

Μην κτυπάτε την εκπαίδευση

Του Δρα Κώστα Γ. Κονή *

Είναι πραγματικά με πολύ λύπη που ακούω συχνά πολλούς επιχειρηματίες μας να λένε ότι έχουν περιορίσει τις προσπάθειες τους για εκπαίδευση και αναβάθμιση των γνώσεων και ικανοτήτων του προσωπικού τους «λόγω της οικονομικής κρίσης!». « Δεν έχουμε λένε budget για εκπαίδευση πιά γιατί κάνουμε περιορισμούς για να αντιμετωπίσουμε την κρίση !».

Αν είναι όμως δυνατό. Να αντιμετωπίζουμε δηλαδή την εκπαίδευση του προσωπικού μας ως κόστος που πρέπει να περιορισθεί αντί ως επένδυση που συνειδιδά κάνουμε για να αποδώσει και να μας οφελήσει. Ακόμα και αν δεχτούμε ότι είναι πράγματι τόσο ασφυχτική η πίεση απο την οικονομική κρίση, δεν είναι με γνώση και δεξιότητες που θα πρέπει να αντιμετωπισθεί ; Δεν είναι απο τη σωστή και κατάλληλη εκπαίδευση που θα προέλθει αυτή η γνώση και οι αναγκαίες δεξιότητες ; Είναι δυνατό να έχουμε διαφορετικά και καλύτερα αποτελέσματα συνεχίζοντας να κάνουμε αυτό που πάντοτε κάναμε χωρίς ενημέρωση για νέες μεθόδους, λύσεις και προσεγγίσεις ; Απο που θα προέλθουν αυτά ; Δεν είναι απο τη σωστή και κατάλληλη εκπαίδευση;

Λάθος λοιπόν μεγάλο η αντιμετώπιση της εκπαίδευσης του προσωπικού, σε όλα τα επίπεδα, της διεύθυνσης μή εξαιρουμένης, ως κόστος που πρέπει να μειωθεί για να υπάρξει εξοικονόμηση. Διερωτηθήκαμε ποτέ και σε βάθος πού είναι το ενδεχόμενο αποτέλεσμα απο την οποιαδήποτε μείωση των προσπαθειών μας για εκπαίδευση ;

Αν δηλαδή είμαστε ένα ξενοδοχείο, εξοικονομούμε αφήνοντας τα στελέχη μας χωρίς εκπαίδευση, στο θέμα για παράδειγμα της εξυπηρέτησης πελατών, τη στιγμή που γίνεται σφαγή σε όλες τις χώρες για την απόκτηση των ; Αν είμαστε μια επιχείρηση που δεν καταφέρνει να προσεγγίσει σωστά τους πελάτες της, εξοικονομούμε αν δεν εκπαιδεύσουμε το προσωπικό μας σε νέες και αποδοτικότερες μεθόδους και τεχνικές ; Αν χρειαζόμαστε πάση θυσία να αυξήσουμε τις πωλήσεις μας, εξοικονομούμε μεώνοντας τις προσπάθειες εκπαίδευσης των στελεχών μας ; Αν έχουμε ανάγκη απο βελτίωση των προϊόντων μας, εξοικονομούμε αν δεν οργανώσουμε ένα εσωτερικό εκπαιδευτικό εργαστήριο για τα στελέχη μας γύρω απο το θέμα αυτό ;

Αυτά βέβαια είναι λίγα μόνο απο τα παραδείγματα που θα μπορούσε να ανφέρει κανείς για να στηρίξει το επιχείρημα ότι ο περιορισμός της εκπαίδευσης, ακόμα και σε περιόδους επικείμενης ή υπαρκτής

οικονομικής κρίσης μπορεί να ενεργήσει ακριβώς προς την αντίθετη κατεύθυνση επιφέροντας περισσότερα δεινά από τα υποτειθέμενα οφέλη.

Ίσως βέβαια κάποιοι να σκέφτονται ότι πολλές φορές η εκπαίδευση δεν αποδίδει αυτά που θέλουμε και ότι δεν είμαστε σε θέση να μετρήσουμε το όφελος και τα ευεργετικά της αποτελέσματα. Αυτό οδηγεί στο συμπέρασμα ότι πρόκειται για απλό κόστος που οδήγησε στην απώλεια εργάσιμων ωρών χωρίς χειροπιαστά αποτελέσματα. Δεν θα απορρίψω τις σκέψεις και τους ενδοιασμούς αυτούς. Αν όμως προσέξετε στις πρώτες παραγράφους του άρθρου αυτού θα δείτε ότι αναφέρθηκα, πολύ συνειδητά σε «σωστή και κατάλληλη εκπαίδευση». Αυτή λοιπόν πρέπει να είναι η πρόκληση για τους επιχειρηματίες μας και όχι ο αυθαίρετος περιορισμός της δαπάνης για εκπαίδευση. Να εντοπίσουν δηλαδή την «σωστή και κατάλληλη» εκπαίδευση.

Οι ερωτήσεις λοιπόν που θα πρέπει να προβληματίζουν τους επιχειρηματίες μας θα πρέπει να είναι, «πώς εντοπίζω τις πραγματικές μου ανάγκες σε εκπαίδευση ; », « ποιά εκπαίδευση θα ικανοποιήσει αυτές τις ανάγκες ; », « ποιός εκπαιδευτής θα μου προσφέρει με τις γνώσεις και τις εμπειρίες του αυτό που χρειάζομαι ; », « πώς θα μετρήσω το αποτέλεσμα της εκπαίδευσης μου ; ».

Ένα άλλο πολύ σημαντικό στοιχείο για επιτυχημένη σωστή και κατάλληλη εκπαίδευση στελεχών είναι η εκ των προτέρων στενή συνεργασία της διεύθυνσης με τον εκπαιδευτή. Πολές φορές η κρίσιμη και στρατηγικής σημασίας αυτή φάση προσπερνάται πολύ γρήγορα. Συμφωνείται δηλαδή το αντικείμενο, η ημερομηνία και η αμοιβή και το θέμα έχει λήξει. Και όμως, για να έχουμε τα καλύτερα δυνατά αποτελέσματα, είναι απαραίτητο να γίνει σωστός και εξειδικευμένος σχεδιασμός για τις συγκεκριμένες ανάγκες της επιχείρησης ανεξάρτητα αν ο εκπαιδευτής έχει διδάξει πολλές άλλες φορές τό ίδιο θέμα σε άλλες επιχειρήσεις.

Θα πρέπει δηλαδή να γίνουν ξεάθαρτοι οι συγκεκριμένοι στόχοι, να καταγραφούν οι ανησυχίες και οι επιδώξεις της επιχείρησης, και να «γνωρίσει» ο εκπαιδευτής, μέσα απο στοιχεία και πληροφόρηση που θα του δοθεί τις προηγούμενες εμπειρίες και τις ιδιαιτερότητες των στελεχών που η επιχείρηση θα του εμπιστευθεί για να εκπαιδεύσει.

Χρειάζεται δηλαδή προεργασία και προετοιμασία. Αν δανειστούμε απο την ιατρική, ένα παράδειγμα για να μας βοηθήσει να κάνουμε το σημείο που θέλουμε πιο κατανόητο, θα λέγαμε οτι η εκπαίδευση είναι σαν μια εγχείρηση. Για να επιτύχει χρειάζεται να γίνει απο καλό γιατρό αλλά και καλή προετοιμασία.

Η σωστή και κατάλληλη λοιπόν εκπαίδευση στελεχών είναι μια δραστηριότητα ύψιστης σημασίας που χρειάζεται να ιεραρχείται πολύ ψηλά απο τις επιχειρήσεις. Δεν πρέπει ποτέ να αντιμετωπίζεται ως κόστος ή πολυτέλεια αλλά ως αναγκαιότητα και μέσο αναβάθμισης και επιτυχίας μιας επιχείρησης.

Η δυνατότητα που προσφέρεται στη χώρα μας για επιδότησης της εκπαίδευσης απο την Αρχη Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού είναι ένα πολύ σοβαρό και μοναδικό όπλο και πλεονέκτημα στα χέρια των επιχειρήσεων μας.

Ας προσέξουμε λοιπόν το θέμα της εκπαίδευσης των στελεχών. Ας προσπαστατεύσουμε την εκπαίδευση απο γρήγορες, σπασμωδικές και ατεκμηρίωτες αποφάσεις που μόνο κακό μπορούν να κάνουν στην επιχείρηση.

*konis@innovage tel +35799697484