

ВЪРВИ С РАБОТАТА

Иван ДИМОВ

Отчаяният вопъл на един волнонаемен болногледач от Уинипег (Канада) заградо червено кариерните форуми в социалната мрежа LinkedIn преди дни. Дон Макгрегър зададе въпроса „Как по дяволите някой новак може да кандидатства за някаква работа, след като всички искат хора с опит? Свършиха ли фирмите, които инвестират в обучение?“

„Свършиха“ е най-лесният отговор. И като че ли най-точният. Повечето работодатели днес искат да наемат опитни служители, които веднага да започнат да изпълняват задълженията си перфектно. Компаниите, притиснати от намаляващите бюджети, не са склонни да вложат и стотинка в обучение на хората си. Освен че ще се охарчат, те ще генерират и други косвени разходи, ангажирайки вниманието на персонала си с нещо странично, което няма да доведе до незабавни положителни последици за фирмата.

Работодателят се страхува

Обучението поражда и страхове във всеки динамичен пазар на труда. Получаването на допълнителни знания повишава цената на даден служител, който може да поиска да се продаде по-скъпо на конкурентна компания. А старият работодател измамано цъка с език: плащам му курсовете, за да избяга!

Идеалният вариант за всеки работодател е ясен - да не му се налага да финансира никакво обучение, а да намери хора, които да вършат със съвършенство от първия ден исканата от тях работа. Има един малък проблем - такива хора се намират по-трудно от четирилистна детелина. Питайте някоя фирма за подбор на персонала защо в България при тая безработица с месеци стоят незапълнени стотици атрактивни длъжности. Веднага ще ви отговорят, че хората, които бизнесът търси, просто ги няма на пазара на труда. Няма ги и това е.

Вместо университет

Тогава какво? Понякога се налага работодателят да замести университета. И сам да си обучи кадрите. Не е срамно, а наложително. Не е евтино, но се отплаща, защото по-добре с обуча-

ващи се кадри, отколкото с никакви. Важното е служителът да има желание да учи.

Има и друг плюс от обучението. То може да ви помогне да откриете скрити таланти, които са били пропуснати от конвенционалните, но консервативни системи за селекция в образователната система. Някой младеж с непогрешим нюх на търговец, който не е успял да влезе да учи стопанско управление заради нисък бал и е завършил география, може да се окаже звездата във вашата фирма. Днес военни стават бизнесмени, учители - журналисти, а страната ни има още двама премиери с доста скромни трудов стаж. За последните двама историята ще каже след време как са се справили.

Ако магистърските и докторските дипломи струваха толкова много, защо толкова квалифицирани хора са без работа, пита в LinkedIn Памела Шорткроф, почасова продавачка в универсален магазин от веригата Macy's във Вашингтон. Тя е една от онези 1183-имата души, които коментират болката на канадеца Дон. Явно не само в България инженери химици стават плочкаджии, биолози въртят геврека на таксито, а счетоводителки, съкрате-

ни малко преди пенсия, въртят стаж зад касите на супермаркетите.

Но думата ни не е за тях. А за служителите, които са си на мястото, но искат да се развият още. Може ли работодателят да ги подкрепи и да финансира тяхното допълнително обучение или те трябва да се крият по вечерни курсове и да плащат от джоба си за това.

Подкрепата от шефа е важна

Служителите, които сами поемат разходите и другите тежести на продължаващото обучение, са често срещана гледка. Подкрепата от шефа обаче е много важна, защото с нея човек е още по-мотивиран да учи.

Когато фирмата даде рамо на обучението, това често означава, че то ще се осъществява в работно време. По време на часовете по допълнителна квалификация в най-добрия случай надницата ще си тече нормално, т.е. усвояването на новите знания няма да е свързано със стрес за служителите.

Редица държави насърчават такива практики, като предлагат данъчни облекчения за обучението. А в България оперативната програма „Развитие на чо-

вешките ресурси“ предлага съвсем безплатна допълнителна подготовка на служителите, например в рамките на програмата „Аз мога“. Единственият проблем там е бюрокрацията. Успяхме да организираме два курса за служителите си, но след година чакане, споделя ръководителят на направление „Човешки ресурси“ в голяма компания в обслужващата сфера. Въпреки това фирмата е доволна, защото е успяла да осигури курсове без пари за хората си.

Все повече мениджъри осъзнават нуждата от допълнително обучение в работниците. Познанията в много професии се променят, разширяват и надграждат толкова често, че дипломата вече не е гаранция за нищо. Затова и умните компании търсят мотивирани и любознателни служители, а не такива, които са решили никога повече да не отворят учебник, след като са защитили дипломната си работа с „отличен“.

Всяка стотинка, инвестирана в обучение, се връща поне двукратно, казват опитните HR-и. Важното е да се определят нуждите на компанията, начинът на получаване на знанията и мотивацията, която да принуди работника да учи отново и да остане във фирмата, за да приложи знанията си. ♦

Експертът съветва

Струва си да инвестираме в обучение

Борислав ИГОВ

Искам да започна с няколко цифри. Motorola изчислява, че средствата, вложени в обучение, са донесли приблизително 30% увеличение на производителността за тригодишен период, намалили са разходите с над 3 млрд. долара и са увеличили печалбите с 47%.

Можем ли да постигнем същото? Какво трябва да направим?

Проблемите на работодателя:

- ✓ Служителите не знаят какво трябва да направят
- ✓ Не знаят как да го направят
- ✓ Не знаят защо трябва да го направят.

Целевото обучение е сравнително евтино и ефективно решение за тези проблеми. То може да подобри работата на служителите в областите качество, сигурност, решаване на проблеми, отношение, етика, мотивация, лидерство и комуникация и др.

В резултат на обучението се подобрява качеството на работа и конкурентното предимство на компанията, повишава се производителността, подобрява се удовлетвореността на клиентите и служителите. В крайна сметка се получава това, което всеки работодател желае - повишаване на корпоративната печалба.

Статистиката на „Рейвън консултинг груп“ показва, че в България за последните 10 години има тенденция на бавно, но постоянно увеличение на инвестициите в обучение и развитие на служителите. Работодателите осъзнават, че в ерата на глобализация и изравнени технологични възможности, единственото конкурентно предимство е компетентният и обучен персонал. Чудесен пример в тази посока са нашите клиенти „Асарел-Медет“, „Либхер България“, „Шолц България“ и др., които отделили между 5-7% от фонд „Работна заплата“ за дейности по повишаване квалификацията на служителите си, имат стратегия по човешките ресурси и дългосрочни програми.

Въпросът „Струва ли си да финансираме сами в допълнителната си квалификация?“

Формулата на успешни-



Борислав Игов е управител на „Рейвън консултинг груп“ ООД - консултантска компания в областта на управлението, човешките ресурси, обученията и европейските проекти.

Текстът се публикува със съдействието на Българската асоциация за управление и развитие на човешките ресурси.

те световни икономики е: „Аз ще работя добре, ще дам всичко, на което съм способен, и моят успех задължително ще дойде - ще бъда оценен и възнаграден.“ Личностните компетенции - умения за работа в екип, комуникация, колегалност и лоялност, мотивация, етика - са в основата на индивидуалната реализация и оттам на корпоративния успех. Ето защо е задължително да инвестираме време и усилия в подобряване на собствените си умения.

И работодатели, и служители все по-ясно осъзнават, че професионалните и личностните компетенции са в основата на силните компании.

В тази връзка Европейската общност създаде и прилага концепцията за „Общество на знанието и учене през целия живот“. Целта е насърчаването на креативност, конкурентоспособност и ръст в предприемаческия дух. И разбира се, не на последно място - личната реализация.

И в заключение, ако работодатели и служители осъзнават необходимостта и ползите от инвестиции в обучение и развитие, до успеха остава една малка крачка. Не се колебайте да я направите.

На добър път!



В Куала Лумпур си пагат по масовите курсове за допълнителна квалификация. Уроците по компютри (с над 1000 курсисти) са честа практика. Снимка Ройтерс