

Članek 5/2021

IZOBRAŽEVANJE KADROV V PODJETJU

Zaradi sprememb in razvoja v našem okolju kontinuirano vseživljenjsko izobraževanje postaja nuja. Potrebno je odpraviti ovire in zagotoviti, da se bo vključenost zaposlenih v izobraževanje povečala.

Želja vsakega vodje je, da bi skupaj s svojimi timi dosegali vedno boljše rezultate. Super bi bilo, da bi v podjetja pritegnili najbolj primerne kadre, kar jih je moč dobiti na trgu dela. Vendar pa je trg dela omejen, podjetja rastejo, smo v obdobju, ko je vedno težje pritegniti najbolj primerne kadre.

Zaposleni bodo postali dober vir konkurenčne prednosti, če bodo uspešno vodeni, motivirani, usposobljeni. Interes za izobraževanje pomeni zaposlenim novo pridobljena znanja in večjo konkurenčnost na trgu dela, večje možnosti za ohranjanje zaposlitve in s tem večjo socialno varnost. Podjetja pa pričakujejo, da se jim bodo vlaganja v znanje zaposlenih povrnila v s povečanjem produktivnosti in uspešnosti pri doseganju njihovih ciljev.

Usposabljanje zaposlenih pomeni pridobivanje novega znanja za obvladovanje delovnega področja zaposlenih, pripomore k ustvarjanju novih idej, storitev, proizvodov ali pridobitvi nekaterih spretnosti in veščin. Zato sta znanje in kompetentnost posameznika lahko vse bolj ekonomska kategorija.

Izobraževalne potrebe se naj pripravijo na ravni podjetja in na ravni posameznika. Na ravni posameznika se ugotavljajo potrebe iz opisa delovnih mest, interesov sodelavca, upoštevanja zakonskih določil in potreb v zvezi z opravljanjem strokovnega dela, ki ga delavec opravlja. Na ravni podjetja pa se izobraževanja določijo za več zaposlenih, ki se izvedejo v podjetju. V planu izobraževanja so naj opredeljena finančna sredstva, oblike, vrsta in obseg izobraževanj ter število udeležencev. Plan izobraževanja potrди vodstvo podjetja in je temelj za vse nadaljnje delo izobraževalne dejavnosti.

Učinkovito izobraževanje posameznika ne pomeni samo njegove udeležbe na seminarju ali delavnici, ampak mora pridobljeno znanje prenesti v delovno okolje in ga tam tudi uporabiti, hkrati pa je zelo pomembno, da to znanje prenese tudi na druge sodelavce.

Koliko in kako torej vlagati v lastno izobraževanje, v izobraževanje zaposlenih v podjetju? Več, kot to delajo konkurenčna podjetja v vaši panogi.

Zaslужek ni odvisen od tega, koliko časa to delamo, temveč od tega, kako kakovostno je to, kar delamo, in kako dobro znamo prodati, kar delamo. Pri tem, kako dobro nekaj narediti in kako čim dražje to prodati, nam lahko pomaga izobraževanje. Brez izobraževanja in treninga ne gre.

Iris Lanščak, svetovalka
SPOT svetovanje Pomurje (Razvojni center Murska Sobota)

Projekt »SPOT svetovanje POMURJE 2018-2022«

Projekt je sofinanciran s pomočjo Evropskega sklada za regionalni razvoj, Ministrstva za gospodarski razvoj in tehnologijo ter SPIRIT Slovenija, javna agencija