

СЕРГІЙ ПАВЛЕНКО
Науковий керівник:
к.е.н., доцент Овдіюк Олена
ЖДУ ім. Івана Франка

ОЦІНКА ЕФЕКТИВНОСТІ НАВЧАННЯ ПЕРСОНАЛУ ОРГАНІЗАЦІЇ

Оцінка ефективності навчання персоналу підприємства – це процес аналізу результатів навчальних програм та їх впливу на продуктивність праці, розвиток навичок і знань співробітників. Основною метою такої оцінки є виявлення ступеня досягнення навчальних цілей та визначення внеску навчання у загальні результати роботи організації. Розвиток персоналу, що розглядається як системні зміни у структурі професійно важливих якостей працівників, відображається в перетвореннях на рівні ціннісно-мотиваційної, когнітивної, психофізіологічної та емоційно-вольової систем. Основні аспекти оцінки ефективності навчання:

1. Визначення цілей навчання: чітке формулювання цілей навчання, які мають бути досягнуті в результаті навчальної програми.

2. Методи оцінки:

○ Перед та після навчання: порівняння знань і навичок співробітників до і після навчання.

○ Оцінка продуктивності: аналіз зміни в продуктивності праці, якості роботи чи інших показників до та після навчання.

○ Зворотний зв'язок: збір відгуків від учасників навчання щодо його корисності та застосування на практиці.

3. Критерії оцінки:

○ Знання та навички: рівень оволодіння новими знаннями та навичками.
○ Застосування на практиці: як нові знання впливають на щоденну роботу та виконання завдань.

○ Загальний вплив на організацію: вплив на результати діяльності, такі як зростання продуктивності, зменшення витрат або покращення обслуговування клієнтів.

4. Аналіз результатів: визначення, чи досягнуто поставлених цілей, та виявлення можливих покращень для майбутніх навчальних програм.

5. Постійне вдосконалення: використання отриманих даних для покращення навчальних програм, адаптації змісту та методів навчання до потреб підприємства [1].

Таким чином, результат розвитку персоналу включає низку стійких суб'єктивних змін, що впливають на трудову поведінку. Це насамперед стосується усвідомлення працівником цілей і завдань, а також необхідності формування нових підходів до діяльності. Для цього потрібні зміни в системі ціннісних орієнтацій працівника, де на перший план має вийти потреба в набутті нових професійних якостей. Відтак, для визначення результатів розвитку необхідно оцінити ступінь розуміння цілей і значення цього процесу, а також проаналізувати їх місце у системі цінностей працівника, порівняно з бажаним рівнем їх прояву.

Оцінка мотиваційної складової розвитку персоналу визначає ступінь відповідності індивідуальних намірів (інтересів, переваг, поточних потреб, бажань та прагнень, а також ставлення до професійної діяльності) умовам майбутнього розвитку. У цьому контексті результатом розвитку є усвідомлення основних мотиваційних чинників, актуальних потреб та стимулювання активної трудової діяльності для їх задоволення.

Когнітивна складова розвитку охоплює нові знання, навички, способи діяльності, а також індивідуальні переконання та установки, які сприяють формуванню нових професійних якостей. Це включає здатність до рефлексії та аналізу впливу різних чинників на елементи трудової діяльності.

Психофізіологічна компонента розвитку передбачає зміни в якості використання природних здібностей, компенсаторних механізмів і можливостей когнітивних процесів, що притаманні кожному працівнику.

Загалом, ефективність розвитку персоналу визначається трьома ключовими групами чинників: цільовими, дидактичними та середовищними.

Цільовий аспект розвитку персоналу пов'язаний з цілями організації і завданнями, необхідними для переведення працівника в такий стан, коли він зможе допомагати в досягненні цих цілей. Цілі розвитку персоналу зосереджені не на повній реалізації потенціалу працівника, а на вдосконаленні тих якостей, що можуть бути корисними для досягнення поточних і майбутніх завдань організації. Динаміка зміни цих цілей обмежується термінами реалізації економічних проектів, оскільки їх зміна може призвести до економічних втрат через незавершеність проекту.

Дидактичний аспект розвитку включає вибір найбільш ефективних форм і методів навчання, які забезпечують швидке набуття нових професійних компетенцій. При цьому важливо, щоб рівень сформованих якостей і навичок відповідав бажаному або мінімально необхідному рівню.

Середовищний аспект розвитку полягає у створенні умов, що сприяють формуванню професійних якостей і компетенцій у персоналу, а також умов для подальшої реалізації цих якостей на практиці. Середовище, як найбільш інертний елемент системи розвитку, може як стимулювати особистісні зміни працівника, так і гальмувати їх, відіграючи роль як каталізатора, так і стримуючого фактора [2].

Оцінка ефективності розвитку персоналу також включає аналіз витрат, пов'язаних з цим процесом. У загальному розумінні, витрати на персонал – це частина загальних витрат підприємства, яка прямо пов'язана з функціонуванням систем управління персоналом і забезпеченням їх ефективності.

Таким чином, оцінка ефективності навчання є важливим елементом стратегічного управління персоналом, оскільки вона допомагає оптимізувати інвестиції в навчання та

розвиток співробітників.

Список використаних джерел:

1. Седікова І. О., Козак К. Б., Курганова А. В. Концептуальні аспекти навчання персоналу в умовах невизначеності. Економіка харчової промисловості. 2022. Т. 14. Вип. 4. С. 35-42. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/echp_2022_14_4_5
2. Ушкальов В. В., Мартіянова М. П. Теоретичні та методичні засади оцінки ефективності розвитку персоналу. Ефективна економіка. 2021. №5. http://www.economy.nayka.com.ua/pdf/5_2021/77.pdf