

Szkolenia zawodowe – zysk czy strata dla pracodawcy?

2018-08-09



Szkolić czy nie szkolić pracowników?

Przed takim dylematem coraz częściej stają polskie firmy, szczególnie o charakterystyce przemysłowej i produkcyjnej. Siłą każdego przedsiębiorstwa są pracownicy, wydaje się zatem, że inwestycja w szkolenia powinna zwracać się z nawiązką. Okazuje się jednak, że w wielu branżach wyszkolony pracownik to gwarancja nie zysku, a straty – finansowej i kadrowej.

Moda na szkolenia

Zalet organizowania szkoleń dla pracowników jest wiele. Do najważniejszych – z perspektywy pracownika – można zaliczyć m.in. integrację z zespołem, podnoszenie kwalifikacji, umiejętności, a tym samym – budowę poczucia własnej wartości. Z punktu widzenia pracodawcy dobrze rozumiejący się zespół i lepiej wykwalifikowani pracownicy to szansa na wyższą efektywność i większe obroty finansowe firmy.

“ – Obecnie zorganizowanie szkolenia dla pracowników jest zdecydowanie łatwiejsze, a często także i tańsze, niż kilka czy kilkanaście lat temu. Dużą w tym zasługą dofinansowań płynących z funduszy europejskich. Wachlarz tych szkoleń także jest nieporównywalnie większy: od szkoleń typowo podnoszących kwalifikacje, przez szkolenia ułatwiające kontakty interpersonalne, aż po szkolenia wykraczające nawet poza obszar działalności danej firmy. Szkolą się firmy duże, średnie, a nawet małe. Krótko mówiąc, moda na szkolenia trwa w najlepsze – mówi Agata Rutkowska, trener biznesu i doradca strategiczny.

Tu i teraz ma znaczenie dla pracownika

Specjaliści rynku pracy zauważyli jednak, że **coraz więcej firm z sektora przemysłowego, czy też firm produkcyjnych, na szkoleniach zawodowych finalnie.... traci.** Owszem, pracownicy z chęcią biorą udział we wszelkiego rodzaju szkoleniach, chłoną wiedzę, zwiększają swoje umiejętności, ale nie stanowią w przyszłości o sile firmy, która im taką możliwość dała. Dlaczego?

“ – Ponieważ rezygnują z pracy w niej na rzecz innej firmy – mówi wprost Natalia Kosakowska, koordynator ds. obsługi pracowników z firmy Cersanit. I dodaje: – Niestety, do takich sytuacji dochodzi

Wydarzenia HR

[#NarzędziowniaHR Warszawa](#)
28 sierpnia

[Skuteczny dział HR w firmie produkcyjnej – pracownik 4.0.](#)
19 września - 20 września

[Focus na HR-owca – Łódź](#)
7 listopada @ 08:30 - 16:15

[Zobacz wszystkie Wydarzenia](#)

Dokumenty HR

[PERSPEKTYWY KARIERY I AWANSU KOBIET NA RYNKU PRACY \(Raporty\)](#)

[EFS – End of Financial Support. Przyszłość rynku szkoleń w Polsce \(Raporty\)](#)

[European HR Best Practice Report 2011 \(Raporty\)](#)

[Przełóż dokumenty do pobrania »](#)

HRtrendy.pl
6243 polubienia

Polub tę stronę
 Skontaktuj się z nami

Bądź pierwszą osobą wśród znajomych, która to polubi

HRtrendy.pl
około 3 tyg. temu

Forbes.pl
Witryna biznesowo-ekonomiczna ·
223 490 osób lubi to · 21 lipca o
01:28 ·

Weekend to pojęcie młodsze niż myślicie

45 lat temu Polacy mieli pier...

FORBES.PL

coraz częściej. Szkolimy pracowników z myślą o ich szeroko rozumianym rozwoju, ale także – co oczywiste – z myślą o rozwoju firmy. Tymczasem na końcu okazuje się, że pracownicy faktycznie na tym zyskują, a firmy już niekoniecznie. Pracownicy w naszej i podobnych branżach korzystają ze szkoleń, ale kiedy przychodzi potem oferta z innej firmy, choćby minimalnie lepsza finansowo, szkolenia, możliwości rozwoju, odchodzą w zapomnienie.

Dariusz Michalski, ekspert rynku pracy z agencji HR Global Group zauważa, że branże przemysłowe, produkcyjne czy też techniczne, mają swoją specyfikę i znacząco różnią się od innych. – Nie są to bynajmniej tzw. „korpo”, w których pracownicy myślą na zasadzie: muszą stale się rozwijać, pokonywać kolejne szczeble kariery i dotrzeć na szczyt. **Spawacze, ślusarze, pracownicy mający fach w ręku, myślą zupełnie innymi kategoriami. Dla nich liczy się „tu i teraz”** – tłumaczy.

Sytuacja na rynku pracy też zrobiła swoje

Czas i pieniądze – to największe straty po stronie firm, które szkolą pracowników, a potem muszą się pogodzić z ich odejściem.

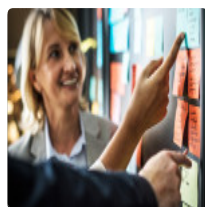
“ – *Oddelegowanie pracowników na szkolenia ma miejsce zazwyczaj w godzinach pracy, co w praktyce oznacza stratę czasu w perspektywie wykonywanej pracy. A kiedy już pracownik zdecyduje się odejść, czas znowu leci nieubłaganie podczas poszukiwania następcy. Szkolenia oraz procesy rekrutacyjne to dla firm spore wydatki finansowe – zauważa Malwina Kozub, HR Manager z firmy Cersanit.*

Ekspert rynku pracy dodaje:

“ – *To, czego obecnie jesteśmy świadkami to niewątpliwie także wypadkowa aktualnej sytuacji na rynku pracy w branżach przemysłowych, produkcyjnych czy technicznych. Jeszcze nie tak dawno fachowcy byli, a nie było pracy. Teraz z kolei praca jest, a fachowców jak na lekarstwo. Efekt jest taki, że pracownicy wybierają po prostu te miejsca zatrudnienia, które za tę samą pracę, oferują im większe wynagrodzenie.*

Czy w związku z tym warto szkolić pracowników w tych branżach? Eksperci zgodnie uważają, że tak. W myśl zasady: **dzisiaj stracimy wartościowego pracownika, jutro być może pozyskamy jeszcze wartościowszego.**

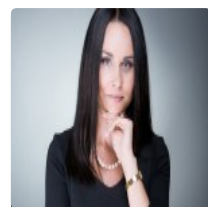
Przeczytaj również



Technika „5 x dlaczego?” w zarządzaniu. Jak ją stosować?



Zarządzanie absencją i motywacja pracowników – spotkanie HR-owców spółek giełdowych [Relacja]



Czy nowoczesne aplikacje zastąpią specjalistów HR? [WYWIAD]



Polacy sprzedają wiedzę online



Bezpłatne spotkanie Payroll Club „HRdo 2018. Wpływ RODO na HR”

Wasze komentarze