

Koristi i ograničenja obuke i razvoja zaposlenih

I Koristi od obuke i razvoja

Rezultati istraživanja koje je MNG Centar sproveo 2014. godine jasno pokazuju da ispitanici smatraju da postoje brojne koristi koje organizacija može da dobije kroz obuku i razvoj zaposlenih. Čak 98% ispitanika smatra da će organizacija imati bar izvesnu korist kroz unapređene tehničke kompetencije zaposlenih. Takođe, čak 28.6% smatra da će organizacija imati veoma veliku korist kroz razvoj viših nivoa kompetencija. S druge strane, veliki procenat ispitanika smatra da se na taj način neće značajno uticati na zadržavanje osoblja, kao ni na smanjenje izostanaka sa posla. Motivacija zaposlenih takođe može biti vrlo značajna korist za organizaciju. Naime, samo 1.9% smatra da će biti mala korist od unapređenja ovog aspekta kompetencija/veština. U sledećoj tabeli prikazane su koristi koje jedna organizacija može da ima od aktivnosti *Obuke i razvoja zaposlenih* i u kojoj meri se svaka od tih koristi smatra važnom.

Koristi	Veoma velika korist	Velika korist	Izvesna korist	Mala korist	Nema koristi
Viši nivo kompetencija	28.6%	44.9%	24.5%	2%	
Unapređeni stavovi i ponašanje	22.4%	36.7%	40.8%		
Unapređene tehničke veštine	27.5%	51%	19.6%	2%	
Unapređen kvalitet usluga	19.6%	49%	29.4%	2%	
Motivacija zaposlenih	19.2%	42.3%	36.5%	1.9%	
Viši nivo zadovoljstva poslom	19.6%	35.3%	35.3%	9.8%	
Zadržavanje osoblja	8.3%	33.3%	37.5%	16.7%	4.2%
Viši nivo posvećenosti	12%	30%	52%	4%	2%
Smanjenje izostajanja sa posla	11.4%	18.2%	27.3%	29.5%	13.6%

Tabela 1. Koristi za organizaciju od obuke i razvoja zaposlenih

II Ograničavajući faktori obuke i razvoja

U ovom istraživanju su takođe prikazani i ograničavajući faktori aktivnosti *Obuke i razvoja zaposlenih*. Rezultati jasno pokazuju da ispitanici smatraju da postoje značajni ograničavajući faktori. Čak 24.5% ispitanika smatra da *Preopterećenost poslom i manjak vremena zaposlenih* su u najvećoj meri ograničavajući faktor obuke i razvoja zaposlenih. Takođe, 17.3% smatra da je za organizaciju značajan problem *Visoka cena obuka i drugih indirektnih troškova obučavanja*. S druge strane, veliki procenat ispitanika smatra da *Poteškoće sa procenom potreba za obukom u preduzeću* nije ključni ograničavajući faktor obuke. U Tabeli 2. prikazni su razlozi koji se smatraju ograničavajućim.

Razlozi	U najvećoj meri	U velikoj meri	U izvesnoj meri	U maloj meri	Nije razlog
Poteškoće sa procenom potreba za obukom u preduzeću	8.2%	18.4%	34.7%	14.3%	24.5%
Nedostatak odgovarajuće ponude obuka na tržištu		17.0%	42.6%	25.5%	14.9%
Visoka cena obuka i drugih indirektnih troškova obučavanja	17.3%	34.6%	38.5%	5.8%	3.8%
Nedovoljna podrška menadžmenta	11.5%	15.4%	26.9%	17.3%	28.8%
Zaposleni nerado učestuju u kontinuiranom profesionalnom razvoju/manjak kulture učenja		19.6%	33.3%	27.5%	19.6%
Preopterećenost poslom i manjak vremena zaposlenih	24.5%	28.6%	28.6%	8.2%	10.2%
Nesigurnost u pogledu kvaliteta obuke koja se nudi		18.4%	34.7%	26.5%	20.4%
Rizici u pogledu transfera kompetencija iz obuke u realno radno okruženje	2.2%	15.6%	46.7%	20%	15.6%

Tabela 2. Ograničavajući faktori obuke i razvoja

Autor: mr Vladimir Ivanković