

ПОТРЕБА В НАВЧАННІ ЯК ФАКТОР УСПІШНОГО РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ

Анотація. Розглянуто, що становить потреба в навчанні персоналу на підприємстві. Розроблено рекомендації щодо потреби у навчанні співробітників на підприємстві.

Аннотация. Рассмотрено, что собой представляет потребность в обучении персонала на предприятии. Разработаны рекомендации относительно потребности в обучении сотрудников на предприятии.

Annotation. The article deals with the problem of what constitutes a need for training personnel in the enterprise. The recommendations as far as the need for training personnel is concerned have been worked out.

Ключові слова: персонал, потреба в навчанні, результативність навчання.

У сучасних умовах діяльність будь-якого підприємства не може обійтися без персоналу, тобто без робочої сили підприємство не зможе виготовляти продукцію та надавати послуги. Але на сучасних ринках просто мати персонал недостатньо, необхідно мати кваліфікованих робітників, а також, що дуже важливо, надавати змогу розвиватися цим робітникам. Тому обрана тема дослідження є досить актуальною.

Метою дослідження є розробка рекомендацій щодо формування потреби у навчанні співробітників на підприємстві.

Потреба в навчанні – це усвідомлена індивідом необхідність в удосконаленні вже існуючих або набутті нових знань, вмінь та навичок, які можуть сприяти у майбутньому задоволенню інших значимих для індивіда потреб, що спонукає людину до цілеспрямованої діяльності з підвищення власного рівня освіти та професійної компетентності [1].

Прийнявши дане визначення як ключове, слід додати, що для формування у співробітників потреби у навчанні необхідно досліджувати і інші їх потреби та приділяти значну увагу вивченню актуальних для співробітників мотивів діяльності. Існує можливість дослідження як якісної, так і кількісної потреби в навчанні основних категорій працівників. Якісна потреба відображає змістовну компоненту навчання, тобто відповідає на запитання "Чому вчити?", "Які навички розвивати?", а кількісна демонструє, яке число працівників різних категорій має потребу в навчанні. Ці потреби можуть бути виявлені таким чином [2]:

1. Оцінка інформації про працівників, наявної в кадровій службі (стаж роботи, робочий досвід, базова освіта, чи брав працівник раніше участь у програмах навчання або підвищення кваліфікації).
2. Щорічна оцінка робочих результатів (атестація).
3. Спостереження за роботою персоналу та аналіз проблем, що заважають ефективній роботі.
4. Збір та аналіз заявок на навчання персоналу від керівників підрозділів.
5. Індивідуальні заявки і пропозиції працівників.
6. Організація роботи з кадровим резервом та робота з планування кар'єри.
7. Зміни в роботі, що висувають більш високі вимоги до кваліфікації персоналу.
8. Опитування працівників.
9. Вивчення досвіду інших організацій.
10. Експертні оцінки.

Для адекватного визначення потреб у навчанні необхідно розуміти, під впливом яких чинників складаються потреби підприємства в розвитку своїх працівників. Янковська Л. А. пропонує звертати увагу на такі чинники: динаміка зовнішнього середовища (споживачі, конкуренти, постачальники, держава в особі законодавчої та виконавчої влади); науково-технічний прогрес, який викликає появу нової продукції, послуг і методів виробництва; зміна форм власності і, як результат, створення нових організаційних структур; освоєння нових видів діяльності; різні економічні, соціальні, біологічні та демографічні чинники [3].

Отже, для підвищення результативності навчання персоналу в роботі пропонується приділяти особливу увагу етапу, який передує початку навчання. На цьому етапі необхідно сформувати у робітників усвідомлену потребу у навчанні із врахуванням їх провідних мотиваторів, а також чинників, що впливають на виникнення потреб у навчанні на підприємстві. Після цього доцільно визначити зміст і найбільш ефективні методи навчання, які будуть найкращим чином задовольняти сформовану потребу у навчанні.

Дотримання вказаної послідовності дій на етапі планування програми навчання дозволить скоротити витрати на навчання та розвиток персоналу та підвищити ефективність використання фінансових ресурсів підприємства.

Наук. керівн. Мартиненко М. В.

Література: 1. Мартиненко М. В. Формування потреби у навчанні як основа управління розвитком персоналу підприємства / М. В. Мартиненко // Економіка розвитку. – 2008. – № 4(48). – С. 57–59. 2. Магура М. И. Обучение персонала как конкурентное

А. Менеджмент персоналу. Підготовка та перепідготовка працівників підприємства / Л. А. Янковська. – Львів : Вид. Національного університету "Львівська політехніка", 2005. – 196 с.