

6. Сухомлинський, В.О. Вибрані твори: В 5 т. - К.: Рад.шк., 1976.- Т.1: Проблеми виховання всебічно розвиненої особистості. Духовний світ школяра. Методика виховання колективу. - 654 с.

7. Тараканова, А.П. Танцюйте з нами//Навчально-методичний посібник для вчителів хореографії (1-4 кл.) і керівників хореографічних гуртків (початковий рівень) загально-освітніх і позашкільних навчальних закладів. Вінниця: Нова книга. - 2010. - 159 с.

УДК 338.46:37

**О.Г. Мосунова,  
г. Екатеринбург**

### **Проблема оценки подготовки выпускников в части практического обучения**

Статья посвящена проблемам подготовки выпускников к профессиональной деятельности, конкурентоспособности учебных заведений в части организации совместных образовательных программ с учебными центрами предприятий и организаций, а также возможности оценки эффективности обучения в учреждениях высшего профессионального образования.

**Ключевые слова:** персонал, обучение, управление персоналом, эффективность, профессиональная подготовка, рентабельность, конкурентоспособность.

**O.G. Mosunova,  
Yekaterinburg**

### **The problem of evaluation of graduate training in the practical part of the training**

The article is devoted to the problems of preparing graduates for professional, competitive educational institutions with regard to the organization of joint educational programs with the educational centers of enterprises and organizations, as well as the possibility of assessing the effectiveness of teaching in institutions of higher education.

**Keywords:** personnel, training, personnel management, efficiency, training, profitability, competitiveness.

Одна из важнейших составляющих социальной политики организации – развитие и стимулирование персонала, создание условий для высокоэффективного и инициативного труда. Рост производительности труда и повышение эффективности производства достигается за счет опережающего обучения и постоянного повышения квалификационного уровня работников. Гораздо более качественно оказываются услуги хорошо обученным специалистом, который может дать полную точную характеристику товару, который в совершенстве владеет навыками урегулирования конфликтов и общения с потенциальными клиентами.

В социальном значении обучение имеет очень важный эффект – изменение в лучшую сторону личного отношения людей к работе по повышению качества. Качество становится одним из важных приоритетов в деятельности организации, поскольку именно от него в наибольшей степени зависит конкурентоспособность предприятия и его дальнейшее существование и развитие. В свою очередь эффективность вложений в обучение персонала должна определяться повышением эффективности работы сотрудника в результате обучения [1].

Говоря об оценке эффективности в профессиональных центрах, следует отметить, что однозначного метода оценки нет. В основном профессиональные учебные центры оценивают эффективность обучения, основываясь на таких критериях как: удовлетворенность клиента качеством предоставляемых услуг, показатели субъективного итогового контроля, наличие выполненных контрольных работ, количество работающих по специальности после обучения, рост продаж [2].

Следует понимать, что представление критериев и самой эффективности рассматривается по-разному с точки зрения всех субъектов обучения.

Преподаватель, как правило, оценивает овладение знаниями, умениями, навыками, активности слушателей в процессе занятий. Для оценки используются экзамены, зачеты, упражнения. Слушатель ориентируется на создающуюся в процессе обучения атмосферу, свой интерес к данной теме. Для оценки используются опрос, обратная связь по результатам обучения, анкеты [4]. Заказчик оценивает качество обучения по тем навыкам, которые были перенесены обучавшимся в практическую деятельность через аттестацию работников. При этом измерение результативности краткосрочного и долгосрочного обучения различно.

Критерии результативности краткосрочного обучения:

- 1) удовлетворенность сотрудника, прошедшего обучение;

2) наличие внесенных обучившимся предложений по усовершенствованию его профессиональных навыков, повышению результативности деятельности;

3) удовлетворенность руководителя результативностью обучения.

Далее проводится анализ полученных данных и делаются выводы о качестве обучения. На заключительном этапе происходит анализ и дается окончательная оценка эффективности проведенного краткосрочного обучения.

Для подведения итогов оценки сотрудника можно использовать такую последовательность действий:

- 1) сформировать список значимых критериев оценки;
- 2) провести оценку работника по каждому критерию;
- 3) рассчитать результативность по каждому критерию в процентах;
- 4) установить степень значимости каждого показателя для предприятия;
- 5) оценить общую результативность, полученную из расчета по всем критериям с учетом значимости;
- 6) оценить эффективность обучения сотрудника по формуле:

где  $R_3$  – общая результативность сотрудника;

$Z$  – затраты на обучение сотрудника.

При долгосрочном обучении дополнительно используются следующие показатели:

1) приобретение обучающимся необходимых знаний, навыков и качеств;

2) эффективность деятельности сотрудника, прошедшего обучение, которая выражается в повышении норм выработки, росте производительности, сокращении времени на выполнение работ, сокращении финансовых затрат, увеличении объема продаж.

3) для некоторых групп обучаемых можно посчитать возврат инвестиций в обучение (показатели роста прибыли, объема реализованной продукции), отнесенные к затратам на обучение [3].

Данный метод оценки результативности подразумевает под собой не только оценку количественных показателей, но и качественную оценку обучения с позиции работодателя и работника.

В процентном соотношении обучение связано с объемом продаж, коэффициент рентабельности продаж, который выражается как отношение прибыли от продаж к выручке от реализации.

После оценки эффективности обучения сотрудников организации, целесообразно анализировать эффективность независимой стороной для

объективности оценивания. Такой независимой стороной могут выступать учреждения профессионального образования, с которыми профессиональные центры могут сотрудничать и в целях повышения эффективности обучения.

Учебные центры предприятий могут предоставить полноценное знание ассортимента продукции и специфики деятельности, практикоориентированный характер обучения, рабочие места для формирования практических навыков. Вузы могут обеспечить теоретическую и законодательную базу, преподавание более высокого уровня. Помимо предложений обучения и трудоустройства, учебные центры могут содействовать прохождению стажировки либо практики студентам образовательных учреждений, а после прохождения практики при положительных отзывах предлагать возможность трудоустройства после окончания обучения.

Сотрудничество с образовательными учреждениями может проходить и на уровне помощи педагогов в осуществлении самого процесса обучения (разработка учебных программ, предоставление учебных пособий, учебных классов и необходимого оборудования). Представителями учебных центров может проводиться работа со студентами посредством обучения навыкам делового общения, проведения тренингов и семинаров по вопросам трудоустройства, помощи в прохождении собеседований.

Благодаря такому сотрудничеству учебный центр получает:

- 1) уменьшение финансовых затрат;
- 2) высвобождение времени;
- 3) более качественную подготовку.

С позиции высшего учебного заведения плюсами являются:

- 1) получение дополнительного дохода;
- 2) формирование конкурентоспособности учреждения, повышение востребованности образовательных услуг;
- 3) приближение теоретического обучения к конъюнктурной практике с целью приближения работодателей к выпускникам, повышения конкурентоспособности последних путем получения практических навыков и возможность трудоустройства;
- 4) создание некой информационной практической базы для ведения научных исследований, сотрудничество образовательных организаций и бизнеса, возможность интеграции с целью продвижения вузовской науки;
- 5) расширение списка специальностей за счет предложения студентам помимо основного образования пройти курсы по обучению рабочей специальности, востребованной на рынке труда.

Оценка эффективности обучения остается не до конца раскрытым вопросом, несмотря на достаточное количество методик, поскольку для каждого конкретного случая обучения требуется индивидуальный подход. Думается, что оценка обучения должна сочетать в себе гибкую систему критериев и экономических показателей, применимых к конкретной профессиональной сфере.

В социальном значении обучение имеет очень важный эффект - изменение в лучшую сторону личного отношения людей к работе по повышению качества, а обучение сотрудников влияет еще и на конкурентоспособность организации. Эффективность обучения является также залогом успеха личности, ее благосостояния и карьеры.

#### **Список литературы:**

1. Базаров, Т.Ю. Внутрифирменное обучение как технология развития кадрового потенциала организации [Электронный ресурс] / Т.Ю. Базаров. - Режим доступа: <http://art.thelibrary.ru/business/management>.
2. Башмаков, В.И. Управление социальным развитием персонала / В.И. Башмаков, Е.И. Тихонова. М.: Академия, 2012. - 240 с.
3. Ветлужских, Е. Обучаем – оцениваем. Модели критериальной оценки результатов обучения / Е. Ветлужских // Справочник по управлению персоналом. - 2008. - № 2.
4. Мансуров, Р.Е. Оценка эффективности обучения персонала [Электронный ресурс] / Р.Е. Мансуров. Режим доступа: <http://psyfactor.org/lib/mansurov3.htm>

УДК 37.013.42

**О. И. Рассказова,  
г. Харьков**

#### **Инклюзивное образование: опыт организации волонтерской деятельности будущих педагогов**

В статье инклюзия рассмотрена как общественная идеология, государственная политика, реальные процессы, которые в совокупности создают в обществе возможность всем детям участвовать во всех социальных и образовательных программах. Инклюзивное образование определяется как система образовательных услуг, основанных на принципе обеспечения основного права детей с инвалидностью на обучение по месту жительства в условиях общеобразовательного учреждения. Студенческие волонтерские