

11-дәріс. Оқытушы ұйымдардың қағидалары

- *11.1. Оқыту ұйымның стратегиялық мақсаты ретінде.*
- *11.2. Оқыту бойынша кілтті көрсеткіштер.*
- *11.3. Жеке оқытудың тиімділігі.*

Э.ғ.д., доцент
Э.ғ.д., доцент
Тургинбаева А.Н.
Тургинбаева А.Н.



11.1. Оқыту ұйымның стратегиялық мақсаты ретінде.

Соңғы жылдары дамыған заманауи мемлекеттерде экономикасының дамуы көп мөлшерде адамдарға салынған ақша қаражаттарына тәуелді. Қызметерлерге салынған инвестицияларсыз дамыған экономика деңгейіне жете алмаймыз.

Заманауи бизнес-орта индустриалды бизнестен ақпараттыққа өтумен сипатталады. Ол дегеніміз компанияның негізі құндылығы және бәсекелетік артықшылығы болып табылады.



Оқыту ұйымның стратегиялық мақсаты ретінде.

Соңғы жылдары дамыған заманауи мемлекеттерде экономикасының дамуы көп мөлшерде адамдарға салынған ақша қаражаттарына тәуелді. Қызметерлерге салынған инвестицияларсыз дамыған экономика деңгейіне жете алмаймыз.

Заманауи бизнес-орта индустриалды бизнестен ақпараттыққа өтумен сипатталады. Ол дегеніміз компанияның негізі құндылығы және бәсекелетік артықшылығы болып табылады. Білім айқын түрде – нұсқаулықтар, патенттер, үрдістерді сипттау, кейстер немесе айқын емес түрде – персонал квалификациясы, формальді емес қарым-қатынастар және ұйым құрылымы, заттардың қолданысағы тәртібі мен мінез-құлық тәсілі туралы адамдырдың ойы. Ұйымда жинақталған айқын біліммен салыстырған айқын емес түрдегі білім ұйымның қызмет етуі және жетістігі үшін маңызды.

Ұйым үшін персонал маңызын келесі мысал ретіне келесідегідей жағдайды көрсететін болсақ. Компанияда өрт әсерінен барлық ақпараттар, сонң ішінде маңызды ақпараттар, электронды түрде сақтал құрылғылар өртеніп кетті. Ал жұмысшылар дін аман. Әрине жағдай компания үшін ауыр, дей тұрғанменде бизнесті қалпына келтіруге болады. Бұл жағдайды керсінше алып қаратыратын болсақ, яғни персоналдаран айыылып қалатын болсақ, бизнесті қайта қалыптастыру мүмкін емес. Осылар компанияда персонал маңызды ресурс.

Оқыту ұйымдарының тұжырымдамасын әзірлеушілердің бірі, профессор Питер Сенгенің айтуынша, ұйымның әрбір қызметкеріне қатысты пайдалану, шын мәнінде оқыту ұйымы болуға көмектесе алатын бес негізгі пәндер, немесе қағидалар бар.

Олар:

- Ойлау карталарын түсіну және адамдар туралы ақпаратты меңгеру сипаттамасы;
- Ұжымдық оқытуды арттыру;
- Жеке шеберлікті иемдену және арттыру;
- Перспективаларды көре алу қабілетін дамыту, жарқын болашақты қалыптастыру;
- Жүйелік ойлау қабілетін дамыту.

Осы бес қағида оқыту ұйымдарында айрықта копоративті мәдени ортаны қалыптастырды. Ендігі кезекте,балансталған көрсеткіштер жүйесін енгізуге және табысты пайдалануға көмектесетін ұйымда оқыту және персоналды дамыту жүйесін қалай құратынымыз туралы, сонымен қатар, балансталған көрсеткіштер жүйесі табысты оқыту жүйесін құруда қалай көмектесетіндігі туралы айтатын боламыз.

11.2. Оқыту бойынша кілтті көрсеткіштер

Теңгерілген жүйені құраушы көрсеткіштер пирамидасы



Компанияда бұндай көрсеткіштердің болуы оқыту үрдісінің компания үшін маңыздылығын, сонымен қатар басқарудың дәстүрлі құрылымы үрдісіне жүйені енгізудегі қиындықтардың бар екендігін көрсетеді. Оқытуға кеткен шығындар, яғни қаржы көрсеткішінің алғашқы болып тұруының себебін осыдан-ақ көруге болады. Теңгерілген көрсеткіштер жүйесі схемасын алып қарастыратын болсақ та, оқыту және дамыту кезеңі маңызды екендігі көрсетілген. Бұл көрсеткіштерге көңіл аудармау компанияның құлдырауына себеп болады. Мысалы оқыту және дамытуды кеменің су асты бөлшектерімен салыстыруға болады. Кеменің сырқы қондырмаларын, беткі бөлігін жөндеуге көп көңіл бөліп, су асты қондырмаларының жөнделмеуі кеменің су астына кетуіне алып келеді.

Ендігі кезекте келесідегідей оқыту мен дамытуға бағытталған көрсеткіштерге тоқтала кетсек:

- Қызметкердің қанағаттануы;
- Кадр ағыны;
- Бір қызметкердің есептелген табысы;
- Бір қызметкерге қосылған құн;
- Жұмысты стратегиялық қамту коэффициенті (нақты мамандандырылған жұмысшылар санын мамандарға болжамды сұраныспен салыстырғанда).
- Қайта даярлау цикілінің үздіксіздігі (жұмысшылардың квалификациясын аңа деңгейге жоғарлатуға қажетті уақыт)
- Бір қызметкерге есептегендегі өнертапқыштық ұсыныстар саны;
- Енгізілген өнертапқыштық ұсыныстар саны;
- Кәсіпорынның стратегиясымен байланысты жеке өндірістік мәселемен айланысушы жұмысшылар үлесі;
- Ақпаратты сратегиялық қамту;
- Тұтынушылармен тікелей қарым-қатынаста болатын және олар туралы электронды ақпараттарға қол жетерлік жұмысшылар үлесі.

11.3. Жеке оқытудың тиімділігі.

Персоналды жеке оқыту кезінде келесідегідей екі көрсеткішті көрсетуге болады. Олар: білімнің болуы және дағдының болуы. Бұл екі көрсеткіште шын өмірде компания үшін маңызды болып саналады. Дей тұрғанменде алған білімде тәжірибиеде қолдана алмау бизнесті жүргізу кезінде жиі байқалады.



Персоналды жеке оқыту ол өте қиын үрдістердің бірі. Осы жеке оқыту бойынша менеджерлер арасында көптеп тараған қате пікірлер бар. Тоқтала кетсек:

Оқытуда тиімділікті қызметкерлер өз жұмыс орынынан тыс мұғалімді тыңдап, тест сұрақтарына жауап беріп және бақылау тапсырмаларын орындаумен жетуге болады деп түсінеді;

Ақпарат алмасуына үйрету: файлды бір компьютерден екінші компьютерге көшіру арқылы оқытуға жіберілген қызметкерлердің білімі көбейеді. Жеке оқыту оқытылушының ең пассивті іс-әрекеті;

Ең маңыздысы, жұмыс орнында, бизнестің осы саласында іс-әрекет ететін кітаптар, нұсқаулықтар, тәртіптер мен нормаларға үйрету.

Дей тұрғанменде бұндай пікірлер қате болып табылады. Жеке оқытудың өзіне тән ерекшеліктеріне тоқтала кетсек: оқыту әр кезде әртүрлі уақытта барлық жерде болуы мүмкін, көбінде жұмыс орнында болады, ал класста өтетін оқытулар – білім алудың кішкене ғана бөлігін құрайды. Ол тәжірибиелік жағын қамтымайды. Мысалы, жұмыс орнында қызметкер қандай да бір қателік жіберген болса, сол қызметкерді сол жерде, яғни жұмыс орынында ол қателікті екінші рет қайталамауы мақсатында жеке қызметкерге қалай жасалу қажеттігін үйрету тиімді болып табылады.



Ересектерді оқытуды зерттеушілер ең тиімді оқыту адамдар жұмыс орнында алатын тәжірибие алудың үнемі қайталанбалы цикл өнімі болып табылатындығын бекітеді.

Түпнұсқалық оқыту келесідегідей жүзеге асырылады:

- ✓ Адам нақты жұмыс орнында алынған тәжірибиеге ие;
- ✓ Адам бұл тәжірибие туарыл ойлайды және не болып жатқандығын, не үшін олай болып жатқандағын түсінуге тырысады;
- ✓ Тәжірибие тұжырымдаманы қалыптастыру үшін және ойлау арқылы қорытындылау үшін негіз болып табылады;



- ✓ Әзірленген тұжырымдамалар және қорытындылар эмпирикалық жолмен жүргізіледі;
- ✓ Адам жаңа тұжырымдаманы қолдану нәтижесінде жаңа тәжірибие алады, сосын цикл қайталанады.

Қызметкерлерді жеке оқыту нәтижесінде интеллектуалды модель пайда болады. Бірнеше оқыту циклі нәтижесінде ретінде интеллектуалды модель қарастырылады. Оны ойлау стереотипі немесе ойлау моделі деп те атаймыз.

