

## Witajcie w grudniu! Sprawdźcie co dla Was przygotowaliśmy.

### Well-being liderów w organizacji – troszczymy się o pracowników, a co z kadrami menedżerską?

Często spotykamy się z sytuacją, w której od liderów i menedżerów wymaga się troski o dobrostan pracowników w zespole. Sama często rozmawiałam z menedżerami, którzy otrzymali wyniki badania zaangażowania i zadanie – zadbać o wellbeing pracowników w zespole. Nasunęło mi się pytanie - czy równie mocno troszczymy się w firmach o dobrostan naszych menedżerów czy liderów? Czy do tej pory pokutuje pogląd, według którego kadra menedżerska to samotni ludzie, którzy powinni zmagać się ze wszystkimi przeciwnościami, być do dyspozycji organizacji i po prostu radzić sobie w każdej sytuacji (i o każdej porze), w końcu nie przez przypadek zostali wybrani na to stanowisko.

Autorzy (Julia Bachman, Rachel Henry, Corai Jackson, Tyree Mitchell2, and Oliver S. Crocco) artykułu **Must It Be Lonely at the Top? Developing Leader Well-Being in Organizations** w *Advances in Developing Human Resources* 25 (2) przeanalizowali ponad cztery tysiące różnych badań, studiów przypadku dotyczących znaczenia dobrostanu liderów i przedstawili następujące wnioski:

- wyższy poziom uważności prowadzi do niższego poziomu lęku, cynizmu czy wyczerpania emocjonalnego. Z kolei,
- Jeśli kadra menedżerska odczuwa przyjemność pracując w naszej firmie, wzrasta poziom zaangażowania afektywnego.
- Autorzy zwracają uwagę, że nie służy dobrostanowi liderów, konflikt ról menedżerskich z rodzinnymi, co oznacza, że w dłuższej perspektywie może to grozić wypaleniem zawodowym.
- Są też badania, które pokazują, że balans tych ról wpływa pozytywnie na poziom zaangażowania kadry menedżerskiej.

Oczywiście czynników wpływających na dobrostan liderów jest o wiele więcej, to co podkreślają autorzy to fakt, że najpierw liderzy powinni uznać, że well-being to jest duża wartość dla nich, a sama organizacja i przede wszystkim HR może ich wspierać poprzez różnego rodzaju programy szkoleniowe, coachingowe czy mentoringowe.

### Transfer wiedzy w szkoleniach online – coraz więcej nowych pracowników, coraz częściej sięgamy po szkolenia online, biorąc pod uwagę globalny zasięg naszych organizacji – czy wiemy, co ma wpływ na wdrożenie?

Czas pandemii spowodował ogromną popularność w organizacjach szkoleń online. Mimo, że pożegnaliśmy (no może nie do końca) COVID – 19, wiele wypracowanych praktyk z nami zostało. Jednym z nich są szkolenia online. Są wygodne, można przeszkolić w tym samym czasie wiele osób na całym świecie. No właśnie, co oznacza „przeszkolić”, odhaczyć, że zrobione, czy raczej dowiedzieć się, czy szkolenie pomogło uczestnikom wdrożyć się w swoje obowiązki. I tu pojawia się wyzwanie, identyczne, a być może jeszcze większe od tych w szkoleniach tradycyjnych, czyli transfer wiedzy, umiejętności i postawy z wirtualnej sali szkoleniowej na stanowisko pracy.

Autorzy Ashutosh Shukla | Sanket Dash w artykule **Factors affecting transfer of online training** w *Human Resource Development Quarterly*, 1-28 po przeanalizowaniu dostępnych, wiarygodnych badań doszli do wniosku, że powinniśmy w organizacjach przyglądać czterem grupom czynników, które wpływają na to, czy uczestnicy szkoleń online wdrażają to, czego się nauczyli:

1. **Przygotowanie i planowanie szkoleń online: strategia uczenia** – przyswajalność treści, diagnoza potrzeb, przydatność szkolenia, ustalenie celów szkoleniowych, sposób podania treści szkolenia, metody nauczania.
2. **Środowisko i wsparcie organizacji, czyli:** technologia, infrastruktura, kultura organizacyjna, wsparcie organizacyjne, wsparcie współpracowników, wsparcie przełożonego, okazje do wdrożenia, możliwość interakcji z innymi, klimat organizacyjny.
3. **Sami uczestnicy szkoleń:** poczucie sprawczości, motywacja do transferu, wartości wewnętrzne, satysfakcja ze szkolenia, przyjemność związana z uczestnictwem w szkoleniu, wcześniejsze doświadczenia, postrzeganie użyteczności szkolenia w swojej pracy.
4. **Umiejętności cyfrowe** – podejście do szkoleń online, ale także umiejętności komputerowe dla osób, które wcześniej nie brały udziału w szkoleniach. I niektórym może trudno sobie wyobrazić, że przed monitorem zasiadają osoby, które wcześniej miały sporadyczny kontakt z komputerem.

Autorzy zachęcają do badań transferu w szkoleniach online, aby przekonać się, że rozwiązania szkoleniowe są dobrze zainwestowanym czasem i spełniają oczekiwania wszystkich interesariuszy.

## Przygotowaliśmy także szkolenia otwarte w styczniu!

11 – 12 stycznia 2024 r.

### Ocena efektywności programów HR – obliczanie zwrotu z inwestycji

Szkolenie online dla: HR biznes partnerów, specjalistów ds. personalnych, HR Menedżerów.

18 – 19 stycznia 2024 r.

### Onboarding menedżerski

Szkolenie online dla wchodzących w rolę liderów i menedżerów.