

УДК 330.12.64

Нятіна Н.Л.

*доцент кафедри економічної кібернетики
Новокаховського політехнічного інституту*

ПРОФЕСІЙНА ОСВІТА ЯК ЕЛЕМЕНТ УСПІШНОГО ЗДІЙСНЕННЯ БІЗНЕСУ

PROFESSIONAL EDUCATION AS AN ELEMENT OF SUCCESSFUL BUSINESS CONDUCT

АНОТАЦІЯ

Обґрунтовано необхідність узгодженої дії працівників, роботодавців і державних інституцій щодо формування трудового потенціалу відповідного рівня шляхом надання і споживання освітніх послуг у сфері професійного навчання та розробленні практичних рекомендацій щодо вдосконалення мотивуючого впливу зазначених суб'єктів на розвиток системи професійного навчання робітничих кадрів.

Ключові слова: людські ресурси, працівники, освіта, професійне навчання, розвиток.

АННОТАЦИЯ

Обоснована необходимость согласованных действий работников, работодателей и государственных институтов относительно формирования трудового потенциала соответствующего уровня путем предоставления и потребления образовательных услуг в сфере профессионального обучения и разработки практических рекомендаций для усовершенствования мотивирующего влияния указанных субъектов на развитие системы профессионального обучения рабочих кадров.

Ключевые слова: человеческие ресурсы, работники, образование, профессиональное обучение, развитие.

ANNOTATION

The author reasons the need for the coordinated actions of workers, employers and state institutions in relation to forming labour potential of the proper level by delivery and consumption of educational services in the field of professional education and development of practical recommendations in relation to perfection of motivational influence of the noted subjects on development of the system of professional education of workers.

Keywords: human resources, workers, education, professional education, development.

Постановка проблеми. Радикальні зміни, що відбуваються сьогодні у світовій економіці, дозволяють стверджувати не тільки про інноваційну спрямованість економічного зростання, а й про значну зміну факторів, що визначають його.

Фундаментальним критерієм економічного розвитку дедалі більше стає розуміння цінності людських та інтелектуальних ресурсів. З погляду важливості ресурсів економічного зростання першорядним є відповідність характеристик трудового потенціалу вимогам науково-технічного розвитку. Формуванню трудового потенціалу в основному сприяє освіта; це стосується не тільки середньої і вищої, але і якісної професійної освіти. З цього приводу привертає увагу позиція С. Єрохіна, який констатує: «Останні дослідження західних вчених свідчать про те, що сьогодні виробництво знову повертається до безпосереднього працівника (звичайно, до найкваліфікованішого), надає

йому пріоритет в усіх «стикувальних вузлах», тобто стратегічних рішеннях... Розвиток наукомісткого виробництва зумовлює активізацію професіоналізму» [3, с. 445]. Із цих позицій актуальним є дослідження проблем професійної освіти та шляхів їх вирішення в Україні.

Постановка завдання. Мета статті полягає в обґрунтуванні необхідності узгодженої дії працівників, роботодавців і державних інституцій щодо формування трудового потенціалу відповідного рівня шляхом надання і споживання освітніх послуг у сфері професійного навчання та розробленні практичних рекомендацій щодо вдосконалення мотивуючого впливу зазначених суб'єктів на розвиток системи професійного навчання робітничих кадрів.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблема професійного навчання присвячено дослідження українських вчених, таких як Д. Богиня, О. Гонта, О. Грішнова, С. Дуднікова, М. Карлін, Е. Лібанова, Л. Лісогор, С. Мельник, І. Петрова, Н. Статівка, С. Черненко. Проте, незважаючи на масштабність і глибину наукових досліджень у цьому напрямі, недостатньо уваги приділено питанням трансформації бізнес-організацій в організації, що самонавчаються.

Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми. Попри постійний науковий пошук, донині не запропоновано стандартних форм навчання, які б максимально сприяли глибокому, структурному розумінню ролі працівника як члена організації, хоча дослідники сходяться на тому, що успіх у конкурентній боротьбі все більше залежить від здатності до навчання.

Виклад основного матеріалу дослідження. Ключовими елементами розвитку людських ресурсів є:

– освіта – розвиток знань, вміння оцінювати, що є необхідним у всіх життєвих аспектах більше, ніж знання та вміння в конкретних областях діяльності;

– розвиток – зростання або реалізація здібностей і потенціалу особистості засобами навчання і отримання освіти;

– навчання – планова систематична зміна поведінки за допомогою навчальних подій, програм та інструкцій, що дають індивідууму

можливість досягти необхідного рівня знань, умінь і компетенції для ефективного виконання дорученої йому роботи.

Навчання – це безперервне і природне явище, що тісно пов'язане з практичним досвідом. Нині відбувається постійний пошук таких форм навчання, які б максимально сприяли глибокому, структурному розумінню ролі працівника як члена організації. У зв'язку з цим К. Аргіріс розрізняє два види навчання: одноконтурне та двоконтурне [1, с. 85]. Одноконтурне, або адаптивне навчання, є послідовним і сфокусованим на проблеми та можливості, які мають відношення до діяльності організації. Як писав К. Аргіріс, організації, в яких одноконтурне навчання є нормою, визначають «напрямні змінні» (яких цілей і стандартів вони очікують досягти), а потім здійснюють моніторинг і аналіз досягнень і за необхідності корегують, що відбувається, замикаючи у такий спосіб контур. Двоконтурне навчання доречне, коли процес моніторингу ініціює дію, що перевизначає «напрямні змінні» таким чином, щоб вони відповідали новій ситуації, яка може виникнути в результаті впливу зовнішніх умов. Наприклад, в умовах, що змінилися, змінюються цілі організації – вона може прийняти рішення про те, як досягти цих нових цілей. Таке навчання перетворюється в дію; цей процес показано на рисунку 1.

К. Аргіріс вважає, що одноконтурне навчання підходить для вирішення рутинних, повторюваних завдань. Двоконтурне навчання більше підходить для складних завдань, що не піддаються програмуванню.

Навчання – це безперервне і природне явище, що тісно пов'язане з практичним досвідом.

Крива навчання показує, який час знадобиться недосвідченій людині для досягнення необхідного рівня показників при виконанні роботи або вирішенні завдання. Це іноді називають нормою досвідченого робітника (НДР). Стандартна крива навчання показана на рисунку 2.

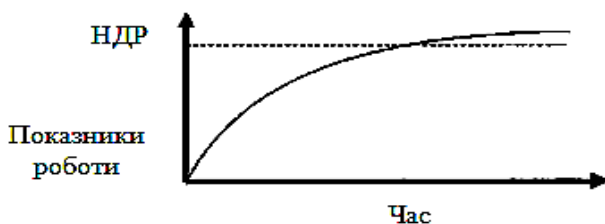


Рис. 2. Стандартна крива навчання

Швидкість навчання може бути різною, залежно від ефективності професійного



Рис. 1. Одноконтурне і двоконтурне навчання

навчання, досвіду та природних здібностей учня, а також зацікавленості останнього в навчанні.

Професійне навчання – це систематична зміна поведінки через формування нових навичок, яке відбувається в результаті отримання освіти, інструктажу, розвитку та планомірного практичного досвіду.

Основне завдання професійного навчання полягає в тому, щоб допомогти організації досягти своїх цілей, збільшивши вартість її ключового ресурсу – робітників, яких вона наймає. Цілі професійного навчання полягають у тому, щоб:

- розвинути навички та компетенції працівників і підвищити показники їх праці; сприяти зростанню працівників всередині організації, щоб у майбутньому, наскільки це можливо, задовольняти її потреби за рахунок внутрішніх людських ресурсів;

- прискорити процес формування нових навичок у початківців працівників – прийнятих на роботу, переведених на іншу посаду або підвищених, і як можна швидше і більш економічно зробити їх цілком компетентними.

Ефективне професійне навчання може:

- звести до мінімуму витрати на навчання;
- підвищити показники окремого працівника, групи і організації: кількість, якість, швидкість виконання роботи і загальну продуктивність;

- підвищити гнучкість в роботі за рахунок розширення кола навичок, якими володіють працівники (універсальність);

- залучити висококваліфікованих працівників, оскільки зазначене навчання пропонує їм можливість навчання та розвитку, підвищує їх компетентність, покращує навички і в результаті дозволяє отримати більше задоволення від

роботи, більш високу винагороду та перспективи кар'єрного зростання;

– підвищити прихильність працівників, заохочуючи їх ідентифікувати себе з місією і цілями організації;

– сприяти управлінню змінами: таке навчання дозволяє краще зрозуміти причини змін і дає працівникам знання та навички, необхідні, щоб адаптуватися до нових ситуацій;

– сприяти розвитку в організації позитивної культури, яка, приміром, орієнтована на підвищення показників праці.

Теорія навчання стверджує, що існує десять основних умов для ефективного професійного навчання [2, с. 157]:

Працівникам необхідні мотиви для навчання. Вони повинні розуміти, що якщо хочуть отримувати від їхньої роботи задоволення, то їх нинішній рівень знань, навичок або компетентності, установки і поведінку необхідно вдосконалювати.

Працівникам слід встановити стандарти виконання роботи. Вони повинні ясно визначити цілі і стандарти, які вважають прийнятними і можуть використовувати для оцінки свого розвитку.

У працівників повинно бути керівництво. Їм необхідне керівництво і зворотний зв'язок про те, як вони навчаються.

Працівники повинні отримувати задоволення від навчання. Вони здатні вчитися в найважчих умовах, якщо навчання задовольняє одну або кілька їхніх потреб. І навпаки, найкращі програми навчання можуть не виправдати очікувань, якщо працівники не бачать в них користі.

Навчання – активний, а не пасивний процес. Необхідно, щоб працівники були захо-

плені своїми викладачами і предметом програми навчання.

Слід застосовувати відповідні методи. Викладачі мають великий запас навчальних тем і засобів навчання. Але вони повинні розбірливо їх використовувати, відповідно до потреб посади, працівника і групи.

Методи навчання повинні бути різноманітними. Використання різних методик, якщо всі вони однаково підходять для конкретних умов, сприяє навчанню, підтримуючи інтерес учнів.

Слід виділити час на засвоєння нових навичок. На те, щоб засвоїти, перевірити і прийняти нові навички, потрібен час. Його слід передбачити в програмі навчання. Дуже багато викладачів надмірно переповнюють свої програми новою інформацією і не дають достатніх можливостей для її практичного освоєння.

Правильна поведінка має заохочуватись. Працівники хочуть негайно знати, чи правильно вони роблять те, чого їх навчають. У тривалих програмах навчання потрібні проміжні кроки, на яких можуть бути закріплені нові навички.

Необхідно розуміти, що існують різні рівні навчання і що вони вимагають різних методів і займають різний час.

Процес планомірного навчання складається з таких кроків (рис. 3):

1. *Виявити та визначити потреби у навчанні* – мається на увазі аналіз корпоративних, групових, професійних та індивідуальних потреб в придбанні нових навичок або знань, в підвищенні наявного рівня компетентності.

2. *Визначити, що потрібно вивчати* – необхідно якомога точніше визначити, які навички і знання мають бути засвоєні.

3. *Визначити цілі професійного навчання* – цілі навчання встановлюються так, щоб було

зрозуміло не тільки, що повинно бути вивчено, але й що працівники повинні вміти робити після проходження навчальної програми.

4. *Скласти навчальні програми* – вони повинні розроблятися так, щоб задовольняти потребам і досягати поставлених цілей.

5. *Вирішити, хто проводить навчання* – потрібно вирішити, чи буде навчання проводитись всередині або поза організацією. Слід також розподілити відповідальність між відділом навчання, менеджерами або керівниками груп та працівниками.

6. *Провести професійне навчання* – гарантувати, що використовуються відповідні методи, що нада-

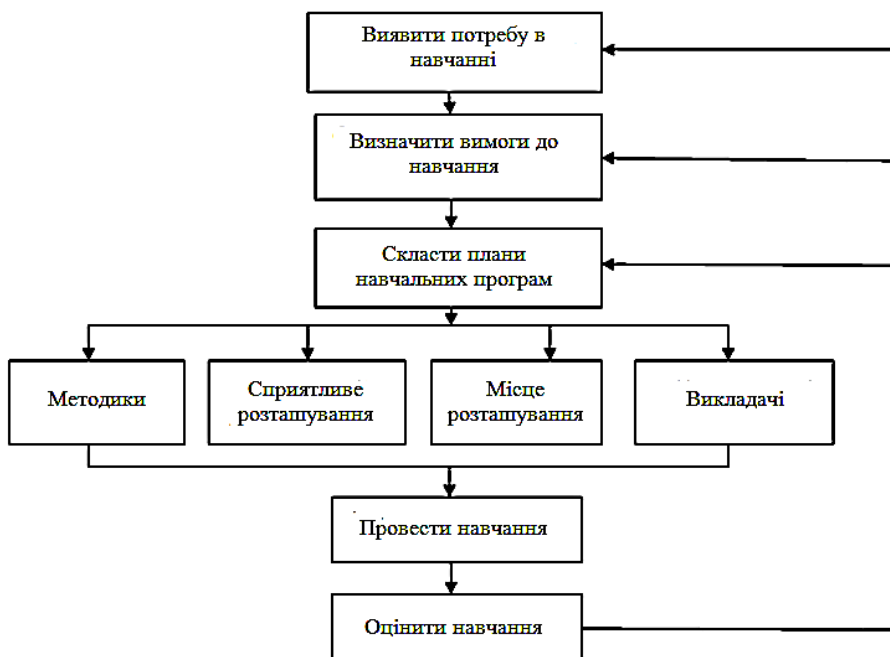


Рис. 3. Процес планомірного професійного навчання

ють можливість придбати навички, знання, рівень компетентності та установки, які їм необхідні.

7. *Оцінити навчання* – контроль і оцінка ефективності професійного навчання здійснюються під час його проведення, а потім за результатами визначають, якою мірою досягнуті цілі, які навчання переслідувало.

8. *При необхідності внести зміни і розширити навчання* – на основі проведеної оцінки прийняти рішення про те, яких корегувань потребує програма планомірного навчання.

Професійне навчання повинно мати мету, і цю мету можна встановити тільки за умови, що потреби організації, а також її груп і робітників, у навчанні систематично виявляються і аналізуються.

Висновки. За останні десятиліття місце управління персоналом у системі менеджменту багаторазово змінювалося. Також переглядалися погляди, підходи і теоретичні основи вчених, які працювали в цій сфері. Вдосконалення виробничих, інформаційних та управлінських технологій, а також переоцінка індивідуаль-

них і загальнолюдських цінностей дозволили найбільш близько підійти до вирішення важливої проблеми: подолання суперечності між людиною і організацією.

Результати проведеного дослідження показують, що управління розвитком людських ресурсів – необхідний аспект для успішного здійснення бізнесу, оскільки забезпечує можливість отримання освіти, розвитку і професійного навчання, для того щоб підвищити показники окремих працівників, команди і роботи організації загалом.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Аргирис К. Как научить ученого. Одинарный и двойной цикл научения. Преодоление защитной позиции / К. Аргирис. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2006. – 208 с.
2. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами / М. Армстронг; пер. с англ. – 8-е изд. – СПб.: Питер, 2004. – 832 с.
3. Єрохін С.А. Структурна трансформація національної економіки (теоретико-методологічний аспект): наук. моногр. / С.А. Єрохін. – К.: Світ Знань, 2002. – 528 с.