

# Firmy szkolą, a pracownicy mówią im... „do widzenia”

KOMPETENCJE ZAWODOWE

**Coraz trudniej utrzymać w firmie pracowników. A jeden, który odejdzie, może pociągnąć za sobą całą grupę. Jak zatrzymać pracowników?**

**#Katarzyna Sklepik**

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 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. Duża w tym zasługa 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,

Specjaliści rynku pracy zauważyli jednak, że coraz więcej firm z sektora przemysłowego, czy też firm produkcyjnych, na szkoleniach zawodowych finalnie...

**Szkolenia odbywają się w czasie pracy**



FOT. 123RF

## #Ekspert SYTUACJA NA RYNKU PRACY ZROBIŁA SVOJE

**Malwina Kozub,  
HR Manager z Cersanit**

Oddelegowanie pracowników na szkolenia ma miejsce w godzinach pracy, co w praktyce oznacza stratę czasu w perspektywie wykonywanej pracy. A kiedy już pracownik zdecydował się odejść, czas znowu leci podczas poszukiwania następcy. Szkolenia i procesy rekrutacyjne to dla firm spore wydatki finansowe. 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 firmy oferujące im wyższą pensję.

traci. 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 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, szko-

lenia, możliwości rozwoju, odchodzą w zapomnienie - mówi Natalia Kosakowska.

Dariusz Michalski, ekspert rynku pracy z agencji HR Global Group zauważa, że branże przemysłowe, produkcyjne i techniczne, mają swoją specyfikę i znacząco różnią się od innych. - Nie są to tak zwani „korpo”, w których pracownicy myślą na zasadzie: muszę 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 Dariusz Michalski.

Czas i pieniądze - to największe straty po stronie firm, które szkolą pracowników, a potem muszą się pogodzić z ich odejściem. Czy w związku z tym warto ich szkolić? Eksperti zgodnie uważają, że tak.