



SYSTEMATICKÉ VZDELÁVANIE PRACOVNÍKOV V ORGANIZÁCII

Michaela Hromková

Miriam Slaná

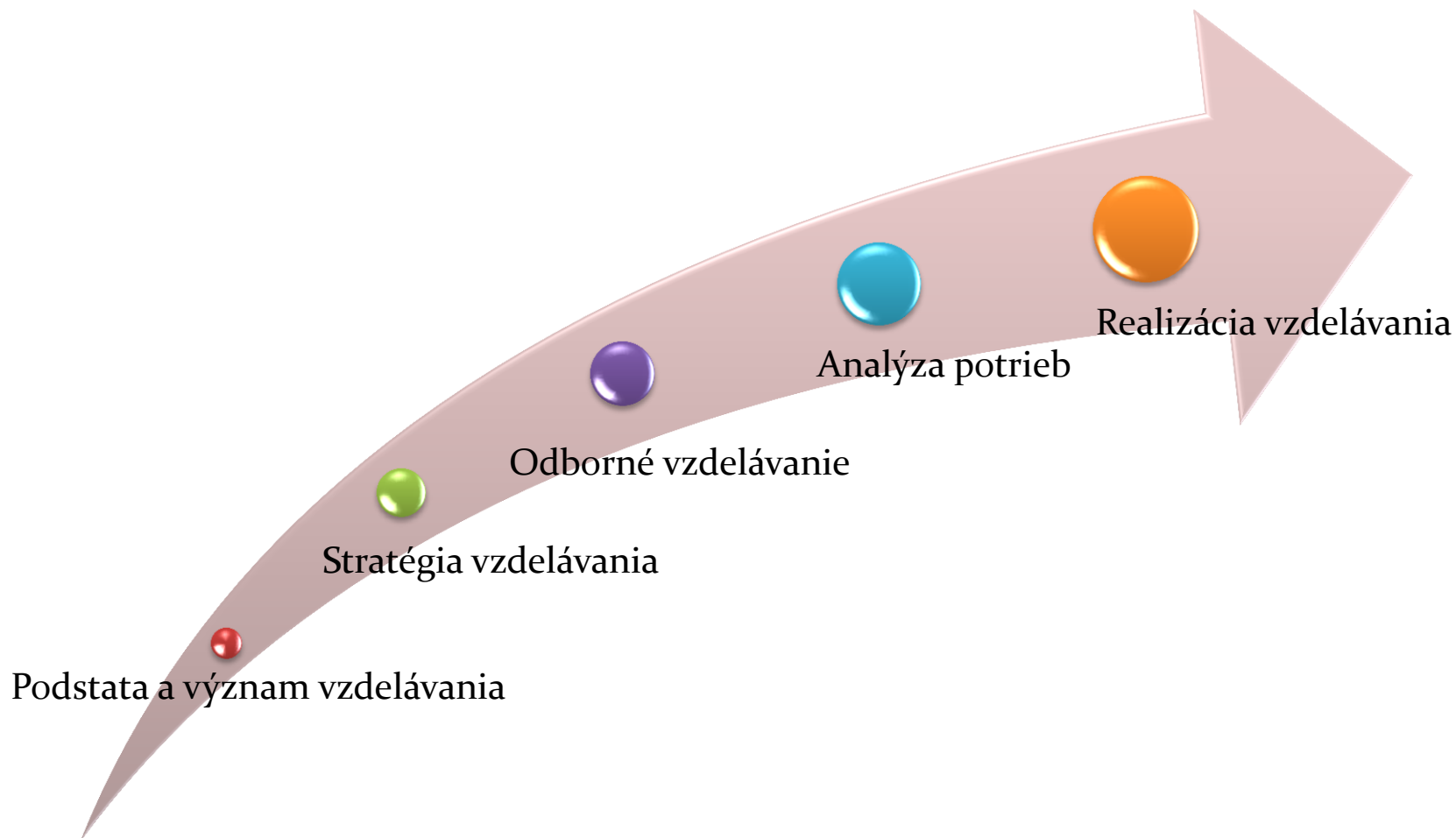
Katarína Letovancová

Zuzana Polakovičová

FZaSP TU



Kľúčové pojmy



Podstata vzdelávania

Ľudský kapitál ... vzdelávanie



Dosahovanie cieľov ... signál pre zamestnancov



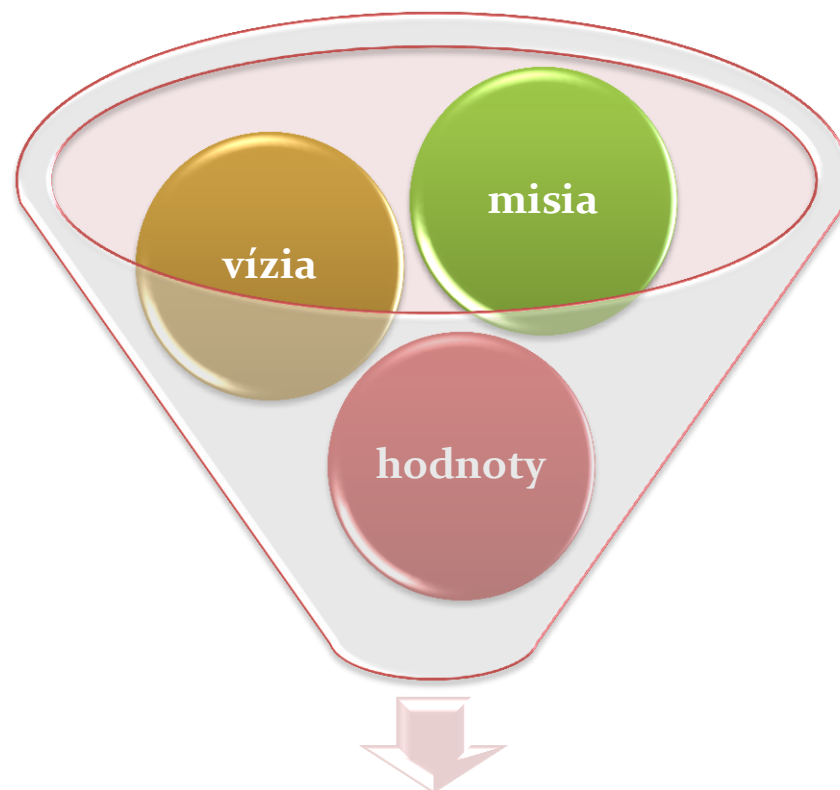
Význam vzdelávania



„Investovanie do ľudských zdrojov vedie k ich celkovému zhodnoteniu, ktoré sa konkrétne prejavuje prostredníctvom zvýšenia výkonu zamestnancov a úrovne poskytovaných služieb, možnosti využitia vlastných zdrojov na pokrytie potreby zamestnancov, sebarealizácie a spokojnosti zamestnancov, ich lojality voči podniku, úspory času a finančných nákladov pri rozmiestňovaní zamestnancov.“

/Vaverčáková, Keketiová, Polakovičová, 2013, s. 101/

Stratégia vzdelávania



Ciele (vzdelávanie?)

Odborné vzdelávanie pracovníkov

SEDLÁČKOVÁ /2014/

KADLIC /2014/

- pre 35% oslovených respondentov veľmi veľký význam,
- pre 39% respondentov má veľký význam,
- na druhej strane, len pre 4% respondentov takáto forma vzdelávania nemá vôbec žiaden význam

- 61% respondentov sa pravidelne zúčastňuje vzdelávacích aktivít zvyšujúcich ich odbornosť,
- 30% respondentov súhlasilo s tým, že na pracovisku sa uplatňuje systémové vzdelávanie

Metódy vzdelávania pracovníkov

ON – THE - JOB TRAINING

- Inštruktáž
- Koučing
- Mentorovanie
- Konzultovanie
- 360° väzba
- Sedláčková /2014/ len tieto metódy využívané na 100%

OFF – THE - JOB TRAINING

- Prednáška
- Prednáška spojená s diskusiou
- Demonštrovanie
- Prípadové štúdie
- Hranie rol
- Brainstorming
- Výučba s využitím technológií

Analýza a identifikácia vzdelávacích potrieb

- ANALÝZA

- definovanie rozdielu medzi tým, čo je a čo by malo byť
- základ pre vzdelávanie a rozvoj pracovníkov
- zákon udáva povinnosť zabezpečiť školenia a vzdelávanie pracovníkov vykonávajúcich určité druhy prác
- zníženie morálneho zastarávania zručnosti pracovníkov
- zisťovanie nedostatkov v podobe zhoršenia kvality pracovného výkonu prípadne v komunikácii pracovníkov

- IDENTIFIKÁCIA

- zhromažďovanie informácií o súčasnom stave vedomostí, schopností a zručností pracovníkov a celej organizácie a ich porovnávaním s požadovanou úrovňou s cieľom zistenia medzier, ktoré je možné odstrániť práve vzdelávaním

Realizácia a vyhodnocovanie vzdelávacej aktivity

- REALIZÁCIA

Cieľ → program → motivácia pracovníkov
lektori ← cieľová skupina ← metódy



/Vodák et al, 2011/

- VYHODNOCOVANIE

- Sedláčková /2014/ - posudzuje sa, či vzdelávací program splnil svoj účel, či boli splnené všetky predpokladané ciele, aký postoj pracovníci k vzdelávaniu zaujali a či výsledky vzdelávania ovplyvňujú pracovný výkon pracovníkov
- Vaverčáková /2006/ - splnil program očakávané ciele, identifikovali sa silné a slabé stránky programu, aké boli náklady a prínos programu, mali pracovníci z programu úžitok

Výhody vzdelávania pracovníkov

- odborná príprava pracovníkov,
- formovanie pracovných schopností pracovníkov podľa potrieb podniku,
- sústavné zlepšovanie kvalifikácie, znalostí, zručností a schopností pracovníkov,
- zlepšuje pracovný výkon a produktivitu práce, kvalitu výrobkov a služieb než pri inom spôsobe vzdelávania,
- efektívny spôsob pokrytia dodatočnej potreby pracovnej sily z vnútorných zdrojov,
- priemerné náklady na jedného školeného pracovníka sú nižšie ako pri inom spôsobe vzdelávania,
- lepšie predvída straty pracovnej doby súvisiacej so vzdelávaním a umožňuje lepšie eliminovať dopad týchto strát pomocou organizačných opatrení, umožňuje neustále zdokonaľovanie vzdelávacieho procesu,
- prispieva k zlepšovaniu pracovných aj medziľudských vzťahov
- nachádza vhodné riešenia k zlepšeniu pracovných výkonov jednotlivých pracovníkov (hodnotením pracovníkov v poslednej fáze),
- zvyšuje motiváciu pracovníkov, zlepšuje ich vzťahy k podniku,
- zvyšuje atraktivitu podniku na trhu práce a uľahčuje získavanie pracovníkov,
- zvyšuje sociálne istoty pracovníkov podniku,
- zvyšuje kvalitu a trhovú cenu individuálnej pracovnej sily, zvyšuje šance na vnútropodnikovom a vonkajšom trhu práce,
- urýchľuje personálny a sociálny rozvoj pracovníkov, umožňuje funkčný aj platový postup.

/Koubek, 1998/



Namiesto záveru



„Kapitál - teda znalosti - nosia ľudia vo svojich hlavách.“

/Vaverčáková, Keketiová, Polakovičová, 2013, s. 102/