

УДК 37.07:005.95/.96

Щербина Я. А.¹, Щербина С. С.²

¹ вчитель-методист, Енергодарський багатoproфiльний лiцей

² канд. соц. наук, доц. НУ «Запорiзька полiтехнiка»

НАВЧАННЯ ПЕРСОНАЛУ СОЦІАЛЬНОЇ УСТАНОВИ – СКЛАДОВА КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ

Працюючи в організації, людина постійно повинна удосконалювати свою освіту, навчаючись як теоретичним основам професії, так і здобуваючи практичні навички. Через навчання персоналу відбувається розвиток його трудового потенціалу. Ми живемо в століття науково-технічного прогресу, коли відбувається постійне відновлення техніки, з'являються нові технології, удосконалюються й гармонізуються системи роботи з документами, постійно оновляється інформаційна база. Сьогодні вже важко уявити собі робочі місця керівників і фахівців, не оснащені комп'ютерної й оргтехнікою. Робочі місця також оснащуються різними системами діагностики, верстатами із числовим управлінням т.п. Таким чином, відбувається зближення розумової й фізичної праці. Тому навчання персоналу – це цілеспрямовано організований і планомірно й систематично здійснюваний процес оволодіння теоретичними знаннями, навичками й уміннями під керівництвом досвідчених фахівців.

Мета навчання персоналу з позиції працівника й роботодавця різна.

Роботодавець, сприяючи навчанню персоналу, вирішує завдання організації й формування управлінського персоналу, з персоналу на

підприємстві, впровадження нововведень й оволодіння знаннями, необхідними для розуміння й рішення різного кола проблем, що виникають у процесі виробництва.

З погляду працівника, він підтримує на належному рівні й підвищує свою кваліфікацію, професійні знання, що перебувають поза сферою його безпосередньої професійної діяльності, розвиває здатності в області планування й організації виробництва.

Цінність співробітника компанії визначає ступінь фінансових засобів, витрачених для підвищення його кваліфікації, а можливість безперервного навчання є мотивуючим чинником для працівника.

Розрізняють три основних види навчання.

1. Підготовка кадрів – процес планомірного й організованого навчання кадрів відповідної кваліфікації для будь-якої галузі виробництва, що володіють необхідними спеціальними знаннями, уміннями й навичками.

Підготовка кадрів може вестися трьома способами: усередині організації (без відриву від виробництва), тобто в процесі роботи; поза організацією (з відривом від виробництва) на спеціалізованих курсах; самонавчання (самопідготовка), що полягає у вивченні спеціальної літератури або шляхом навчання в системі вищої й середньої фахової освіти. Самонавчання є важливим мотивуючим фактором для працівника й повинне стимулюватися керівництвом організації шляхом надання додаткового часу або підвищення в посаді за результатами навчання.

2. Підвищення кваліфікації. Це процес навчання кадрів з метою вдосконалення знань і навичок у зв'язку ростом професійних вимог або підвищенням у посаді. Прикладом підвищення кваліфікації є курси (інститут післядипломної освіти) професійних вчителів, що готує фахівців з різних освітніх дисциплін середньої школи протягом декількох місяців. По закінченні подібних курсів і здачі іспитів фахівці одержують свідоцтво, що дає право займатися подібною діяльністю на професійній основі.

3. Перепідготовка кадрів – навчання персоналу організації через Центри зайнятості з метою освоєння нових знань, умінь, навичок і способів спілкування у зв'язку з оволодінням новою спеціальністю або вимогами, що змінилися, до змісту й результатів роботи.

Керівництво організації повинне планувати потреби в навчанні персоналу поряд з розрахунком потреби в персоналі й плануванням кар'єри. Тобто даний вид планування є складовою частиною загального планування трудових ресурсів. Для об'єктивного визначення потреби в навчанні доцільно використати результати оцінки праці й персоналу, що виявляють проблеми, з якими зіштовхуються працівники; аналізувати плани технічного розвитку організації й відновлення устаткування; діагностувати середній рівень підготовленості нових співробітників.

Для того, щоб мотивувати співробітників до процесу безперервного навчання, керівництво організації повинне не тільки надавати співробітникам додатковий час і можливість навчання, але й належним чином оцінювати підвищення ними професійної майстерності за результатами атестації, забезпечуючи перспективу посадового й професійного росту.

Високу ефективність у плані навчання управлінських кадрів і фахівців грають тренінги, проведені різними центрами. Метою цих програм є комплексний розвиток організації, швидке і якісне підвищення ефективності роботи керівників і співробітників всіх рівнів, поліпшення взаємодії між підрозділами та попередження конфліктних ситуацій.

Однак у цілому дані способи управління, особливо економічні, займають провідне місце в управлінні персоналом, виступаючи як би фундаментом управлінського впливу. Всі методи управління персоналом взаємозалежні й використовуються в комплексі.

Обрана кадрова політика повинна бути спрямована на одержання соціально-економічного ефекту в роботі з персоналом, що сприяє високопродуктивної діяльності всієї організації.