

Ковалева А.Г.

Учреждение образования Федерации профсоюзов Беларуси «Международный университет «МИТСО»,  
г. Минск, студентка факультета международных экономических отношений и менеджмента,  
*biaggiott@gmail.com*

Гришко Н.И.

Учреждение образования Федерации профсоюзов Беларуси «Международный университет «МИТСО»,  
г. Минск, кандидат технических наук, доцент кафедры инновационной экономики и менеджмента,  
*grishko-n@rambler.ru*

## **ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ СИСТЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ НА ПРЕДПРИЯТИИ**

### **АННОТАЦИЯ**

Разработаны критерии и процедура оценки эффективности профессионального обучения на предприятии.

### **КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА:**

Персонал, человеческие ресурсы, профессиональное обучение, методы обучения, критерии оценки.

Человеческие ресурсы являются самыми ценными любого предприятия. Поэтому их развитие представляет собой важнейшее условие его успешного функционирования. Это особенно справедливо в современных условиях, когда ускорение научно-технического прогресса значительно убыстряет процесс устаревания профессиональных знаний и навыков.

Возрастающее значение профессионального обучения для предприятия и значительное расширение потребности в нем привели к тому, что ведущие организации взяли на себя задачу обновления квалификации персонала. Организация профессионального обучения стала одной из основных функций управления персоналом, а его бюджет – наибольшей статьёй расходов (после заработной платы) на многих предприятиях.

Профессиональное обучение представляет собой процесс подготовки сотрудника к выполнению новых производственных функций, занятию новых должностей, решению новых задач. Его основными целями являются повышение общего уровня квалификации персонала, получение новых знаний и навыков при изменении или усложнении характера работ, новых направлений деятельности, обновление и поддержание прежних навыков, подготовка к занятию новой должности, приобретение профессии, ускорение процесса адаптации сотрудника, улучшение морально-психологического климата [3].

Преимущества профессионального обучения:

- повышение эффективности труда работников за счет роста производительности труда и улучшения его качества;
- ослабление контроля (решаются проблемы опозданий, прогулов);
- совершенствование методов найма и отбора персонала;
- сокращение текучести кадров (повышается степень удовлетворенности работников своей работой);
- снижение затрат, обусловленное перечисленными преимуществами;
- более полное удовлетворение потребностей клиентов, достигаемое путем улучшения качества товаров и услуг [2].

Существует две основные формы обучения: с отрывом от производства и без отрыва от производства. Обучение с отрывом от производства включает курсы повышения квалификации, конференции и семинары, формирование групп по обмену опытом и т. д. Обучение без отрыва от производства представляет собой различные инструктажи, метод усложняющихся заданий, наставничество, метод делегирования ответственности и др.

Методы обучения – способы, при которых достигается овладение обучающимися знаниями, умениями и навыками. Методы подразделяются на две группы: обучение на рабочем месте и вне рабочего места.

Обучение на рабочем месте представлено такими методами, как ученичество, наставничество, инструктаж, метод делегирования части функций и ответственности, ротация, метод усложняющихся заданий, подготовка в проектных группах.

Методы обучения вне рабочего места: лекции, конференции, семинары, кейсы, групповая дискуссия, деловые и ролевые игры, самостоятельное обучение, дистанционное обучение, а также тренинги [4].

Профессиональное обучение работников представляет собой комплексный непрерывный процесс, включающий в себя несколько этапов:

1. Определение потребности в обучении.
2. Постановка целей.
3. Определение предметного содержания.
4. Выбор участников обучения.
5. Формирование оптимального расписания.
6. Подбор соответствующего помещения.
7. Подбор соответствующих преподавателей.
8. Подготовка аудиовизуальных средств.
9. Координация программы.
10. Оценка программы [1].

Оценка эффективности профессионального обучения направлена на определение необходимости его проведения и оптимизации, что требует разработки критериев, которые будут отражать его результаты. Они должны быть объективными и сравнимыми, а также обладать стабильностью в течение длительного периода времени.

Исходя из этого, критериями эффективности профессионального обучения являются:

- самостоятельность в принятии решений, самоконтроль;
- выполнение технических требований, соблюдение норм безопасности труда;
- умение рационально использовать рабочее время;
- выполнение норм времени и выработки;
- способность рационального планирования трудового процесса, выбора оптимальных приемов и методов работы, соблюдение производственной дисциплины;
- ответственность за выполнение профессиональных заданий.

Оценка эффективности обучения проводится по следующим направлениям:

1. Оценка процесса, которая строится на основе сравнения фактических достижений с прежними результатами, развития личностных качеств и динамики изменений производственного поведения сотрудника (например, изменение мотивации).

2. Оценка цели, которая проводится на основе сравнения достижения внутренне ожидаемых целей обучения с их фактическим состоянием (приобретение новых знаний, умений и навыков, их применение на практике).

3. Оценка удовлетворенности. В данном случае оценивается интерес и удовлетворенность участием в процессе обучения.

4. Оценка результата. Осуществляется оценка достигнутого результата по таким параметрам, как производительность труда (увеличился ли данный показатель после проведения обучения), статус (появилось ли уважение в коллективе), повышение заработной платы, получение премий и бонусов.

Оценка эффективности профессионального обучения может включать в себя следующие этапы:

1. Проведение оценки обучения каждого сотрудника с учетом выявленных критериев.
2. Определение степени значимости каждого критерия для предприятия.
3. Определение общей результативности с учетом значимости критериев.

Оценка эффективности обучения требует больших затрат времени и привлечения специалистов высокой квалификации. Некоторые предприятия отказываются от этого, полагаясь на то, что любое обучение эффективно, что не всегда так. Поэтому необходимо разработать определенные процедуры для оценки эффективности программ профессионального обучения. Данная оценка позволит выяснить целесообразность, полезность и необходимость проведения обучения по той или иной программе.

Процедура оценки эффективности системы профессионального обучения состоит из следующих этапов:

1. Определение целей обучения.
2. Сбор данных до начала проведения обучения.
3. Сбор данных в процессе проведения обучения, а также после завершения обучения.
4. Сравнение полученных данных по пунктам 2 и 3.

Определение целей обучения происходит на этапе его планирования. Цели обучения определяют его стандарты (эффективность, целесообразность, доступность) и критерии оценки эффективности учебных программ.

Сбор данных до начала проведения обучения необходим для анализа уровня знаний, навыков и умений работников, который они имеют на данный момент. Для этого целесообразно использовать показатели, которые характеризуют профессиональные знания, навыки и умения работников на данный момент времени, количественные показатели работы (производительность труда, норма выработки и т. д.), качественные показатели (качество производимых товаров, удовлетворенность потребителей и т. д.).

Сбор данных в процессе проведения обучения, а также после его завершения проводится по аналогичным критериям и показателям.

Данные по окончании обучения получают путем анкетирования. Для оценки степени усвоения материала проводятся специальные тесты, зачеты и экзамены, по результатам которых можно судить об усвоении работниками всей учебной программы.

Заключительным этапом является анализ данных, полученных до начала обучения, в процессе его проведения и по его окончании, и их сравнение.

Профессиональное обучение оказывает положительное влияние на самих сотрудников. Повышая квалификацию и приобретая новые навыки и знания, они становятся более конкурентоспособными на рынке труда и получают дополнительные возможности для профессионального роста как внутри своего предприятия, так и за его пределами. Профессиональное обучение способствует общему интеллектуальному развитию человека, расширяет его эрудицию и круг общения, укрепляет уверенность в себе. Возможность получения профессионального обучения высоко ценится сотрудниками и оказывает большое влияние на принятие ими решения о поступлении на работу в ту или иную организацию. От внутриорганизационного обучения выигрывает также и общество, получая более квалифицированных членов и более высокую производительность общественного труда без дополнительных затрат.

### **Список использованных источников**

1. Архипова, Н. И. Управление персоналом организации : краткий курс для бакалавров / Н. И. Архипова, О. Л. Седова. – М. : Проспект, 2016. – 224 с.
2. Петрович, М. В. Управление персоналом : учеб. пособие / М. В. Петрович. – Минск : Амалфея, 2013. – 511 с.
3. Поздеев, В. И. Организация профессионального обучения персонала на предприятии / В. И. Поздеев // Науч. вест. МГТУ. – 2012. – № 181. – С. 103–107.
4. Шарапова, Н. В. Профессиональное обучение персонала как фактор конкурентоспособности организации / Н. В. Шарапова, Е. А. Унжакова // Проблемы экономики и менеджмента. – 2017. – № 4 (68). – С. 60–65.