

סקר ההדרכה לשנת 2009 - סיכום ממצאים עיקריים

סקר ההדרכה נערך החל משנת 2004. בשנתיים האחרונות הסקר קוצר ועודכן, הצצה בנתונים לאורך השנים מאפשרת להצביע על המגמות שאליהן פונות מחלקות ההדרכה בארגונים השונים, כפי שצופים ומאמינים מנהלי הדרכה ומשאבי אנוש.

חשוב לסייג ולומר כי אין מדובר בסקר אשר בוקר בכלים סטטיסטיים ואיננו כולל "מדגם מייצג", אלא מדובר באותם ארגונים אשר פינו מזמנם לענות על הסקר ולשתף אותנו בנעשה במחלקות ההדרכה אצלם.

יש לציין כי השנה עלה המענה לסקר בהשוואה לשנים האחרונות, ואנו שמחים לראות שארגונים רבים שמחים ומעוניינים לשתף את האחרים בנעשה בארגונם, כמו גם בדעותיהם. מעל 500 מנהלי הדרכה צפו בסקר, מתוכם בחרו להשתתף ולהשיב על הסקר כ-165. בהזדמנות אנו קוראים שוב לכולם להמשיך ולייצר סביבה שיתופית אשר מאפשרת לחלוק מידע וללמוד ביחד על מגמות. אנו מקווים שההיענות לסקרים הבאים תגבר, ובכך תשתפר גם אפקטיביות הסקר והמידע הגלום בו.

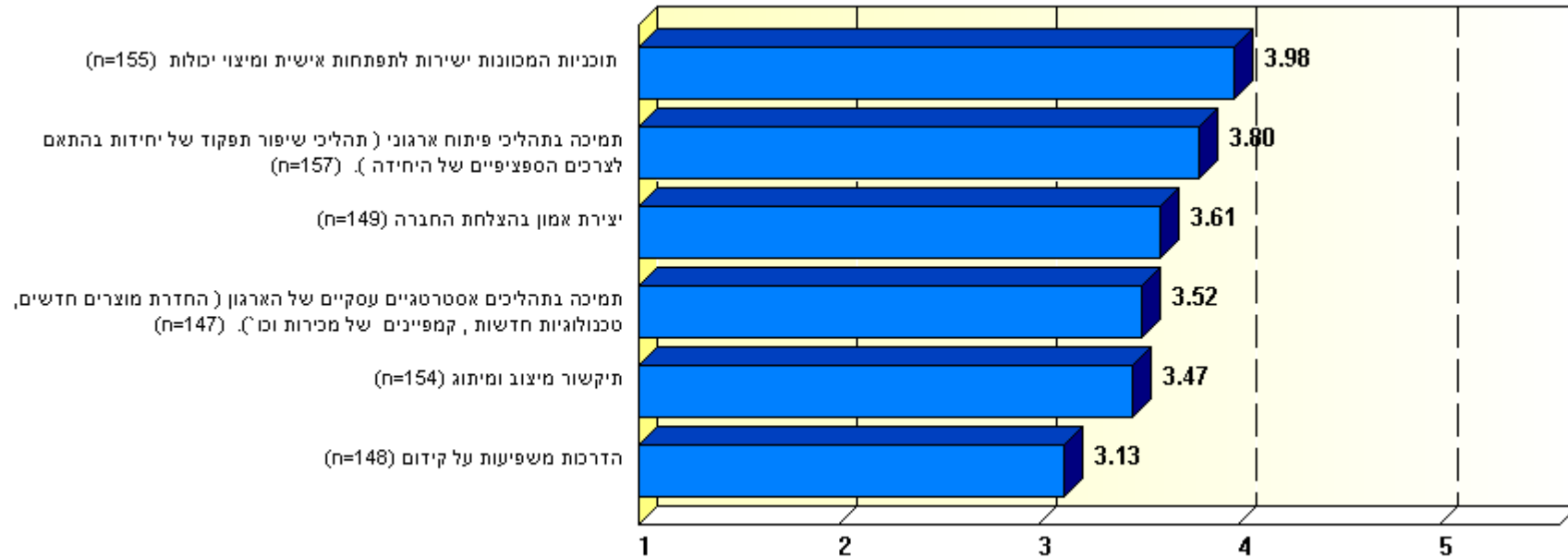
1. המקומות בהם למחלקת ההדרכה ההשפעה הגדולה ביותר:

שאלנו מה מידת מעורבות מחלקת ההדרכה בתהליכים חוצי ארגון אשר מעצבים את התרבות הארגונית, אופי הארגון והמדיניות שלו.

מהסקר עולה כי מחלקת ההדרכה מעורבת בעיקר בתהליכים אשר עוסקים במיצוי הפוטנציאל ברמות השונות: האישי, היחידתי והארגוני.

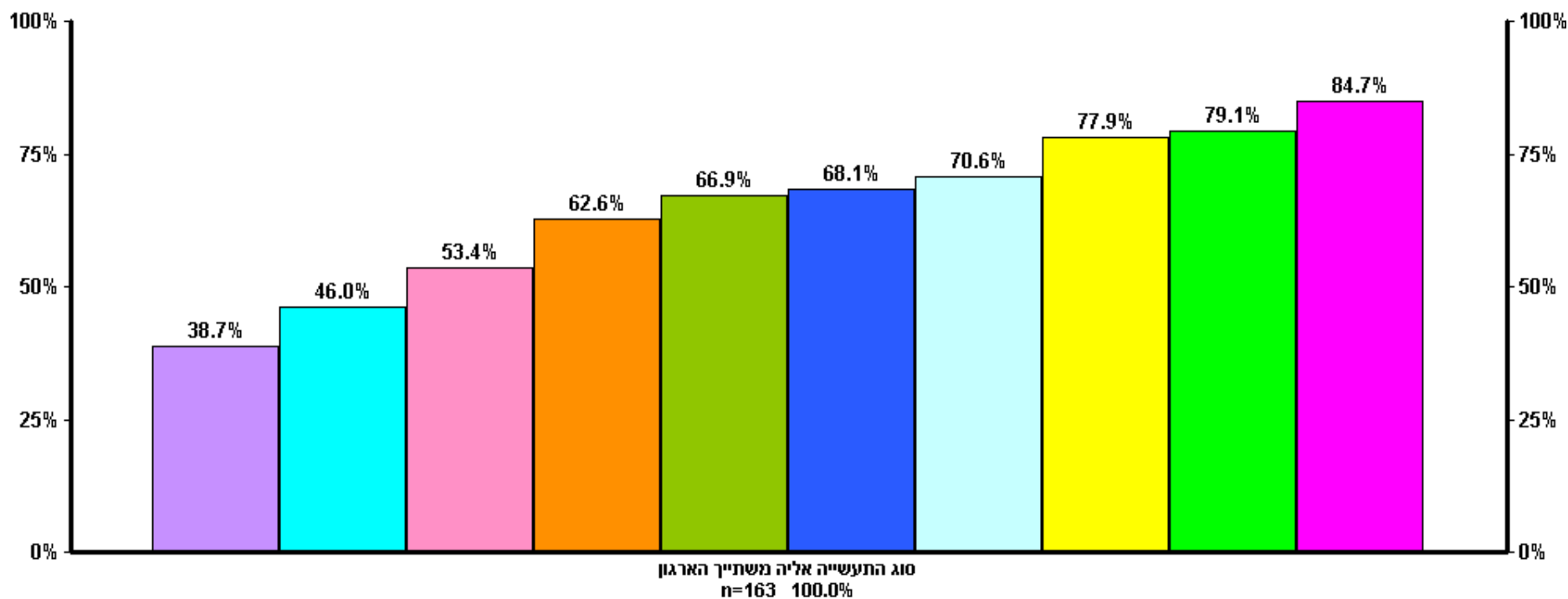
נושאים אילו הינם נושאי הליבה המסורתיים של מחלקת ההדרכה, והעוסקים בהתבוננות והשפעה על החברה כלפי פנים. מחלקת ההדרכה משפיעה פחות בתחומים הקשורים למיצובה של החברה כלפי חוץ: כגון קמפיינים תקשוב ומיצוב.

ברוב הארגונים מדווח כי ההכשרות וההדרכות שעובר העובד אינן חלק מהקריטריונים הנלקחים בחשבון במערך הקידומים.



2. עיסוקיו המרכזיים של גוף ההדרכה:

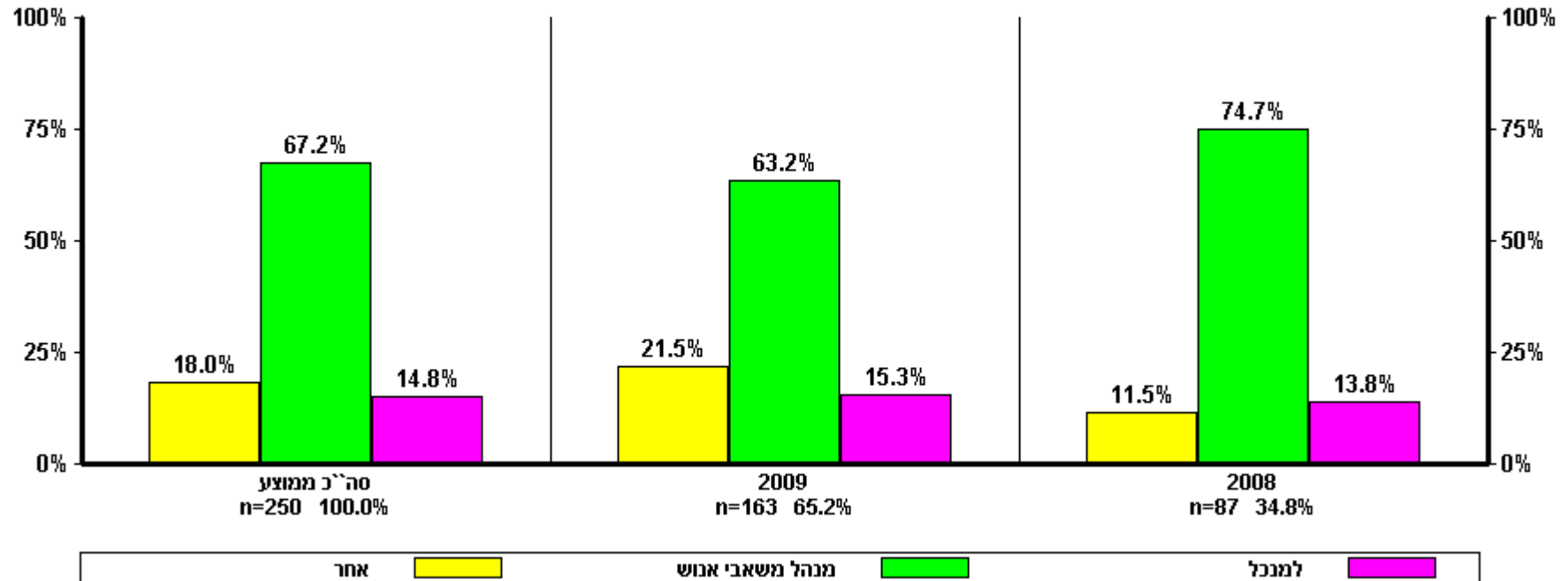
עיקר עיסוק גוף ההדרכה כפי שעולה בסקר הינו בפיתוח הכשרות והדרכות וניהול קורסים מקצועיים וניהוליים. התפקידים המסורתיים נשמרים, וגוף ההדרכה עוסק פחות תחומי הפיתוח הארגוני הייעוץ האישי ופיתוחי צוותים אורגניים.



| | | | | | |
|---------------------------------------|-------|-------------------------------------|-------|--------------------|-------|
| פיתוח קורסים והכשרות מקצועיות | 84.7% | העשרה למנהלים ועובדים | 68.1% | פיתוח צוותים | 46.0% |
| הכשרת עובדים חדשים באוריינטציה לארגון | 79.1% | הכשרת עובדים בנושאים מקצועיים חדשים | 66.9% | פיתוח אישי למנהלים | 38.7% |
| הכשרה באמצעות גופי חוץ | 77.9% | הכשרת עובדים חדשים מקצועית | 62.6% | | |
| פיתוח והכשרת מנהלים | 70.6% | פיתוח ארגוני | 38.7% | | |

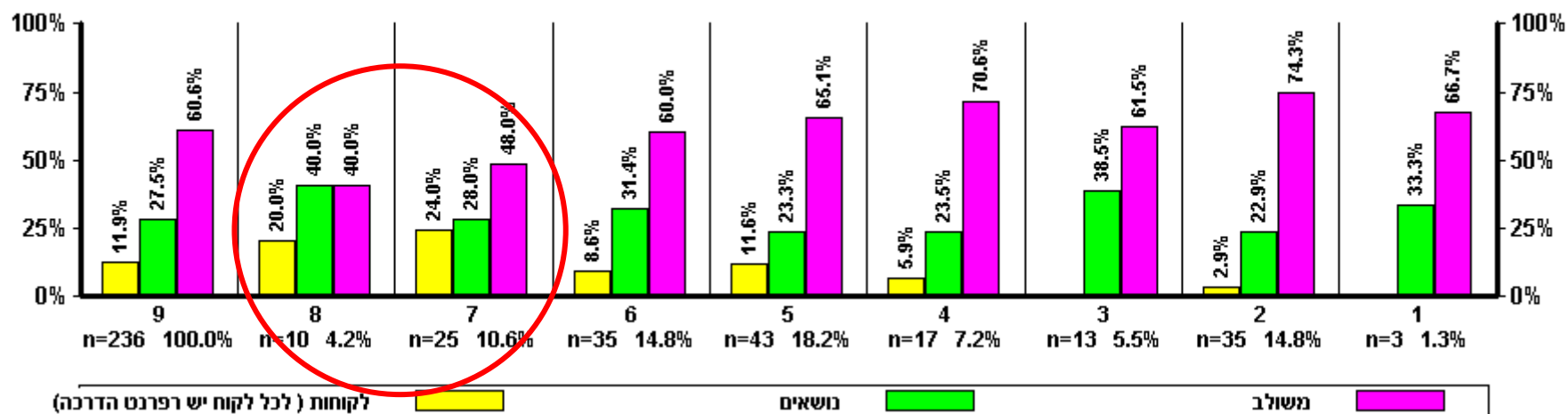
3. כפיפות גוף ההדרכה

המבנה המסורתי של משאבי אנוש נשמר ברוב הארגונים, ולרוב גוף ההדרכה כפוף למשאבי אנוש ממצא מעניין הוא כי כ- 15% ממנהלי ההדרכה כפופים למנכ"ל.



4. האופן בו מאורגן גוף ההדרכה בתעשיות השונות:

שאלנו לגבי ארגון מבנה גוף ההדרכה, האם מחולק על פי תחומי התמחות או על פי לקוחות שלכל אחד מהם רפרנט. ברוב התעשיות גוף ההדרכה מאורגן במבנה משולב. בארגוני התקשורת והפיננסים שכיחות רבה יותר לארגון גוף ההדרכה על פי לקוחות, ובקרב התעשיות עתירות הטכנולוגיה- על פי נושאים.



- | | |
|------------------------------------|------------------------|
| 6 - ארגונים ציבוריים | 1 - מזון ומשקאות |
| 7 - תקשורת | 2 - הי טק |
| 8 - פיננסיים | 3 - ת. עתירת טכנולוגיה |
| 9 - סוג התעשייה אליה משתייך הארגון | 4 - ריטייל ושירות |
| | 5 - אחר |

5. לאן אנו חושבים שפניו של גוף ההדרכה?

בניתוח תוכן שנעשה לגבי הערות מילוליות באשר למגמות העתידיות אליהן פונה מחלקת ההדרכה נמצאו המגמות הבאות:

- שילוב גוף ההדרכה בתהליכים ארגוניים אסטרטגים, גזירת הכשרות והדרכות ישירות מהיעדים העסקיים של הארגון.
- בולט במיוחד הצורך והאמונה בקידום נושא המידה העצמאית בעיקר באמצעות למידה מתוקשבת ולמידה מרחוק, ושימוש בכלי אינטרנטיים.
- המצב הכלכלי השפיע השנה על חלק מהארגונים, ומחלקת ההדרכה נדרשה לגלות יצירתיות ולקחת על עצמה יותר תפקידים שבעבר הוצאו לספקים מחוץ לארגון.