

В Україні теж необхідно звернути особливу увагу на навчання персоналу підприємств готельного господарства, як важливий аспект інноваційного управління персоналом, що можливо реалізувати, як у співпраці з тренінговими компаніями та індивідуальними коучами, так і організувавши навчально-тренінговий центр на підприємстві.

Література

1. Кашинська О. Є. Сучасний стан систем підготовки фахівців готельного господарства в розвинених країнах світу / О. Є. Кашинська // Вісник Луганського національного Університету ім. Тараса Шевченка. Серія: Педагогічні науки. Ч. 3. - 2013. - №18 (277). - С.152-160.

УДК 331

Волобоєва І.О.

асистент,
кафедра управління персоналом та економіки праці
ДВНЗ «Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана»

ВИЗНАЧЕННЯ ПІДХОДІВ ЩОДО НАВЧАЛЬНО-ПІЗНАВАЛЬНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПЕРСОНАЛУ

Навчання персоналу на підприємстві визначається як «процес безпосередньої передачі нових професійних навичок або знань співробітникам організації» [1]. Основна мета навчання персоналу – підвищення адекватності якості робочої сили відповідно до вимог робочого місця, забезпечення розвитку працівників, ефективного використання їх потенціалу, розширення їх кругозору та підвищення рівня задоволення працею, забезпечення трудової кар'єри, урахування чинників, які впливають на зацікавленість працею, забезпечення потреби підприємства за рахунок внутрішнього ринку. Тобто на думку багатьох дослідників навчання персоналу на підприємстві за сутністю і змістом означає підготовку до професійної діяльності та виконання певних обов'язків.

Перенесення акцентів із класичного розуміння поняття «навчання персоналу на підприємстві» до визначення «навчально-пізнавальна діяльність»

дає можливість розглядати його як процес, що містить у собі дві частини: *навчання* (консультація, наставництво), в ході якого здійснюється передача (трансформація) системи знань, умінь, досвіду діяльності і *пізнання*, як засвоєння досвіду через його сприйняття, осмислення, перетворення й використання в професійній діяльності працівника.

Дослідивши наступні джерела: [2, 3, 4, 5, 6] можна виокремити наступні підходи щодо навчально-пізнавальної діяльності персоналу: функціональний підхід, системний підхід, креативна політика навчання, проблемно-орієнтований підхід, перспективно-орієнтований підхід, проектний підхід, ситуативний підхід і нарешті компетентнісний підхід.

Надамо їм стислу характеристику.

Функціональний підхід: навчання зосереджене в функціональних підрозділах. Політика спрямована на підвищення кваліфікації окремих співробітників, не розвивається команда та організація в цілому. Ігноруються потреби персоналу у навчанні, переважають інтереси організації, низька мотивація персоналу до саморозвитку.

Системний підхід: системне навчання носить стратегічний характер, організація навчання відповідно до профілю компетенцій, оцінки персоналу на предмет відповідності цьому профілю, подальше навчання необхідних для розвитку компетенцій.

Креативна політика навчання: створення робочих груп та команд із безперервною освітою. Орієнтація на потреби та мотиви працівників навчання

Проблемно-орієнтований підхід: навчання виступає однією із функцій менеджера з персоналу. Враховуються потреби організації і потреби співробітника в навчанні, зокрема ситуативні потреби тих та інших

Перспективно-орієнтований підхід: навчання виступає стратегічним завданням менеджменту. Політика навчання спрямована на задоволення потреб організації у навчанні, мотивація

Проектний підхід: навчання має тактичний характер, більш пов'язане зі змінами в зовнішньому й внутрішньому середовищі, з актуальними потребами

бізнесу. Бізнес-план визначається керівництвом і надається в окремі підрозділи. Поставлені завдання розподіляються між усіма співробітниками

Ситуативний підхід: використання методів навчання визначається конкретною ситуацією

Компетентнісний підхід: базується на конкретних функціях, які повинен уміти виконувати менеджер певного рівня чи спеціалізації відповідно до ситуації. Розуміння причин, здатність здійснити вибрати із власних умінь ті, які максимально відповідають умовам даної ситуації. Компетентність інтегрує ЗУН, цінності, мотиви, емоції, поведінка

В процесі порівняння підходів до організації навчання на підприємстві визначено їх переваги та обмеження, різницю в формах та методах, цілях та мотивації персоналу до навчання. Безумовно, вибір того чи іншого підходу до навчання персоналу залежить від стратегії, організаційної структури, фінансових можливостей організації, ступеня усвідомлення працівниками процесу навчання, стадії розвитку бізнесу та ін.

Література

1. Технология управления персоналом. Настольная книга менеджера : [учебн. пособие] / П. В. Журавлев, С. А. Карташов, Н. К. Маусов, Ю. Г. Одегов. – Москва : «Экзамен», 2000. – 253 с.
2. Литовченко І. В. Розвиток професійної компетентності управлінського персоналу: автореф. дис. на здобуття ступеня канд. екон. наук: спец. 08.00.07 – демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика (за видами економічної діяльності)» / І. В. Литовченко. – Харків, 2011. – 22 с.
3. Ибрагимов Г. И. Компетентностный подход в профессиональном образовании / Г. И. Ибрагимов / Educational Technology & Society. – 2007. – № 10 (3) – С. 361–365.
4. Волобуева О. П. Использование компетентностного подхода в подготовке высококвалифицированных кадров: [Электронный ресурс] / О. П. Волобуева, В. Д. Алексеев. – Режим доступа: <http://209.85.129.132/search?q=cache:09Ld9fLrXR0J:conference.ntu>
5. Ладыко И. Ю. Проблемно-ориентированное обучение менеджеров / И. Ю. Ладыко // Економіка, менеджмент, підприємництво. – 2007. – № 18 (І). – С. 267–270.
6. Рысёв Н. Основные подходы к корпоративному обучению персонала: [Электронный ресурс] / Н. Рысёв. – Режим доступа: <http://recont.ru/page152.html>