

Ne tik kolegos, bet ir lektoriai
Agnė Ranonytė
2008 09 04, Verslo žinios, Nr. 167, 16 p., Kiti

Darbuotojų kvalifikacija besirūpinančios įmonės sugalvoja įvairiausių mokymo būdų. Kai kurios idėjos – visai pašonėje, tereikia įkvėpti darbuotojus jomis pasinaudoti.

Natalija Piparienė, logistikos UAB „DHL Lietuva“ personalo vadovė, pasakoja, kad po vienu mokymų darbuotojams besidalijant nuomonėmis buvo pastebėta, jog šie ne mažiau už kai kuriuos lektorius turi specifinių žinių, patirties tam tikrose srityse. Tad kilo mintis, jog mokytis galima ir savarankiškai.

„Iš pradžių buvo ir abejonių, ir nerimo, ar toks mokymo būdas pasiteisins. Tačiau darbuotojai labai palankiai sutiko mintį dalytis žiniomis. Taip nusprendėme idėją paversti „kūnu“, – šypsosi p. Piparienė.

Įmonėje buvo parengta „Asmeninio ir profesinio tobulėjimo programa“, padalyta į keturias sesijas. Kiekvieną sesiją sudaro dviejų dienų mokymo kursas. Darbuotojai mokosi tikslų nustatymo, planavimo, delegavimo, pozityvaus mąstymo, pokyčių valdymo, komandinio darbo, klientų aptarnavimo ir bendravimo bei kitų dalykų.

Pasak Kristinos Kovaitės, konsultacijų ir mokymų UAB „Projekona“ direktorės, tokia iniciatyva yra labai sveikintina, nes darbuotojams suteikiama galimybė pasireikšti ne vien darbo aplinkoje, atskleisti naujų galimybių.

„Tinkamai šią veiklą pristačius darbuotojams, ji tampa sėkmingai besimokančios organizacijos kultūros dalimi“, – pažymi p. Kovaitė.

Bendram supratimui

Specialistės sutaria, jog darbuotojams naudinga kad ir bendrais bruožais suprasti kolegų veiklos sritis ar aspektus.

„Gal darbuotojams ne kasdien prireikia vienos ar kitos srities žinių, bet labai svarbu ir bendras tam tikrų dalykų suvokimas.

Tarkime, vadovai nustato tikslus. Tačiau pastebėjome, kad jei darbuotojai, kuriems tie tikslai nustatomi, daugiau sužino apie šį dalyką, jų bendravimas su vadovu tampa konstruktyvesnis. Pavyzdžiui, darbuotojai teikia pasiūlymų, kaip pakoreguoti vieną ar kitą tikslą“, – nurodo p. Piparienė.

Pavyzdžių gali būti ir daugiau. Tarkime, pardavimų technikos pasimokę žmonės kitaip ima žvelgti į kolegų pardavėjų darbą.

Lygiai taip naudingas yra ir finansų pradžiamokslis nefinansininkams: kai labiau susivoki buhalterijos pasaulyje, kitomis akimis imi žvelgti ir į verslo procesus.

„Esame logistikos įmonė, todėl į šiuos mokymus buvo įtrauktas ir „Transporto abėcėlės“ kursas. Visiems darbuotojams naudinga turėti bendrų žinių apie transporto sektorių. Prie šių kursų ketina prisijungti ir mūsų generalinis direktorius“, – kalba personalo vadovė.

Iš savų

Pagrindinį lektorių bendrovė taip pat rado tarp darbuotojų. Pasak p. Piparienės, žmogus tiesiog gimęs vadovauti mokymams, bendrauti su auditorija. Nors kasdienis jo darbas su mokymais nesusijęs.

„Tai dar vienas tokių mūsų mokymų privalumas: žmonės gali reikštis ir kitose, su darbu tiesiogiai nesusijusiose srityse. Be to, skatiname darbuotojus rengti pranešimus tų sričių, kuriose jie yra ekspertai. Tai proga apibendrinti sukauptą patirtį ir pasimokyti ją perduoti kitiems. Žinoma, darbuotojams padedame parengti pranešimus“, – kalba p. Piparienė.

Mokymus organizuojame kartą per ketvirtį, dvi dienas, ne biuro patalpose.

„Darbai dėl to nestoja. Besimokančiuosius pavaduoja kolegos, arba jie patys darbus susidėlioja taip, kad liktų pora apylaisvių dienų“, – pasakoja p. Piparienė.

Žinoma, ir santykiai tarp kolegų susiklosto geresni. Juk didesnėse įmonėse, nors darbuotojai vieni kitus ir pažįsta, bendravimas neretai ribojasi „labu rytu“ biuro koridoriuje. Ypač jei žmonių nesuvienija bendri projektai.

„Drauge praleidę porą dienų mokymuose, kolegos susibendrauja. Tada ir paklausti, paprašyti patarimo nebaugu užsukti pas kito skyriaus bendradarbi“, – kalba personalo vadovė.

Ne iš taupumo

Anot p. Piparienės, klystų tie, kurie šiuose mokymuose išvelgtų vien taupymo tikslą. Specialistė neneigia, kad tokie pačių darbuotojų susiorganizuoti kursai kainuoja pigiau, nei samdyti lektorius. Tačiau tobulėjimo programai ir perkamiems mokymams keliami skirtingi tikslai.

„Mes neatsisakome ir tradicinių vidinių bei išorinių mokymų. Mokymai perkami pagal nustatytus planus ir poreikius. Tačiau dirbdami pagal mūsų parengtą tobulėjimo programą taip pat nušaukame daugiau nei du zuikius: gilinamos žinios, vadovai geriau suvokia, ko reikia jų darbuotojams, formuojama komanda ir pan.“, – pagrindines naudas vardija p. Piparienė.

Programą planuojama tęsti ir kitais metais. Žinoma, ji nuolat tobulinama. Po kiekvienos sesijos darbuotojai tariasi, ką reikėtų keisti, taisyti. Atsižvelgiant į jų nuomones koreguojami tolesni mokymo planai.

Nors tokia mokymų forma sukurta „DHL Lietuvos“ padalinyje, tikėtina, kad ji taps ir tarptautinė, o patirtį perims kolegos iš Latvijos ir Estijos.

Yra ir pavojų

Žinoma, kiekvienas dalykas turi ne tik privalumų. Pasak p. Kovaitės, organizuojant panašius mokymus esti tam tikrų pavojų. „Gali nutikti, kad darbuotojai pristatys senokas žinias. Be to, pernelyg susižavėję nauja veikla jie atsitrauks nuo tiesioginio darbo“, – perspėja p. Kovaitė.

Anot jos, gali pristigti ir platesnio išmanymo apie tai, kas vyksta kituose sektoriuose, kokia praktika vienu ar kitu atveju taikoma

kitose šalyse.

Tačiau specialistė neabejoja, kad tinkamai pasirengus tokie vidiniai mokymai tampa puikia motyvavimo priemone.

© Verslo žinios, 2006

Cituojant žinutę, nuoroda į UAB "Verslo žinios" būtina.