варіюватися. Він завжди складається на основі реальних фактів.

Цей метод дозволяє сформувати в учасників навички:

- прийняття правильних рішень в умовах невизначеності;
- розробки ефективного плану дій;
- застосування отриманих знань на практиці;
- врахування думки інших фахівців;
- дослідження проблемних ситуацій.

Головна перевага цього методу навчання полягає у використанні принципів проблемного навчання – проблема, яка дана в кейсі, імітує механізм ухвалення рішення в реальній робочій ситуації, дозволяючи застосувати теоретичні знання на практиці і можливість, спільно займатися пошуком шляхів вирішення проблеми.

Крім того, даний метод дає можливість розвинути навички презентації, вміння аргументувати, працювати в команді, відстоювати свою думку і бачити ситуацію в цілому. Кожен учасник має можливість порівняти свою думку з іншими, часто спостерігаємо високий ступінь активності учасників.

3. Рольові та ділові ігри

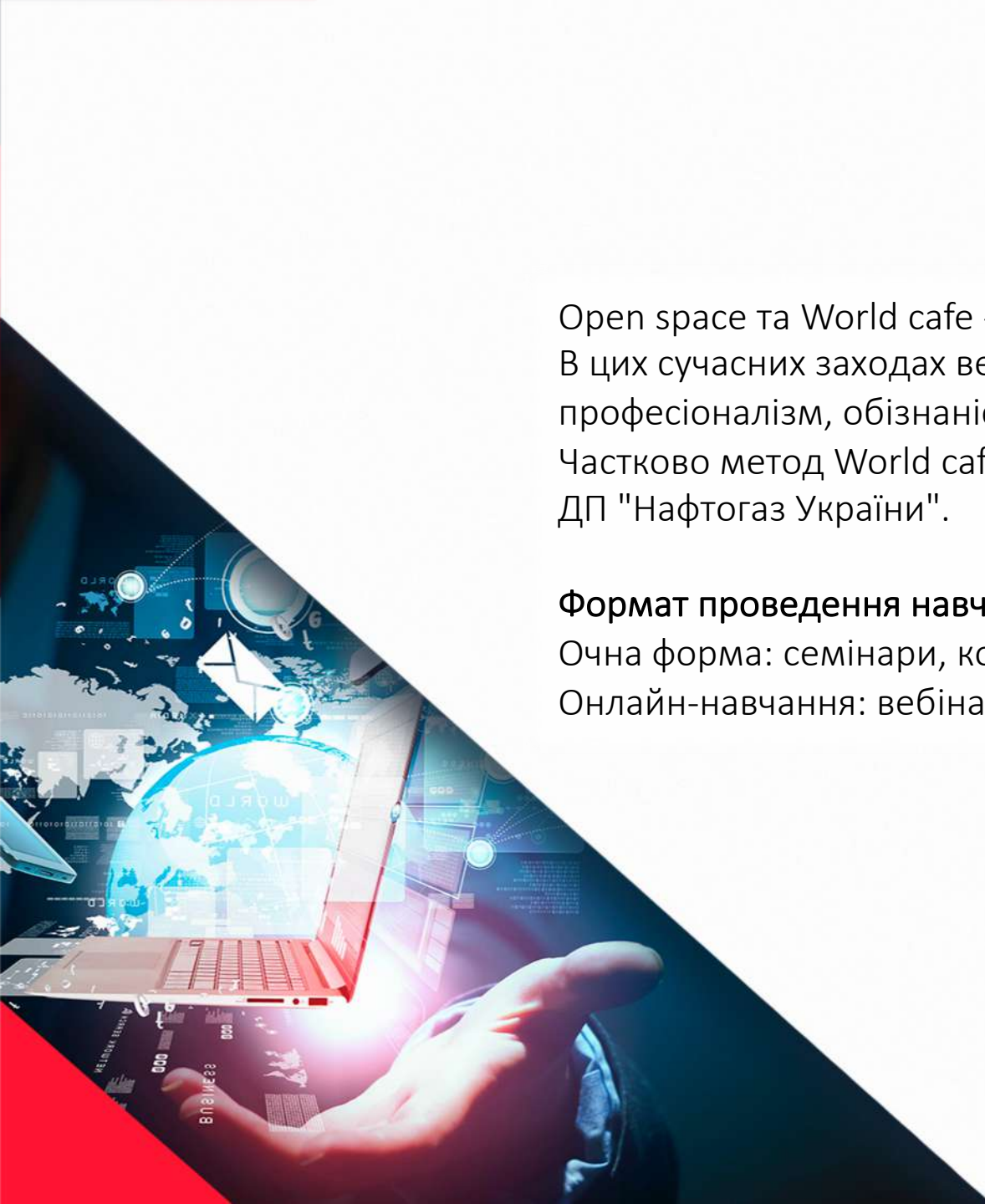
Широко використовуємо, наприклад, при розкритті таких тем, як «Організація і проведення внутрішнього аудиту» - одна група стають аудиторами, а друга – підрозділом підприємства, який перевіряється. Дається завдання перевірити певні пункти відповідного стандарту. Групи готуються, а потім проводять перевірку. Третя група учасників стають експертами і оцінюють роботу перших двох груп.

Можна додатково проводити відеозапис і аналіз помилок поведінки.

4. Open space (відкритий простір), World cafe (Світове кафе)

Раніше була досить популярною форма проведення – круглий стіл, на якому також обговорювали різні проблеми, обмінювались думками.





Open space та World cafe - Відкриті обговорення проблем, цікавих тем. В цих сучасних заходах велику роль відіграє спікер, його професіоналізм, обізнаність, вміння вести за собою. Частково метод World cafe ми використовували при навчанні аудиторів ДП "Нафтогаз України".

Формат проведення навчання

Очна форма: семінари, конференції, тренінги, майстер-класи.

Онлайн-навчання: вебінари, корпоративне навчання.

ІННОВАЦІЙНІ ТЕХНОЛОГІЇ – ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ

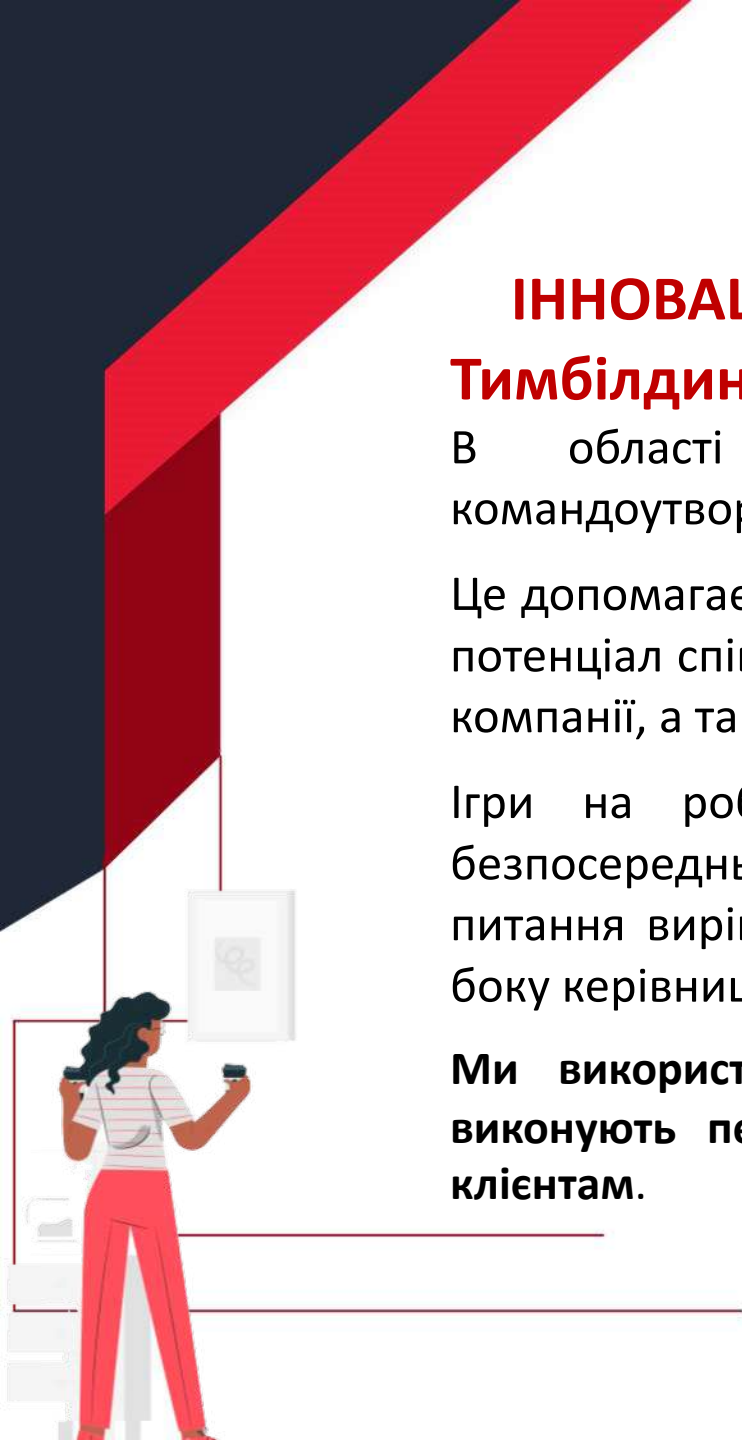
Тимбілдинг

В області організаційної ефективності застосовуються різні командоутворюючі ігри, що проводяться в неформальній обстановці.

Це допомагає згуртувати колектив, розкрити приховані таланти і внутрішній потенціал співробітників, залучити їх до корпоративної культури і діяльності компанії, а також підвищити лояльність і мотивацію персоналу.

Ігри на робочому місці підвищують залученість в процес, а це безпосередньо впливає на продуктивність і якість роботи персоналу, робочі питання вирішуються швидше і ефективніше без додаткового контролю з боку керівництва.

Ми використовуємо цю форму для створення команди фахівців, що виконують певний проєкт, або працюють над наданням певної послуги клієнтам.



Дякуємо за увагу!

