

Hulpbron-praktisyns stu prestasie

Onlangse navorsing het bevind dat mensehulpbron-praktisyns verantwoordelik is vir 20% van 'n maatskappy se prestasie, sê me. Fiona Ross, direkteur van die Kaapse opleidingsmaatskappy Learn to Lead.

Wanneer mensehulpbron-praktisyns dus opleidingsprogramme vir personeel opstel, is daar vier baie belangrike elemente waaraan volgens haar aandag geskenk moet word.

Eerstens moet 'n holistiese benadering gevolg word wat uit 'n verskeidenheid elemente bestaan, soos teorie, groepwerk, aanlynopleiding en praktiese opleiding onder direkte toesig.

Tweedens moet opleidingsprogramme ontwikkel word wat in die pas is met die behoeftes van die betrokke organisasie. Hier speel die kliënteverwagtinge waaraan voldoen moet word, 'n baie belangrike rol.

Derdens moet organisasies daarteen waak om hul kreatiewe voorsprong te verloor. Die oplossing hiervoor is om die regte opleidingsprogramme te identifiseer, wat kan help om personeel aan te spoor.

Mnr. Faizil Jakoet, 'n bestuurder van 'n oproepsentrum van die beleggingsmaatskappy Allan Gray, glo tradisionele opleidingsmetodes is aan die verdwyn.

“Die reaksie op die tradisionele benadering tot opleiding is dikwels 'n gebrek aan opgewondenheid om te leer. Deur opleiding op 'n kreatiewe, ervaring-gegronde wyse aan te bied, raak mense opgewonde om te leer,” sê Jakoet in 'n verklaring.

Die vierde belangrike faktor is volgens Ross om te kan bepaal wat die opbrengs op 'n maatskappy se belegging in opleiding en ontwikkeling is.

Me. Simone Pedro, betrokke by opleiding en ontwikkeling by die kleinhandelaar Pep, sê dit is baie belangrik om op te let na terugvoer deur personeel en te kyk of hulle gemotiveer is deur die opleiding of nie.

“Wanneer die opleidingsprogramme holisties en prakties van aard is, sien ons positiewe resultate onder die personeel,” sê sy.

