ARTICOLO DI ELEARNINGNEWS

Year 2 - number 20 Wednesday 11 april 2018

3 semplici idee per utilizzare l'eLearning a beneficio dei neoassunti

Cosa possono fare le aziende per attirare i candidati migliori e mantenerli motivati? In che modo l'eLearning può aiutarle a raggiungere questi obiettivi?

Mentre è sempre più difficile per i datori di lavoro attirare i candidati migliori rispetto alle proprie necessità produttive, cresce anche l'esigenza aziendale - una volta assunti dei nuovi lavoratori - di istruirli, motivarli e fornire loro tutti gli strumenti e le informazioni per trattenerli a lungo.

Che idee possono mettere in atto queste aziende per legarsi strettamente i propri lavoratori utilizzando la formazione in elearning?

1. Crea e utilizza del tuo contenuto educativo come parte del processo di pre-assunzione

Il tuo lavoro ha bisogno di pubblicità e promozione, che puoi svolgere con dei semplici video di YouTube che parlano dell'organizzazione, della sua cultura e delle esperienze dei dipendenti che ci lavorano. Sulla base delle informazioni che veicoli con questi video informativi , puoi preparare dei mini-quiz o valutazioni da far compilare ai candidati, in modo da poter verificare chi ha approfondito la conoscenza della tua azienda prima di fare domanda per il posto di lavoro.

2. Favorisci un efficace onboarding dei neoassunti attraverso i corsi di eLearning

La maggior parte dei dipendenti neoassunti decidono di rimanere in azienda o di licenziarsi entro 6 mesi dall'assunzione. I datori di lavoro possono cercare di evitare un alto turn-over di dipendenti se mettono in atto un buon processo di onboarding.
Il modo migliore per dare il benvenuto ai nuovi dipendenti è dare loro una chiara comprensione dell'organizzazione (la sua missione, visione e persone chiave); del loro ruolo nell'organizzazione e di come fanno la differenza; delle aspettative che l'organizzazione ha verso di loro; della persona giusta alla quale rivolgersi in caso di necessità. Per fare ciò possono essere realizzati ed utilizzati dei moduli eLearning sugli argomenti sostanziali dell'azienda: codice di condotta, sicurezza informatica, politiche e procedure HR, benefici e responsabilità dei dipendenti.

3. Pensa a lungo termine e impegnati con i nuovi dipendenti sui loro piani di carriera a lungo termine

Idealmente, il processo di onboarding dovrebbe iniziare nel momento in cui un dipendente accetta l'offerta di lavoro e durare per almeno 6 mesi e anche per un anno dalla data di assunzione. Grazie ai corsi online, tutto questo tempo può essere dedicato alla formazione, ed è anche possibile sviluppare un percorso di formazione eLearning a lungo termine che evidenzi al neoassunto un chiaro percorso di carriera e una progressione all'interno dell'azienda.
Creare corsi di eLearning per diversi livelli di conoscenza e premiare i dipendenti per il loro svolgimento attraverso badge o certificati sono altri modi in cui i neoassunti possono essere motivati ad assumere responsabilità più elevate.

Leggi l'articolo completo...