

*Л. П. Ермалович, к.э.н.,
заведующая кафедрой Государственного института
управления и социальных технологий,
Белорусский государственный университет,
e-mail: ermalovichl@mail.ru*

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ ОБУЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА КАК УСЛОВИЕ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ

**Ермалович Людмила
Удосконалення системи
навчання персоналу як умова
конкурентоспроможності
організації**

**Ermalovich Ludmila
Improving the training
of the employees as a condition
for the competitiveness
of the organization**

Современное профессиональное образование не ограничивается рамками четко сложившейся системы государственной подготовки кадров. В настоящее время в той или иной степени оно пронизывает всю профессиональную жизнь специалистов в связи с постоянно ускоряющимися изменениями в технологических и информационных процессах, определяющих развитие современной экономики, производства и жизни общества в целом.

Подготовка и переподготовка, обновление знаний и умений — ключевой вопрос конкурентоспособности индивида, организации, нации в целом. В современном быстро меняющемся мире знания сами по себе устаревают довольно быстро и нуждаются в обновлении в среднем каждые 6—7 лет.

Традиционное базовое образование, как общее, так и профессиональное, не успевает за социальными, экономическими, производственными, информационными изменениями, принципиально не может обеспечить человека знаниями, умениями и личностными качествами на всю жизнь. Кризис компетентности человека или работника сегодня рассматривается как одно из важнейших звеньев в цепи кризисных явлений.

Обучение и развитие персонала это проблема, с которой сталкиваются все организации. Некоторые компании удовлетворяют свои потребности в обучении хаотично. В процессе функционирования организации многим специалистам приходится сталкиваться с необходимостью обучения сотрудников, что требует от них освоения педагогических функций. Учитывая, что опыта обучения у большинства специалистов нет, обучение может оказаться неэффективным. Другие же компании используют системный подход к обучению и развитию своих сотрудников, подробно выясняют, в какой области им нужно обучение, разрабатывают специальные

планы и программы. Предполагается, что вопросами обучения должны заниматься профессиональные специалисты. Но осуществляя обучение персонала им необходимо учитывать тот факт, что работать они будут со взрослыми людьми.

Запросы взрослого человека в системе повышения квалификации связаны в основном с желанием повысить уровень профессиональной компетенции, самоопределиться в профессиональной сфере, продолжить общекультурное развитие. И на разных этапах профессиональной деятельности ожидания от повышения квалификации у человека меняются.

Молодой специалист со стажем до 5 лет обычно нуждается в приобретении личностных и профессиональных характеристик, отвечающих требованиям его конкретного рабочего места. Профессионал, имеющий стаж работы около 10 лет, ожидает от системы квалификации, прежде всего стимула к развитию творческого потенциала, нуждается в приобретении умения действовать в ситуациях неопределенности, быть конкурентоспособным. Человек, имеющий за плечами значительный опыт профессиональной деятельности, испытывает потребность поделиться своими знаниями, умениями с коллегами. Следовательно, в системе повышения квалификации ему необходимо предоставить возможность осмысления, обобщения и трансляции своих достижений.

В 1833 г. немецким историком педагогики А. Каппом было введено в научный обиход понятие «андрагогика». Андрагогика — теория и методика обучения взрослых людей в контексте непрерывного образования; искусство и наука помощи взрослым в обучении.

Основное положение андрагогики, в отличие от традиционной педагогики, заключается в том, что ведущую роль в процессе обучения играет не обучающий, а обучаемый [1]. Функцией обучающего в этом случае является оказание помощи обучающемуся в выявлении, систематизации, формализации личного опыта последнего, корректировке и пополнении его знаний. В этом случае происходит смена приоритетности методов обучения. В рамках андрагогической модели организации обучения обучающийся выступает в качестве основной «движущей силы» обучения, в то время как преподаватель играет роль координатора процесса. Чтобы определить условия применения андрагогической модели, в первую очередь следует принимать во внимание такой важный фактор, как возраст обучающихся, психологические особенности его личности, ощущение самостоятельности, уровень развития личности.

Андрагогические принципы обучения возможно применять лишь в том случае, когда обучающийся, независимо от возраста,

способен на ответственное отношение к обучению, к его организации и результатам. Только такой обучающийся может осознанно взять на себя часть ответственности за выполнение андрагогической модели обучения.

Андрагогическая модель обучения предусматривает и обеспечивает активную деятельность обучающегося, его высокую мотивацию и, следовательно, высокую эффективность процесса обучения.

Литература

1. Ноулз, М. Ш. Современная практика образования взрослых. Андрагогика против педагогики / М. Ш. Ноулз. — М.: Изд-во МГУ, 1980. — 203 с.

С. Г. Кашуба, аспирант,
Київський національний університет імені Тараса Шевченка,
комерційний директор ТОВ «Ерстенваль»
e-mail: Sve-kashuba@mail.ru

НЕОБХІДНІСТЬ СПІВПРАЦІ НАУКОВЦІВ, ПІДПРИЄМЦІВ ТА ОСВІТЯН У ТУРИСТИЧНІЙ ГАЛУЗІ УКРАЇНИ

**Кашуба Светлана
Григорьевна** необходимость
сотрудничества предпринимателей,
представителей научного
и образовательного сообщества
в сфере туризма в Украине

Kashuba Svetlana
Need for cooperation businessmen,
scientists and education
communities with in tourism
in Ukraine

Актуальність даної теми полягає в тому, що в туристичній галузі на сьогоднішній день виникла гостра необхідність співпраці науковців, підприємців та освітян. В Україні приймаються закони, та вносяться до розгляду законопроекти, що не мають наукового підґрунтя. У наш час ініціюється відміна ліцензування туроператорської діяльності, що в більшості країн Європи є одним з головних факторів захисту ринку від шахрайства та надання неякісних послуг. Відміна ліцензії та збільшення розміру банківської гарантії призведе до закриття багатьох невеликих туроператорів, що в свою чергу негативно вплине на галузь взагалі, та призведе до скорочення робочих місць для студентів-випускників ВУЗів.

Необхідно терміново визначити зони можливої співпраці, щодо дослідження наслідків введення запропонованих змін до «Закону