

УДК 658.012.32

Диманов В. – ст. гр. БМм-51

Тернопільський національний технічний університет імені Івана Пулюя

СУЧАСНИЙ ПІДХІД ДО ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ ЛЮДСЬКИХ РЕСУРСІВ

Науковий керівник: д.н. д.у., професор, Рудакевич М. І.

Головна проблема багатьох підприємств України – відсутність системи підвищення кваліфікації людських ресурсів. Брак якісних кадрів не дозволяє підприємству отримати максимальні прибутки.

Перспективним підходом до вирішення даної проблеми є впровадження концепції «організації, що навчається» (Ф.Лютенс, В.Зігерт, Л.Ланг). Дана концепція представляє собою дворівневу систему навчання працівників: 1) адаптивне навчання (з урахуванням змін зовнішнього середовища); 2) генеративне навчання, що включає творчий підхід та інновації, забезпечуючи випередження і передбачення змін. Другий рівень включає підготовку до самонавчання. Це дозволяє проводити підвищення кваліфікації комплексно, забезпечуючи максимальну ефективність реалізації кадрового потенціалу. Найважливіше завдання концепції «організації, що навчається» – безперервне підвищення загального рівня професіоналізму менеджерів усіх рівнів, а також кваліфікації усіх працівників. Це являється однією з найважливіших умов перемоги. «Організацію що навчається» називають живою організацією тому, що процес навчання і життєдіяльності колективу пов'язані безпосередньо.

Процес навчання по-іншому можна визначити як процес гармонійної трансформації діяльності організації, у взаємодії з середовищем. Жива організація, як і жива людина, відгукується, змінюється, при цьому не руйнуючись, а зберігаючи свій внутрішній сутнісний стан. «Організація, що навчається» – це команда об'єднаних єдиним баченням і цінностями працівників, які мають здатність, розвивати, вдосконалювати робочий процес, відносини, які в ньому виникають, а також своє власне розуміння ситуації через постійне одержання зворотнього зв'язку від колег, клієнтів, партнерів, керівників тобто від зовнішнього і внутрішнього середовища. Всі організації складаються з неповторних індивідуальностей, які породжують інтелектуальні моделі і реалізують укорінені типи світогляду, сформовані досвідом організації і кожної окремої особистості. Саме люди зі своїми відносинами і поглядами роблять організацію живою або сповільнюють її розвиток. Якщо організація перебуває в полоні стереотипів окремих інтелектуальних моделей, то вона не формує нове розуміння ситуації в динамічно-змінних умовах ринку. Тому «організації, що навчається» необхідний постійний особистісний розвиток і професійне вдосконалення. Для того, щоб бути живою, організація та її співробітники повинні вміти відслідковувати власні точки гальмування, помилки, регресії. Такими в організації є: стереотипи й думки в колективі співробітників; незаперечна правота окремих думок – замість розвитку; закритість співробітників для інформації; однозначність у відносинах – замість розуміння системності; лінійність мислення – замість визнання нелогічності. Щоб неперервно розвиватися і зберігати свою унікальність, ідентичність, здатність до руху організація повинна мати щось, що об'єднує колектив, причину, через яку люди хочуть щось робити разом; якась єдина ідея, закріплена особливостями корпоративної культури, загальна мрія.