**Pracownicy cenią pracodawców, którzy ... po drugie wspierają ich w rozwoju.**

**Według badań pracuj.pl "Czy pieniądze szczęścia nie dają" 72% ceni dofinansowanie do urlopu, ale już aż 70% finansowanie szkoleń.**

 **Dbałość o rozwój jest wyrazem docenienia, które motywuje bardziej wykwalifikowanego i doświadczonego pracownika do rozwijania kariery w firmie.**

Uczenie się z podręczników jest procesem długotrwałym, co z perspektywy pracodawcy jest nieefektywne. Ekonomicznie dla firmy jest, by pracownik jak najszybciej zaczął w pełni wykorzystywać swój potencjał, bez ryzyka błędów popełnianych na żywym organizmie firmy.

Uczenie się podstaw i ogólnych umiejętności od przełożonego lub współpracownika również nie jest najlepszym rozwiązaniem. Zabiera drogi czas doświadczonego pracownika, który zamiast realizować procesy biznesowe, rozdrabnia się, ucząc tego czego pracownik może się nauczyć na ogólnych szkoleniach warsztatowych.

Czym innym jest oczywiście nauczanie pracownika firmowego know-how stanowiącego o przewadze konkurencyjnej ... choć i w takiej sytuacji przekazanie procesu szkolenia zawodowemu trenerowi, który na szkoleniu zamkniętym przeszkoli w takim zakresie nie jednego, ale grupę szkoleniową jest efektywniejsze finansowo.

Satysfakcjonujące dla obu stron - pracownika i pracodawcy jest wykorzystywanie w pełni potencjału zespołu, dążenie do synergii przynoszących innowacyjne rozwiązania. Dlatego optymalnym rozwiązaniem są warsztaty. Kiedy to trener obserwuje pracownika i daje mu konstruktywny feedback podczas gdy on samodzielnie stawia swój pierwszy - najtrudniejszy krok.

Teraz, przy **zamówieniu dwóch miejsc** na dowolne szkolenia otwarte

 - **trzecie otrzymasz *gratis.*** Możesz z niego skorzystać w ciągu 12 miesięcy.

źródło:<https://berndson.pl/2plus1>