

Буковинська М.П., д.е.н, професор
Національний університет харчових технологій
ф-т Економіки і менеджменту
Кафедра менеджменту
Ж. № 33, 2010, «Наукові праці національного університету
харчових технологій»

Навчання, як елемент соціальної політики організацій харчової промисловості

В статті обґрунтована необхідність збільшення інвестицій в людський капітал та ефективного застосування знань і умінь персоналу для постійного покращення технологій і економічних результатів. Інвестиції в навчання з одного боку, підвищують якість людського капіталу в стратегічному плані, а з другого боку, підвищують мотивування і лояльність до організації.

Ключові слова: суспільство, навчання, інновації, комунікативна компетентність, ділове спілкування, психологія особистості, соціально-психологічна компетентність.

В статье обосновано увеличение инвестиций в человеческий капитал и эффективное применение знаний и умений персонала для постоянного улучшения технологий и экономических результатов. Инвестиции в обучение с одной стороны, повышают качество человеческого капитала в стратегическом плане, а с другой стороны, повышают мотивацию и лояльность до организации.

Ключевые слова: общество, обучение, инновации, коммуникативная компетентность, деловое общение, психология личности, социально-психологическая компетентность.

In the article a reasonable necessity of increase of investments in a human capital and effective application of knowledge and abilities of personnel is for the permanent improvement of technologies and economic results. Investments in studies from one side, promote quality of human capital in a strategic plan, and from other side, promote reason and loyalty to organization.

Keywords: society, studies, innovations, communicative competence, business intercourse, psychology of personality social psychological competence.

Ефективне функціонування будь-якої організації визначається насамперед ступенем розвитку її персоналу. Від рівня освіти напряму залежить якість трудових ресурсів, а відповідно, і стан економіки в цілому.

Модернізуючи систему освіти, Японія змогла добитися якісного прориву в економічній сфері[1].

Соціальна політика харчової промисловості неможлива без ряду складових: корпоративні стандарти в сфері освіти, профпідготовка, соціальне забезпечення працівників і, в зв'язку зі «старінням кадрів» рішення проблем молоді – залучення молодих кадрів та їх утримання. Існує ряд недоліків щодо участі організацій в формуванні людського капіталу, шляхом інвестицій в людину, в вигляді затрат на освіту, підготовку робочої сили на підприємствах, підвищення кваліфікації та якості життя працюючих. Для забезпечення повної самовіддачі і лояльності персоналу, необхідно надати йому можливості успішного культурного розвитку та нарощування запасу здібностей.

Сьогодні під впливом третьої промислової революції - розвитку нанотехнологій, зароджується нове суспільство, в основі, якого – інтелект, інтерес та інформація. В новому суспільстві не праця в своїй безпосередній формі, а розум, наука як безпосередня продуктивна сила стає головним джерелом суспільних багатств. Саме тому суспільство майбутнього називають «суспільством науки, науковим суспільством». Перетворення інформації і знань в головний фактор виробництва привело до того, що організації стали більше залежати від інтелектуальних працівників, володіючи інформацією і знаннями. Творчі працівники володіють своїми «засобами праці», які містяться в їх знаннях. Звідси питання навчання, поповнення і розширення знань особистості набуває надзвичайно важливого значення, необхідно постійно відслідковувати зміни, освоювати нові технології, щоб зростати в економічному середовищі змін, в умовах прискорення інноваційних нововведень.

Давно відомо, що освіта закладає потенціал успіху в подальшій професійній діяльності фахівця. В процесі освітнього процесу формується комплекс необхідних знань, умінь і навиків, професійних установок і готовність до певних видів діяльності. Навчання визначає рівень розвитку тих чи інших здібностей і формує індивідуальність чи особисті риси фахівця.

Ефективне навчання - це навчання, орієнтоване на розвиток творчих здібностей людини, і закріплення в його професійній свідомості установок на пошук інновацій, аналіз проблем і варіантів діяльності, це навчання мотивуюче самотійне усвідомлення знань в потенціал мислення і саморозвитку. Все зростаючий масив наукових знань потенційно може бути доступний величезній кількості людей, але в той же час не бути засвоєним ними. Оволодіти знаннями – це значить застосовувати їх на ділі, а соціальним інститутом, який забезпечує ефективне використання нагромаджених знань, являється освіта.

Упровадження інноваційної системи в діяльність організацій харчової промисловості потребує: засвоєння інноваційних, інформаційних технологій; створення гнучкої організації, яка дозволяє використовувати знання і унікальні можливості кожного працівника; організації системи управління, яка багаторазово збільшує творчий потенціал. Певне значення набуває неперервне навчання. Необхідно постійно обновлювати знання інтелектуальних працівників, так як це засіб збільшення основного виробничого ресурсу і підтримка довгострокової ефективності організації.

Слід врахувати, що класичні і інноваційні технології освіти, можуть дати бажаний результат по підвищенню рівня якості виховання і освіти. Зміни технологій освіти повинні бути направлені на переорієнтацію діяльності викладача від інформаційної до організаційної – по керівництву самотійної учбово-пізнавальної, науково-дослідної і професійно-практичної діяльності студентів.

Для формування конкурентоспроможного працівника і успішної реалізації стратегічних цілей організації, в процесі навчання, можна використовувати модифіковану модель англійських психологів Майка Вудкока і Дейва Френсіса, виділивши наступні ключові навички ефективного менеджера: здібність управляти собою; здібність в повній мірі використовувати свій час, енергію, уміння; здібність справлятися зі стресами; мати чіткі особисті цілі: ясність в питаннях особистого і ділового життя, реалістичні життєві цілі (готовність до їх пред'явлення і взаємозв'язку з цілями розвитку організації);

наголос на постійний особистий ріст: налаштованість і сприйняття нових ситуацій і можливостей; навички вирішувати проблеми: наявність ефективних стратегій прийняття рішень і здібності вирішувати сучасні проблеми (розробляти багатоваріантні стратегії, відповідаючи балансу інтересів працівників і працедавців); творчий підхід і здібність до інновацій: винахідливість, здібність генерувати кількість ідей, достатню для вирішення проблем, уміння використовувати нові ідеї (уміння захоплювати інших своїми ідеями); висока здібність справляти вплив на оточуючих: забезпечувати їх підтримку і участь, впливати на їх рішення; знання сучасних управлінських підходів – здібність керувати, уміння навчати і розвивати учасників сучасного трудового процесу; здібність формувати ефективні робочі групи [2].

Щоб працівник був достатньо конкурентоспроможним і щоб саме цей працівник, наприклад, гарантовано претендував на єдине робоче місце, він повинен мати саму високу кваліфікацію, самий високий рівень професіоналізму і відповідати наступним вимогам: уміння працювати з тими людьми, які залучені у виробничий процес – інших нема, (на сьогоднішній день ринок праці кваліфікованих працівників «пустий», тому потрібно навчати, підвищувати кваліфікацію і мотивувати наявний персонал організації); мати знання виробничого циклу і управлінську компетентність; здібності виражати інтереси організації, забезпечувати виробничу стабільність; володіти умінням планувати і раціонально використовувати робочий час; розуміти причини виникнення професійного стресу, а також володіти методами і прийомами зняття стресових факторів; управляти увагою, або здібність так представити цілі дій, щоб це було привабливим для інших; управління довірою чи здібність побудувати свою діяльність з такою постійністю і послідовністю, щоб одержати повну довіру підлеглих; управління собою чи здібність вчасно визнавати свої сильні і слабкі сторони, уміння приваблювати для компенсації своїх недоліків, слабких сторін додаткові ресурси, включаючи потенціал підлеглих та інших людей.

Крім професійної освіти, працівники повинні одержати спеціалізовані знання на науково організаційній основі з урахуванням реалій сучасної

ринкової економіки на конкретних робочих місцях. Добре налагоджена техніка особистої роботи, здібність до її постійного удосконалення дозволяють лідеру досягнути цих цілей, що позитивним чином вплине на ефективність роботи організації. Знання цих основ дає можливість ефективно вирішувати виникаючі проблеми, формувати вміння бачити особливості конкретної людини, враховувати його сильні сторони і слабості. Тільки всебічно розвинута людина в ринковій економіці може забезпечити ефективне управління підприємством та високий рівень продуктивності праці.

Сучасному працівнику сьогодні неможливо обійтися без знань основ психології особистості. На думку дослідників особистості, працівник повинен відповідати критеріям, які входять в наступні соціально-психологічні характеристики: усвідомлення своєї соціальної ролі як представника і захисника трудових прав, інтересів працівників і працедавців; організаційні здібності і професійна компетентність; управлінська культура і комунікативна майстерність; володіння навиками людської компетентності і ін. В останню характеристику входить, перш за все, вміння бачити особливості окремої людини як основного суб'єкта виробничого процесу: темперамент і дисциплінованість, професійну компетентність, стійкість, ділове спілкування.

Ще у 1936 році видатний психолог і спеціаліст по управлінню Д.Карнегі стверджував, що фінансовий успіх ділової людини приблизно на п'ятнадцять відсотків визначається його професійною підготовкою і на вісімдесят п'ять – вмінням спілкуватися[3]. Діловому спілкуванню уже давно навчають в школах бізнесу і менеджменту, предмет введений в учбові програми вузів, йому посвящуються міжнародні семінари і симпозіуми, організуються спеціальні тренінги. Це явище закономірне.

Спілкування являється обов'язковою умовою організації діяльності, яка потребує об'єднання зусиль хоча би декілька людей. Саме через спілкування організується спільна діяльність членів трудового колективу, здійснюється управління роботою і поведінкою виконавців. Ділове спілкування для керівників любого рівня і для спеціаліста являється одним із видів його

професійної діяльності. І здійснюватися воно повинно на професійному рівні. Проте люди часто переоцінюють своє вміння спілкуватися. Причин низької ефективності ділового спілкування декілька: це відривчасті, розрізнені теоретичні знання, відсутність системи в використанні форм і методів впливу на людину, відсутність навиків в їх використанні і як наслідок – недостатній рівень комунікативної компетентності. В діловому спілкуванні, управлінської діяльності особливо важливо володіти комунікативною компетентністю, так як саме від неї залежить стоговий, фінальний результат і всієї попередньої діяльності керівника. Комунікативна компетентність виступає як критерій оцінки діяльності партнерів у площині ділового спілкування. Якщо врахувати, що при спілкуванні ми чекаємо від партнера тільки потрібних нам дій і поступків, а людина, як правило, негативно відноситься до насильства над собою, то недостатня комунікативна компетентність не приносить бажаного результату в діловому спілкуванні.

Ділове спілкування – це один із складних, багатогранних видів діяльності і комунікативна компетентність, як заключний, сукупний критерій, складається як би із ряду компонентів: інформаційна, вербальна, інтелектуальна і психологічна. Інформаційна компетентність передбачає наявність умінь і навиків в пошуку і нагромадження необхідної для фахівця інформації. Вона передбачає оволодіння інформаційними технологіями, володіння комп'ютерною технікою. Не менше важливо переконливо формулювати і уміло пред'являти інформацію. Цей вид діяльності потребує знань законів не тільки логіки пізнання, але і логіки висловлення. Величезну роль тут грає володіння язиком, культурою мови, багатством лексики і засобів виразності. Як вираження інтелектуальної компетентності працівники повинні забезпечити в практичній діяльності професійну гнучкість фахівця. І тут навички самоосвіти, самостійного навчання, поряд з організованим аудиторним навчанням, грають важливу роль в підготовці конкурентоспроможного фахівця.

Оволодіння теорією і практикою ділового спілкування дозволить ефективно взаємодіяти і з партнерами, і з конкурентами, створювати комфортні умови

співробітництва, цілеспрямовано вибирати і реалізувати різні стратегії і тактики своєї поведінки в діловому спілкуванні. А це, в свою чергу, знизить імовірність ризику несприятливих наслідків ділових контактів, підвищить довіру партнерів один до одного.

Соціально-психологічна компетентність дозволяє: правильно розуміти себе, інших, адекватно розуміти їх взаємовідносини і на цій основі прогнозувати розвиток між особистих відносин в колективі; дозволяє вибирати правильну, найбільш ефективну тактику поведінки в спілкуванні з людьми різних темпераментів, характерів; розподіляти доручення, визначати обов'язки, розуміти і враховувати специфіку ситуації спілкування. Все це підвищує інтелектуальний рівень персоналу. Адже, цілеспрямована, інтелігентна робоча сила сьогодні часто являється тим, що відрізняє одну організацію від іншої. Тому, підприємства розробляють і реалізують освітні програми по таких напрямках: навчання персоналу, підвищення кваліфікації, проведення тренінгів – семінарів, видання спеціалізованих довідників та інших видань, наставництво та фінансування навчання в ВУЗах.

Висновки. Розвиток персоналу повинен стати технологією роботи кожної організації - навчання людей через все життя, що дає змогу гармонічно поєднувати в собі високий професіоналізм, інноваційність і культуру. Це забезпечить конкурентоспроможність як фахівців так і організацій. З цією метою, нові соціально-економічні реалії потребують: спроможності організацій постійно здійснювати розвиток своїх працівників; посилення практичної і особистої орієнтованості персоналу: важливо не тільки те, що знають працівники, але і як вони уміють реалізувати свій особистий потенціал; важливо не тільки витримати конкуренцію, але і перемагати, проявляти лідерські якості для досягнення цілей організацій харчової промисловості.

Література

1.Нородонаселение. Журнал, Москва. 2007. - №4, - С.119.

2. Майк Вудкок і Дейва Френсіс, Раскрепощенный менеджер. 2006.
(<http://karleev.livejournal.com/5230.html>).

3. Дейл Карнеги. Как завоевывать друзей и оказывать влияние на людей... /Пер. з англ. Д.С. Лободенко – Мн.: ООО «СЛК», 1996.-640 с.

Надійшла до редколегії 2010р.