

Czy szkolenia są potrzebne firmie?

2006-11-06 (aktualizacja: 2006-11-03)

Robert Reinfuss (Puls Biznesu wyd. 2218, s. 31)

Uczestniczę w wyjątkowym szkoleniu. Bo czyż nie jest wyjątkowe choćby to, że trener przyznaje, iż szkolenia nie są najlepszą inwestycją? Że firma inwestuje w majątek, który do niej nie należy? Dotykamy czegoś niewidocznego, tego, jak powstaje strategia zarządzania majątkiem niematerialnym, a więc tą częścią wartości firmy, której w tradycyjnym bilansie nie ma. Ale czemu szkolenia miałyby się firmie nie opłacać?

Na przykład pracownik uczy się angielskiego. Uczy się, uczy, a potem się okazuje, że w firmie ani się nie mówi po angielsku, ani nie będzie się mówić. No i komu to się opłaca? Może też być tak, że świetnie wyszkolony pracownik prosto z sali szkoleniowej rusza do pracy u konkurencji. Trudno się dziwić, że księgowość traktuje szkolenia jako koszt.

Ależ szkolenia to inwestycja — zapewnia dyrektor personalny. Zastanówmy się, czy ten dyrektor ma choć trochę racji. Otóż ma. A to dlatego, że w jego firmie szkolenia służą wyłącznie do dwóch celów biznesowych. Po pierwsze, wypełniają lukę kompetencyjną pracownika — uczą tego, czego pracownikowi potrzeba do dobrego wykonywania jego obecnej pracy. Takie szkolenie przekłada się zatem na konkretny rezultat w postaci zrealizowanego zadania i jego skutki możemy zmierzyć. Po drugie, szkolenia są inwestycją w rozwój przedsiębiorstwa. Zdobyta wiedza i umiejętności są następnie wdrażane w formie procesów, procedur i praktyk. W ten sposób stają się trwałym składnikiem wartości rynkowej przedsiębiorstwa. Wartość ta bynajmniej nie wyparuje wraz z odchodzącym lub zniechęconym pracownikiem.

Szkolenia można też traktować jak inwestycję. Sztuka w tym, żeby zaprojektować je precyzyjnie pod konkretne potrzeby firmy. W przeciwnym razie są pewnie tylko kosztem.