

## Efektivní vzdělávání zaměstnanců s pomocí intranetu

Dnešní doba vyžaduje, aby se firma starala o rozvoj a další vzdělávání svých zaměstnanců. Investice do tréninků a vzdělávání by se měly vracet v podobě zvýšené produktivity práce, využití nových znalostí a větší motivace zaměstnanců spolupracovat na inovacích, které jsou tolik potřebné v rychle se měnícím podnikatelském světě. Vzdělávání však není vždy zaměřeno jen na rozvoj kompetencí, jež firma bezprostředně potřebuje. Firma uspokojuje částečně i požadavky zaměstnance a poskytuje mu vzdělávání jako benefit, protože očekává, že zvýší jeho spokojenost, a tím i jeho loajalitu vůči zaměstnavateli.

*„Vytvoření funkčního systému vzdělávání je klíčové. Cílem je dosáhnout potřebného účinku za vynaložení optimálního množství finančních prostředků. Na počátku je třeba analyzovat vzdělávací potřeby zacílené na reálný užitek zaměstnavatele i zaměstnanců a správně vyhodnotit přínosy vzdělávacích aktivit,“* vysvětluje Iva Schindlerová, specialistka HR a obchodní ředitelka aplikace eIntranet. *„Analýzu vzdělávacích potřeb je možno rozdělit na oblast doplnění deficitu v kvalifikaci a dále na rozvoj dalších schopností a dovedností pro zvýšení kompetencí zaměstnanců,“* doplňuje Schindlerová s tím, že při vyhodnocení systému vzdělávání neboli evaluaci se berou v potaz faktory na straně zaměstnanců, tedy cíl jejich vzdělávání a vliv na jejich motivaci k výkonu. Druhou stranu mince tvoří faktory na straně zaměstnavatele, tedy jaký efekt má takto sestavený program vzdělávání na produktivitu práce a celkově na prosperitu a konkurenceschopnost celé firmy. *„Důležité je, aby firma měla dobře zmapované současné i budoucí vzdělávací potřeby a byla si vědoma toho, že tréninkem rozvíjí zaměstnance pro svou firmu, ale zároveň zvyšuje jeho cenu na trhu práce. Neplatí totiž přímá úměra mezi investicemi do vzdělání a loajalitou zaměstnance k firmě. Nejedním praktickým příkladem by ukázal, že mnohý zaměstnanec využije firmu pro zvýšení své hodnoty na trhu práce a vyhledá si nového zaměstnavatele, který mu dá vyšší plat za to, co všechno vzděláváním získal. Z tohoto důvodu je nutné najít vhodnou rovnováhu mezi tím, co do člověka investujeme, a úsilím, jež musí zaměstnanec sám vynaložit na vlastní růst. Také je nutné poskytovat tréninky těm zaměstnancům, kteří je mohou plně využít v praxi v aktuálním nebo budoucím pracovním zařazení. Ukazuje se, že zaměstnanci, kteří si uvědomují, jak mohou využít to, co se naučili, jsou motivovanější pro přijímání nových poznatků. Velmi důležitá je také zpětná vazba od účastníků o tom, jak dobře byly identifikovány jejich vzdělávací potřeby a jak jim vyhovoval způsob provedení tréninku,“* říká na téma vzdělávání zaměstnanců HR specialistka Iva Schindlerová.

K užitečným nástrojům pro vytváření interních firemních metod vzdělávání zaměstnanců mohou podle Schindlerové patřit moduly aplikace eIntranet: *„Jedná se například o modul Testy, ve kterém může i zaměstnavatel s omezeným rozpočtem na vzdělávání realizovat různé vlastní testování zaměstnanců. S pomocí šikovného vedoucího či přímo HR zaměstnance lze v této aplikaci zdarma vytvářet testy či školení firemního personálu na míru, dle aktuálních potřeb organizace. Modul umožňuje zajištění celého procesu testování, to je vytvoření testu, jeho vlastní realizaci i vyhodnocení, stačí k tomu jen připojení na Internet. Pro zjišťování potřeb zaměstnanců či získávání zpětné vazby k realizovaným vzdělávacím aktivitám je zase vhodné využít modul Ankety, který umožňuje přehledné a rychlé získávání názorů zaměstnanců. V případě potřeby je možné nastavit i anonymní způsob pro vyjádření názorů.“*

Aplikace eIntranet obsahuje další užitečné moduly pro provoz a řízení firem, díky nimž právě se školící zaměstnanec zůstává informován o aktuálním dění ve firmě, a může v případě potřeby, i když není zrovna v kanceláři, efektivně reagovat na případné pracovní požadavky. Více informací na [www.eintranet.net](http://www.eintranet.net).