

ПРОБЛЕМЪТ „ЛИПСА НА КВАЛИФИЦИРАНИ КАДРИ“ СЕ РЕШАВА И ЧРЕЗ ОБУЧЕНИЕ НА СОБСТВЕНИТЕ СЛУЖИТЕЛИ



Г-н Виктор Врански е управител на консултантска фирма Вижън Т ЕООД.

Вижън Т ЕООД е специализирана в провеждане на тренинги, коучинг и консултиране в областта на мениджмънта и продажбите.

Г-н Врански е заемал ръководни позиции във водещи международни компании в продължение на 17 години. Притежава дългогодишен експертен опит в консултирането и провеждането на тренинги в областта на продажбите за бизнес организации от различни браншове.

Собствениците на малък и среден бизнес често се сблъскват със сериозния проблем да си намерят достатъчно квалифицирани кадри. Официалните статистики постоянно ни информират колко много безработни има. Но на практика, когато фирмите търсят да назначат нови служители, в много случаи срещат трудности в намирането подходящи хора.

Причината е че на пазара на труда липсват достатъчно квалифицирани кадри. Друг важен момент е, че голяма част от квалифицираните кадри търсят работа в големи компании, защото там имат по-големи възможности за професионално развитие. Всичко това поставя сериозни предизвикателства пред малките фирми, когато им се налага да назначават квалифициран персонал.

В тези ситуации пред работодателите стоят два варианта – да успеят да намерят хора, притежаващи необходимите професионални качества или да назначат по-ниско квалифицирани служители, които да бъдат обучени от фирмите за изпълнение на съответната работа. Вторият вариант е възможен само за позиции, които не изискват квалификационни обучения, провеждани от специализирани институции. Например за длъжности като продавач-консултант, търговски представител, секретарка, офис-мениджър и куриер, новоназначени служители, които нямат необходимите квалификации могат да бъдат обучени от работодателите.

Когато една фирма назначи нов човек, дори той да притежава необходимата квалификация, това не гарантира автоматично, че ще бъде успешен

в своята работа. От момента на постъпване новият служител започва процес на интегриране, който може да продължи до няколко месеца. През този период той трябва да навлезе в работата и да започне да изпълнява задълженията си, съгласно изискванията на работодателя.

Изключително важно е работодателите да провеждат въвеждащи обучения на новите служители. Практиката показва, че голяма част от българските фирми не правят такива обучения. Колкото и добър професионален опит да притежава един човек, когато започва нова работа той попада в непозната среда. В случай че бъде оставен сам да се оправя с нещата, служителят е склонен да мисли, че това не е правилното място за него. В резултат на това може да последва бързо напускане, особено ако лицето е добре квалифициран кадър, който има и други предложения за работа. При подобен развой на нещата фирмата се оказва в позиция, която е по-лоша, отколкото ситуацията, когато е търсила подходящ човек. Това е така защото тя вече е инвестирала определени средства, време и усилия за намиране на съответния кадър и сега трябва да направи същото отново, т.е. проблемът се уговява.

Практиката показва, че когато фирмите осигуряват необходимите въвеждащи обучения на новоназначените служители, процесът на интеграция преминава успешно и те бързо заемат своето място в екипа.

Обучението на служителите в съвременния бизнес трябва да бъде непрекъснат процес, който върви паралелно с дейността на фирмите. Това се обуславя от няколко фактора.

- **На първо място** служителите могат толкова, колкото знаят. Фирмите, които искат да увеличат своята конкурентоспособност работят за постоянно повишаване квалификацията на служителите си.

- **На второ място** обученията въздействат мотивиращо на хората – те оценяват, че фирмата се грижи за тяхното развитие, като заедно с това стават по-уверени в работата си благодарение на научените нови неща.

- **На трето място** обученията фокусират хората върху важните за бизнеса неща. Това ги прави по-ефективни и целенасочени в работата.

- **На четвърто място** по-високите професионални умения, които служителите получават вследствие на обученията водят до сериозно намаляване грешките в работата им. Колкото по-малко грешки се допускат от персонала на една фирма, толкова по-успешно се развива нейния бизнес.

- **На пето място** чрез обученията фирмата създава необходимите квалифицирани кадри от собствения персонал, вместо да търси такива на пазара на труда.

Големите международни компании инвестират ежегодно сериозни суми в обучения на персонала си. Те много добре знаят, че само така могат да реализират постоянен растеж в бизнеса си. Много е важно собствениците на малък и среден бизнес да помнят, че големите компании са започнали като малки фирми и във времето са станали част от едрия бизнес благодарение на силните екипи, които са изградили и продължават да развиват.

Обученията в бизнеса имат две основни задачи – първата е да помагат на служителите да придобиват нови знания и умения, с което те стават все по-високо квалифицирани специалисти. Втората задача е да поддържат нивото на съществуващите професионални компетенции. Последната задача често се пренебрегва, а тя е изключително важна. Да вземем за пример професионалните спортисти и музиканти - известно е, че хората от тези две професии ежедневно тренират и репетират в продължение на часове. Благодарение на това те поддържат и усъвършенстват своите умения. Ако спрат тренировките и репетициите, те бързо ще загубят форма.

Поддържането нивата на професионалните умения с пълна сила важи и за служителите във фирмите. За тях не е необходимо ежедневно трениране, както при спортистите, но е важно през определени периоди от време това да се прави. Затова процесът на обучение на служителите трябва да включва, както модули, насочени към придобиване на нови знания, така и такива, в които се преговарят и отработват съществуващи професионални умения.

За мениджърите от малкия и средния бизнес е важно да създадат добре структурирани, систематични обучителни процеси във фирмите си. Те трябва да включват въвеждащи обучения за новите служители, както и регулярни надграждащи и поддържащи обучения за целия персонал.



ОРЪЖЕЕН МАГАЗИН
SAFARI
София, бул. "Тодор Александров" №17 "А" 0887 400 041
www.safari.bg



Точният изстрел
Над 4 000 артикула,
на най-добрите цени!