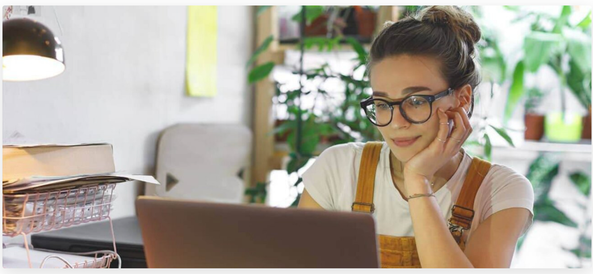
Rozwój pracownika w firmie — jak pogodzić pracę zdalną i stacjonarną ze szkoleniami?

DAMIAN STRZELCZYK • 10 LUTEGO • DLA FIRM



Rozwój kompetencji pracowników to bardzo istotny aspekt zarządzania organizacją. Dzięki temu zyskują oni cenne umiejętności i dodatkową motywację do pracy, a także podnosi się ogólna wartość przedsiębiorstwa na tle konkurencji. W dzisiejszych czasach tworzenie planów rozwojowych i wdrażanie ich jest niezwykle trudnym wyzwaniem ze względu na to, że część zespołu pracuje w biurze, a część zdalnie lub hybrydowo. Jak więc zarządzać procesem rozwojowym, aby był on sprawiedliwy dla wszystkich pracowników? Dowiesz się tego z niniejszego poradnika.

Rozwój pracownika — praca stacjonarna a zdalna

W wielu organizacjach nie da się wprowadzić jednolitego trybu pracy. Sytuację tę częściowo spowodowała pandemia i związany z nią "social distancing". Jeśli firma przeszła częściowo na tryb zdalny, pełny powrót do biura jest nie tylko kosztowny, ale też ryzykowny pod względem zachorowań. Jednak nie wszystkie stanowiska można było przenieść do home office. W konsekwencji tego powstało nie lada wyzwanie dla działów HR — jak zorganizować system benefitów rozwojowych dla wszystkich pracowników.

Zmiana trybu pracy w firmie wiąże się ze sporymi zmianami w zakresie zarządzania zasobami ludzkimi. Inne są wówczas potrzeby rozwojowe pracowników i możliwości ich zaspokojenia. **Jednak benefity, którymi pracodawca zachęca do podjęcia zatrudnienia, muszą być rozdzielane sprawiedliwie.** Dlatego tworząc strategię rozwoju pracowników należy uwzględniać oba tryby pracy — stacjonarny i zdalny (lub hybrydowy).

Planowanie rozwoju pracownika

Zarządzanie rozwojem pracowników jest bardzo istotnym czynnikiem w tworzeniu silnego zespołu i budowaniu przewagi konkurencyjnej firmy. Zdobywanie nowych kompetencji pozwala realizować osobiste cele, a więc wpływa na motywację wewnętrzną pracownika. **Ważnym instrumentem w koordynowaniu tego aspektu jest indywidualny plan rozwoju pracownika.** W jego tworzeniu należy uwzględnić potrzeby organizacji, zdolności, które posiada pracownik oraz jego pasje.

Jednak w kontekście pracy zdalnej nieco problematyczne jest już samo planowanie. W sytuacji, gdy przełożeni nie mają bezpośredniego kontaktu z pracownikiem, trudno jest określić jego potrzeby i zainteresowania. Warto wówczas wdrożyć różnego rodzaju szkolenia, dzięki czemu dowiesz się, czym dana osoba się interesuje i w jakiej dziedzinie chce się rozwijać. Pierwsze szkolenia zwykle obejmują ogólne umiejętności wykorzystywane w pracy. Mogą być to na przykład kursy językowe, coaching czy szkolenia z obsługi oprogramowania. **Analiza takiego pakietu szkoleń pozwoli na wyznaczenie kierunków w dalszym kształtowaniu planu rozwoju zawodowego pracownika.**

Metody i narzędzia rozwoju pracowników

W dobie popularności pracy zdalnej zdarza się, że część pracowników mieszka w zupełnie różnych miastach. Dlatego trudniej jest zorganizować szkolenia stacjonarne. Chociaż z pewnością wielu pracowników doceni możliwość wyjazdu służbowego, wiąże się to z dużymi kosztami po stronie pracodawcy. Tańszą alternatywą są szkolenia online, udział w webinariach i zdalnych konferencjach. **Wygodnym narzędziem dla każdego pracownika będzie platforma z materiałami szkoleniowymi,** do której będzie miał dostęp o każdej porze i z każdego miejsca na Ziemi. Przykładem takiego serwisu jest tutlo.pl — szkoła językowa online dla firm, w której zajęcia odbywają się na żądanie pracownika.

Model rozwoju 70:20:10 a praca zdalna

W rozwoju zawodowym pracownika często uwzględnia się model 70:20:10, który definiuje, jak dużo uczymy w poszczególnych momentach pracy.

Liczby w tym podejściu oznaczają odrębne formy rozwoju:

- 70 – nauka poprzez praktykę w codziennej pracy,
- 20 – wymienianie się doświadczeniami między pracownikami i przełożonymi,
- 10 – wiedza nabyta poprzez szkolenia i kursy.

Przejście na pracę zdalną zmieniło jednak proporcje tych części składowych. Po pierwsze, część pracy wykonywanej codziennie nie ma wartości rozwojowej, a jest po prostu rutyną. Większe znaczenie wówczas ma wymiana doświadczenia z innymi pracownikami i przełożonymi oraz dokształcanie się. Jednak pracując zdalnie mamy ograniczony kontakt z innymi osobami z firmy. Dlatego bardzo ważny okazuje się aspekt rozwoju poprzez szkolenia.

Optymalna strategia rozwój pracowników

Podnoszenie kwalifikacji wśród pracowników firmy powinno częściowo zależeć od zapotrzebowania pracodawcy na konkretne umiejętności oraz chęci zbudowania silnego zespołu. **W realiach pracy zdalnej ważne jest położenie nacisku na potrzeby rozwojowe pracownika.** Warto więc zorganizować w firmie pakiet szkoleń i kursów, w których każdy znajdzie dla siebie interesującą tematykę i które będą wartościowe pod względem kierunków rozwojowych organizacji.

Przykładem takiego benefitu rozwojowego jest dostęp do internetowych kursów angielskiego na tutlo.pl pl — platformieoźliwiającej podjęcie efektywnej nauki języka, niezależnie od trybu pracy. Dla pracownika będzie to istotne pod względem osiągania osobistych celów, natomiast firmie pozwoli rozwijać w swoich strukturach określone kompetencje. W tym przypadku pozwolą one np. na nawiązywanie kontaktów z zagranicznymi kontrahentami.

ODBIERZ DARMOWY PAKIET DLA HR

5 narzędzi HR-owca, które ułatwiają zarządzanie czasem – swoim i zespołu

DAMIAN STRZELCZYK — 24 LISTOPADA

Szkoła angielskiego online jest lepsza niż tradycyjna — change my mind

DAMIAN STRZELCZYK — 17 LISTOPADA

Jak polubić naukę angielskiego?

DAMIAN STRZELCZYK — 4 LISTOPADA

Microlearning – innowacyjne podejście do nauki. Jak je wdrożyć w firmie?

PIOTRS — 23 WRZEŚNIA

Benefity rozwojowe: magnes na talenty

DAMIAN STRZELCZYK — 23 WRZEŚNIA

Udostępnij na Facebooku

Damian Strzelczyk

Co-founder oraz Chief Everything Officer w Tutlo, pasjonat przedsiębiorczości oraz startupów. W 2015 roku, wraz z Tomaszem Jabłońskim, stworzył Tutlo – nowoczesną szkołę języka angielskiego online.

Zacznij mówić płynnie po angielsku

ZAMÓW KONTAKT UMÓW BEZPŁATNĄ LEKCJĘ

© Tutlo. Wszystkie prawa zastrzeżone.