

АСПЕКТИ УДОСКОНАЛЕННЯ НАВЧАЛЬНОГО ПРОЦЕСУ

Реформи освітянської галузі, що розпочаті і тривають в Україні, мають на меті впровадження стандартів Європейської вищої школи у вітчизняну практику навчання студентів.

У даний час в Україні відбуваються процеси універсалізації як системи оцінювання знань студентів, так і універсалізації навчально-методичного забезпечення та підходів до освіти в навчальному процесі.

Видається доцільним виступити з пропозицією щодо затвердження Міністерством освіти і науки України єдиного комплекту навчально-методичного забезпечення для нормативних дисциплін, що буде включати єдині підручники та навчальні посібники, розробки щодо забезпечення всіх видів роботи студентів, а також різних форм контролю тощо. Такий захід дозволить не тільки вивільнити час викладачів, які займаються індивідуальним розробленням комплектів науково-методичного забезпечення за нормативними дисциплінами, які викладають, але і спростить процес сприйняття інформації студентами. Крім того, це надасть можливість проводити контроль знань, що отримали студенти на зразок зовнішнього незалежного тестування. Означений захід досить добре зарекомендував себе в умовах середньої школи, отже, заслуговує на увагу та впровадження в навчальний процес в умовах вищої школи.

Т. Г. Сухорукова

МОТИВАЦІЯ ПЕРСОНАЛУ ДО КОРПОРАТИВНОГО НАВЧАННЯ І РОЗВИТКУ

Досягнення цілей підприємства, підвищення конкурентоспроможності і проведення організаційних змін вимагають спираючись на добре сплановану і чітко організовану роботу з навчання персоналу. За критерієм важливості і терміновості розвиток персоналу зазвичай є однією з найважчих проблем і у нас рідко – терміновою. Це є лише однією з причин, з яких аспект розвитку персоналу не отримує належної уваги на підприємствах.

Зарубіжний досвід показує, що необхідно проводити систематичний моніторинг "мотиваційного фону" для визначення "проблемних зон" і своєчасного їх вирішення. Більшість же вітчизняних фахівців у галузі управління персоналом вважають, що бажання вчитися є природним, і рідко впливають на нього усвідомлено. Проте працівники не завжди охоче проходять різноманітні семінари і тренінги, пояснюючи це або відсутністю часу, або відсутністю бажання (працівник може боятися того, що,

отримавши багаж знань, йому доручать виконання більшої кількості функцій без відповідного підвищення заробітної плати або просування по "кар'єрних сходах").

Відсутність бажання вчитися або низька мотивація до навчання серйозно обмежує можливості того, хто навчається, до засвоєння нового. Тому підвищення рівня мотивації є дуже важливим завданням менеджерів з персоналу.

Аналіз причин низької мотивації до навчання в персоналу дозволяє виділити основні з них:

- невпевненість працівника в тому, що його активність призведе до запланованого результату: зростання об'єму продажів, своєчасне розроблення нового продукту, успішна реалізація зробленого проекту;
- невпевненість працівника в тому, що досягнуті ним успіхи залишаться непоміченими і не будуть винагороджені керівництвом: просування по службі, підвищення заробітної плати, визнання оточення;
- низька оцінка привабливості очікуваного заохочення;
- невдалий графік і терміни проведення навчання;
- організація примусового навчання працівника без урахування його побажань.

Розуміння керівником підприємства, яка з проблем є істотною, дозволяє йому визначити основні напрями діяльності з підвищення рівня мотивації своїх співробітників.

Ефективна система методів мотивації розвитку персоналу на українських підприємствах повинна включати:

- правильний підбір навчальних програм з урахуванням думки того, хто навчається (активність, емоційна залученість у процес зростає – зростає і роль розвитку здібностей);
- створення "ефекту конкуренції"/"дефіцит в навчанні" (взяти участь у корпоративному розвитку можуть тільки кращі, ініціативні співробітники);
- створення середовища для застосування отриманих знань, вимірність і наочність отриманих результатів;
- надання можливості кар'єрного зростання;
- підвищення ринкової вартості співробітника, який навчається (шляхом отримання сертифікатів/свідоцтв про навчання);
- просування працівників, які бажать навчатися (при відборі кандидатів на вакантні місця ключовим повинне стати їх прагнення самоудосконалюватися).

Таким чином, розроблення системи мотивації розвитку і корпоративного навчання персоналу повинна ґрунтуватися на об'єктивному аналізі ситуації як усередині підприємства, так і на ринку праці, і на використанні методів, що підвищують мотивацію і лояльність персоналу.