



CẢI THIỆN HIỆU QUẢ CỦA TỔ CHỨC: 10 chiến thuật học tập trong Doanh nghiệp





THAY ĐỔI BỘ MẶT DOANH NGHIỆP THÔNG QUA VIỆC HỌC TẬP



Sự thay đổi chưa từng có trên toàn cầu về kỹ thuật số để đối phó với đại dịch COVID-19, các doanh nghiệp đã buộc phải thích ứng và áp dụng các hoạt động nhằm duy trì sự phát triển của tổ chức. Để đối phó với sự thay đổi này, các phương pháp làm việc cần linh hoạt hơn, việc học tập của doanh nghiệp cũng phải thay đổi cả về cách thức triển khai và hình thức tổ chức.

Thứ nhất, việc học phần lớn phải có sẵn theo yêu cầu. Ngày làm việc thường linh hoạt hơn thay vì tập trung vào kiểm soát thời gian. Với điều này, việc học phải trở thành một nguồn tài nguyên có sẵn **theo yêu cầu** để người học có thể truy cập vào bất cứ lúc nào.

Một điều liên quan chặt chẽ khác là phương thức triển khai các hoạt động học tập. Khi nhân viên thực hiện những lịch trình làm việc linh hoạt hơn, việc **học tập trên các thiết bị di động** trở nên cần thiết khi triển khai đào tạo. Nhân viên muốn học khi đang di chuyển dù họ ở đâu, cho dù họ đang ở sân bay, đang đi dạo hay đang nghỉ ngơi sau khi chăm sóc con cái của họ.

Các phương pháp triển khai học tập truyền thống yêu cầu mức độ tương tác cao của học viên. Giảng dạy trực tiếp có thể tạo kết nối với học viên và khiến các lớp học trở nên hấp dẫn và mang lại nhiều giá trị hơn. Trong một thế giới kỹ thuật số phát triển như hiện nay, L&D phải tạo ra được các **chương trình đào tạo mang tính cá nhân hóa** để thu hút sự chú ý của người học bằng cách sử dụng các công nghệ học tập sáng tạo.

Một sự thay đổi phức tạp hơn trong ngành L&D là sự xuất hiện của các hình thức học tập kết hợp, khi nhân viên trong doanh nghiệp được phân chia thành 3 loại khác nhau (Nhân viên làm việc từ xa; Nhân viên làm việc tại văn phòng; Nhân viên kết hợp làm việc từ xa và trực tiếp tại văn phòng). Những người làm đào tạo buộc phải tạo ra nhiều lựa chọn học tập khác nhau dựa trên sở thích của nhân viên, về thời điểm và nơi họ đang làm việc...điều này có thể làm giảm hiệu quả học tập của nhân viên đáng kể. Vì vậy, việc xây dựng chiến lược đào tạo trong doanh nghiệp không còn là "giải pháp chung của tất cả mọi người - nó phải được điều chỉnh cho phù hợp với nhu cầu riêng của từng tổ chức".

Trong khi sự chuyển đổi các hoạt động đào tạo theo công nghệ là không thể phủ nhận thì có những hình thức khác của hoạt động đào tạo khác cũng đang thay đổi nhanh chóng. Ví dụ, tốc độ làm việc của nhân viên tăng lên trong khi các kỹ năng và thời gian đào tạo lại giảm xuống - điều này cho thấy ngày nay, tốc độ tự học hỏi của tất cả nhân viên phải được trang bị để họ chủ động học hỏi trong dòng chảy của công việc. Điều này đề cập đến khả năng học hỏi của nhân viên trong công việc.

Việc phân tích và đánh giá các hoạt động đào tạo ngày càng quan trọng vì hiện nay nhiều học viên sẽ quay trở lại đánh giá hiệu quả của các chương trình đào tạo đã mang lại những thay đổi như thế nào với họ. Đó là cách tiếp cận mới liên quan đến việc sử dụng dữ liệu để đánh giá kết quả của chương trình.

Cuối cùng thế giới của chúng ta đang trong thời đại công nghệ số và các mối liên kết xã hội tại nơi làm việc và các mối liên kết học tập đang dần thay đổi. Bởi nhiều người sẽ sử dụng chính ngôi nhà của mình để làm văn phòng và việc học của mỗi cá nhân phải tìm được cách giải quyết và tích hợp các **phương pháp đào tạo khác nhau** như học tập ngang hàng (peer-to-peer learning) và duy trì kết nối học tập cũng như tối đa hóa hiệu quả học tập.

HỌC TẬP LIÊN KẾT VỚI CHIẾN LƯỢC CỦA CÔNG TY



Với sự thay đổi nhanh chóng của thế giới ảo đã kéo theo những thay đổi trong cả nhu cầu về các kỹ năng cần thiết của một tổ chức cùng định hướng/chiến lược chung của công ty. Điều duy nhất không thay đổi đó là sự liên kết giữa hoạt động đào tạo với chiến lược phát triển của tổ chức.

Khi phát triển một chiến lược học tập phù hợp với công ty, hãy xem xét các câu hỏi sau:



Mục tiêu của chương trình là gì?

Kết quả mong muốn của chương trình là gì?

Kết quả mong muốn của chương trình là gì? Đây có thể là sự gia tăng năng lực của lãnh đạo, của các nhân viên. Cụ thể là giảm tỷ lệ nghỉ việc, cải thiện kỹ năng làm việc trong toàn tổ chức hoặc tăng doanh số bán hàng.



Chiến lược học tập sẽ được triển khai như thế nào?

Bạn sẽ kết hợp với những hoạt động học tập cụ thể nào vào chiến lược của mình để đạt được mục tiêu học tập? Khi quyết định sử dụng các phương pháp này, hãy xem xét cách đo lường hiệu quả của chúng và thiết lập kế hoạch theo chiến lược học tập mà tổ chức hướng đến. Ví dụ, để tăng chuyển đổi doanh số cho lực lượng lao động từ xa, một khóa học bất kỳ có thể được giới thiệu để cung cấp thông tin tổng quan về sản phẩm/dịch vụ. Ngoài ra, khóa học có thể được triển khai trên các thiết bị máy tính để bàn, máy tính bảng và thiết bị di động để phù hợp với lịch làm việc linh hoạt.



Kết quả học tập sẽ được báo cáo như thế nào?

Các chỉ số đo lường hiệu quả đào tạo sẽ được truyền đạt và phân tích như thế nào? Quá trình báo cáo này nên được làm mẫu và chuyển đổi trước khi chương trình bắt đầu.



Bạn sẽ thực hiện phản hồi như thế nào?

Trong suốt quá trình triển khai đào tạo, người học chắc chắn sẽ có những suy nghĩ và ý kiến về nội dung. Chúng ta cần có một quy trình rõ ràng để các phản hồi của học viên không chỉ được thu thập mà còn được đánh giá và khi thích hợp có thể được giải đáp và thực hiện.

ÁP DỤNG CÁCH TIẾP CẬN ĐẶT TRỌNG TÂM HỌC VIÊN LÊN HÀNG ĐẦU

Khi đưa ra quyết định về một chương trình học, nhu cầu từ phía học viên thực sự hiếm khi được đặt ở mức độ ưu tiên cao. Thường thì, giảng viên sẽ làm việc độc lập với đội của họ để tạo ra và triển khai một chương trình mà ít hoặc không có phản hồi từ người dùng cuối.

Nhược điểm của cách tiếp cận này rất rõ ràng, nhưng không thường được thảo luận. Tách học viên khỏi quá trình thiết kế tạo ra khoảng cách giữa những gì học viên muốn, những gì họ cần và những gì là hiệu quả. Bất chấp những nỗ lực tốt nhất của giảng viên, nếu không có sự hợp tác của người dùng cuối thì chương trình khó có thể thành công đạt kỳ vọng như mong muốn.

Tóm lại, học viên là yếu tố quan trọng cần khai thác để đạt được thành công trong bất kỳ chương trình học nào. Dưới đây là năm bước trong quá trình tạo ra bất kỳ chương trình học hiệu quả và tập trung vào học viên:

1 - Hiểu Rõ Học Viên Của Bạn

Tạo ra một hình tượng hư cấu về học viên của bạn. Thường được gọi là 'hồ sơ học tập', trong đó vai trò, trách nhiệm, thách thức và các rào cản đến thành công được ghi chép.

Điều này bao gồm điều tra và ghi lại những gì hồ sơ học viên muốn đạt được, cách họ học tốt nhất, khó khăn mà họ gặp phải, trình độ kiến thức của họ, những gì đã thành công với họ trong quá khứ, v.v.

2 - Xác định Bối cảnh Tổ chức từ đó xác định phương hướng tiếp cận

Có một bối cảnh tổ chức cho việc áp dụng học tập liên quan đến kết quả mong muốn. Điều này là điều mà tổ chức muốn đạt được như một tổng thể.

Ở giai đoạn này, hãy hiểu rõ bối cảnh ở mức độ sâu sắc. Làm điều này thông qua các cuộc đối thoại với các bên liên quan chủ chốt, nơi mà các chương trình đã diễn ra trong quá khứ và hiện tại được đánh giá chi tiết và kết quả tương lai được truyền đạt rõ ràng. Các bên liên quan chính muốn chương trình này có tác động như thế nào?

3 - Đặt Ra Kết quả

Tạo ra những kết quả học tập rõ ràng và khác biệt so với việc hiểu các khái niệm và ý tưởng đơn thuần. Lĩnh vực này của chiến lược trở lại điểm trước đó liên quan đến việc học trong luồng công việc. Làm thế nào để kỹ năng tích hợp một cách mượt mà vào công việc hàng ngày của nhân viên để có tác động tối đa đến cả công việc của họ và sự thành công của tổ chức?

- Một số câu hỏi chính cần được trả lời ở giai đoạn này bao gồm:
- Ứng dụng thực tế là gì?
- Học viên sẽ thực hành kỹ năng mới của họ như thế nào?
- Học viên sẽ nhận được phản hồi như thế nào?
- Thành công sẽ được đo lường như thế nào?

4 - Thiết kế Chương trình

Bây giờ khi đã hiểu rõ mong đợi của tổ chức và các kết quả học tập được liệt kê để giúp đạt được mục tiêu này, thiết kế chương trình có thể bắt đầu. Ở giai đoạn này, cần xem xét cách tiếp cận; các chiến thuật học tập nào có thể được áp dụng cho chương trình? Có các chiến thuật đổi mới nào có thể được sử dụng? Có các chiến thuật nào đã được sử dụng trong các chương trình trước đây có thể bị loại bỏ? Các phương tiện nào có thể được sử dụng? Tin nhắn nào sẽ được sử dụng để khuyến khích sự tham gia vào chương trình?

5 - Đánh giá học tập

Từ cả quan điểm của tổ chức và người học, ROI của chương trình là điều quan trọng nhất. Các bên liên quan muốn thấy liệu giáo trình học tập có tạo ra sự thay đổi liên quan đến hiệu suất cá nhân và tổ chức hay không; người học muốn trải nghiệm một con đường học tập được cá nhân hóa có ý nghĩa đối với sự nghiệp của họ.

10 CHIẾN LƯỢC HỌC TẬP TẠI DOANH NGHIỆP

1 - MICROLEARNING

Microlearning đã có mặt trên thị trường từ khá lâu. Tuy nhiên, với sự gia tăng của các kênh kỹ thuật số trong thập kỷ qua, đặc biệt trong không gian học tập, nó đã trở thành một trong những chiến lược học tập hiện đại phổ biến hơn.

Thường các hình thức của Microlearning là:

Theo yêu cầu

Người học có thể truy cập Microlearning bất cứ khi nào họ muốn.

Dễ tìm kiếm

Người học có thể tìm kiếm nội dung học tập bằng một công cụ trực tuyến / kỹ thuật số nào đó.

Đa thiết bị

Nó không chỉ có sẵn trên máy tính để bàn mà còn có sẵn trên máy tính bảng và điện thoại. Nhiều người học tham gia Microlearning vì họ có thể truy cập nó trên đường đi (ví dụ như trên đường đi làm hàng ngày).

Useful in Itself

Microlearning đóng vai trò là một mảnh học tập độc lập. Nó không phải là một phần của chiến dịch hoặc khóa học rộng hơn; nó chỉ đơn giản là cung cấp cho người học một thông tin hữu ích giúp họ hiểu nhanh & ứng dụng ngay.

Mặc dù microlearning là một chiến thuật học tập đã được công nhận, nhưng bản chất thay đổi của công việc đã tăng độ quan trọng của nó. Trong môi trường làm việc linh hoạt và thiếu thời gian như hiện nay, microlearning có thể là một chiến thuật học tập hiệu quả vì nhiều lý do.

Đầu tiên, đó là một phương pháp học tập tiết kiệm thời gian - microlearning thường là bất kỳ một nội dung từ năm đến hai mươi phút. Lợi ích khác của microlearning là tính thời điểm - nó có thể được áp dụng vào các hoạt động hàng ngày của bất kỳ công việc nào.

Ví dụ, một giám đốc bán hàng có thể sắp sửa tham gia một cuộc gọi với một khách hàng tiềm năng và họ cần hiểu làm thế nào một tính năng cụ thể của sản phẩm của họ hoạt động, họ có thể học một video microlearning vài phút trước cuộc họp để ghi nhớ thông tin ngay tại lúc đó & chia sẻ lại với khách hàng.

Về định dạng và ví dụ về microlearning, video thường được coi là phổ biến nhất, nhưng khái niệm của microlearning có thể được áp dụng vào một số loại phương tiện truyền thông khác, bao gồm:

- Infographics
- Short-form text
- Email
- Podcasts
- Gamification

Video là định dạng microlearning phổ biến nhất.

2 PEER-TO-PEER LEARNING

An organization's workforce là một tài sản học tập thường bị bỏ quên. Sự sâu sắc của kiến thức trong đầu những người trong doanh nghiệp là tài sản học tập chưa được khai thác quý giá nhất của một công ty. Đó là lý do tại sao học tập đồng nghiệp trở nên hữu ích.

Học tập đồng nghiệp là một nỗ lực hợp tác để chia sẻ kiến thức giữa hai hoặc nhiều nhân viên trong một tổ chức.

Bên cạnh tính tiết kiệm chi phí rõ ràng, học tập đồng nghiệp còn có nhiều lợi ích khác. Đặc biệt, tính hợp tác của nó khuyến khích làm việc nhóm, một trong những kỹ năng con người được tìm kiếm nhiều nhất hiện nay. Tương tự, nó cho phép nhân viên chia sẻ quan điểm của mình về cách hoạt động của các chức năng cụ thể trong công ty, tìm kiếm cung cấp các quan điểm mới và thay đổi nhận thức. Liên kết với việc tăng cường làm việc nhóm và trải nghiệm thay đổi nhận thức, học tập đồng nghiệp có thể ảnh hưởng tích cực đến văn hóa tổng thể của một công ty, tạo nên một nơi làm việc kết nối, hòa nhập và gắn kết hơn, ngay cả đối với những người làm việc từ xa.

Ví dụ đơn giản và phổ biến nhất của học hỏi đồng nghiệp là 'hệ thống bạn bè' (buddy system), trong đó một nhân viên thành lập được ghép cặp với một nhân viên mới để chỉ dẫn họ. Thông thường được áp dụng trong quá trình đào tạo và huấn luyện nhân viên mới, hệ thống bạn bè nhằm đào tạo nhân viên mới trước khi trao quyền kiểm soát hoàn toàn cho chức năng hàng ngày của họ. Các ví dụ khác bao gồm các nhóm làm việc đồng nghiệp, trong đó một nhóm nhỏ người tập trung để chia sẻ kiến thức về kinh nghiệm của họ về một chủ đề cụ thể (ví dụ như các chuyên gia y tế cùng nhau thảo luận về quy trình quản lý được phẩm cụ thể). Trong khi những điều trên có thể được thực hiện cả trực tuyến và trực tiếp, một số phương pháp chỉ trực tuyến đang ngày càng được phổ biến. Các diễn đàn trực tuyến được tích hợp vào chức năng quản lý học tập có thể là một công cụ hữu ích cho các cuộc thảo luận giữa các đồng nghiệp trước và sau lớp học.



3 LEARNING PATHS

Truyền thống, trong quá trình phát triển chuyên môn của họ, người học sẽ tham gia một khóa học về một chủ đề cụ thể và áp dụng kiến thức mới của họ vào vị trí làm việc của mình. Học lộ trình là bước tiếp theo trong sự tiến hóa của phát triển chuyên nghiệp, trong đó các nhóm khóa học được đóng gói lại với mục đích phát triển một trình độ kỹ năng cao hơn so với những khóa học cá nhân.

Học lộ trình thường được sử dụng như một công cụ để phát triển nhân viên vào một vị trí mới hoặc cao hơn. Kết quả, lợi ích chính của chính sách này là giữ chân nhân viên. Bằng cách cam kết phát triển nhân viên dài hạn, tổ chức tạo ra một mối liên kết mạnh mẽ với lực lượng lao động của họ cũng như tích hợp các kỹ năng chủ chốt vào hoạt động của họ với một chi phí rất thấp so với việc tuyển dụng lại hoặc tạo ra vị trí mới. Các lợi ích khác của chính sách này bao gồm một lực lượng lao động có tinh thần tham gia cao hơn, tăng cường sự tập trung vào chiến lược của công ty (khi nhân viên đang làm việc để đáp ứng những vị trí cụ thể), và tăng cao động lực làm việc.

Ở mức thực tế, học lộ trình có thể được áp dụng vào các kỹ năng cụ thể, hành trình sự nghiệp hoặc chủ đề. Ví dụ, một con đường học tập được tạo ra với mục đích tiến bộ nhân viên trong ngành dịch vụ tài chính vào một vị trí Quản lý Tài sản có thể bao gồm các khóa học về các chỉ số kinh tế, quản lý và phân tích rủi ro, quản lý danh mục, giao dịch định lượng và phân bổ tài sản.

4. GHI NHẬN VIỆC HỌC TẬP

Thông thường, nhiệm vụ của bộ phận L&D là tạo ra văn hóa học tập trong tổ chức – văn hóa tự định hướng, thực hiện và duy trì. Đạt được sự thay đổi về văn hóa như thế này không phải là nhiệm vụ dễ dàng. Để thực hiện được sự thay đổi mạnh mẽ như vậy, tổ chức phải thể hiện sự đánh giá cao việc học hỏi bằng cách trao thưởng cho những thành viên muốn phát triển cả về mặt chuyên môn và cá nhân. Ở cấp độ cá nhân, có thể thể hiện ở dạng quà tặng, tiền thưởng hoặc tăng lương. Ở cấp bộ phận, có thể được thể hiện qua sự kiện hàng quý của bộ phận. Mặc dù sự công nhận này làm tăng động lực một cách tự nhiên, nhưng chìa khóa để thực hiện thành công nằm ở việc tìm ra động cơ thúc đẩy của cá nhân và nhóm. Một số người có thể tạo được sự thúc đẩy qua tiền bạc, có người được thúc đẩy bằng sự thăng tiến trong sự nghiệp hoặc chỉ đơn giản là muốn được khen ngợi dưới hình thức phản hồi tích cực.

Cách tốt nhất để đánh giá điều gì sẽ hiệu quả và không hiệu quả là thông qua đối thoại. Hãy ngồi xuống với nhiều cá nhân và nhóm khác nhau, trò chuyện về quan điểm của họ khi nói đến việc học.

Trọng tâm của cuộc trò chuyện này phải luôn là câu hỏi "Đâu là điều gì sẽ thúc đẩy bạn trong việc học?"

Đừng ngại những cuộc trò chuyện (thi thoảng) có thể là không thoải mái. Nhiều người không thích đưa ra các chủ đề nhạy cảm như tài chính nhưng với mục đích thu thập thông tin, đây có thể là một ngưỡng quan trọng để bạn cần vượt qua trong cuộc đối thoại.



5. ĐO LƯỜNG TÁC ĐỘNG KINH DOANH

Các tổ chức sử dụng các chương trình phát triển cho một mục tiêu tổng thể; Cải thiện hiệu suất. Khi việc tăng hiệu suất không không đạt được như kỳ vọng, chúng ta có thể đặt ra một số câu hỏi chính đáng. Với suy nghĩ này, đo lường tác động kinh doanh có lẽ là chiến thuật học tập quan trọng nhất cần xem xét, không chỉ để truyền đạt hiệu quả của một chương trình mà còn đặt nền tảng và độ tin cậy cho các dự án học tập trong tương lai.

Khó khăn nằm ở chỗ chuyển từ bị động sang chủ động. Các chương trình học tập thường bỏ qua báo cáo về khóa học, tạo nên một quy trình chưa hoàn chỉnh, đây cũng là một chủ đề thường được tranh luận trong ngành.

Lý tưởng, hiệu quả của một chương trình học tập phải được đo lường theo một cách nào đó. Các số liệu đơn giản để theo dõi bao gồm tỷ lệ % dành cho việc học tập (một nhân viên đã hoàn thành bao nhiêu khóa học trực tuyến hoặc họ đã tham dự bao nhiêu hội thảo) và kết quả từ các đánh giá kiến thức.

Số liệu cao cấp hơn bao gồm tỷ lệ doanh thu và tỷ lệ tăng trưởng nội bộ. Đánh giá là một phương pháp hiệu quả để xác định ROI của một chương trình học tập.

6. CÁ NHÂN HÓA VIỆC HỌC TẬP

Khi các tổ chức ngày càng dựa vào tài năng và kỹ năng để tạo ra lợi thế cạnh tranh, các công ty sẽ phải chạy đua để cung cấp các giải pháp hiệu quả phù hợp với mô hình kinh doanh và tham vọng của riêng họ. Với giải pháp học tập cá nhân hóa, các công ty có thể cung cấp trải nghiệm học tập phù hợp để tối đa hóa hiệu quả học tập.

Một chiến lược học tập cá nhân hóa thường bao gồm bốn giai đoạn:

1. Phân tích

Giai đoạn một xoay quanh việc hiểu các yêu cầu của doanh nghiệp và cách chúng ảnh hưởng đến nhu cầu đào tạo của tổ chức thông qua phân tích chi tiết.

2. Truyền thông

Bước tiếp theo là xem xét truyền thông dưới dạng thông điệp tổng thể của chiến dịch.

Mục tiêu chính là gì và điều này sẽ được truyền đạt như thế nào?

3. Nội dung

Tiếp theo là phần truyền tải nội dung. Nội dung được truyền tải như thế nào? Ở định dạng nào? Một số tùy chọn bao gồm các trò chơi đa phương tiện, khám phá môi trường 3D, mô phỏng lớp học.

4. Thực thi

Cuối cùng, nội dung cần được truyền tải thông qua trải nghiệm đa nền tảng cho phép người dùng học khi đang di chuyển. Với nội dung liên quan đến công việc và các tình huống được thiết kế riêng cho cá nhân, người học có thể nâng cao kỹ năng với nội dung hấp dẫn và phù hợp ngay trong tầm tay.

Nội dung cá nhân hóa là một chiến thuật học tập tuyệt vời của công ty vì nhiều lý do. Bản chất cá nhân hóa của nó làm tăng sự tham gia của người học – khi nội dung được tạo vì một lý do cụ thể, giúp tăng sự chú ý của nhân viên hơn vì nó sẽ trực tiếp giúp ích cho công việc của họ. Bên cạnh đó, điều này cải thiện khả năng lưu giữ kiến thức và hiệu suất tổng thể của tổ chức.

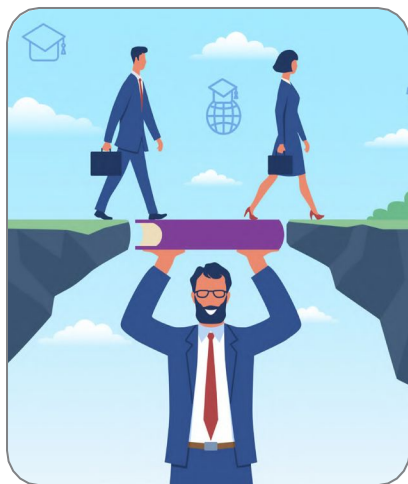
7. ỨNG DỤNG CÔNG NGHỆ TRONG HỌC TẬP

Ứng dụng công nghệ trong học tập cho phép các tổ chức mở khóa các kiến thức quan trọng để cạnh tranh trong một thế giới việc làm mới. Cho dù mục tiêu là tuân thủ việc đáp ứng các nghĩa vụ, gây ấn tượng với nhân viên mới, tiếp cận đội ngũ bán hàng hay đào tạo nhà cung cấp, đối tác và khách hàng, công nghệ có thể được thiết kế và triển khai để giải quyết các vấn đề của ngành theo những cách sáng tạo và hiệu quả.



Mặc dù nhiều người coi công dụng chính của nó là đáp ứng việc đào tạo, nhưng việc ứng dụng công nghệ không chỉ đơn giản là một trò lừa bịp. Nó có thể được sử dụng để cung cấp một số tính năng học tập sáng tạo. Ví dụ: thông qua việc sử dụng các tính năng thông minh như diễn đàn trực tuyến, công nghệ đóng vai trò như công cụ hợp tác giúp chia sẻ kiến thức giữa những người lao động trong tổ chức. Nó cũng có thể được sử dụng để tạo ra các sáng kiến về học tập, biến việc học tập trở nên linh hoạt hơn với nhóm đội ngũ lao động phân tán khắp nơi.

8. ĐÁNH GIÁ KHOẢNG CÁCH CÁC KỸ NĂNG (SGAS)



Đánh giá khoảng cách các kỹ năng liên quan đến việc xác định trình độ kỹ năng hiện tại của lực lượng lao động của bạn, xác định bộ kỹ năng lý tưởng và sau đó nhận ra khoảng cách giữa hai kỹ năng đó. Mục đích cuối cùng của chiến thuật này là thu hẹp khoảng cách giữa kỹ năng cụ thể trong tổ chức thông qua nâng cao và đào tạo lại kỹ năng. Mặc dù đây là cách tiếp cận rõ ràng để phát triển việc học tập của công ty một cách cực kỳ hiệu quả, nhưng nó lại thường bị lãng quên.

Một trong những lợi ích chính của đánh giá khoảng cách các kỹ năng là kết quả khách quan mà nó mang lại cho người học. Nếu một người học có lỗ hổng trong kỹ năng của họ, thì SGA sẽ nêu rõ những gì người đó cần phải cải thiện. Bản chất rõ ràng này của đánh giá khoảng cách kỹ năng cũng làm tăng động lực tiến bộ của người học.

9. TRÒ CHƠI HOÁ

Trò chơi hoá, là một yếu tố tương đối mới của ngành, đã xuất hiện trong nhiều thập kỷ. Nói một cách đơn giản, đó là sự kết hợp các yếu tố 'vui vẻ' vào những nhiệm vụ thường được coi là nhiệm vụ thông thường với mục đích cải thiện cả tỷ lệ và thời gian hoàn thành. Tại nơi làm việc, việc áp dụng trò chơi hóa có ý nghĩa rất lớn, đặc biệt là trong học tập, điều mà quá nhiều người lầm tưởng là một yếu tố nên có hơn là một yếu tố cần phải có trong chiến lược của công ty.

Trò chơi hoá, nắm giữ rất nhiều lợi ích cho một chương trình học tập của công ty. Ví dụ, nó làm tăng động lực – khi người học tham gia vào một trò chơi, họ sẽ muốn hoàn thành nó một cách tự nhiên. Nó cũng hấp dẫn hơn các phương pháp học tập truyền thống và khơi dậy các giác quan nhiều hơn, khiến nó trở thành một trải nghiệm độc đáo và đáng nhớ hơn mà người học có khả năng quay trở lại.

Trên thực tế, trò chơi hóa có thể được kết hợp theo một số cách. Các yếu tố đơn giản như huy hiệu và bảng xếp hạng sẽ tự động kích hoạt bản năng cạnh tranh, trong khi công nghệ đã giúp việc tạo trò chơi tùy chỉnh trở nên dễ tiếp cận hơn bao giờ hết.



10. HỌC TẬP CHUYỂN ĐỔI

Mục đích của việc học là để cải thiện hiệu suất của tổ chức thông qua sự phát triển của các cá nhân. Kỳ lạ thay, khi các dự án học tập ngày càng phát triển, mục tiêu này thường bị mất. Đó là lý do tại sao học theo hình thức chuyển đổi rất hiệu quả.

Học tập chuyển đổi là sự tích hợp các yếu tố có thể áp dụng trực tiếp vào một khóa học. Đây có thể là các kịch bản học tập cụ thể (nếu X hoặc Y xảy ra, bạn nên làm gì?), các nghiên cứu điển hình mô tả các ứng dụng thực tế của bất kỳ lý thuyết nào vừa học và thậm chí cả các bài học ngang hàng đã đề cập trước đó.

Lợi ích rõ ràng của học tập chuyển đổi là bản chất trực tiếp của nó. Nó nhằm mục đích cải thiện hiệu suất gần như ngay lập tức bằng cách dạy cho người học chính xác những gì cần phải làm trong một tình huống mà họ có thể gặp phải trong công việc của mình.



TỔNG KẾT

Tốc độ thay đổi trong doanh nghiệp đã khiến việc nâng cao và đào tạo lại kỹ năng trở nên quan trọng hơn bao giờ hết. Khi các tổ chức tìm cách thích ứng với bối cảnh kỹ thuật số, việc tích hợp các chiến lược học tập của công ty trở thành một điều cần phải có hơn là một điều tốt đẹp để duy trì và cải thiện hiệu suất của tổ chức.

Các chiến lược học tập sáng tạo là những biện pháp hiệu quả để phát triển lực lượng lao động thành một nhóm thành công, am hiểu kỹ thuật số, duy trì các kỹ năng con người quan trọng cùng với các kỹ năng kỹ thuật để tạo ra trải nghiệm làm việc trọn vẹn cho tất cả mọi người.

