

Proč investovat do vzdělání vlastních lidí

Desatero dobrých důvodů

Trendem současnosti jsou investice do rozvoje schopností pracovníků. Ve firmách se zahraniční účastí je to norma, v českých firmách jde o znak, že procházejí strategickým vývojem. Výše částky, kterou v naší zemi investují firmy do rozvoje lidí, činí v průměru desetkrát méně, než je standard obvyklý v EU. Výkonnost českých zaměstnanců pak těmto poměrům bohužel plně odpovídá.

Pokusme se najít důvody, proč investovat do lidí. Tím hlavním je pevné přesvědčení, že lepší síly, než dnes ve firmě pracují, nepřijdou. V naší společnosti si na základě svých dlouholetých zkušeností myslíme, že potenciál, který spočívá v dosavadních zaměstnancích konkrétní společnosti, dokážeme odkrýt a využít. Alternativou k tomuto postupu je věčná nespokojenost. Výměna dosavadních pracovníků za nové totiž moc neřeší. Předložme proto deset důvodů pro strategii, která počítá s investicemi do současných zaměstnanců konkrétní společnosti. Lze čekat zejména:

1. Zvýšení kvality práce: Riziko u nových pracovníků je, že práci neumí. Často se učí chybami. Vzdělávání vývoj urychlí.

2. Zdokonalení schopností pracovníků: Dlouhodobí zaměstnanci podléhají rutině a stereotypu. Vzdělávání je posouvá k vyšší kvalitě, dává jim impuls.

3. Rozšíření perspektivy zaměstnanců: Firma investuje do jeho rozvoje. Je šance v práci povýšit, získat lepší pozici, plat.

4. Posílení jistoty: Zaměstnanec získá dojem, že investice do jeho rozvoje je důkazem, že se s ním dále počítá.

5. Posílení týmu: Při firemním vzdělávání se vytváří vhodný prostor pro neformální komunikaci a většinou se pozitivně prosvětlí atmosféra mezilidských vztahů.

6. Zlepšení celkového přehledu a posílení kontaktů v profesi: Setkání s oborovými kolegy dává dobrou informaci, co se v oboru děje.

7. Zvýšení sebevědomí: Během kurzů se vytvo-

ří prostor pro vyniknutí. Jejich účastníci často slyší chválu. Tě se jim v praxi často nedostává.

8. Posílení vlastní prestiže: Na stěnách kanceláří často visí certifikáty dokazující, že pracovník osvědčil určitou kvalitu.

9. Získání nadhledu: V otevřených kurzech lidé zjistí, jak se věci řeší v jiných firmách. V kurzu pořádaném ve firmě jeho účastníci zjistí, jak se na problém dívají kolegové – dochází ke shodě.

10. Objevení dalších možností: Lidé zjistí, že mají obrovské rezervy, že se před nimi otevírají nové možnosti, a uvěří, že další profesionální růst jim není s ohledem na věk znemožněn.

Firmy, které se dnes zdají dokonalé, zaměstnávají stejné lidi, jako mají k dispozici všechny ostatní. Úspěch je v tom, že s nimi pracují.

Petr Kazík, Ambra – Consulting, s.r.o.

Inz: Ambra consult 68x105