

Результаты анализа удовлетворенности работников обучением на рабочем месте

Нарантуя Мэнд, кандидат педагогических наук, доцент
 Кафедра образования и психологии, МонГУ
 Баатарсүрэн Бямба, аспирант
 НИИОЦ при Университете Военной Обороны

Краткое изложение. Вопросы повышения результативности труда, ознакомление с новыми взглядами обучений на рабочем месте направлены на развитие способностей кадров организации и производственной технологии. В результате чего обучение на рабочем месте способствует созданию кадровых резервов на производстве. Наряду с этим работник будет удовлетворен своим приобретенным навыком. На основе этой идеи провели исследование охватывая 200 работников 10 организаций. Из анализа сделаны следующие оценки: во первых, организуемые в организациях малочисленно обучения по форме и виду. Во вторых, качество обучения и творческий характер обучения низкий, в третьих удовлетворенность работников средняя. Результаты исследования показывают, что для монгольских организаций взгляды обучений на рабочем месте и практический опыт находится на первоначальном уровне.

Ключевые слова: обучение на рабочем месте, взгляды, организация, работник, качество обучения, производительность работы, удовлетворенность.

Идеи об организации, производящего знание, основаны на теории экономического менеджмента которая направлена на повышение эффективности и результативности потенциала рабочих сил и основаны на идеи капиталовложения в этот потенциал (Заяадэлгэр, А, 2011). В соответствии с теорией о человеческом капитале высокообразованный человек имеет больше возможностей трудоустроиться. А также больше вероятности получить высокую зарплату. Это мнение зачастую связывают с трудовой отдачей. Многие считают, что работники это средство претворения цели организации. Человеческий духовный мир, ценность, волнение на самом деле направлены на достижение высокой результативности в его деятельности. Современные методы обучения на рабочем месте (ОНРМ) основано на идеи учиться у других и повышения своего потенциала в рамках социальных отношений и профессионального коллектива. В связи с этим считают, что имея подготовленный на высоком уровне работников со всесторонними знаниями, навыками, способностями создают возможность повышения производительности труда и эффективности деятельности самой организации (теория активизации человека. 1998). В соответствии новому взгляду Герри Бекера об обучении на рабочем месте одним из главных факторов является повышение производительности труда и знание, способность работников. Он придавал этим показателям большое значение (King, 1984). Анализируя итоговые документы исследований и оценок иностранных (зарубежных) стран (государств) мы пришли к выводу, что

следует рассматривать обучение на рабочем месте с точки зрения как важное условие развития человека, общественной значимости, экономической эффективности. Поэтому он отметил, для того чтобы организовать обучение прежде всего надо изучить технологические проблемы и провести тщательный расчет (1). В соответствии с идеологией исполнения необходимо устранить недостаток, привить знание, обучать необходимому навыку, В соответствии с взглядам исполнения использует коучинг в целях устранения недостаток, привития умений и навык, мотивации и правильный характер. Работники обращали внимание не только на такие объективные меры как качество, производительность, присутствие, но и предпочитали такие субъективные качества как честность, универсальность (2). Основная цель оценки исполнения заключается в тесном измерении исполнительности личности с целью организации. Система оценки помогает измерению исполнительности личности выполнения возложенных на человека задач и обязанностей (3).

В рамках этого исследования провели анализ удовлетворительности работников в 10 организациях по шести разновидностям, охватив 200 работников. Мы в этом анализе использовали данные информации собранные методом анкетного спроса. Полученные результаты обрабатывались в программе SPSS 20 и был произведен корреляционный анализ (Frequency Analysis), а также провели статический анализ как Frequency Analysis, Correlation Analysis и другие.

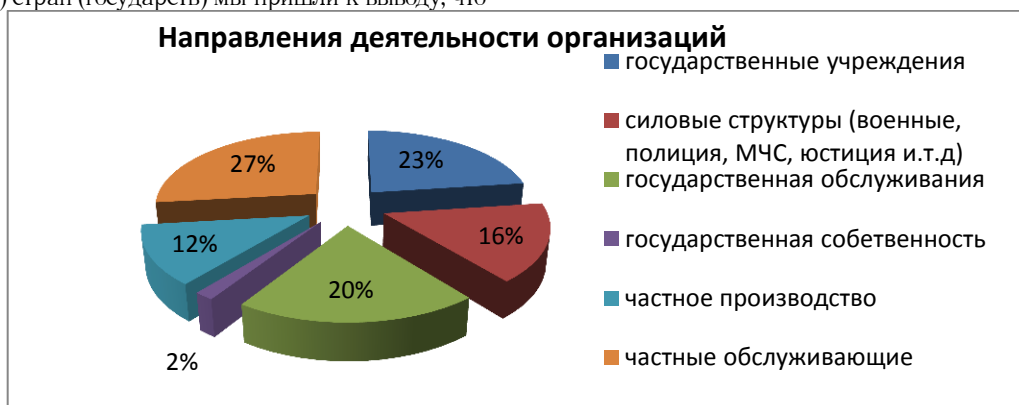


Рис. 1. Направления деятельности организаций

Результаты исследования

Информация об организациях

27% из охваченных исследованием были работники из частных организаций, 23% - из частного сектора обслуживания, 23% - из государственных административных организаций, 20% - из государственных организаций обслуживания, 16% - государственной службы экстремальных ситуаций (армия, полиция, юстиция, органов защиты от стихийных бедствии и.т.д) 12% - частного производства, 2%- составляли работники государственных производственных компаний.

Работники, охваченные исследованием имеют следующий трудовой стаж: 33% из них от 1 до 5 год, 26% - от 6 до 10 годов, 21% - 11 до 15 год, 9%- от 16 до 20 год. Минимум количественных и процентных оценок собрали работники со стажем более 26 лет обслуживания. Из нашего исследования видно, что больше процентов занимают новые работники. А по полу, 60% составляют женщины, 40% мужчины.

По возрастному рангу 46,9 % составляют работники 26-35 летние, 25,1% 36-45 летние, 18,4% 18-25 летние, 9,5% Свыше 46 лет. Таким образом, относительно большой доли занимают от 26 - 35 летние молодые работники.

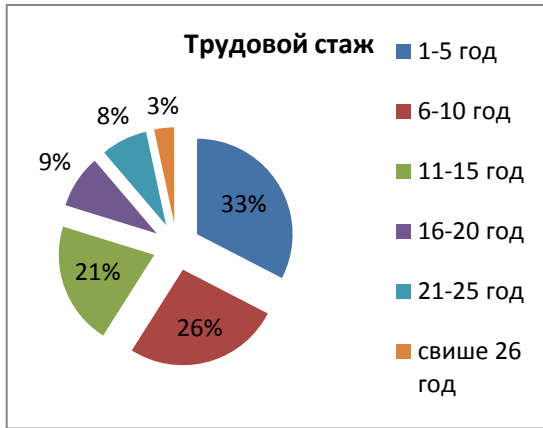


Рис. 2. Трудовой стаж

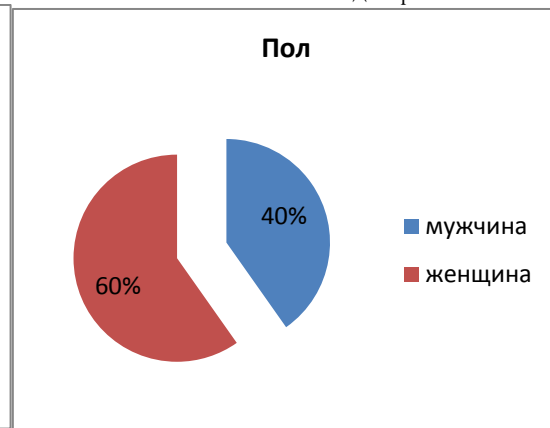


Рис. 3. Пол

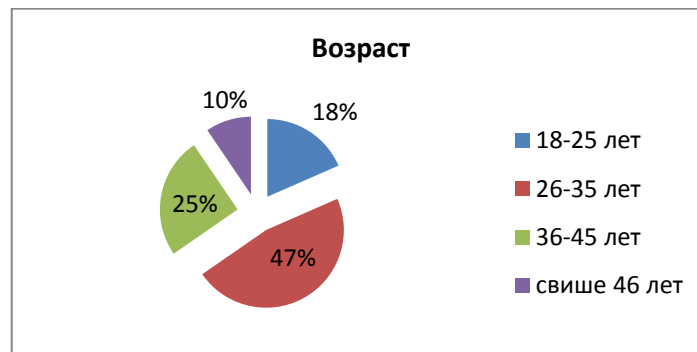


Рис. 4. Возраст

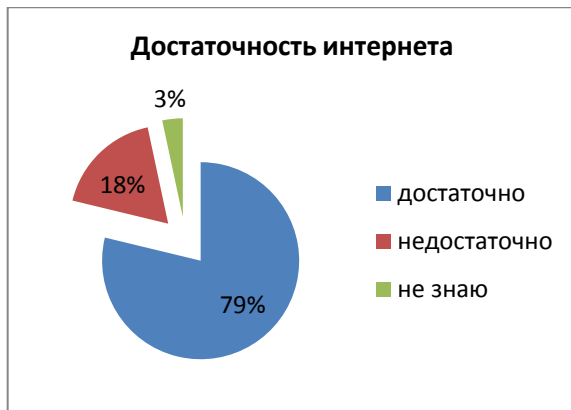


Рис. 5. Достаточность интернета

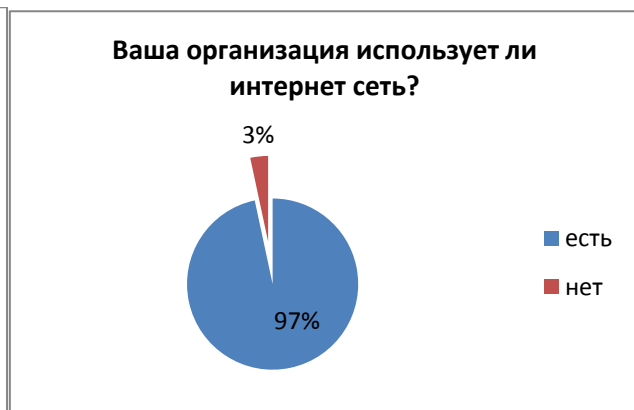


Рис. 6. Использование интернета

В ОНРМ важное значение среди онлайн обучения. Поэтому необходимо особо относиться к интернет сети, его потребление, и обеспечение. Что касается монгольских организации, то 97% респондентов ответили используют интернет. На вопрос достаточно ли интернет-обеспечение 79% работников ответили достаточно, 18% недостаточно, 3% не знает. Из тех кто выбрали ответ недостаточно,

причиной были в рабочее время бывает закрыто, используют в ограниченное время.

Основная часть исследования или формы ОНРМ, итоги изучения удовлетворенности работников обучению:

Существуют разные определения об обучении на рабочем месте (ОНРМ). Для того, чтобы дать единое понятие участникам исследования заранее дали в опросе

простое определение как “обучение на рабочем месте (ОНРМ) есть такая деятельность, как получить знание и информации, необходимые для профессиональной работы и развития общего знания, брать совет у экспертов на рабочем месте (рабочая комната, зал заседания) данного человека, учиться у друг друга”.

Мы сравнивали 4 формы обучения на рабочем месте сравнивали с направлениями деятельности организации и получили следующий результат. Формы обучение (за последние три года):



Рис. 7. Форма изучения опыта

В обучении проведенное методом изучения опыта были охвачены 26,8% работников организации государственной администраций, 31% работников специальной государственной организации, 22,2% работников организации государственного обслуживания, работники компании с государственной собственностью 0%, 45,5% работников предприятий частного производства, 16,7% работников организации частного обслуживания. Обучение данного типа больше проводят организации государственные административные. Компани с государственной собственностью в этом отношении имеют 0 процентов. Высокий процент данного типа обучения наблюдается в частных производственных организациях. Это приводит к выводу о том, что в них по сравнению с государственными организациями большее внимание уделяют на изучение опытов и улучшение своей продукции.



Рис. 8. Проведение обучения работниками организации

В обучении, которые проводили работники организации были охвачены 36,6%- работниками государственной организации, 20,7% - работниками специальных органов, 25%- работниками организации государственного обслуживания, 0% - производственные компании с государственной собственностью, 40,9% - работниками частных предприятий, 31,2% - работниками

организации частного обслуживания. Такого типа обучения больше всего проводит организации государственные, а в остальных организациях- в определенном мере. Это обстоятельство связано с тем, что обучение такого типа имеет преимущество экономии расхода, времени.



Рис. 9. Проведение обучение с участием иностранных специалистов

В обучении, проводимом иностранными специалистами охвачены были 26,8% работники государственных административных организаций, 20,7% - работники государственных йсиловых структур, 36,1% - работники организаций государственного обслуживания, 0% -работники компаний с государственной собственностью, 36,4% - работники организаций частного производства, 47,9% - работники организаций частного обслуживания. Видно, что работники организаций

частного обслуживания больше всего охвачены такого типа обучения. Это связано с тем что компании в условиях рыночной конкуренции большое внимание уделяют на обслуживание потребителей, на качество продукции, их достаток. А также результаты на приобретение иностранных опытов, обеспечения оборудованием и снаряжением, улучшения служебной исполнительности и расширения взаимоотношений высоки.

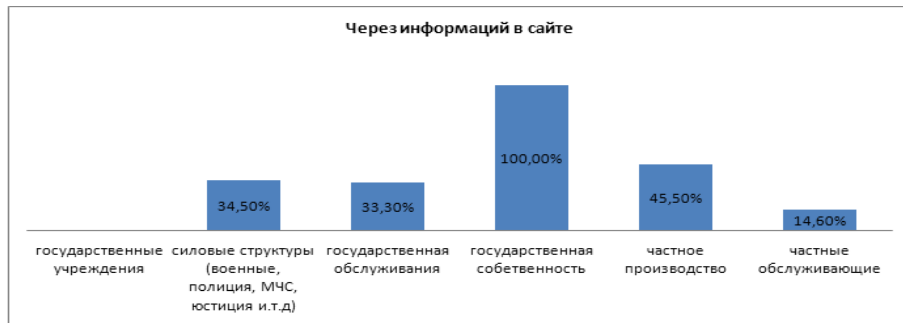


Рис. 10. Форма информирования работников через сайты

Обучение способами расположения информации на сайтах охвачены 34,1% работников организации государственной организации, 34,5% - работники организации силовых структур государства, 33,3% - работники организации государственного обслуживания, 100% - работники компаний с государственной собственностью, 45,5% - работники частных производственных организаций, 14,6% - работники частных компаний. Наблюдается высокий показатель обеспеченности интернет-сетью организации. Работники государственных

административных организаций и организаций государственного обеспечения имеет сравнительный высокий показатель. Что касается организации с низким показателем, то в них вообще не организуют такого рода обучения. Кроме того как и в большинстве организаций не постоянно используют сайт, с другой стороны слабое обращение работников к сайту.

Исследование удовлетворенности работников, показали следующие результаты:



Рис. 11. Удовлетворенность возможностью собственного развития и мастерства

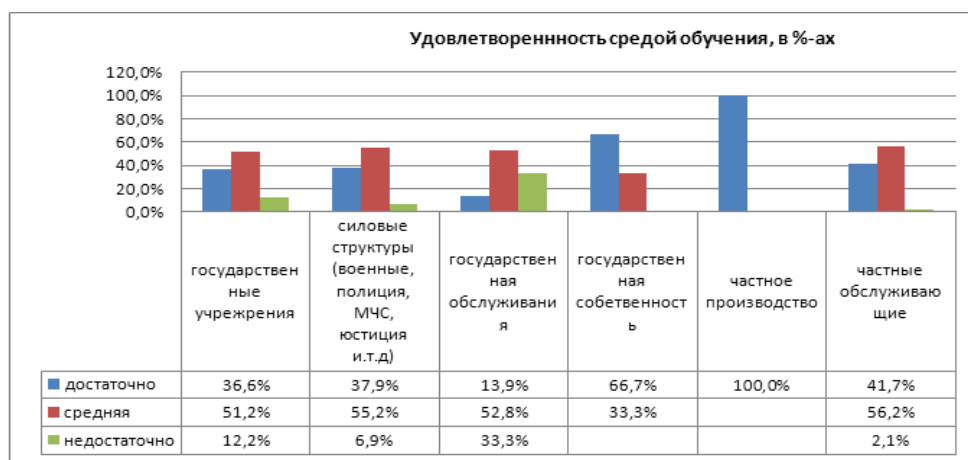


Рис. 12. Удовлетворенность средой обучения

В оценках обеспеченности потребности развития включили такие показатели, как связь с работой, пути решения технологических вопросов, их методология, показатели, имеющие значение для улучшения

организационного управления, направленные на повышение мастерства личности и т.д. Этому анкету опроса работники частного производства в большинстве своем ответили, что удовлетворены.

К оценке среды относили такие показатели как место расположения, отопление, благоустройство, гигиена (чистота), столовое и техническое средство.

Результаты исследования показали, что на этот опрос большинство работников частного производства и работники организации частного обслуживания ответили удовлетворены.

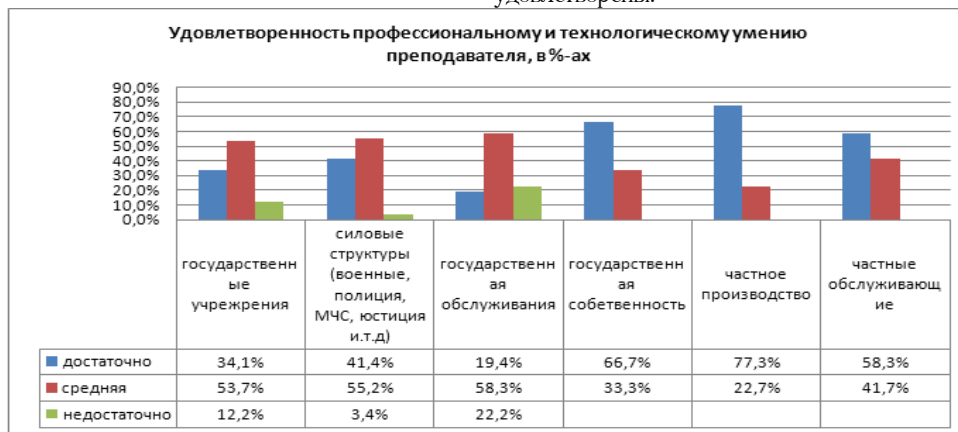


Рис. 13. Удовлетворенность профессиональному и технологическому умению преподавателя

Оценка преподавателя занимает самое важное место в обучении. В эту оценку входят преподавательский опыт наставника, профессиональное, производственное и научное знание, методологическое умение, привлечение участников к себе, умение организации обсуждения в своей команде, проведение анализ отчета работы, информации, состояние обученности новой технологии. В

нем оценка удовлетворительно оказалась у большинстве работников организации частного обслуживания. Также работники организации частного производства и индивидуального обслуживания и работники компании с государственной собственностью не дали неудовлетворительную оценку.

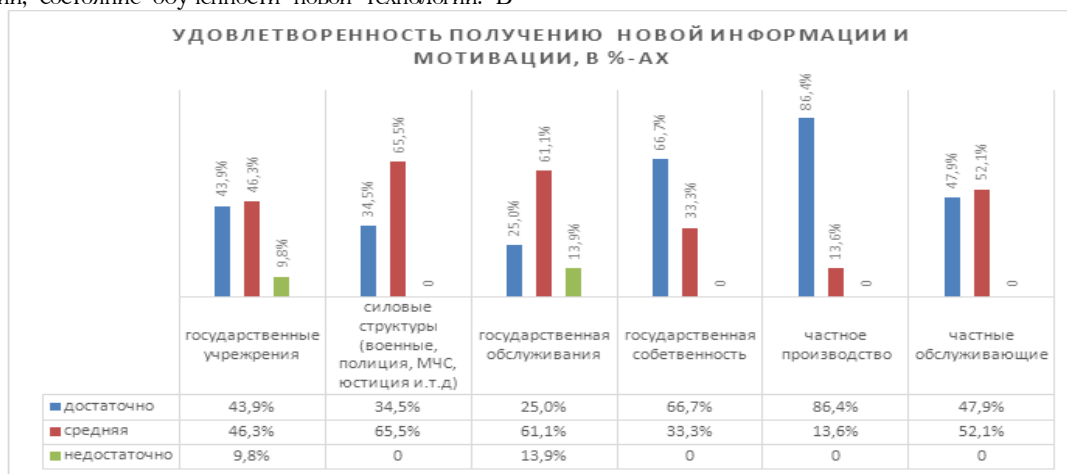


Рис. 14. Удовлетворенность новой информацией и мотивацией

При обследовании пытались узнать какой % работников получили новые информации и новые знания в процессе обучения, учился ли новому предмету, зародилась ли мотивация лучше работать, продвигаться по службе. Охваченные опросу работники организации частного производства и обслуживания и работники компании с государственной собственностью и специальной государственной организации не дали неудовлетворительную оценку. По результату обобщения анализа всех ответов оказались преимущественно оценки средняя и недостаточно, что приводит к выводу низкий уровень удовлетворенность работников обучению на рабочем месте.

Корреляционное исследование

Направление деятельности организации находится в прямой зависимости от возраста [Sig:0.001], пола [Sig:0.000], трудового стажа [Sig:0.000], оценки преподавателя [Sig:0.000], оценки среды [Sig:0.000], самооценки [Sig:0.003]. Например получение новой информации зависит от

достаточности интернета [Sig:0.000], информации связанной с формой изучения опыта [Sig:0.001]. Формирование учебной среды зависит от форм изучения опыта [Sig:0.000] и обучения путем приглашение преподавателей со стороны [Sig:0.009]. Форма обучения путем приглашения преподавателя со стороны [Sig:0.009] зависит от его умения и мастерства [Sig:0.000] и от получения новой информации [Sig:0.001]. Как показывает результаты исследования, формирование благоприятной среды обучения зависит от формы обучения, изучения опыта [Sig:0.000] и обучения путем приглашения преподавателей со стороны [Sig:0.009]. А также способность работников [Sig:0.001] зависит от мастерства преподавателя [Sig:0.000], от получения новой информации [Sig:0.000]. Но такие показатели, как используют ли интернет сеть и достаточноли интернет-сеть, по результатам исследования были независимы от направления деятельности.

	Ваш возраст	Ваш пол	Вы какой год работаете	Срок деятельности организации (год)	Направление деятельности организац	В Вашей организац использует ли интернет сеть	Насколько достаточность интернет сеть в вашей организации	В какое время можно использовать интернет сет	Изучение опыта	Выполнение работником организации	Расположение в сайт	Оценка потребности развития	Оценка среды	Оценка преподавателя	Самооценка
Ваш возраст															
Ваш пол	.043			.043											
Вы какой год работаете	.000	.003	.000	.003	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
Срок деятельности организации (год)	.668	.519	.575	.575	.002	.002	.002	.005	.131	.180	.236	.547	.037	.007	.032
Направление деятельности организац	.001	.000	.000	.000	.002	.002	.002	.053	.131	.180	.236	.547	.037	.007	.032
В Вашей организац использует ли интернет сеть	.462	.728	.861	.861	.706	.706	.037	.000	.144	.103	.913	.052	.249	.142	.087
Насколько достаточность интернет сеть в вашей организации	.211	.928	.055	.119	.179	.037	.238	.263	.263	.088	.807	.001	.000	.000	.000
В какое время можно использовать интернет сет	.027	.120	.214	.005	.053	.000	.238	.617	.617	.079	.318	.435	.931	.476	.931
Изучение опыта	.124	.385	.228	.131	.656	.144	.263	.054	.054	.487	.213	.054	.000	.000	.001
Выполнение работником организации	.115	.827	.086	.547	.028	.052	.001	.087	.087	.637	.960	.000	.000	.000	.000
Оценка среды	.087	.667	.021	.037	.000	.249	.000	.404	.087	.637	.960	.000	.000	.000	.000
Оценка преподавателя	.074	.111	.012	.007	.000	.142	.000	.035	.087	.637	.960	.000	.000	.000	.000
Самооценка	.270	.304	.058	.032	.003	.087	.000	.931	.001	.009	.219	.000	.000	.000	.000

ВЫВОД:

Одним из форм повышений профессионального мастерства работника безусловно является обучение на рабочем месте. Рассматривая знание и мастерство работников как главный фактор повышения производительности труда продолжают придавать ему важное значение. Работникам надо привить мастерство, которое способствует достижению стоящих перед организацией задач, а когда не хватает профессиональной подготовки, умений, опыта проводит с работниками обучение по конкретной продукции по специально подготовленной программе и этот процесс определяется как обучение на рабочем месте.

Данное исследование подтверждает, что в обучении на рабочем месте занимает особое значение человеческий

фактор, так как инициатива личности, мотивация, стремление, технология (метод) преподавателя, формы обучения занимают важное влияние на качество обучения.

При изучении форм обучения на рабочем месте по направлению деятельности организации видно, что наибольший результат показывает частные организаций.

С точки зрения корреляционного анализа видно, что выбор и реализация результативных форм обучения связан со сроком деятельности организации или с опытом, а рост мастерства работников, а также процент удовлетворенности получением новой информации оказывается высокими когда изучают опыт других и когда у преподавателя высокий уровень мастерства.

Литература:

1. Derek Torrington, Laura Hall. *Personal Management*. 1995.
2. Tom Redman, Adrian Wilkinson. *Contemporary Human Resource Management*. 2001.
3. Stephen Pilbeam, Marjorie Corbridge. *People Resourcing*. 2002.
4. Заяадэлгэр.А. *Боловсролын эдийн засаг*. УБ : s.92, 2011.
5. *Хүнийг идэвхжүүлэх онол*. УБ : s.27, 1998.
6. King, Patricia. *Performance Planning and Appraisal*. 1984.
7. School, Harvard Business. *Harvard Business Essentials*. Apr, 2006.