

**ტრენინგების ეფექტიანობის მნიშვნელობა
ბიზნესის განვითარებაში**

მანანა სამადაშვილი

ედ, სტუ ასოცირებული პროფესორი

ტრენინგი მრავლისმომცველი სიტყვაა. იგი ერთდროულად სწავლებას, კვალიფიკაციის ამაღლებას, მომზადება-გადამზადებას, აღზრდასა და წვრთნას ნიშნავს.

თანამედროვე ბიზნესის პირობებში თვისებრივად იცვლება კომპანიების, დაწესებულებების ორგანიზაციული სტრუქტურა. ასევე ორგანიზაციების მენეჯმენტისა და ადამიანური რესურსების მართვის პრინციპები და მათდამი მიდგომებიც.

ორგანიზაციაში არსებული პოლიტიკა და მათი განხორციელების სტრატეგია არსებით ცვლილებებს ითხოვს პერსონალის მართვის სფეროშიც. პრიორიტეტული ხდება ადამიანური რესურსების მართვის პროცესში ეფექტური ტრენინგების თანამედროვე სისტემის გამოყენება. პერსონალის ცოდნის დონის ამაღლება და პროფესიული ჩვევების განვითარება ხელს უწყობს პერსონალის ფასეულობათა ახალი სისტემის ჩამოყალიბებას ორგანიზაციის სტრატეგიის შესაბამისად, რაც, თავის მხრივ, განაპირობებს ორგანიზაციის ეფექტურ მუშაობას.

ორგანიზაციის გარე თუ შიდა ფაქტორთა სწრაფი ცვლილებები განაპირობებენ სათანადო უნარ-ჩვევებისა და კვალიფიკაციის მქონე პერსონალით ორგანიზაციის უზრუნველყოფას. აქედან გამომდინარე, თანამედროვე ტრენინგების სისტემის გამოყენების დანერგვა ნებისმიერ ორგანიზაციაში წარმოადგენს ერთ-ერთ მთავარ და პრიორიტეტულ ამოცანას.

ტრენინგების თანამედროვე სისტემის დანერგვას განაპირობებს შემდეგი სამი ფაქტორი:

- ორგანიზაციის სტრატეგიული მიზნების და ამოცანების მიღწევა;
- ადამიანური რესურსების როლის და მნიშვნელობის მნიშვნელოვანი გაზრდა;

- ნებისმიერი სახის ინოვაციათა დანერგვა ტრეინინგის თანამედროვე სისტემის მიზანს და ამოცანებს წარმოადგენს:

- ორგანიზაციაში პროფესიულ-კვალიფიციური კადრების მომზადება ნებისმიერი თანამდებობის შესაბამისად

- ახალმიღებული თანამშრომლის პროფესიული ცოდნის დონის ამაღლება.

ტრეინინგების ნებისმიერი სისტემის ეფექტიანი ფუნქციონირებისათვის ერთ-ერთი მნიშვნელოვანია ტრეინინგის საჭიროებათა განსაზღვრა. აუცილებელია გაიმიჯნოს ახალმიღებულთა და ორგანიზაციაში უკვე გარკვეული პერიოდის განმავლობაში მომუშავეთა ტრეინინგების პროგრამები. პირველ შემთხვევაში ყურადღება უნდა მიექცეს პერსონალის მიერ შესრულებული სამუშაოს შედეგებს, თუ რამდენად კარგად არის შესრულებული. მეორე შემთხვევაში კი რაში მდგომარეობს სამუშაოს არასათანადო დონეზე შესრულების მიზეზი.

ტრეინინგის შეფასებას განსაზღვრავენ შემდეგი კრიტერიუმები:

- ტრეინინგში მონაწილე პერსონალის რეაქციები;
- ტრეინინგში მონაწილე პერსონალის მიერ შეთვისებული ფაქტები, პრინციპები და უნარები;

- ტრეინინგის პროგრამის გავლის შედეგად მუშაობის პროცესში გამოწვეული ცვლილებები;

- ტრეინინგის პროგრამის გავლის შედეგად მიღებული შედეგები, რაც გამოიხატება მუშაობის ხარისხის გაუმჯობესებაში

ტრეინინგის და განვითარების პროგრამების შედგენისას გათვალისწინებული უნდა იყოს მათი გამოყენების შედეგად მიღებული შედეგების პოზიტიურობა, ნეგატიურობა ან ნეიტრალურობა.

ტრეინინგის პროგრამის შედგენის დროს პოზიტიურობა განპირობებულია შემდეგით:

- სამუშაო გარემოსა და ტრეინინგის ჩატარების მაქსიმალური სიახლოვით;

- რეალურ სამუშაო პირობებში ტრეინინგის მონაწილეთათვის მიწოდებული ცოდნის და მისი გამოყენების პრინციპების სწორად გამოყენებით;

- მან მონაწილეებს უნდა მისცეს რეალური სიტუაციის გამ-კლავების აუცილებელი გამოცდილება

ტრენინგის პერიოდულობას განაპირობებს შემდეგი ფაქ-ტორები:

- ახალი საკანონმდებლო-ნორმატიული ბაზის შექმნა და მისი განვითარება-სრულყოფა;

- სამუშაოზე ახალმიღებულთა ადაპტირება;

- თანამდებობრივი დანინაურება;

- არსებული თანამდებობებისადმი ფუნქციების გაფართოება;

- ახალი პროფესიულ-კვალიფიციური მოთხოვნების ჩამოყალი-ბება;

- პერსონალის განვითარების აუცილებლობა;

- ადამიანური რესურსების მართვის თანამედროვე პროცე-დურების დანერგვის აუცილებლობა;

- თეორიულ-მეთოდოლოგიური ცოდნის კონკრეტულ სფეროში გამოყენების აუცილებლობა;

- ახალი პრაქტიკული მიდგომების გამოყენება;

- პერსონალის არადამაკმაყოფილებელი მუშაობა და სხვა

ჯგუფური ტრენინგის ჩატარების უპირატესობა ინდივიდუ-ალურ ტრენინგთან მიმართებაში გამოიხატება მასალის უფრო კარგად ათვისება- დამახსოვრებაში და შედარებით სიიაფეში. კორ-განიზაციის საბოლოო მიზანს წარმოადგენს მისი მუშაობის ეფექ-ტურობის ამაღლება, რაც განისაზღვრება ტრენინგის ჩატარების აუცილებლობით.

ტრენინგში წარმატების მიღწევის მოტივაციაზე გავლენას ახ-დენენ შემდეგი ფაქტორები:

- პოზიტიური სამუშაო გარემო;

- ადამიანის სუსტი მხარეების გამოსწორება ტრენინგის მეშ-ვეობით;

- ტრენინგის შედეგების ეფექტურად გამოყენება;

- მწვრთნელის, ხელმძღვანელის და თანამშრომლების მხრიდან უკუკავშირის არსებობა;

- ტრენინგის პროგრამის გავლის შედეგად მიღებულ სასურველ შედეგებში დარწმუნება.

ტრეინინგის ეფექტიანობის შეფასება განისაზღვრება:

- ტრეინინგის გავლის შედეგად მიღებული სარგებელით როგორც ორგანიზაციისათვის, ასევე ტრეინინგავლილი პერსონალისათვის;

- ტრეინინგის შედეგების ასახვით ორგანიზაციის კონკრეტულ საქმიანობაზე;

- ეფექტიანი სასწავლო პროგრამებით;

- ტრეინინგის მიზნების მიღწევით;

- სასწავლო პროგრამების ორგანიზაციის სტრატეგიასთან შესაბამისობით;

- სწავლების ეფექტიანი მეთოდების და ფორმების გამოყენებით;

- ორგანიზაციის პერსონალის, ასევე ტრეინინგავლილების მიერ ტრეინინგის სისტემის შეფასებით;

- ნაკლოვანებებით და მიღწევებით, რითაც ხასიათდება ორგანიზაციაში უკვე არსებული ტრეინინგების სისტემა

ორგანიზაციები, რომლებიც გაგებით ეკიდებიან ტრეინინგის თანამედროვე სისტემის გამოყენებას თავიანთ ორგანიზაციებში უფრო ეფექტურად მუშაობენ და მეტ წარმატებებს აღწევენ სხვა ორგანიზაციებთან შედარებით, სადაც ნაკლებად ან საერთოდ არ იყენებენ ტრეინინგის სისტემას.