

Для достижения эффективности обучения детей с ограниченными возможностями здоровья была разработана программа по кружевоплетению для 5–9 классов коррекционной школы VIII вида.

В системе воспитания и обучения учащихся коррекционной школы важное значение имеют уроки кружевоплетения, как одного из видов ремесленной деятельности. В комплексе с другими учебными предметами они оказывают заметное коррекционно-развивающее воздействие на детей с ограниченными возможностями здоровья. Влияют на их интеллектуальную, эмоциональную и двигательную сферы, развитие личностных качеств, способствуют формированию эстетического восприятия и воспитанию эстетических чувств.

С. В. Комлева
г. Екатеринбург

АНАЛИЗ ПОТРЕБНОСТЕЙ РАБОТОДАТЕЛЕЙ К ПОДГОТОВКЕ РАБОТНИКОВ В РЕЖИМЕ ВНУТРИПРОИЗВОДСТВЕННОГО ОБУЧЕНИЯ

Малому предприятию, стремящемуся выжить и динамично развиваться в этом быстро изменяющемся мире, необходимо создать эффективный механизм для решения задачи бережного сохранения кадрового состава, сделав увольнение исключением из правила. Основной способ решения этой задачи заключается в повышении гибкости каждого работника за счет расширения его профессиональной компетенции, так что закрытие того или иного рабочего места не означает автоматического увольнения. Широкий спектр профессиональных знаний каждого сотрудника дает возможность перевести его на другой участок или в другое подразделение. Стремящийся обеспечить долговременный рост своего бизнеса работодатель понимает, что инвестиции в людей не менее важны, чем обновление материальной базы производства, поскольку профессионализм сотрудников и их способность к развитию являются конкурентными преимуществами компании. Предприятие заинтересовано в повышении конкурентоспособности, что требует развития как эффективных технологий и техники, так и компетентных и способных работников. И если на промышленных предприятиях решением кадровых вопросов, в том числе и образованием персонала, занимаются отдельные подразделения или службы, то на малом предприятии вся ответственность за создание условий для профессионального развития лежит на руководителе. От его отношения к данной проблеме, компетентности в вопросах обучения зависит профессиональный уровень работников, то есть тех, кто приносит

малому предприятию прибыль. Оценить потребности работодателей к подготовке кадров – задача исследования, проведенного в рамках научно-исследовательской работы по проблеме профессионального сопровождения работников малого предприятия.

Объектом исследования являются потребности работодателей к подготовке работников в условиях производства. Субъект исследования – работодатели, руководители малых предприятий с численностью работников до 10 человек. Основные методы исследования – анкетирование, опрос, интервью, беседа. Исследование проводилось в течение двух месяцев в рамках государственного проекта «Начни свое дело».

На первом этапе субъектам исследования – индивидуальным предпринимателям – предлагалось ответить на два вопроса (опросник открытого типа): испытывают ли они потребность в обучении работников; и когда возникает потребность в обучении работников. На первый вопрос все респонденты – 100% ответили утвердительно. При устной беседе респонденты высказали неудовлетворенность профессиональной подготовкой своих работников в таких случаях, как:

- работник является неквалифицированным специалистом в определенной области, но работодатель вынужден его принять на работу, так как испытывает острейший дефицит кадров, а в данном работнике видит потенциал;
- работник является выпускником учреждения НПО, СПО, не имеет достаточно сформированных профессиональных умений и навыков;
- работник прошел переобучение по программе опережающего обучения в Центре занятости населения, и также не имеет практических умений по вновь освоенной профессии;
- работник переведен работодателем (руководителем) с одного участка работы на другой, где требуются иные компетенции.

На вопрос, когда возникает потребность в обучении, респонденты предложили следующие варианты ответов: обучение новых работников; адаптация к изменениям производства, изменения условий труда; повышение производительности труда и качества продукции; улучшение качества принимаемых решений; повышение удовлетворенности работников; снижение текучести кадров.

Потребность в обучении работников рассматривалась работодателями в трех аспектах: предприятия в целом; конкретного рабочего места; работника. Для определения потребности в обучении со стороны предприятия в целом осуществляется анализ показателей работы малого предприятия (объема

производства, качества продукции, брака). Анализируется динамика их изменения по сравнению с прошлым периодом, другими предприятиями, нормативными значениями.

Для выявления потребностей в обучении на конкретном рабочем месте анализируются должностные обязанности и требования к исполнителю. Изменение их ведет к необходимости дополнительного обучения.

Потребность в обучении для каждого работника определяется на основе результатов оценки его работы и личных качеств.

Решение о том, кого привлечь к проведению оценки потребностей в обучении, принимается на основе того, кто лучше разбирается в данных вопросах и кто более всего заинтересован в решении этих вопросов, как правило, это непосредственно предприниматель или управляющий делами.

Следующим этапом исследования выявлялась готовность предпринимателей инвестировать часть ресурсов в организацию обучения работников. Под ресурсами понимается не только финансовая поддержка процесса обучения, но также и временные, моральные, организационные и прочие затраты работодателя. 72% респондентов высказали готовность к инвестициям в обучение. 12% не готовы финансово поддерживать процесс обучения, так как предприятие находится в экономически критических условиях (период становления, период банкротства). 16% респондентов возлагают ответственность за обучение полностью на работника, полагая, что работник должен самостоятельно заботиться о повышении своего профессионализма. Кроме того, данные респонденты мотивировали свое нежелание инвестировать в обучение работников тем, что работник, прошедший обучение, становится более конкурентоспособным, и может выбрать для себя другие условия труда, то есть другого работодателя.

На основе определения потребности в обучении контингента обучающихся появляется возможность определить конкретные цели обучения работников предприятия. В результате эвристической беседы были выделены пять основных групп: совершенствование результатов работы; совершенствование форм поведения; приобретение новых знаний; повышение удовлетворенности работой; изменение отношения к предприятию.

Иногда в процессе обучения удастся одновременно реализовать не одну, а сразу несколько целей. Например, приобретение новых знаний непосредственно скажется на результатах работы. Одновременно это может привести к повышению удовлетворенности работников, усилению чувства их лояльности к предприятию. Вместе с тем в каждом конкретном случае имеются приоритетные цели и задачи обучения работников. Всесторонне обос-

нование целей обучения поможет впоследствии правильно оценить эффективность программ обучения.

При выборе методов обучения первоначально следует уделить внимание вопросу выбора формы обучения с отрывом от производства и без отрыва от производства. 22% респондентов наиболее эффективным признают обучение с отрывом от производства, так как не готовы самостоятельно проводить обучение, не имея для этого специальной базы, условий, преподавателей. 20% респондентов готовы к совмещению форм производственного и внешнего обучения. 58% респондентов отдали предпочтение внутрипроизводственному обучению, считая, что обучение без отрыва от производства непосредственно привязано к требованиям конкретного рабочего места. Работнику не надо отвлекаться от работы. А тот, кто проводит обучение, хорошо знает содержание работы и особенности предприятия. 46% респондентов признает, что для успешного осуществления обучения внутри производства должны быть созданы определенные условия. Это обстоятельство нередко недооценивается (54% респондентов), что снижает эффективность реализации обучения на практике. Совершенствование//создание условий включает в себя программное обеспечение, наличие специальных пособий, тренажеров, методических материалов. Предприниматели осознают целесообразность дополнительных стимулов, заинтересовывающих в эффективном выполнении учебной работы. Для обучения работников необходимо время, которое потребуется специально для этой цели. Кроме того, обучающий должен иметь определенные личные качества и понимание основных принципов эффективного обучения. Хороший результат достигается при комбинировании методов обучения в соответствии с целью и задачами обучения.

В результате проведенного исследования можно сделать выводы о признании предпринимателями необходимости обучения работников, о понимании профессионального подхода к организации обучения как составной части общей системы управления малым предприятием. Обучение непосредственно связано с анализом и проектированием работ, подбором кадров, организацией системы компенсаций, оценкой деятельности работника.

В процессе исследования субъекты исследования были включены в диалог по проблеме обучения кадров, для предпринимателей был актуализирован вопрос организации обучения в условиях производства, создания условий обучения, готовности самим выступать в роли обучающего. Результаты анализа потребности работодателей в обучении работников легли в основу дальнейшего научного исследования проблемы профессионального сопровождения работников малого предприятия.