

ÚSKALIA PODNIKOVÉHO VZDELÁVANIA

STUMBLING BLOCKS OF ESTABLISHMENT EDUCATION

Katarína TINÁKOVÁ

Autori: Ing. Katarína Tináková, PhD.

Pracovisko: Katedra inžinierskej pedagogiky a psychológie, Materiálovotechnologická fakulta STU

Adresa: Laurinská 14, 811 01 Bratislava, Slovensko

Tel.: 00421 254431730, Fax: 00421 2 54431730 E-mail: katarina.tinakova@stuba.sk

Abstract

V príspevku poukazujeme na dôležitosť podnikového vzdelávania zamestnancov a uvádzame zistené skutočnosti realizovaného prieskumu v podniku SCAMEAST s.r.o.

In this contribution we refer to significance of establishment education of employees and we present determined results of the survey, which was carried out in SCAMEAST Ltd.

Key words

*vzdelávanie podnikové, proces vzdelávací permanentný, proces vzdelávací cyklický
establishment education, permanent educational process, cyclical educational process*

Úvod

Súčasná moderná spoločnosť sa vyznačuje neustálym rozvojom nových poznatkov v oblasti technológií, výrobkov i čoraz väčšou zložitou medziludských vzťahov, ktoré podmieňujú neustálu potrebu rozvoja a vzdelávania pracovníkov v každom podniku bez rozdielu odvetvia

Prostredníctvom zámerne cielenej výchovy a vzdelávania pracovníkov možno dosiahnuť ich lepšiu spolupatričnosť s podnikom a jeho hodnotami, vedie ich to tiež k väčšej nezávislosti a poskytuje im viac možností na seberealizáciu, hlavne ak im v tomto procese poskytujeme vedomosti a rozvíjame zručnosti z hľadiska ich ďalšieho profesijného rozvoja v podniku.

Cieľom tohto príspevku bolo zistiť názory zamestnancov na podnikové vzdelávanie v podniku SCAMEAST s.r.o., ako veľmi významnej firmy na slovenskom trhu.

Podnikové vzdelávanie

Podnikové vzdelávanie je orientované na dospelých ľuďoch. Vzdelávaním dospelých sa zaoberá andragogika, ktorá vychádza z predpokladu, že dospelý človek preberá zodpovednosť za seba a svoje rozhodnutia, teda je sám schopný regulovať proces učenia sa, pričom vzdelávanie možno vo všeobecnosti definovať ako každú cieľenú vzdelávaciu činnosť, ktorej účelom je neustále zlepšovanie vedomostí, zručností a celkových spôsobilostí.

Proces vzdelávania pracovníkov v podnikoch v oblastiach, ktoré môžu prispieť k dosahovaniu lepších výsledkov z celopodnikového hľadiska a k neustálemu zdokonaľovaniu podnikových procesov prostredníctvom efektívnejšieho využívania ľudského potenciálu, patrí v súčasnosti k významným aktivitám v oblasti udržiavania kvality personálu.

Hlavným cieľom podnikového vzdelávania je dosiahnuť konkurenčnú výhodu prostredníctvom strategického rozmiestňovania schopných a oddaných zamestnancov. Pri určovaní cieľov vo vzdelávaní zamestnancov sa vychádza zo stupňa poznania u jednotlivých zamestnancov v oblasti vedomostí, schopností a zručností. Berú sa do úvahy tri druhy vzdelávania realizované v rámci profesijného vzdelávania v organizácii:

- ◆ permanentný vzdelávací proces,
- ◆ cyklický vzdelávací proces,
- ◆ jednorázový vzdelávací proces.

Výhody vzdelávania zamestnancov

Výhody plynúce pre organizáciu:

- zlepšenie tímovej výkonnosti a výkonnosti organizácie z hľadiska množstva, kvality produkcie, rýchlosti práce a produktivity,
- príprava kvalitných zamestnancov,
- napomáhanie pri vytváraní pozitívnej atmosféry v organizácii,
- vedie k vyššej ziskovosti,
- zlepšenie vedomostí a kvalifikácie na všetkých stupňoch organizácie,
- podporuje hodnovernosť, otvorenosť a dôveru verejnosti,
- zlepšuje vzťahy medzi nadriadenými a podriadenými,
- získavanie námetov od vzdelávaných zamestnancov,
- organizácia prijíma efektívnejšie rozhodnutia a efektívnejšie rieši problémy,
- napomáha udržiavať nízke náklady vo výrobnej činnosti,
- vytvára vhodné podmienky pre efektívnu komunikáciu so zamestnancami.

Výhody plynúce pre zamestnanca:

- napomáha k získavaniu sebadôvery,
- iniciuje sebarozvoj,
- umožňuje napomáhať osobné ciele zamestnanca (pracovný postup, kvalifikovanejšia práca),
- ponúka istotu a odborný rast do budúcnosti,
- napomáha odstrániť obavy z plnenia nových pracovných úloh,
- napomáha zlepšovať pracovný výkon,
- umožňuje spoločenské uznanie,

- napomáha zamestnancovi kvalifikovanejšie sa rozhodovať a efektívnejšie riešiť pracovné problémy,
- poskytuje informácie, námety pre zlepšenie riadiacich schopností, komunikačných zručností,
- pomáha zamestnancom zvládať stres, frustráciu, konflikty.

Základné podmienky vzdelávania zamestnancov v podnikoch sú dané ich personálnou stratégiou a rozpočtovou politikou.

Problémy, ktoré s tým súvisia možno zhrnúť do nasledovných kategórií:

- *vzdelávanie ako problém prenosu informácií,*
- *vzdelávanie ako problém využitia zdrojov (čas, peniaze, papier,..),*
- *vzdelávanie ako problém výučbových metód a foriem.*

Analýza stavu procesu vzdelávania pracovníkov vo firme SCAMEAST s.r.o.

Spoločnosť SCAMEAST s.r.o. je jedna zo siedmich výrobných pobočiek firmy SCAME Parré S.p.A. Taliansko, firmy s tradíciou vo výrobe systémov a komponentov pre elektrické inštalácie. Počas štyroch desaťročí existencie rozšírila svoju pôsobnosť v strednej a východnej Európe. Pobočka etablovaná na Slovensku sedem rokov zabezpečuje výrobu asi 800 druhov výrobkov z celkového počtu 9000 druhov a zastáva pozíciu distribútora celej produkcie prevýchodnú Európu.

Úvodný program pre nových pracovníkov trvá jeden deň a zahŕňa:

- oboznámenie budúceho pracovníka s pracovným poriadkom a kolektívnou zmluvou,
- vstupné školenie z predpisov BOZPP

Zákonné školenia:

- BOZPP a PP – základné i opakované,
- kurz vodičov motorových vozidiel (s preskúšaním),
- odborná spôsobilosť na práce s výbušnami,
- školenia obsluhy plynových zariadení.
- školenia obsluhy tlakových zariadení,
- školenia elektrotechnikov,
- školenia revíznych technikov,
- školenia BOZPP,
- školenia zástupcov zamestnancov z BOZPP,
- školenia poskytovania 1. pomoci,
- vstupné školenie požiarnej ochrany,
- inštruktáž na pridelenom pracovisku jeho priamym nadriadeným.

Odborné školenia:

- o **Odborné stáže** v materskej firme SCAME PARRÉ S.p.A. - Taliansko,
- o **Jazykové kurzy:**
 - taliansky jazyk,
 - anglický jazyk.

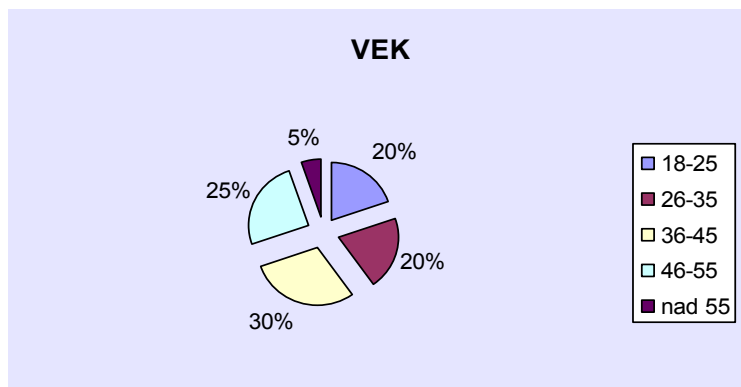
Pri hodnotení vzdelávacieho systému SCAMEAST s.r.o. sme využili dotazník. Túto formu sme zvolili z dôvodu zachovania anonymity, aby sme získala úprimné odpovede na otázky a taktiež, aby sme obsiahli čo najväčší počet zamestnancov na rôznych postoch v organizácii.

Dotazník obsahoval 23 otázok rozdelených do troch špecifických okruhov:

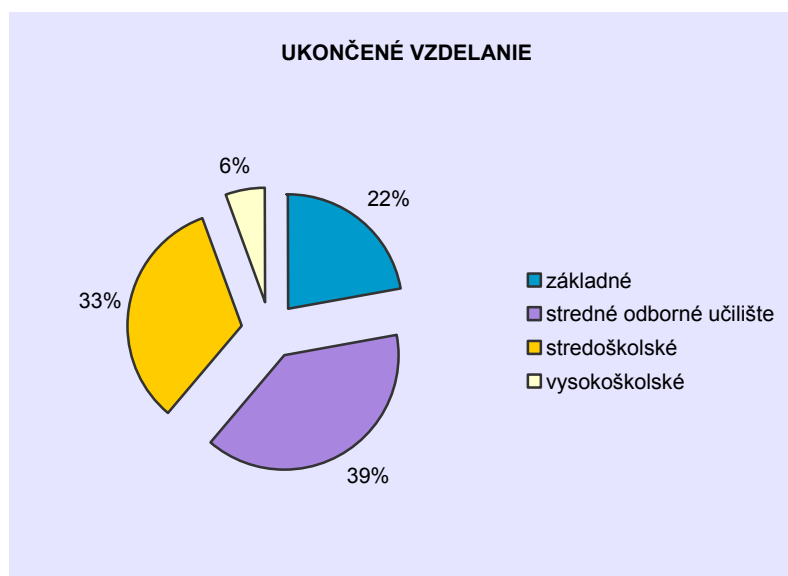
- otázky zadefinovania zamestnanca do určitej sociálnej skupiny,
- otázky spojené s vyjadrením subjektívneho názoru zamestnanca k vzdelávaciemu systému v organizácii a jeho spokojnosť s ním,
- otázky z oblasti základných školení.

Prieskumu sa zúčastnilo 176 respondentov.

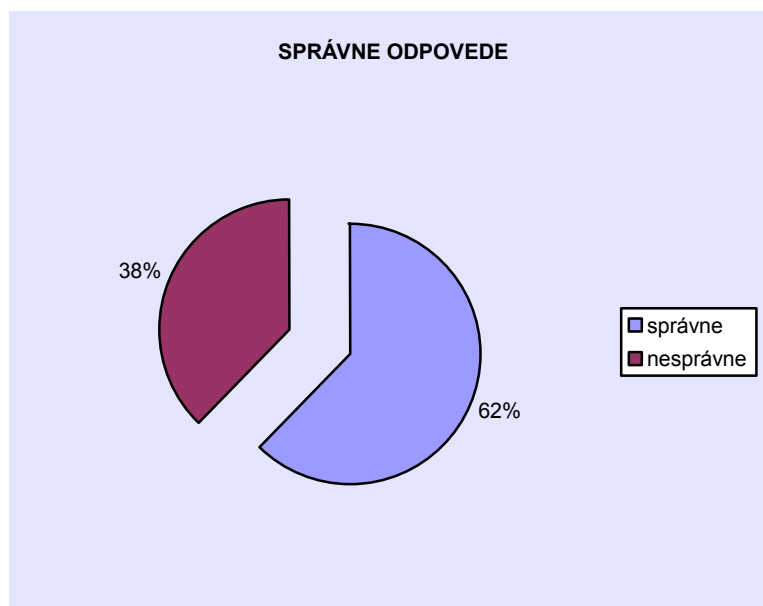
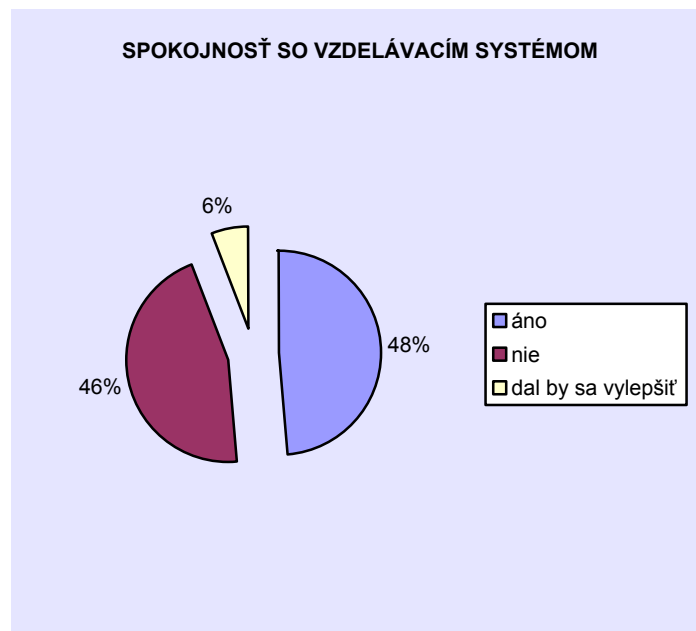
Z výsledkov prieskumu vyplýva, že vekový priemer zamestnancov spadá do vekovej kategórie 36 – 45 rokov a prevažnú časť zamestnancov zastupujú ženy, je okolo 62 %.



Medzi zamestnancami prevažuje stredné odborné vzdelanie získané na učilištiach – 39%, stredné odborné vzdelanie získané na priemyselných školách predstavuje 33%, robotnícke povolania so zaškolením, t. j. so základným vzdelaním vykonáva 22% pracovníkov. Na vedúcich a riadiacich funkciách pracujú ľudia s vysokoškolským vzdelaním.



Väčšina zamestnancov (56,3 %) nevie ako funguje vzdelávací systém vo firme, ale až 65 % z nich vie na koho sa obrátiť v prípade záujmu o túto problematiku. So zavedeným vzdelávacím systémom je nespokojná necelá polovica zamestnancov.



Vo vedomostných otázkach viac ako polovica (62,18 %) zúčastnených odpovedala správne.

Niektoré informácie, vyhodnotené z hľadiska pohlavia sú na prvý pohľad zvláštne, ale vzhľadom na skutočnosť, že ženy zastávajú prevažne robotnícke povolania so zaškolením, t. j. majú základné vzdelanie a v pracovnom procese využívajú hlavne manuálnu zručnosť, trpezlivosť a presnosť v opakovaných úkonoch teoretické informácie neoceňujú ako dôležité.

- Poznatky získané pri vzdelávacích akciách v praxi využíva viac ako 53 % mužov, zo žien je to len okolo 25 %.
- Viac ako 41 % mužov vo firme si myslí, že vzdelávanie ich motivuje k vyšším výkonom v práci, u žien je to len niečo cez 8 %.
- So spôsobom vedenia a lektormi vzdelávacích akcií je spokojných len okolo 38% respondentov. Väčšine prekáža monotónnosť a neprimeraná rýchlosť výkladu či málo príkladov z praxe. Zamestnanci by tiež ocenili prívetivejší a ľudskejší prístup.
- Viac ako 42 % žien pokladá čas strávený na takýchto podujatiach za stratený a nevyužitý. Opačného názoru sú muži, z ktorých viac ako 85% si myslí, že získané informácie využije vo svojej práci.

Záver

Ako vyplynulo z prieskumu, existujú rezervy v kvalite ponúkaného podnikového vzdelávania hore uvedenej renomovanej firmy.

Zlepšenie kvality sledovaného podnikového vzdelávacieho systému vidíme v:

- Častejšej kontrole osvojenia si vedomostí a zručností, a to nielen po ukončení vzdelávacej akcie ale i počas nej.
- Kontrola by mala prebiehať nielen formou didaktických testov ale aj osobným rozhovorom a zadávaním konkrétnych úloh.
- Treba skvalitniť výber lektorov jednotlivých vzdelávacích akcií, ktorí by prešli od množstva teoretických informácií k aplikáciám a riešeniu problémových situácií
- Spôsobom interpretácie by mal lektor viac zohľadniť skúsenosti a záujem zamestnancov o danú problematiku, podnietiť v nich vedomie, že nadobudnuté vedomosti sú im na prospech a určite ich v budúcnosti využijú.
- Je nutné vylepšiť spôsob informovania zamestnancov o vzdelávacích akciách, ktoré zamestnávateľ organizuje. Napríklad výveskou na informačnej tabuli, rôznymi obežníkmi, ako aj prostredníctvom majstrov, ktorí by súčasne mohli zisťovať záujem o dané aktivity zo strany pracovníkov.

Vzdelávanie zamestnancov je v súčasnosti jedným z faktorov, ktoré nesporne ovplyvňujú výkonnosť a úspešnosť firmy. Ovplyvňuje pozitívne imidž firmy. Vzdelávanie a tzv. funkčná gramotnosť sú súčasťou podnikateľskej stratégie zameranej na budúcnosť a je ho treba chápať ako proces získavania kľúčovej kvalifikácie nutnej pre výkon určitých profesií. Posilňovanie samostatnosti a zodpovednosti nižších článkov riadenia vyžaduje vyššie schopnosti a vedomosti. Podniky, ktoré sa vydajú na cestu systematického priebežného vzdelávania vlastných zamestnancov dosahujú významné konkurenčné výhody. Základným motívom presadzovaným manažmentom vedomostí je zmena. Môže mať veľa podôb. Motivačný prístup k vzdelávaniu zamestnancov musí viesť k premietnutiu ich odborných príprav do praxe. Preto musia byť pracovníci schopní:

- naučiť sa učiť a získavať pozitívny postoj k vzdelávaniu ako celoživotnej potrebe,
- štruktúrovať získané vedomosti a zručnosti podľa možnosti ich bezprostredného a perspektívneho uplatnenia v praxi,
- citlivo a pružne jednať podľa konkrétnych situácií, iniciatívne reagovať na "výzvy" a zmeny, ktoré prináša virtuálne prostredie dnešného sveta podnikania,
- empaticky vnímať potreby zákazníka a svojím pozitívnym postojom ho ovplyvňovať.

Zoznam bibliografických odkazov:

- [1] KOSTELNÍK, J. *Základy pedagogiky a vybraných pedagogických disciplín: Učebný text pre DPŠ. Basic of Pedagogy and Selected Pedagogical Disciplines. Learning Text for Complementary Teacher Training.* Bratislava : STU, 2004, 105 s. ISBN 80-227-2160-3
- [2] MIHOK, J., DOLNÝ, R., TREBUŇA, P. Smery vývoja ľudských zdrojov. In *Trendy v systémoch riadenia podnikov.* Košice: Tu, 2004. CD.