**Szkolenia – możliwość rozwoju, czy przykry obowiązek?**

**Firmy coraz częściej i chętniej inwestują w dokształcanie swojej kadry.**

**Czy wszechstronny, dobrze wykwalifikowany zespół będzie w stanie podnieść konkurencyjność organizacji na rynku? Czy szkolenia naprawdę przynoszą tak wiele korzyści, a może pracodawcy zwyczajnie wyrzucają pieniądze w błoto?**

Na sukces firmy składa się wiele czynników, lecz nie ulega wątpliwości, że jednym z najważniejszych i wywierających największy wpływ są jej pracownicy. Od ich kompetencji i motywacji w dużej mierze zależy to, czy zespół będzie prawidłowo funkcjonował i dobrze wykonywał powierzone mu zadania.

W obecnych czasach coraz częściej mówi się o niezwykle istotnej roli, jaką w budowaniu konkurencyjności firmy odgrywa prawidłowe zarządzanie zasobami ludzkimi. Dzięki odpowiedniej, **wnikliwej analizie potrzeb i umiejętności pracowników** oraz większemu wspieraniu rozwoju i doskonalenia ich indywidualnych potrzeb pracodawcy mają szansę zbudować zespół, który będzie się utożsamiał z przedsiębiorstwem. Osoby, które czują, że są ważnym, niezbędnym elementem firmy, bez którego ta nie mogłaby osiągać tak dobrych wyników, wykazują się dużym zaangażowaniem w budowanie jej sukcesu i odczuwają dumę, mogąc być częścią tego przedsięwzięcia. Jak jednak pracodawcy mogą zadbać o to, by zatrudnione przez nich osoby traktowały pracę jako możliwość do rozwoju i realizacji własnych celów, nie natomiast przykry obowiązek, którego jedyną korzyścią są dosyć godziwe zarobki? Kluczową rolę w budowaniu **motywacji pracowników** odgrywają działy HR. To do ich zadań należy skrupulatna ocena zdolności i potencjału pracownika oraz odpowiednie dobieranie indywidualnie dla jego potrzeb skrojonych możliwości dalszego rozwoju. Jedną z dróg zwiększania i poszerzania kompetencji zespołu są wszelkiego rodzaju szkolenia.

Według raportu EFS End Financial Support ***“Przyszłość rynku szkoleń w Polsce”*** zaledwie 19% polskich pracowników podnosi zdobyte dotychczas przez siebie kwalifikacje zawodowe, a blisko 40% z nich robi to tylko i wyłącznie z inicjatywy pracodawcy. Wiele osób nadal nie zdaje sobie sprawy z tego jak cenne mogą być szkolenia, traktując je jako nic nieznaczący wpis do CV lub przykrą konieczność, która w żaden sposób nie poprawi jakości ich pracy. Ci, którzy tak uważają, zdecydowanie są w błędzie. Zła sława szkoleń i niechęć wobec nich wynika czasami z ich niedopasowania, dość ogólnego charakteru, wykładowej, nużącej formy oraz tego, że często skierowane są do całej kadry lub konkretnego zespołu, nie służą natomiast rozwijaniu indywidualnych talentów. Tego typu szkolenia tylko w minimalnym stopniu podnoszą kwalifikacje i bywają dość nieskuteczną formą zwiększania kompetencji.

Aby prawidłowo **dopasować szkolenia do potrzeb firmy** oraz indywidualnych możliwości pracowników ważne jest właściwe zarządzanie zasobami ludzkimi oraz wspieranie talentów. Działy HR muszą więc koncentrować się na zdolnościach każdego członka zespołu i w taki sposób dobierać szkolenia, by były one maksymalnie dopasowane do indywidualnych umiejętności pracowników. Osoby doskonale posługujące się wymaganym w pracy językiem obcym nie powinny więc korzystać z kursu językowego, a osoby biegle poruszające się w środowisku internetowym nie dowiedzą się niczego nowego, gdy zostaną posłane na kurs komputerowy. Aby uniknąć sytuacji, w której pracownik siedzi znudzony na warsztatach i odczuwa wyraźną niechęć, należy zdać sobie sprawę z tego, że nie wszyscy członkowie zespołu muszą uczestniczyć w każdym oferowanym przez firmę szkoleniu. Bardzo trudno jest natychmiastowo **zmierzyć efekty szkolenia**, szczególnie, gdy dotyczą one na przykład kompetencji miękkich lub umiejętności przydatnych tylko przy konkretnych zadaniach. C*oraz częściej jednak, gdy firmy korzystają z warsztatów lub gier symulacyjnych mają one możliwość zapoznania się z rezultatami i mogą one ocenić, w jaki sposób szkolenie wpłynęło lub wpłynie na jakość pracy zespołów. Inwestując większe pieniądze w bardziej zindywidualizowane możliwości rozwoju firma może zyskać nie tylko wyspecjalizowaną i wszechstronnie uzdolnioną kadrę, która czuje się bardziej związana z przedsiębiorstwem, gdyż to dba o ich potrzeby. -* dodaje Sabina Sawulska, Team Leader Działu Rekrutacji w firmie Smart MBC*.*

**Czy szkolenia są więc kosztem, czy inwestycją?** Wszystko zależy od podejścia firmy i tego, w jaki sposób zarządza ona zasobami ludzkimi. Jeśli proponowane przez przedsiębiorstwo szkolenia będą formą lub treścią niedostosowane do oczekiwań zespołu z pewnością poniesione koszty nie zwrócą się, a pracownicy nie zdobędą oczekiwanych rezultatów. Dobrze dopasowane szkolenia gwarantują natomiast podniesienie kwalifikacji i sprawią, że zarówno firma, jak i każda zatrudniona w niej osoba staną się konkurencyjni na rynku.

Źródła:

http://www.hrtrendy.pl/wp-content/uploads/downloads/2011/12/Raport\_EFS-End\_Financial\_Support\_Przyszlosc\_rynku\_szkolen\_w\_Polsce.pdf

[http://hrstandard.pl/](http://hrstandard.pl/2016/05/22/szkolenia-inwestycje-ktore-procentuja/)

<http://wsp.pl/file/1057_346232482.pdf>

[http://www.fazon.pl](http://www.fazon.pl/index.php?option=com_content&amp;amp;view=article&amp;amp;id=102:szkolenia-czy-sa-potrzebne&amp;amp;catid=15&amp;amp;Itemid=143)/