

Шинкарь Ю. Ю., старший преподаватель,
ГУО «Институт бизнеса Белорусского государственного университета»,
г. Минск, Республика Беларусь

ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ ОБУЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА

На сегодняшний день все больше организаций уделяют внимание обучению персонала. Это обусловлено рядом причин: во-первых обучение является одной из форм стимулирования труда; во-вторых, система обучения персонала в современных условиях является одним из основных компонентов профессионального развития, направленным на обеспечение предприятия квалифицированными работниками в соответствии с его целями и стратегиями. Вместе с тем, от того, насколько корректно заданы цели и задачи обучения, насколько верно определен список участников, правильно выбраны формы и методы обучения, будет зависеть его эффективность в целом. Таким образом, планируя обучение работников, в первую очередь ставится цель получить в результате пользу для предприятия в виде современных и своевременных знаний, умений и навыков сотрудников, которые обеспечат эффективное развитие и поддержание конкурентоспособности предприятия.

В планировании и подготовке обучающих мероприятий для сотрудников можно выделить несколько этапов:

Первый этап – определение потребности в обучении. На этапе планирования в конце каждого календарного года составляются списки работников, которым необходимо пройти обучение. К планированию обучения подключены не только специалисты по кадровой работе, а все структурные подразделения.

Второй этап – определение форм и методов обучения. На втором этапе, исходя из предложенных тематик, выбирается наиболее приемлемые и эффективные формы и методы обучения. Основными формами обучения являются: повышение квалификации, участие в семинарах и конференциях, проводимых сторонними организациями; обучение на курсах целевого назначения; переподготовка; внутренние семинары, интерактивное обучение.

Третий этап состоит из проведения комплекса мероприятий, таких как: мониторинг учебных заведений (темы курсов, учебные планы, сроки обучения, стоимость обучения); выделение необходимых ресурсов; оформление заявок на обучение.

Четвертый этап – непосредственно прохождению обучения работниками.

Пятый этап – оценка эффективности прохождения обучения.

В настоящее время для большинства компаний именно последний этап является наиболее проблемным и актуальным.

Это связано в первую очередь с тем, что сотрудничество с внешними организациями по проведению семинаров, тренингов и повышению квалификации, по мнению многих руководителей, показывает, что стоимость такой формы обучения достаточно высока, а специфика предприятий и конкретные насущные вопросы на таких образовательных мероприятиях не всегда учитываются и рассчитаны на «усредненную аудиторию». В такой позиции имеется рациональное зерно.

Автором, по запросу руководства одного из крупных логистических предприятий, был организован и проведен опрос в январе 2018 года. В опросе приняли участие 173 специалиста, которые повысили квалификацию в Государственных учреждениях

образования Республики Беларусь по программе 36 часов по логистической и экономической тематике за последние два года.

Вопросы анкеты были направлены на выявление отношения сотрудников к различным сторонам обучения на курсах повышения квалификации и их видения эффективности такого обучения. Некоторые выводы исследования хотелось бы привести.

Так, на вопрос относительно того, сумели ли обучающие программы курса восполнить недостающие для реализации трудовых функций знания, навыки, которые можно использовать на практике, 76,9 % респондентов ответили утвердительно.

Среди негативных моментов, опрошенные работники отметили, что курсы повышения квалификации имеют в большей степени, по их мнению, теоретическую направленность; отметили недостаточное методическое обеспечение программ (раздаточные материалы, пособия, в т. ч. на электронных носителях); в недостаточной мере используемые в методике преподавания такие интерактивные формы обучения, как деловые игры, анализ конкретных ситуаций и мастер-классы.

Однако данная оценка имеет и обратную сторону, а именно – какое влияние оказывает непосредственный руководитель на эффективность использования знаний, которые приобрели его подчиненные. Среди ответов респондентов исследования были выделены комментарии, которые указывали на то, что применение новых подходов у них на предприятии не приветствуется (15%). Кроме этого, со стороны непосредственных руководителей работники не получают поддержку в части необходимости обучения вообще как такового. Отношение некоторых руководителей к обучению своих работников варьируется от «неодобрительного» и «скептического», до «безразличного» (17,3%).

Поэтому, подводя итог вышесказанному, хотелось бы отметить, что оценка эффективности обучения будет только в том случае объективной, когда в этот процесс будут включены непосредственные руководители работников, которые проходят (прошли) обучение. За позитивные изменения в исполнении работы после обучения отвечает не только человек, прошедший обучение, но и непосредственный руководитель, осведомленный по поводу того, какие навыки и информацию получит его подчиненный в результате обучения и как это можно использовать и применить на практике.

Литература

1. Беляцкий, Н. П. Бизнес-лидерство [Текст] : учебное пособие / Н. П. Беляцкий. – Минск : Амалфея, Мисанта, 2016. – 248 с.
2. Иванова, С. В. Развитие потенциала сотрудников: профессиональные компетенции, лидерство, коммуникации [Текст] / С. В. Иванова [и др.]. – 3-е изд. – М. : Альпина Паблишерз, 2011. – 280 с.