

5. Статистичний щорічник України за 2007 рік / Держкомстат України; [За ред. **О.Г. Осауленка**; Відп. за ред. **П.П. Забродський**]. – К.: Консультант, 2008. – 551 с.

СТЕРНІЙЧУК М.А., ст.гр. УПЕР-06

Наук.керівн.: Захарова О.В., к.е.н., доц.

ДВНЗ "Донецький національний технічний університет",

м. Донецьк

СУТНІСТЬ, СКЛАДОВІ ТА МОТИВАЦІЯ ДО ПРОФЕСІЙНОГО НАВЧАННЯ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

Рассмотрена сущность профессионального обучения персонала и определены основные его цели. Раскрыта сущность существующих видов обучения и обоснованы мотивационные факторы их получения.

Актуальність. Розвиток персоналу є важливою умовою успішної діяльності будь-якої організації. Це особливо справедливо на сучасному етапі, коли прискорення науково-технічного прогресу веде до збільшення вимог щодо професійних знань, умінь і навичок. Знання сучасних випускників навчальних закладів мають швидку тенденцію до знецінювання, що вимагає від підприємства здійснювати постійний процес навчання, перенавчання та підвищення кваліфікації.

Слід відмітити, що цілі адміністрації та найманих працівників щодо розвитку персоналу дещо не збігаються. Так, німецькі спеціалісти В. Бартц і Х. Шайбл вважають, що з позиції роботодавця цілями безперервного навчання є створення стабільного, кваліфікованого і мотивованого персоналу. З точки зору найманого працівника – це підтримка на відповідному рівні фахової кваліфікації та придбання нових знань, умінь, як в сфері виробничої діяльності, так і поза нею.

Мета дослідження: визначення сутності, складових, цілей та мотиваційних факторів професійного навчання персоналу підприємств України.

Основна частина. Ключовим моментом в управлінні професійним розвитком є організація взаємопов'язаних процесів формування особистості працівника з конкурентоспроможними здібностями, яка включає професійне навчання, виховання, консультацію, підготовку і адаптацію. Професійний розвиток сприяє загальному, інтелектуальному та професійному зростанню людини, розширює її ерудицію і зміцнює впевненість у собі.

Професійне навчання спрямовано на розвиток конкретних навичок і умінь, які потрібні для роботи у даній організації, на підвищення як загального так і інтелектуального рівня працівників. Наприклад, метою курсів професійного навчання комерційних агентів є розвиток навичок продажу певних видів товарів на ринку.

Основними напрямками професійного розвитку персоналу вважаються:

- первинне навчання з врахуванням завдань підприємства і специфіки його роботи;
- навчання з метою ліквідації розриву між вимогами робочого місця, посади і діловими якостями персоналу;
- навчання з метою підвищення загальної кваліфікації;
- навчання для роботи за новими напрямками розвитку підприємства;
- навчання з метою освоєння нових методів виконання трудових операцій.

Згідно з „Положенням про професійне навчання кадрів на виробництві”, затвердженим Міністерством праці та соціальної політики №127/151 від 26.03.2001 р., система безперервного навчання персоналу набуває великого значення як для підприємств, так і для України в цілому. Ця система дозволяє організовувати постійний

контроль за якістю і професіоналізмом спеціалістів, навчати їх протягом всього трудового життя, створити банк даних про склад і кваліфікацію персоналу, планувати його внутрішнє та зовнішнє переміщення. Слід зазначити, що професійний розвиток персоналу може забезпечуватись застосуванням різних заходів і кожен з них є доцільним. Серед таких заходів можуть бути: відвідування короткострокових курсів; вечірнє навчання; участь у громадських організаціях; відвідування аналогічних підприємств; читання літератури; заочні курси; участь у семінарах; нарадах, диспутах; фундаментальне професійне навчання як своєї, так і суміжної професії.

У країнах з розвинутою ринковою економікою держава, беручи на себе основний фінансовий тягар щодо підготовки та перепідготовки кадрів, створює єдиний механізм забезпечення зайнятості шляхом взаємодії держави та підприємств, кооперацію останніх з навчальними закладами, а також акумулювання та перерозподіл коштів підприємств з метою підготовки та перепідготовки робочої сили. Взаємодія держави і підприємств передбачає використання різного інструментарію: фінансування, податкової політики, регулювання соціального страхування та забезпечення створення інформаційної та правової інфраструктури.

Що ж до первинної професійної підготовки молоді, то державні органи у першу чергу стимулюють активність підприємств за допомогою прямого фінансування внутріфірмових систем навчання. Так, наприклад, при наймі та навчанні молоді 16-18 років, яка ще не має повної середньої освіти, державні органи Великобританії, Італії, Швеції покривають до 80% витрат підприємства на навчання представників цієї групи. У західноєвропейських країнах одним з джерел коштів державних органів на професійну підготовку є грошові відрахування самих підприємств.

В діяльності сучасних підприємств професійне навчання представляє собою комплексний неперервний процес, який включає в себе кілька циклічних етапів:

- визначення потреби у навчанні;
- визначення цілей навчання;
- визначення змісту програм;
- формування бюджету;
- вибір методів навчання;
- безпосереднє отримання професійних навичок та знань;
- визначення критеріїв оцінки результатів навчання;
- оцінка ефективності навчання.

Відповідно до цілей визначаються його можливі форми, які повинні бути пристосовані до вимог робочого місця, враховуючи особливості особистості і потреб підприємства. Ці вимоги зводяться до наступного:

- мотивація – для навчання потрібна мотивація (тобто, що я отримаю в результаті навчання в майбутньому);
- умови навчання – потрібно створити сприятливий для навчання клімат (навчання в добре обладнаних, провітрюваних приміщеннях);
- етапність навчання – знання, що отримуються в процесі навчання, необхідно розбити на послідовні етапи (навчання від більш простих явищ до більш складних).

Зміст програм навчання визначається цілями організації і створюється як для формування і закріплення професійних навичок та умінь, так і для формування певного типу мислення (економічного, екологічного) та поведінки працівника. Слід пам'ятати, що прийоми і методи навчання, які використовуються в школах, коледжах, інститутах, можуть бути не зовсім придатними для навчання дорослих людей. Навчання цієї категорії повинно плануватись з врахуванням наступних принципів:

- актуальність – навчальний матеріал має бути конкретним і мати безпосереднє відношення до професії слухачів. Дорослі погано сприймають абстрактність теми;

- усвідомленість того, що вивчається;
- участь – слухачі повинні активно брати участь у навчальному процесі і застосовувати одержані знання в практичній роботі вже під час навчання;
- повторення матеріалу допомагає слухачам закріпити в пам'яті і перетворити знання в навички;
- зворотний зв'язок – слухачам потрібно надавати інформацію про те, як вони засвоїли пройдений матеріал. У зворотному зв'язку дорослі цінують не абсолютну оцінку, а можливість виступити, дати пропозицію і бути почутим;
- неформальна атмосфера занять.

Навчання повинно бути:

- поступовим і дозованим, враховуючи здібності та інтереси тих, хто навчається;
- передбачати чіткі цілі, методи навчання, рівень відповідальності слухачів і викладачів, можливість проведення навчання поетапно;
- створення сприятливих умов для неформальних і комфортних обставин.

Останнім часом у навчальний процес вводяться такі форми навчання, як кадрова співбесіда та імітація, при яких менеджерів оцінюють за вміння виступати, переконувати і делегувати – передача співробітникам чітко обмеженої кількості завдань з повноваженням чітко обмеженої кількості завдань з повноваженням прийняття рішень. Можливі види професійного навчання та їх характеристика представлені у табл.1.

Таблиця 1 – Характеристика видів навчання кадрів

Види навчання	Характеристика видів навчання
1. Професійна підготовка кадрів, в тому числі:	Придбання знань, умінь та навичок і навчання за способом спілкування, яке направлене на виконання виробничих завдань. Підготовка вважається остаточною, якщо отримана кваліфікація для створення конкретної діяльності. Навчається молодь, яка ще вчиться.
1.1. Професійна підготовка	Розвинення знань, умінь, навичок та способів спілкування як фундамент подальшої професійної підготовки (наприклад, підготовка бакалаврів).
1.2. Професійно-спеціалізована підготовка	Призначена для отримання специфічної професійної діяльності. Поглиблення знань та здібностей метою володіння конкретною професією (наприклад, спеціаліст, магістр).
2. Професійне вдосконалення (підвищення кваліфікації) в тому числі:	Розповсюдження знань, умінь, навичок та способів спілкування з метою приведення їх у співвідношення с сучасними вимогами виробництва, а також для стимулювання професійного росту (навчаються зайняті а виробництві працівники, які мають практичний досвід).
2.1. Вдосконалення професійних знань та здібностей	Приведення знань та здібностей в співвідношенні з вимогами часу, їх актуалізація та поглиблення. Навчаються спеціалісти (горизонтальна мобільність).
2.2. Професійне вдосконалення з метою просування по службі	Підготовка до виконання якісно більш високих задач. Навчаються керівники (вертикальна мобільність).
3. Професійна перепідготовка (перекваліфікація)	Отримання знань, умінь, навичок та володіння способами спілкування (поведінка) для освоєння нової професії та якісної іншої професійної діяльності (навчаються зайняті в виробництві працівники або безробітні, які мають практичний досвід).

Слухачі повинні бути зацікавленими в можливих результатах професійного навчання, впевненими в своїх здібностях, необхідності навчання, мати нормальні стосунки з колективом. Основними факторами, які мотивують працівників активно брати участь у професійному навчанні, є:

- бажання зберегти місце роботи чи посаду;
- зацікавленість у збільшенні заробітної плати;
- бажання одержати нову посаду або підвищити рівень посади;
- інтерес до процесу освоєння нових знань і навичок;
- бажання встановити контакт з іншими слухачами.

Зацікавленість працівників до навчання можливо забезпечити шляхом розробки та впровадження ефективної системи мотивації, спрямованої на підвищення зацікавленості працівників у збільшенні свого кваліфікаційного рівня. Мотивація – це процес пробудження самого себе та інших до конкретної діяльності, яка направлена на досягнення особистих цілей або цілей організації. Існують різні мотиви, які побуджують працівників отримувати професійне навчання та підвищувати свою кваліфікацію. З метою визначення таких мотивів та їх ранжування за рівнем значущості, нами було проведено соціологічне дослідження, яке дало наступні результати: зі 100 опитаних отримали б професійну перепідготовку та в результаті краще працювали б при наступних умовах наявності (допускалось декілька відповідей):

- «48» – більш високий дохід;
- «25» – більше самостійності; кращі шанси для кар'єри;
- «22» – більш продуктивний відпуск; більше сприйняття;
- «23» – кращі шанси для своїх цілей;
- «21» – плаваючий робочий графік; короткий робочий час;
- «16» – більше признання;
- «13» – кращий робочий клімат; надійне місце роботи;
- «11» – краще забезпечення старости; кращий стиль управління.

Кожен керівник підприємства перед тим, як здійснювати комплексне навчання працівників повинен визначитись з мотиваційними пріоритетами своїх підлеглих та спрямовувати основний наголос саме на тих мотивах, які мають найбільший ступінь популярності. У нашому випадку підприємству слід робити наголос саме на тому, що отримання професійної освіти дозволить працівникам у найближчому майбутньому отримати можливості для кар'єрного зростання та, як наслідок, значного зростання розміру отримуваних доходів.

Кадрова політика підприємства з питань підготовки кадрів може формуватися на базі різних напрямів – від орієнтації на сьогоденні інтереси, на підготовку вузькоспеціалізованих працівників, які можуть виконувати одну-дві конкретні операції, до орієнтації на довготривалі інтереси (підготовка працівників широкого профілю на основі глибокої теоретичної підготовки). Це залежить як від об'єктивних, так і від суб'єктивних факторів: вибору стратегії розвитку підприємства і операційного поділу праці, фінансового стану та світогляду його керівництва, обізнаності керівництва підприємства про можливості окупності коштів, вкладених у розвиток та навчання працівників та ін.

Висновки. Система підготовки персоналу повинна враховувати як інтереси підприємства в цілому у швидкому заповненні вакантних місць, доцільній економії витрат, пов'язаних з підготовкою працівників, не забуваючи, що «скупиї платить двічі» (маючи на увазі необхідність витрат на підвищення кваліфікації і перепідготовку), так і інтереси працівників – одержати повноцінну професійну підготовку. Тільки сумісна дія цих складових дозволить досягти високого рівня окупності витрат на навчання не тільки працівнику і підприємству, але і суспільству.