
Примечание

Настоящий технический документ "**Определить потребности обучения**" был выполнен контрактором **Scott Wilson Kirkpatrick (London, UK)** в рамках проекта Тасис Европейского Союза **Усовершенствование системы транспортировки продовольственных товаров, 92/FDRUS 9245**.

Документ был разработан в определенном контексте и дальнейшей работы по нему не проводилось. Таким образом, использование данного материала в различных условиях может потребовать дополнительных профессиональных консультаций. Интерпретации, результаты и выводы представленные в настоящем документе принадлежат исполнителю и ни в коей мере не отражают политику или официальную точку зрения Комиссии Европейского Союза.

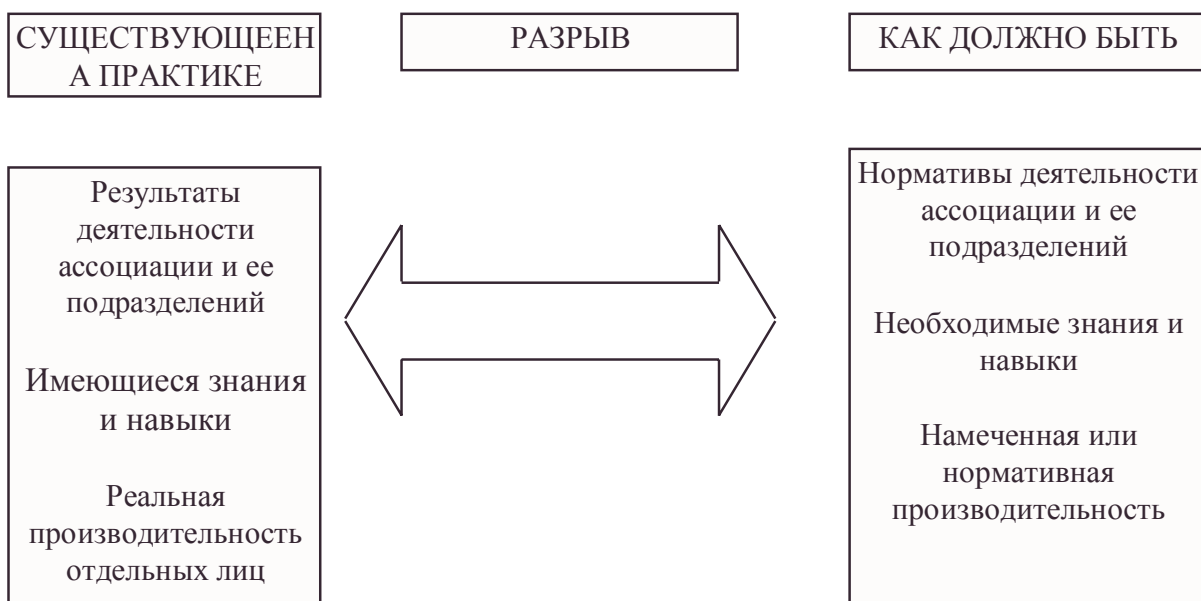
Ответственность за применение приведенной в настоящем документе информации полностью возлагается на пользователя. Проект по Распространению Технической Информации (ПРТИ) и Программа Тасис не несут никакой ответственности за использование данных материалов.

ОПРЕДЕЛИТЬ ПОТРЕБНОСТИ ОБУЧЕНИЯ

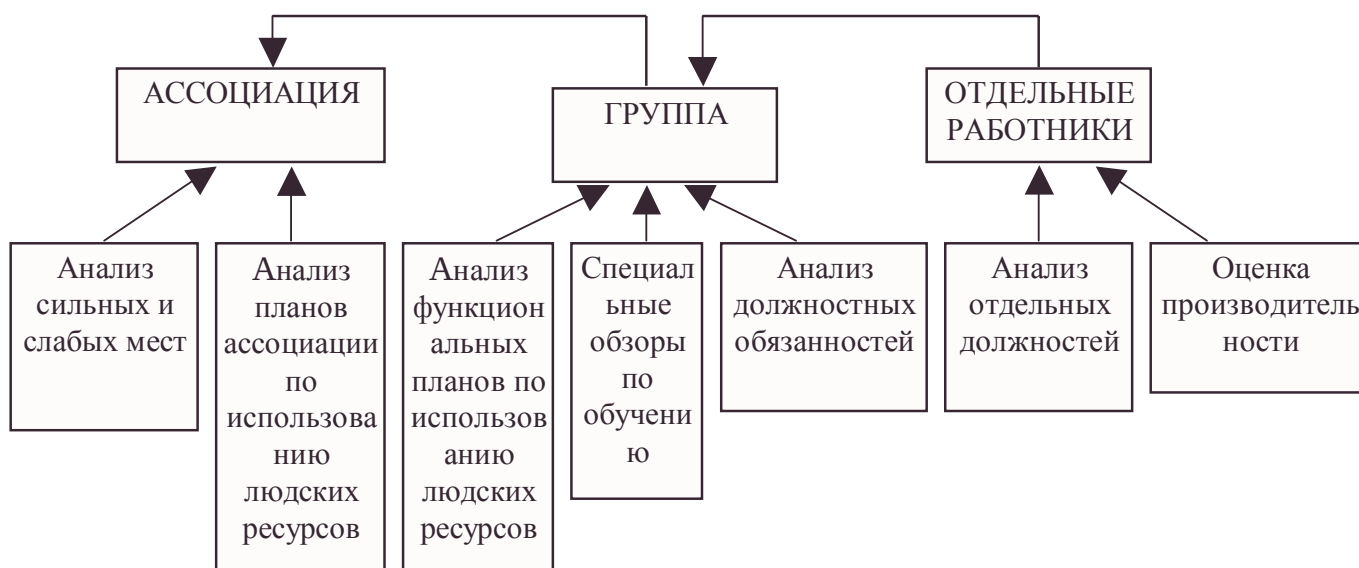
1. ЦЕЛИ

- определить разрыв между тем, что должно происходить и тем, что происходит на практике
- определить разрыв между существующей и намечаемой производительностью
- определить разницу между реальными познаниями людей и тем, что им необходимо знать
- определить разницу между тем, что делают люди и тем, что они должны делать

2. СУЩЕСТВУЮЩИЙ РАЗРЫВ



ПОТРЕБНОСТИ ОБУЧЕНИЯ - НАПРАВЛЕНИЯ И МЕТОДЫ



- анализ потребностей обучения включает потребности Ассоциации, подразделений и отдельных работников.
- формулировка потребностей обучения исходит из определения сильных и слабых мест компании, как части процесса планирования
- предложения по использованию людских ресурсов (Управление людскими ресурсами) определяют число и тип работников, необходимых для выполнения заданий в будущем
- определение потребностей обучения на уровне групп осуществляется через анализ планов по использованию людских ресурсов подразделений (бухгалтерия) или отделов
- анализ должностных обязанностей подразумевает определение знаний и навыков, требующихся на конкретных рабочих местах, эти данные могут быть подкреплены данными о потребностях в обучении отдельных работников
- потребности в обучении отдельных работников определяются посредством:
 - анализа должностных обязанностей
 - анализа навыков
 - применения системы управления производительностью труда.

Примечания:

ПРЕИМУЩЕСТВА

- обучение должно быть полным и последовательным
- обучение должно соответствовать конкретным потребностям и состоянию предприятия
- при разработке программы обучения отправным моментом является систематический анализ потребностей обучения

Примечания:

СИСТЕМАТИЧЕСКОЕ ОБУЧЕНИЕ:

СОСТАВНЫЕ ЧАСТИ:

1. ОПРЕДЕЛЕНИЕ И АНАЛИЗ ПОТРЕБНОСТЕЙ ОБУЧЕНИЯ

- определить потребности обучения АО ССАТ
- для компании в целом
- для подразделений и групп служащих
- для отдельных лиц

2. ОПРЕДЕЛЕНИЕ ЦЕЛЕЙ ОБУЧЕНИЯ

- достичь реальные цели, ведущие к возможным изменениям и усовершенствованию АО ССАТ, повышению производительности подразделений и отдельных лиц .

3. ПОДГОТОВКА ПЛАНА ОБУЧЕНИЯ

- описать общую схему обучения, соотношение расходов и доходов
- обеспечить развитие обучающих программ и производственных возможностей
- отобрать и применять для АО ССАТ соответствующие обучающие методы
- отобрать и обучить руководителей, способных в дальнейшем обучать других в АО ССАТ или вне его
- применить на практике методы обучения

4. ОЦЕНКА И АНАЛИЗ РЕЗУЛЬТАТОВ

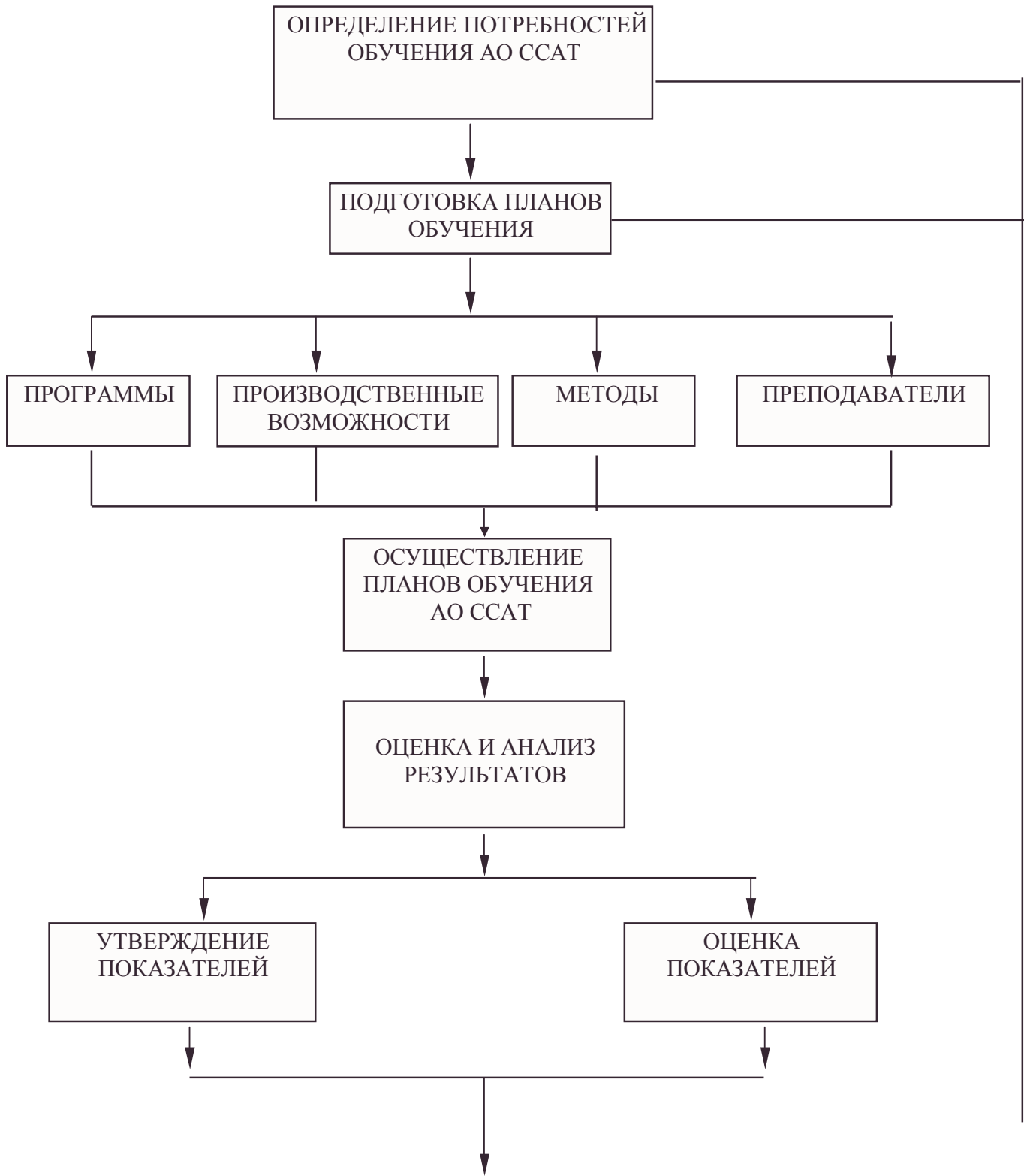
- оценить достижения по каждой обучающей программе в соответствии с поставленными целями
- оценить воздействие всей схемы обучения на производительность компании

5. ОБРАТНАЯ СВЯЗЬ УТВЕРЖДЕННЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ/ ОЦЕНКА ПОКАЗАТЕЛЕЙ

- усовершенствовать программы и методы обучения, с тем, чтобы обученный персонал АО ССАТ мог обучать персонал других транспортных компаний.

Примечания

СОСТАВНЫЕ ЧАСТИ ОБУЧЕНИЯ



ПРЕИМУЩЕСТВА ОБУЧЕНИЯ

- освоить опыт других
- поделиться опытом
- передать знания и навыки
- повысить производительность труда
- сопоставить системы экономики частного рынка
- перейти на большую мощность, соответствующую нововведениям
- сократить “период освоения знаний”
- обогатить и расширить диапазон работ
- воспитать большую ответственность
- усилить конкурентоспособность компании
- развить большой профессионализм

Примечания:

3. УПРАВЛЕНИЕ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬЮ

ОПРЕДЕЛЕНИЕ

- процесс или совокупность процессов, имеющих целью помочь организациям достичь своих целей.
- устанавливает взаимопонимание между руководителями и их персоналом по поводу того, что именно должно быть достигнуто.
- регулирует и развивает потенциал сотрудников так, чтобы увеличить возможность того, что это будет достигнуто в течение короткого или продолжительного времени.

Примечание: