

## Как да инвестираме в обучение?

*Тънкости за оптимизиране на разходите и максимална възвръщаемост*

Обучението е важна инвестиция, когато говорим за обучение на служителите на една фирма. Ето някои конкретни насоки, как да оптимизирате разхода и да имате най-голяма възвръщаемост на инвестицията.

Преди да се втурна в описание на конкретни тънкости, нека си припомним за една фирма кои са **разходните пера** около едно обучение като цяло. Освен *цената на самото обучение, трябва да имаме в предвид и средства за транспорт, настаняване, командировъчни и храна на участниците, за учебни материали и консумативи, за презентационна техника, за зала и разбира се, разходите за работна заплата на участниците по време на обучението и тази на служителя, който се е занимавал с цялостната организация на обучението*. Ако не планираме добре обучението, всички тези разходи могат да достигат драстични стойности за една група... Идеята в това изброяване бе не да ви стресна, а да ви дам общата картина, която, ако съобразяваме стъпка по стъпка, можем да си спестим доста средства и нерви.

На най-първо място е добре да си изясним защо решаваме да инвестираме в обучение? **Какви цели искаме да постигнем** с това обучение? Каква е ситуацията, в която искаме да си помогнем с обучението? Правим технологични нововъведения, подготвяме организационни промени, конкуренцията го прави или просто „за всеки случай“? И тук е моментът *да си зададем въпроса* : мога ли да си помогна в тази ситуация по друг начин?

Ако все пак вземете клонят в посока обучение, нека помислим в какво точно обучение има нужда да се инвестира?

**Дали да се обърнем за помощ към външна организация за обучението да си го направим с вътрешно-фирмени ресурси?**

**Вътрешно-фирменото обучение** е удачно, когато иде реч за много специфични технологии, в които експертите на фирмата са най-добри, когато въвеждаме нови служители в организацията, и винаги, когато имаме и ни е по-рентабилно да ползваме потенциала на вътрешните обучители. Всеки мениджър също може и дори се очаква понякога сам да обучава хората си.

Когато експертът или мениджърът нямат опит като обучаващи, могат да бъдат подпомогнати, точно в това, което им е нужно - дизайн на специфичен сценарий и инструменти, предварително оттрениране и изглаждане на обучението. Това е и доста икономичен **смесен вариант**. В него, с помощта на външна организация, се подпомага един човек от фирмата,

който пък после реализира вътрешно-фирмените обучения много по-фокусирано, гъвкаво и по-изгодно.

**Външното обучение** позволява да се влее знание отвън – било то само от страна на външния обучаващ, или от хората от другите фирми, ако иде реч за отворено обучение.

По отношение на инвестирането и тук, както и при всяко друго закупуване на външна услуга, е важно да имаме качествен доставчик. Как да проверим обучаващата организация и/или външния обучаващ? Ето някои от въпросите, които могат да са ви от помощ :

**За Обучаващите :** Кои точно ще са обучаващите? Какъв е техният опит и с какъв тип обучения и организации са работили?

**За подхода :** Обучението, което ви предлагат дали е специално създадено според вашите цели или е готов сценарий, който „много добре работи“ ? Какви варианти на форми на обучение могат да ви предложат? Понякога под „обучение“ се разбира единствено класическият формат - група хора седнали в една зала и учителят „преподава“. Днес обаче се използват и много други форми : дистанционно, наставничество(менторство), коучинг (coaching-форма на индивидуално придружаване), учене на работното място (on-the-job training), стажуване, ротация на работните места (job rotation), самообучение с помощта на най-разнообразни технологии, учеща група (хората от групата се учат един от друг), работни ателиета (workshops) и т.н. Изборът на най-подходящата за учещия и за фирмата форма може значително да оптимизира процеса и разхода за обучение.

Не се колебайте да искате примери и референции. При възможност, най-добре, преди да договорите окончателно обучението, е **да се срещнете лично с обучаващите** и да си изясните как точно те смятат да постигнат целите на обучението? Какви методи ще използват? Какво биха ви препоръчали допълнително за да направите така, че наученото да е максимално ефективно за фирмата ви?

Питайте също и за **организацията на обучението**: доколко и в какво бъдещият подизпълнител ще ви подпомогне в това? Понякога обучаващите организации разполагат със собствена зала, което също може да оптимизира разхода. На пазара има вече и специализирани агенции, които се занимават с организиране на разнообразни фирмени събития, включително и обучение. Те могат да ви придружават през целия процес на подготовка и провеждане и значително да ви облекчат, особено ако нямате служители, които да отделят време за това.

И към края две много важни неща

**1.Планирайте обученията предварително.** Знаем, че динамиката на бизнеса е много интензивна и не винаги предвидима, но както си планирате бизнеса за година напред – направете това усилие и за обучението. Със сигурност усещате кога имате по-слаб период през годината, знаете например кога изтичат задължителните сертификати за правоспособност на кранистите, предвиждате кого ще повишите на нова длъжност и какви нови технологии ще добавите към производството.



Така заложената обща годишна рамка ще ви позволи спокойно да си подготвите нещата. Да си подпомогнете вътрешните експерти, да търсите външни обучители, да сравнявате, да обмислите и да договорите най-изгодните за вас цени. И може би не е необходимо да ви аргументирам колко по-икономично и по-удобно се работи с вече **договорена на рамково ниво** една услуга.

При планирането спазвайте едно златно правило, което подпомага най-пълноценната възвръщаемост на инвестицията в обучението:

**2. Обучавайте един човек точно в навечерието на прилагането на наученото** или дори след като е почнал сам да се опитва да налучква нещата! Не месец по-рано и в никакъв случай „за всеки случай“. Преди да изпратите някого на обучение, му кажете че отива, защото като се върне ще му се възложи точно определена задача. Още на следващия ден след обучението веднага му я възложете и го придружавайте в прилагането с внимание, толерантност и окуражаване. Тогава и вие ще сте доволни, и вашият служител ще е удовлетворен, и фирмата ви ще спечели. Всъщност, към това се стремим, нали?

Капка Стойкова

[www.development-zone.net](http://www.development-zone.net)

