

ДОСЛІДЖЕННЯ ПРЕДМЕТУ ДИСЕРТАЦІЇ ЗА ДОПОМОГОЮ МЕТОДИКИ ІНТЕРНЕТ-ОПИТУВАННЯ

ГОРЛЕНКО В. Г.

аспірант кафедри соціології та психології управління

Харківського національного

економічного університету ім. Семе́на Кузне́ця

м. Харків, Україна

Процес проведення наукових досліджень у більшості випадків, незалежно від їх мети супроводжується проблемою пошуку джерел зі збору інформації. А в сучасних умовах становлення когнітивного суспільства, коли динамічність зміни та актуальності інформації має вигляд геометричної прогресії та скорочення життєвого циклу знань взагалі, ця проблема набуває небаченої актуальності.

Серед найпоширеніших традиційних методів збору інформації є анкетування, інтерв'ю, метод експертних оцінок, але в сучасних умовах інформатизації та глобалізації поруш з ними почали використовувати і Інтернет-опитування, яке має й свої особливості, як то: унікальність, швидкість, масштабність та ін..

Мета дослідження – використати методику Інтернет-опитувань з мінімальними витратами засобів до дослідження положень, що визначають предмет дослідження дисертації.

Предметом дисертаційного дослідження є розвиток освітнього потенціалу працівника в умовах формування когнітивного суспільства. Питання, що винесені у Інтернет-опитування визначали: нагальність навчання персоналу; фактори та каталізатор розвитку освітнього потенціалу працівника; причини (визначені у результаті Інтернет-опитування) високого/низького рівня освітнього потенціалу випускників ВУЗів у перспективі їх подальшого працевлаштування.

У даному Інтернет-опитуванні прийняли участь 100 респондентів, що є користувачами професійної Мережі LinkedIn, які займають посади керівників/власників організацій, рекрутерів, HR-менеджерів, та інші посади, робота яких пов'язана з персоналом у організаціях промислової галузі, IT- галузі, галузі зв'язку, банківської галузі, транспортної галузі та галузі сфери послуг.

Інтернет-опитування було проведено серед наступних міст: Харків, Київ, Луганськ, Львів, Чернігів, Одеса, Дніпропетровськ, Запоріжжя, Сімферополь, Севастополь, Москва, Сєвєродонецьк, Томськ, Самара.

Що стосується масштабів організацій, представники яких виступали респондентами, серед них: 43% малих організацій (кількість працівників до 50 осіб), 27% середніх організацій (кількість працівників від 50 до 200 осіб), 16% крупних організацій (кількість працівників від 200 до 1000 осіб) та 14% дуже крупних організацій (кількість працівників більш ніж 1000 осіб). Серед респондентів було 37% чоловіків та 63% жінок. Щодо вікової структури респондентів, то 77% із них було у віці до 30 років, 19% у віці 31-40 років, 2% у віці 41-50 років та 1% – 51-60 років. Загальний досвід респондентів знаходився у проміжку від 1 до 30 років.

Серед запропонованих питань було питання «Які джерела формування персоналу Ви використовуєте найчастіше?», на яке було запропоновані наступні відповіді: Оголошення в ЗМІ (ДП1); Співпраця з ВУЗами III-IV рівня акредитації(ДП2); Співпраця з ВУЗами I-II рівня акредитації (ДП3); Співпраця з центрами зайнятості(ДП4); Використовуючи особисті зв'язки, знайомства(ДП5); Переманювання фахівців(ДП6); Підготовка своїх кадрів(ДП7); Співпраця з рекрутинговими агентствами (ДП8); Пошук з залученням своїх співробітників (ДП9); Інше (ДП10).

Результати опитування з метою визначення джерел формування персоналу в сучасних організаціях представлені на рис. 1.1.

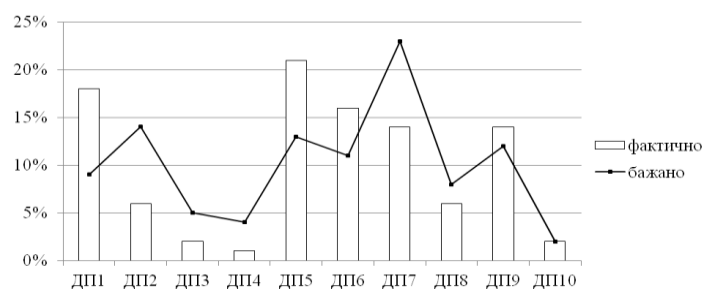


Рис. 1.1. Джерела пошуку персоналу

Отримані результати підтверджують актуальність підвищення освітнього потенціалу працівників організації, оскільки на бажаному рівні більшість

респондентів відповіли, що основним джерелом формування персоналу хочуть бачити саме підготовку своїх працівників. Але водночас, фактичним джерелом вважають особисті зв'язки та знайомства – це свідчить про недовіру до інших джерел, особливо це стосується співпраці з ВУЗами різних рівнів акредитації.

Що стосується факторів розвитку освітнього потенціалу працівника, то з метою їх визначення респондентам було запропоноване питання: «За допомогою яких методів здійснюється професійне навчання?», на яке респонденти повинні були відповісти відповідно до категорій персоналу: управлінський персонал, спеціалісти, службовці та допоміжний персонал. На це питання були запропоновані наступні відповіді: Інструктаж (ІН); Учніство (УЧ); Ротація (РО); Наставництво (НА); Тренінг (ТР); Лекція (ЛЕ); Практична ситуація (ПС); Ділові ігри (ДІ); Рольові ігри (РІ); Самостійне навчання (СН); Моделювання (МО); Відкрите навчання (ВН); Інше (І). Результати представлені на рис. 1.2 (а,б,в,г)).

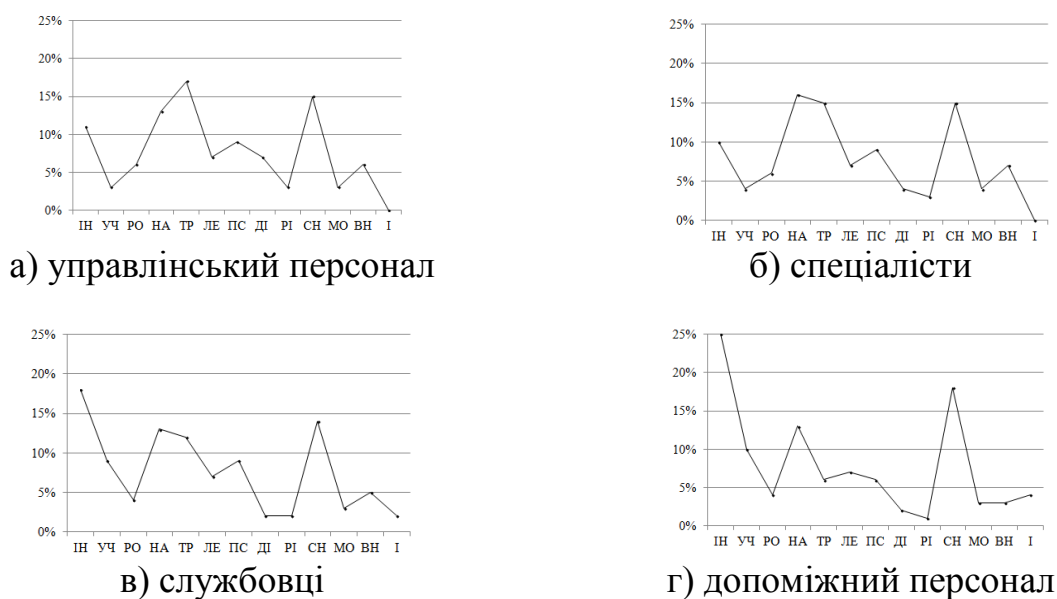


Рис. 1.2. Методи професійного навчання за категоріями персоналу

Результати опитування дають змогу стверджувати, що респонденти вважають найефективнішими методами навчання/факторами розвитку освітнього потенціалу: для управлінського персоналу – тренінги і самостійне навчання; для спеціалістів – тренінги, наставництво та самостійне навчання; для службовців – інструктаж та самостійне навчання; для допоміжного персоналу – інструктаж та самостійне навчання. Тобто, незважаючи на відмінність між наведеними

категоріями персоналу, респонденти підкреслюють важливість наявності у них можливості та бажання до самостійного навчання, що в котре підкреслює нагальність присутності умов та бажання до саморозвитку у працівників, як головної умови до підвищення якості освітнього потенціалу.

Одним з основних питань у опитування стало питання: «На Вашу думку чи володіють випускники ВУЗів необхідними знаннями для якісного виконання функціональних завдань в організації?», на яке лише 25% респондентів дали позитивну відповідь, а інші 75% – вважають, що випускники ВУЗів не володіють необхідними знаннями для якісного виконання функціональних завдань в організації.

Серед причин, що викликали таку ситуацію думки респондентів майже співпадають, а саме респонденти вважають, що не відповідність знань випускників ВУЗів найчастіше пов'язана з: відсутністю у них реального практичного досвіду та не ефективністю організації практики під час навчання; відсутністю бажання до самонавчання незалежно від навчальних програм; «старою» навчальною програмою; невідповідністю діяльності ВУЗів та ринку праці; спеціалізацією організації та ін..

Таким чином, використання методики Інтернет-опитувань для вивчення предмету дослідження дисертації підтверджує свою ефективність. У результаті проведеного Інтернет-опитування було:

підтверджено актуальність дослідження предмету дисертації, а саме – розвиток освітнього потенціалу працівників організації;

визначено фактори розвитку освітнього потенціалу для конкретних категорій персоналу та головний каталізатор розвитку освітнього потенціалу працівників організації – умови та бажання до самостійного розвитку персоналу;

визначено ситуацію не відповідності знань випускників ВУЗів у подальшому працевлаштуванні в організаціях та причини цієї не відповідності.

Вказані положення складають підґрунття до подальших досліджень у процесі написання дисертації.