

Czy każdego pracownika należy szkolić?

Inwestycja w kadry – to temat bardzo popularny w ostatnim czasie. Właściwie od momentu wejścia Polski do Unii Europejskiej i uruchomienia gigantycznych środków na doszkalanie i doskonalenie zawodowe, temat szkoleń jest cały czas „na topie”.

Jest kilka grup, na które możemy podzielić uczestników szkoleń – branża, w jakiej dana organizacja działa, nie ma większego znaczenia:

1. Pracownicy niższego szczebla, którzy najczęściej obsługują i udzielają informacji klientom organizacji. Z mojego doświadczenia wynika, że organizacje najbardziej gotowe są do przeprowadzania szkoleń dla tej właśnie grupy.
2. Kadra zarządzająca średniego szczebla, czyli kierownicy, liderzy grup, brygadziści czy supervisorzy. Szkolenia dla tej grupy są organizowane dużo rzadziej. Z czego to wynika? Najczęściej z braku dostrzegania potrzeby szkoleń. Firmy nie czują potrzeby doskonalenia tych grup pracowników np. z zarządzania podległymi zespołami. Dlaczego?
3. Kadra zarządzająca wyższego szczebla – o ile dla poprzednich grup szkolenia są nawet czasem przewidziane w budżecie organizacji, o tyle dla kadry wyższego szczebla widać mocno zarysowane dwa trendy: organizacje, które dużo inwestują w wiedzę osób zarządzających i tę grupę firm, które absolutnie nie widzą takiej potrzeby.

Popatrzmy na tę kwestię z boku. Z moich obserwacji wynika, iż każdy człowiek, które chce się rozwijać ma potrzeby samodoskonalenia, podnoszenia kwalifikacji, czy też pogłębiania wiedzy, w każdej dziedzinie. Wydaje się to być zupełnie naturalne. Jeśli chcę osiągać więcej (tak w życiu osobistym, jak i zawodowym) to oczywiste jest, iż muszę zacząć poszukiwać więcej informacji na dany temat. Nie zawsze jednak jestem w stanie sama pogłębiać swoją wiedzę. Czasem potrzebuję moderatora, coacha, trenera. Tylko jak znaleźć odpowiednie szkolenie, odpowiednią osobę, która tę wiedzę skutecznie będzie przekazywać

Mój 6-cio letni syn chciał uczyć się gry w szachy. Znalazłam odpowiedni w mojej ocenie kurs. Obserwuję go i jego postępy. Patrzę uważnie także na jego trenera. Trochę teorii i zajęcia praktyczne. Dziecko w swoich poczynaniach jest szczere i poszukuje wiedzy w naturalny sposób. Jego trener jest bardziej moderatorem niż wykładowcą. Dlaczego o tym piszę? Moim zdaniem najważniejsze w poszukiwaniu szkoleń jest udzielenie odpowiedzi na 2 zasadnicze pytania:

1. Czy wskazana osoba/grupa osób potrzebuje wsparcia teoretycznego?
2. Czy wskazana osoba/grupa osób chce zrozumieć zagadnienie, poszerzyć wiedzę i potrafi ją natychmiast wprowadzić w życie?

Chciałabym dzisiejszym artykułem rozpocząć cykl rozważań na temat potrzeb szkoleniowych. Na rynku jest wiele firm, które prześcigają się w tworzeniu czasem mocno skomplikowanych ofert szkoleniowych. Jak wybrać tę najlepszą dla moich pracowników? Jak dobrać odpowiednie narzędzia? Co zrobić, by szkolenie było naprawdę efektywne?

Na te i inne pytania będziemy wspólnie szukać odpowiedzi. Zatem, u progu nowego roku (tego budżetowego również), zacznijmy na nowo dobrze przemyślaną i zaplanowaną „Inwestycje w zasoby ludzkie”.

autor tekstu : Beata Szyrkowska, Dyrektor ds. Szkoleń w spółce cc-academy Sp.z.o.o