

КРИТЕРІЇ ТА МЕТОДИ ВИБОРУ МІСЦЬ ДЛЯ НАВЧАННЯ ПЕРСОНАЛУ

УДК 331.108.45

Юхно Л.В.
студентки 4 курсу
факультету економіки і права
ХНЕУ ім. С. Кузнеця

На сучасному етапі тема підвищення кваліфікації персоналу досить актуальна. Сьогодні дуже швидко змінюються як зовнішні, так і внутрішні умови функціонування організації, що ставить більшість компаній перед необхідністю додаткової підготовки персоналу до роботи в нових умовах. В силу того, що лише деякі компанії можуть дозволити собі утримувати висококваліфіковані підрозділи, здатні вирішувати цю задачу, то зростає потреба в правильному виборі зовнішніх організацій для проведення навчання персоналу.

Проблемі навчання і розвитку персоналу присвячено значну кількість досліджень. Особливості та проблеми, пов'язані з навчанням кадрів і підвищенням їх кваліфікації аналізували в своїх роботах такі вчені як Корабейников І.М. [1], Зотов В.В., Куркіна М.П. [2], Сторожилова У. Л.[3], Галайда Т.О., Савицька І.М.[4] та інші. При всій широті спектру досліджень в науковій літературі вдосконалення системи підготовки та підвищення кваліфікації кадрів шляхом залучення зовнішніх джерел розглядалися фрагментарно: як об'єкт соціально-економічного та статистичного аналізу. Однак механізм і критерії вибору місць навчання залишаються недостатньо розроблені. Саме цей факт зумовлює необхідність проведення подальших досліджень в цьому напрямку.

Мета статті – визначення критеріїв і методів пошуку місць навчання для підвищення кваліфікації персоналу.

Навчання персоналу – це цілеспрямований, організований, планомірно і систематично здійснюваний процес оволодіння знаннями, вміннями, навичками і способами спілкування під керівництвом досвідчених викладачів, наставників, фахівців і керівників [5].

Підвищення кваліфікації персоналу – це навчання кадрів з метою удосконалення знань, умінь, навичок і способів спілкування в зв'язку з ростом вимог до професії або підвищенням на посаді [5]. Виходячи з вищенаведених визначень, для пошуку прийняттого місця навчання очевидними критеріями вибору є наявність у навчальній організації можливості забезпечити такий рівень професійної підготовки, який буде відповідати цілям і потребам підприємства, а також його успішному функціонуванню та розвитку.

За дослідженнями Магури М.І. Було визначили 5 критеріїв, які зазвичай використовують для вибору місць навчання. Вони є стандартними для більшості підприємств, не залежно від виду діяльності:

- 1) думка учнів;
- 2) засвоєння навчального матеріалу;
- 3) зміни поведінки;
- 4) робочі результати;
- 5) ефективність витрат [6, с. 157].

Ці критерії передбачають облік як об'єктивних чинників, так і суб'єктивних, які впливають на успішність когнітивних процесів учнів. Вони дозволяють врахувати думку учнів про навчальну програму, про її корисності, цікавість; спрогнозувати ступінь мотивації навчання і засвоєння слухачами навчального матеріалу; визначити, як зміниться поведінка працівників після проходження курсу навчання, по поверненню до своєї роботи; а так само оцінити ефективність програми навчання у вигляді практичних результатів в досягненні організаційних цілей [6].

Проте, існують і інші важливі критерії, до числа яких слід віднести: фактор місця розташування організації, компетентність навчальних, умови навчання, рівень подачі інформації.

Місце розташування навчальної організації може викликати додаткові втрати часу. Також, віддаленість може значно збільшувати витрати на навчання в силу необхідності оплати проїзду і проживання.

Компетентність і актуальність знань навчальних багато в чому визначають можливість досягнення персоналом необхідного рівня

володіння інноваційними знаннями, а отже – багато в чому визначають конкурентоспроможність персоналу і підприємства в цілому.

Умови для навчання припускають наявність можливостей для оптимальної організації сприйняття інформації, формування умінь. Це передбачає наявність можливостей для застосування комп'ютерних або інтерактивних технологій, а також спеціального обладнання для застосування в навчальному процесі.

Рівень подачі інформації передбачає здійснення принципів доступності та обліку індивідуальних особливостей учнів. У традиційній системі - підготовка поставлена на потік і орієнтована на середній рівень, якого навчають. У той же час, для отримання найкращих результатів, індивідуалізація навчання є необхідною умовою.

Гарне навчання вимагає індивідуального підходу до потреб кожного співробітника. Будь-який метод має свої переваги і недоліки. Їх слід враховувати при складанні програми навчання.

Не менш важливим при виборі місця навчання є правильна оцінка методів, які будуть використовуватися в навчанні.

Традиційно методи, класифікують таким чином:

1) пасивні та активні – розрізняються за ступенем активності, яку виявляють працівники, котрі навчаються;

2) індивідуальні та групові – при індивідуальному методі навчання проявляється можливість повністю зосередитися на конкретних знаннях і уміннях однієї людини; важливою умовою групового навчання є менші фінансові та часові витрати.

3) методи навчання без відриву і з відривом від виробництва – перші проводяться безпосередньо на підприємстві (на робочому місці), другі – вимагають спеціальних умов для навчання поза організації.

Кожен метод має свої переваги і недоліки. Головним критерієм при виборі того чи іншого методу є його ефективність для досягнення цілей навчання кожного конкретного працівника.

З точки зору застосовуваних форм, методи навчання персоналу можна розділити на дві групи: сучасні та традиційні.

1. Сучасні: метод складніших завдань, зміна робочого місця, спрямоване придбання досвіду, виробничий інструктаж, метод делегування відповідальності і інші метод.

2. Традиційні: читання лекцій, проведення ділових ігор, розбір конкретних виробничих ситуацій, проведення конференцій і семінарів, формування груп з обміну досвідом, створення гуртків якості, семінари та самостійне навчання, наприклад, перегляд навчальних відеофільмів. Ці методи є переважаючими при передачі і закріплення знань [5].

Таким чином, автором було узагальнено наступні критерії: думка учнів; засвоєння навчального матеріалу; зміни поведінки; робочі результати; ефективність витрат; зручне місце розташування; висококваліфіковані з достатнім стажем і досвідом роботи викладачі; прийнятні умови навчання; рівень подачі інформації. Також слід проводити аналіз програм навчання на предмет використаних ними методів навчання. Прийнятність методів навчання визначається аналізом відповідності їх можливостей цілям навчання та індивідуальним особливостям учнів.

У подальших дослідженнях доцільно визначити вагу використовуваних критеріїв для побудови математичної моделі прийняття рішення щодо вибору місця навчання персоналу.

Література:

1. Корабейников І.М. Удосконалення регіональної системи підготовки та підвищення кваліфікації кадрів / І. Н. Корабейников // Економічні проблеми регіонів і галузевих комплексів. – 2013. – №10. –С. 347 – 352.

2. Куркина М. П., Зотов В. В. Человеческий потенциал как категория социального управления регионом / М. П. Куркина, В. В. Зотов // БІЗНЕС-ІНФОРМ. – 2012. –№ 7. – С.54-56

3. Сторожилова У.Л. Розвиток сучасного менеджменту в Україні/ У.Л. Сорожилова, Д.Г. Йолкин// Економіка та управління підприємством. - 2013. -№ 4. – С. 44- 54

4. Галайда Т.О., Савицька І.М. Підготовка, перепідготовка та підвищення кваліфікації персоналу [Текст] / Т.О. Галайда, І.М. Савицька// Економіка і регіон. – 2011.- №2 (29).-С.118-121

5. Безлепкина Е. Сучасні методи навчання персоналу. [Електронний ресурс] - Режим доступу: <http://www.ngpc.ru/forum2010/Articles/Learnining%20methods.pdf>

6. Магура М. І. Організація навчання персоналу компанії / М.І.Магура, М. Б. Курбатов. - М.: Бізнес-школа ІНТЕЛ-СИНТЕЗ, 2002. – 176 с.

Науковий керівник

к.е.н., доцент

Ушкальов В.В.

Опубліковано в авторській редакції