

TRAINING AND DEVELOPMENT: ΕΠΙ ΤΟΥ ΠΑΡΟΝΤΟΣ

Πέρα από τις δυσκολίες και τις προκλήσεις που καλούμαστε να αντιμετωπίσουμε σε αυτή τη δύσκολη και δραματική για τη χώρα μας περίοδο, μας δίνονται και πολλές ευκαιρίες. Δεδομένων των περιορισμένων πόρων, η κάθε επένδυση πρέπει πλέον να είναι καθοριστικής σημασίας και να προσδίδει αξία. Αυτό είναι κάτι που ισχύει για όλους μας στον επιχειρηματικό κόσμο, είτε ασχολούμαστε με την ανάπτυξη προϊόντων, το marketing ή το Ανθρώπινο Δυναμικό. Ειδικότερα για το τελευταίο, η μείωση του προϋπολογισμού, έχει υπάρξει δραστική και ίσως δυσανάλογη της αξίας που θα μπορούσε να προσδώσει στις επιχειρήσεις.

Ως εκ τούτου, η χρήση αυτού του περιορισμένου budget, θα πρέπει να είναι σοφή και στοχευμένη. Κάπου εκεί δημιουργούνται ευκαιρίες και για τους πάροχους εκπαίδευσης αλλιά και για τα τμήματα Ανθρώπινου Δυναμικού.

Οι εποχές όπου εκπαίδευση σήμαινε ένα προκατασκευασμένο σεμινάριο στο οποίο η εκάστοτε HR Director, ξόδευε τα χρήματα που της περίσσευαν για να συμπληρώσει τις ώρες εκπαίδευσης, που καθόριζε η «μαμά» εταιρεία στο εξωτερικό, έχουν περάσει ανεπιστρεπτή. Η συλλογή προσφορών, η έρευνα αγοράς, η ανεύρεση εναλλακτικών λύσεων και η αυξημένη ανταγωνιστικότητα σε επίπεδο τιμών και ποιότητας, είναι πλέον κανόνας για τις σχέσεις μεταξύ εταιρειών και πάροχων υπηρεσιών εκπαίδευσης και ανάπτυξης. Αυτή η νεοεισερχόμενη, για την ελληνική επιχειρηματική κοινότητα, πραγματικότητα είναι σκληρή μα ταυτόχρονα και καθαρική.

Για τις εταιρείες συμβούλων, το όφελος είναι η αναγκαστική αναβάθμιση των υπηρεσιών τους. Σταδιακά, θα πρέπει να πάψουν να στηρίζονται στο brand name που δανείστηκαν όταν έγιναν franchise, σε υποτυπώδεις και ανούσιες πιστοποιήσεις, σε τυποποιημένα προγράμματα, σε πελατειακές σχέσεις και γενικότερα σε κάθε λογής νεοελληνικό τέχνασμα που μέχρι τώρα απέδιδε καρπούς. Για τις εταιρείες και συγκεκριμένα τους HR Directors, αυτή είναι επίσης μία ευκαιρία να δοκιμάσουν καινούργιες εταιρείες, να αναμειχθούν άμεσα με την εκπαίδευση και την ανάπτυξη των στελεχών, να μετεκπαιδευτούν οι ίδιοι και να γίνουν μέρος του business cycle της κάθε εταιρείας, κάτι που η Ελληνική κοινότητα του HR, χρειάζεται απειλησμένα θα έλεγα, εδώ και πολλά χρόνια. Εν ολίγοις όλοι θα πρέπει να ανεβάσουμε κατακόρυφα την απόδοση μας και να αιτιολογήσουμε (αν όχι να δικαιολογήσουμε) την παρουσία μας και το μισθό ή την αμοιβή μας. Κατά την άποψή μου, οι σημαντικότεροι παράγοντες που θα στηρίξουν την επιτυχία αυτής της καθαρικής μετάβασης, είναι οι παρακάτω:

1. Εξειδικευμένα και ειδικά προσαρμοσμένα προγράμματα: Παρόλο που οι περισσότερες εταιρείες μοιράζονται κάποιες βασικές ανάγκες (όπως για παράδειγμα η βελτίωση των παραμέτρων επικοινωνίας, η ανάληψη ευθυνών, η ανάπτυξη ταλέντου και άλλες), είναι αδύνατον για ένα πρόγραμμα να εξυπηρετήσει εξίσου καλά όλους τους οργανισμούς ή ακόμα και όλα τα τμήματα εντός του ίδιου οργανισμού.

Στη σχεδίαση και υλοποίηση οποιασδήποτε παρέμβασης εκπαίδευσης και ανάπτυξης, θα πρέπει πλέον να λαμβάνονται σοβαρά υπ' όψιν οι συμμετέχοντες. Ευνόητο είναι πως βασική προϋπόθεση είναι ο εκπαιδευτής να κατέχει άριστες γνώσεις οργανωτικής ανάπτυξης.

2. Συντονισμός HR Director και Σύμβουλων/ Εκπαιδευτών:

Η ανάμειξη των στελεχών στα προγράμματα εκπαίδευσης και ανάπτυξης είναι απαραίτητη. Αφενός γνωρίζουν όσο κανείς άλλος την κουλτούρα της εταιρείας ή του οργανισμού τους και έτσι μπορούν να συνδράμουν στη διαμόρφωση του εκπαιδευτικού υλικού σε συνεργασία με τον σύμβουλο.

Αφετέρου, η συμμετοχή τους αποτελεί σημαντικό σύνδεσμο και εγγύηση εμπιστοσύνης μεταξύ των εκπαιδευτών και των συμμετεχόντων. Τέλος, εδραιώνουν με την παρουσία τους τον ηγετικό ρόλο τους στην εταιρεία και επεκτείνουν την επιρροή τους, δημιουργώντας πυλώνα στήριξης για στελέχη και εργαζόμενους.

3. Εκπαίδευση που συνδυάζει θεωρία και πράξη:

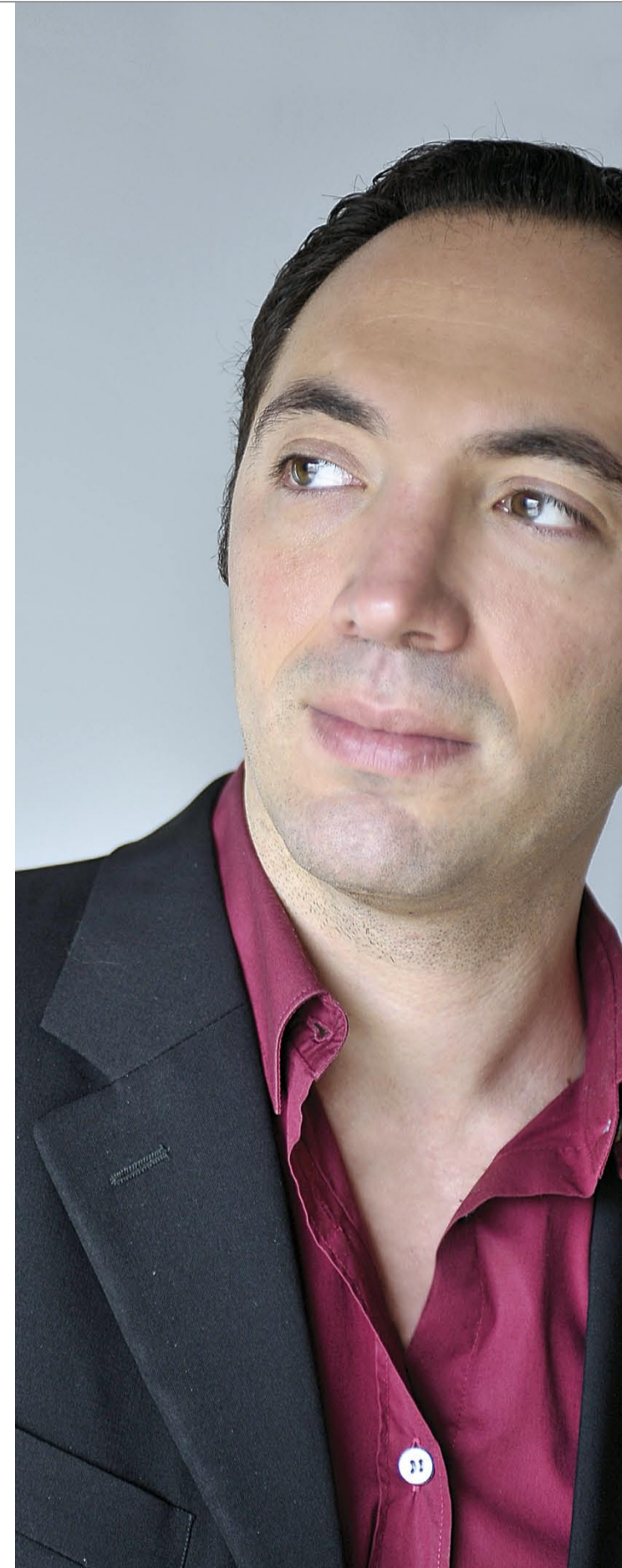
Η τεχνογνωσία και η θεωρία θα πρέπει να παραμείνουν αναπόσπαστο μέρος της κατάρτισης. Ταυτόχρονα όμως, θα πρέπει να εισαχθούν στοιχεία που ευνοούν τις διαδραστικές διαδικασίες μεταξύ συμμετεχόντων και εκπαιδευτών, το διάλογο και τη διερεύνηση (που με τη σειρά τους ευνοούν την καινοτομία) και φυσικά βιωματικές ασκήσεις τις οποίες ο εκπαιδευτής θα εποπτεύσει δίνοντας ανατροφοδότηση.

4. Σύμβουλοι με διεθνή τεχνογνωσία και γνώση της τοπικής αγοράς:

Δεν υπάρχει αμφιβολία ότι οι εξελίξεις στο εξωτερικό έχουν υπάρξει πιο ραγδαίες από ότι στην Ελλάδα.

Ένας σύμβουλος με διεθνή εμπειρία, μπορεί πάντα να προσφέρει μία ακόμα διάσταση στη μαθησιακή εμπειρία.

Ταυτόχρονα, ένας εκπαιδευτής απομονωμένος από την ελληνική πραγματικότητα, θα δυσκολευτεί να αντιληφθεί την ιδιόρρυθμη κουλτούρα μας και αν τον φέρνουμε από το εξωτερικό, είναι βέβαιο ότι στο τέλος θα στοιχίσει περισσότερο. Η Ελλάδα έχει σύμβουλους και εκπαιδευτές που συνδυάζουν διεθνή εμπειρία με γνώση της ελληνικής αγοράς.



5. Μετεκπαίδευση των Στελεχών HR: Τα στελέχη HR πρέπει να αποτελούν το συνδετικό κρίκο μεταξύ εκπαιδευτών και στελεχών και συχνά να αναμειγνύονται άμεσα με την όλη διαδικασία. Για να στηρίξουν τον εαυτό τους και τη γνώση τους, οφείλουν να αναπτύσσονται και οι ίδιοι. Τα σεμινάρια και συνέδρια της Boussias Communications, είναι μία καλή αρχή, αυτό όμως πρέπει να υποστηριχτεί και με συχνή εξειδικευμένη εκπαίδευση, η οποία όχι μόνο θα ενισχύσει την τεχνογνωσία τους αλλά θα στηρίξει και το ηγετικό τους προφίλ, δημιουργώντας αυτοπεποίθηση στους ίδιους αλλά και στα στελέχη που λαμβάνουν μέρος στα προγράμματα ανάπτυξης.