

зарубежных компаниях их применение позволяет снизить уровень запасов на 30–50 % и сократить время движения продукции на 25–45 %.

Маханькова Т.П.

Бобруйский филиал УО «Белорусский государственный экономический университет»

ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ ОБУЧЕНИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ В ИННОВАЦИОННОЙ СТРАТЕГИИ ПРЕДПРИЯТИЯ

Основным механизмом решения задач социально-экономического развития Республики Беларусь на 2006–2010 гг. является формирующая инновационная экономика.

В процессе развития инновационной стратегии предприятия встает проблема недостаточной квалификации трудовых ресурсов, ведь от эффективности деятельности трудовых ресурсов напрямую зависит объем и своевременность выполнения всех работ, эффективность использования оборудования и т.д. Решением этой проблемы могут являться различного рода обучающие тренинги и семинары, а результатом – будет увеличение объема производимой продукции, снижение себестоимости, прибыль и ряд других экономических показателей.

Оценить эффективность обучения можно используя метод, который соединяет в себе элементы двух наиболее известных моделей оценки обучения – ROI (Return On Investment) и четырехуровневой модели разработанной Дональдом Киркпатриком.

Идея данного метода заключается в оценке эффекта влияния обучающих интервенций на каждом уровне. Таких уровней пять:

1. Уровень реакции, на этом уровне изучается мнение участников посредством оценочной анкеты;
2. Уровень усвоенных знаний и навыков, во время проведения экзамена или тестирования, проверяется наличие полученных знаний у обучающегося персонала, возможность преодоления устойчивых стереотипов мышления, а также увеличение профессиональной мотивации;
3. Уровень изменения поведения, определяет применение полученных на тренинге знаний на рабочем месте;
4. Уровень эффекта, изучает изменение результатов деятельности предприятия после проведенного обучения сотрудников;
5. Уровень возврата инвестиций, изучает возврат инвестиций в обучение, путем расчета финансовых коэффициентов, таких как: отношение расходов на обучение к общим расходам, расходы на обучение одного работника, доход в расчете на одного работника в год.

Оценить степень полученных на тренинге знаний посредством выше изложенного метода можно только в случае наличия четко прописанных в стратегии развития персонала предприятия компетенций, которыми должен

БДЭУ. Беларускі дзяржаўны эканамічны ўніверсітэт. Бібліятэка.

БГЭУ. Белорусский государственный экономический университет. Библиотека.°.

BSEU. Belarus State Economic University. Library.

обладать тот или иной сотрудник. С целью определения необходимых компетенций сотрудника можно воспользоваться профессиографией.

Традиционная классическая профессиография – метод изучения профессиональной деятельности – обеспечивающий психологический анализ деятельности, который позволяет раскрыть положительные и отрицательные «условия» функционирования человека в трудовой деятельности и его приемы саморегуляции.

Сущность этого подхода, как ее определяли сами психотехники, была выражена в понятии «профессиография» – описательно-техническая и психофизиологическая характеристика различных видов профессиональной деятельности.

Схемы профессиографирования позволяют осуществлять сбор, описание, анализ и систематизацию материала о профессиональной деятельности и ее организации с разных сторон: социально-экономической, производственно-технической, психологической, психофизиологической и т.п. Схемы представляют собой своеобразную программу исследования профессиональной деятельности, включающую перечень вопросов. Состав вопросов схемы обусловлен конкретной целью исследования. Так составляются схемы профессиографирования для решения различных научно-практических задач:

1. Схема «ориентировочного профессиографирования» для установления психофизиологических функций, актуализируемых конкретной профессиональной деятельностью;
2. «Аналитический график» (схема-таблица) для решения задач профобучения, профотбора и рационализации производственного процесса;
3. Схема систематизации профессиографического материала для решения задач профконсультации.

В результате профессиографирования составляются профессиограммы-сводки знаний (технических, санитарно-гигиенических, технологических, психологических и психофизиологических) о конкретном процессе труда и его организации, а также психограммы профессий.

Принципы и методы профессиографии остаются актуальными по сей день, и могут применяться, как показывает практика, для изучения человека в трудовой деятельности, но уже не с позиции системной методологии.

На сегодняшний день наиболее развитым направлением профессиографии, является акмеография.

Акмеографический подход, базируясь на продуктивных основах профессиографии, охватывает, кроме ролевых характеристик персонала, и субъективные стороны его труда: профессиональные позиции, индивидуальные особенности деятельности и акмеологические инварианты. Примечательной особенностью акмеологического подхода выступает его ориентированность на выявление и продуктивное развитие творческого потенциала человека. Эти изменения производятся в феноменологической целостности, когда человек предстает одновременно как индивид, и как субъект труда, и как личность, и как индивидуальность. Акмеография, кроме того, определяет возможные

достижения человеком собственных профессиональных вершин в избранном виде деятельности.

В результате акмеографического исследования составляется акмеограмма, представляющая собой всестороннее описание профессиональной деятельности и предъявляемых ею требований к индивидуально-психологическим и психофизиологическим особенностям человека.

При разработке акмеограммы (профессиограммы) в интересах профессионального отбора и оптимального распределения кадров особенно важно выявить профессионально важные качества, которые эффективно дифференцируют людей по успешности их профессиональной деятельности и в течение всей продолжительности этой деятельности являются устойчивыми, почти не поддающимися совершенствованию.

При этом необходимо четко выявить наиболее сложные моменты профессиональной деятельности (одновременное управление несколькими объектами, прием и переработка информационного потока в условиях помех, дефицита и жесткой регламентации времени), а также этапы работы, угрожающие срывами и ошибками в деятельности. С этой целью нужно определить, какие функции являются критическими в обеспечении эффективной деятельности в ситуациях чрезмерного напряжения, вызываемых технологическими и социально-психологическими причинами.

При анализе психологического содержания различных видов деятельности могут быть выделены несколько компонентов, разделяющих специальности на те, где критическими являются следующие профессионально важные качества:

1. Личностный компонент деятельности, то есть характеристики эмоциональной, волевой и мотивационной сфер, организаторские способности.
2. Сенсорно-перцептивный компонент деятельности, то есть характеристики восприятия и внимания.
3. Гностический, или интеллектуальный, компонент деятельности, то есть характеристики процесса обработки информации, принятия решения т.п.
4. Моторный компонент деятельности, т.е. характеристики психомоторных качеств и речи.

В современных условиях отдельные виды профессиональной деятельности поддержат компоненты 1, 2, 3 и 4-й либо их различные комбинации.

Используя метод профессиографирования на практике, специалист по подбору персонала имеет возможность получать объективную оценку психологически важных качеств требуемых специалистов. Данная работа трудоемка, требует много времени и материальных затрат, но она эффективна в процессе поиска и подбора кандидатов. Профессиография позволяет иметь четкое представление о деятельности того или иного специалиста, о его профессионально важных качествах, о требованиях, предъявляемых той или иной профессией к человеку. Все это обеспечивает не только эффективность обязательств в поиске и подборе персонала, но и ускоряет сам процесс: не затрачивая время на неподходящих и не отвечающих требованиям профессиональной деятельности искомым специалистам.

БДЭУ. Беларускі дзяржаўны эканамічны ўніверсітэт. Бібліятэка.

БГЭУ. Белорусский государственный экономический университет. Библиотека.®

BSEU. Belarus State Economic University. Library.

<http://www.bseu.by> elib@bseu.by