

Eğitim ihtiyacı

Modern olmayan işletmeler çalışanları için sürekli operasyonel mesleki eğitim sağlamaksızın işlevlerini iyi yapabilirler. İşletmenin başarısı çalışanlarının eğitimi için yapmış olduğu yatırım düzeyine bağlıdır. Gerçek eğitim ihtiyacını belirleyecek ve gerekli ölçekleri alacak bir prosedür kurulmamıştır. Bununla beraber bir işletmenin geleceği personelin uygun eğitilmesi ile garanti altına alınmalıdır. Bu nedenle çalışanların eğitim ihtiyacına yatırım yapmada yöneticilerin bir öncelik sırası vardır ve onlara uygun (çok geniş bir tolerans limiti içerisinde) ölçekler ile yönelirler. Aşağıdaki makale işletmede mesleki eğitimden sorumlu çalışanlara yada yönetim direktörlerine gerekli kararlarda en az gayretle bazı temel ipuçlarını verimli bir şekilde sağlamada yardımcı olacaktır.

Eğitim ihtiyaçlarının belirlenmesi

- + işletmede ve işletme için belirli bir zaman dilimi içinde gerekli yeteneklerde yoğunlaşmalı
- + yaratıcı, metodik, teknik ihtiyaçların yanında sosyal ve açık yürekli konuşkan yetenekleri de ihtiva etmeli
- + çalışanların liyakatlerinin mevcut bireysel seviyeleri ile başlamalı ve ihtiyaçların analizi ve eğitim ölçeklerinin seçimi prosesinde kişisel olarak etkilenmiş kişileri ihtiva etmelidir.

Sağlam ve kişiler ile ilgili eğitim ihtiyaçlarının tanımlanması için aşağıdaki adımlar önerilir:

1. İşyerinin mevcut veseçilen zaman dilimi içerisinde gelecekteki bütün nitelikleri ile ilgili (teknik, yaratıcı-metodik, sosyal-açık yürekli konuşkan) analizi
2. Eğer gerekli ise bir personel anketine dayalı olarak işyerindeki çalışanların nitelik düzeylerinin analizi
3. İşyerinin mevcut sakinlerinin gerekli ve bireysel varolan yeterliklerinin karşılaştırılması
4. Dikkate alınan işyeri ve ilgili çalışanların beklentileri (yaş, zihinsel ön ihtiyaçlar eğitimi için motivasyon, yaşamının bireysel şeması, vs.) için daha uzun vadeli personel planlama düşüncesi altında karar oluşturma.

Bu kararlar çalışanları ilgilendiren eğitim sonuçları bağlantılı olmamalıdır.

Onlar aynı zamanda eğitim olmaksızın çalışanların kabulüne veya işyerlerinin yeniden gerekli düzenlenmesine de öncülük edebilirler.

Aşağıdakiler seçilen yaklaşımların anlaşılması için gerekli ve önerilen kontrol listesinin kullanımı için önemli bazı temel pozisyonlardır:

- + İhtiyaç analizinin ve personel anketinin bir sonucu olarak bir eğitim ölçeği daima sonraki finansal kaynakların (özellikle küçük ve mikro işletmelerde) efektif olarak yayılması gerektiğinden sağlam bir analizi varsayar.
- + Kişinin özellikle kuvvetli ve ilginç yönlerini ortaya çıkarmak amacıyla başlaması önerilen Eğer gerekli ise aynı zamanda perspektifin değişimi ile yeni ve yenilikçi işyerlerine ulaşma. Çalışanlar daha sonra işletme içinde bir kişisel perspektife ve eğitim için geçerli bir motivasyona sahip olurlar .
- + Deneyim sahibi olarak bir şirket daha fazla hevesle eğitim ile ilgili işyeri ile ilgilenmesine ve işlevsel olarak ek niteliklere bağlılıkları hedeflemesine rağmen ileri mesleki eğitim de aynı zamanda orta yönetim yapısını korumaya yönelik olarak uzun vadede hesaba katılmalıdır. Bireysel işlevsel kariyer planlama, kural olarak görünmeyen karşılıklı tanıma zamanları ve deneme periyodu nedeniyle bir çok avantajlara sahiptir. Dezavantaj genellikle gerekli dış etkilerin zayıflığından ortaya çıkar.