

ФОРМИ І МЕТОДИ НАВЧАННЯ ПЕРСОНАЛУ

Розглянуто та надано характеристику основним формам і методам навчання персоналу на підприємстві.

У теперішніх умовах постійної конкуренції і необхідності організацій у неперервному розвитку, утворенні переваг конкурування важливе значення має людський потенціал та наявність потрібного досвіду у працівників. Підтримка відповідного рівня даного потенціалу є досить важким завданням, яке може реалізуватися лише за допомогою ефективної організації навчання персоналу.

Рівень конкурентоспроможності будь-якої організації в умовах ринкових відносин, насамперед, визначається професійно-кваліфікаційним рівнем її персоналу.

Конкурентоспроможність формується як інтегральний показник тих якостей, за рахунок яких саме конкретний працівник є кращим за інших на визначеній посаді з точки зору організації, і за рахунок яких організація надає йому перевагу. Це обумовлює необхідність цілеспрямовано займатись управлінням розвитком робітників і фахівців.

Дослідженням форм і методів навчання та розвитку персоналу присвячені наукові праці О. Грішнєвої, В. Савченка, А. Кібанова, Г. Щокіна, Є. Маслова, С. Шекшні, Н. Тома, Г. Шмідта, Х. Грехема.

Навчання персоналу організації спрямоване на забезпечення більш ефективної праці у відповідності з інтересами організації та стратегіями особистісного розвитку її працівників. Головним етапом є визначення потреб

у навчання, від якого залежать результативність діяльності підприємства та ефективність даного процесу, вибір виду і форми навчання персоналу.

Вибір виду і форми професійного навчання визначається конкретними умовами і метою організації. Для покращення організації навчання персоналу застосовуються конкретні форми навчання.

Форми навчання – це види організації взаємодії слухачів і учнів у навчальних групах, окремих слухачів чи учнів між собою, з викладачами в межах різних видів занять.

Розглянемо форми навчання персоналу та надамо детальну характеристику кожному з них у таблиці 1.

Також, окрім існуючих зазначених вище класифікаційних груп видів і методів навчання, слід також виокремити таку класифікаційну ознаку, як рівень мотивації навчання. Відповідно до цієї ознаки можна виділити:

1) методи немотивованого навчання: мають бути застосовані щодо працівника, який не розуміє необхідності навчання, залежності його професійного розвитку від результатів навчання;

2) методи мотивованого навчання: мають використовуватися щодо осіб, які прагнуть до навчання, професійного розвитку у зв'язку з необхідністю задоволення потреб, які пов'язані з навчанням;

3) самонавчання: є найвищим рівнем мотивації, коли людина самостійна розуміє дану необхідність, існує конкретна потреба, яку вона прагне задовольнити за допомогою навчання.

Основною метою навчання персоналу є: досягнення вищого рівня ефективності та продуктивності праці персоналу; підвищення мотивації персоналу; засвоєння професійних навичок і знань; пропагування цінностей організаційної культури; зниження плинності кадрів.

Отже, розвиток навиків і кваліфікації, набуття досвіду роботи відбувається об'єктивно і змінити можна тільки термін перебігу цього процесу. Тому для підвищення конкурентоздатності працівник повинен прагнути постійно розширювати свої знання і кваліфікацію.

Форми навчання персоналу підприємства та їх характеристика

Назва форми	Характеристика
<i>Навчання безпосередньо на робочому місці</i>	
1. Інструктаж	Роз'яснення й демонстрування прийомів роботи безпосередньо на робочому місці.
2. Учнівство	Працівники працюючи поряд з майстром, кваліфікованим фахівцем, опановують професією за допомогою копіювання дій і поступово переходять до самостійного виконання завдань.
3. Ротація	Працівника послідовно переводять з одного робочого місця на інше для оволодіння додатковими знаннями, уміннями та навичками.
4. Наставництво	Заняття досвідченого працівника з молодим робітником чи фахівцем у процесі щоденної роботи.
5. Коучинг (coaching)	Мистецтво сприяти підвищенню продуктивності, навчанню і розвитку іншої людини.
6. Баддинг (budding)	Передбачає надання один одному інформації та встановлення об'єктивного і чесного зворотного зв'язку між працівниками.
7. Стрегчинг (stretching)	Передбачає надання працівникові можливості підвищувати свій професійний рівень шляхом делегування йому завдань, що виходять за межі його безпосередніх обов'язків.
<i>Навчання поза робочим місцем</i>	
8. Лекція	Відбувається монолог викладача перед аудиторією, що сприймає навчальний матеріал на слух.
9. Ділові ігри	Колективне заняття з використанням комп'ютерів, воно передбачає розбір навчального матеріалу на основі ситуації, яка моделює конкретні аспекти професійної діяльності слухачів.
10. Розгляд практичних ситуацій	Відбувається аналіз і групове обговорення працівниками конкретних виробничих ситуацій, що можуть бути виражені у вигляді опису,
11. Моделювання	Передбачає відтворення реальних умов на робочому місці з допомогою тренажерів, макетів тощо.
12. Тренінг сенситивності	Зумовлює участь слухача в групі з метою підвищення людської сприйнятливості та вдосконалення вмінь взаємодії з іншими людьми.
13. Рольові ігри	Слухач ставить себе на чие-небудь місце з метою набуття практичного досвіду роботи й отримує підтвердження щодо правильності своєї поведінки.