

THE PROCESS OF TRAINING OF THE EMPLOYEES

Izet Hoti

KEK, Prishtina, Kosovo

Jusuf Fejza

AAB College, Prishtina, Kosovo

Abstract: Training as a service work in a concurrent and complex enterprise is very much needed to empower employees. With the training, the employees will be able to maintain their physical and psychological capabilities to improve the work in the enterprise. Maintaining preparatory work opportunities contributes to the success of the economic work. The cost and the loss of training time will be reimbursed by improving the results of the workplace and the whole enterprise.

Keywords: Training, enterprise, work, success, capabilities

ПРОЦЕСИ НА ТРЕНИРАЊЕ НА ВРАБОТЕНИТЕ

Изет Хоти

КЕК, Приштина, Косово

Јусуф Фејза

ААБ Колеџ, Приштина, Косово

Апстракт: Тренирањето како услужна работа во едно современо и сложено претпријатие е многу потребно за оспособување на вработените. Со самото тренирање вработените ќе можат да ги одржуваат своите физички и психички можности за подобро работење во претпријатието. Одржување во припремни можности за работа, придонесува во успехот на економското работење. Цената и губеното време за оспособување ќе се надокнадат со подобрување на резултатите во работното место и во целото претпријатие.

Клучни зборови: тренирање, претпријатие, работа, успех, можности

ВОВЕД

Вложувањата во областа на тренирањето, се пресмета како вложување во иднина за оспособување на кадрите како носители на развојот. За нови знаења вработените изразуваат желба и од друга страна се јавува потреба во претпријатието. Вработените можат да се оспособат со примена на разни тренирања и совладување на нови активности. Со помош на тренирањето се одржуваат и дополнуваат способностите на вработените за да се постигнат поставените цели во стратешките планови. Вработените со тренирање добиваат нови знаења, совладаат нови вештини, придонесуваат со итрости и се прилагодуваат со нови навики кои се потребни во работното место, за самостална практична работа.

Програмите за тренирање треба да се пројектираат за да ги задоволуваат потребите во претпријатието и желбите кај вработените. Со развојот на индустријското производство, се јавуваат и потребите за поголем број на вработени и како нужна желба, за по способни кадри во претпријатието. Областа на тренирањето може да биде од страна на технички активности, комуницирање, соработка и етика. Овие тренирања можат да се реализираат во работното или вон работното место, што зависи од врстата и областа на тренирањето. Со тренирањето на вработените се придобива во зголемување на производството, квалитет и подобрување на управувањето.

1. ВОСПИТАНИЕТО КАКО ПРЕТПОТРЕБА ЗА ТРЕНИРАЊЕ

Потребите за тренирање се јавуваат во самото работно место со цел да се подобруваат работните активности и да се придонесува во развојот на самото претпријатие. Иницирањето за тренирање од страна на претпријатието се појавува со самата појава на проблемите во процесот на производството или услугите. Самото тренирање треба претходно да се анализира, за да се донесуваат одговорни планови за врстата, местото и начинот на оспособувањето. Целта на тренирањето, е придобивката на самите вработени, претпријатието, друштвото и самиот допринос во економскиот развој. Реализацијата на тренирањето треба

да ги оправдува методите, времето, содржината, средствата и начинот на обработката на самото оспособување.

Реализацијата на тренирањето треба да го извршат претходно припремени кадрови, способни и спремни за соработка со вработените за време на тренирањето. Тренерите треба да соработуваат со тренираните во обем на обуката со разни припремни материјали, разни предавања, дискусии и пренесувања на разни искуства. Сите евентуални барања и желби од страна на тренираните треба да се прифатат и анализираат за евентуална идна примена. Размената и пренесувањето на искуството е главна активност во процесот на тренирањето од страна на тренерот.

Припремата на местото и просторот за реализација на тренирањето треба да се изврши претходно и да се предвидат евентуалните потребни средства за врстата на тренирањето. Сите активности треба да се вреднуваат за секое тренирање одвоено, за да се успоредат со идните тренирања и тие да се исправат и подобруваат. Практичната обука на вработените е нормирано, стандардизирано и ограничена за работното место, па и тоа е можност да се вреднуваат активностите и одговорностите. Вреднувањето може да се изврши пред тренирањето, после тренирањето и после долго време, за да се успоредат промените во способностите во самото претпријатие. Со процедура на вреднувањето треба да се опфатат програмите, тренерите, работниците па и самите тренирани за време и после тренирањето.

Целите на тренирањето треба да се управуваат во смер на оправданост, процедури и да ги покриват самите трошкови. Со помош на анализата на работата, анализата на потребите и применување на стратешките планови можеме да ги одредиме потребите за тренирање на вработените во претпријатието. Сите цели за тренирањето се однесуваат за придобивање на знаење, вештини и однесувања за работното место.

2. ОБРАЗОВАНИЕТО КАКО ПОТРЕБА ЗА ТРЕНИРАЊЕ

Тренирањето како услужна работа во едно современо и сложено претпријатие е многу потребно за оспособување на вработените. Со самото тренирање вработените ќе можат да ги одржуваат своите физички и психички можности за подобро работење во претпријатието. Одржување во припремни можности за работа, придонесува во успехот на економското работење. Цената и губеното време за оспособување ќе се надокнадат со подобрување на резултатите во работното место и во целото претпријатие.

Образованието подразбира оспособување на луѓето со знаење и вештини, потребни за вработување. Со образование се врши воспитание која го формира вработениот со способности потребни за ново работно место. Способноста ќе ја стекнува во работа со накнадно вежбање за специјално работно место во некој центар за обука или тренирање, за таа област.

Образованието на вработените е тешка задача за придобивање на развиеност, удобност, услужност и друштвениот напредок. Знаењето и способноста на вработените придобиено со образование се обезбедуваат со инвестирање во луѓето за подобрување на животот. Секое претпријатие сака да вработува луѓе со подобри знаења и вештини. Тренирањето се определува како процес на учење на процедури и вештини за да се заврши по ефикасно некоја работа. Често, тренирањето се употребува за оспособување на вработените од пониски квалификации. Средните и високите кадрови обично сакаат програми за нивното развивање на ефикасноста на работното време.

Сите модерни и развиени претпријатија се земаат заедно со производство и оспособување. По успешните организации имаат свои центри за обука, тренирање, оспособување и развивање. За поголеми потреби на знаење и вештини ангажираат страни соработници за курсеви, семинари или презентации за некои иновации во производство или услуги.

Во модерните или сегашните претпријатија имаме барања за способности и иткости кои ги немаме во системот на образование како брзо напредување и развивање. Потребите за тренирање се јавуваат како последици на неадекватно образование уште при работењето. Во почеток вработените не можат веднаш да прифаќаат нови технолошки промени кои барат нови способности, знаења и нарочито иткости. Кај сите претпријатија само со промени, вработените не можат да се прилагодат па затоа им треба претходно тренирање. Сите претпријатија при вработувањето на почетници сакаат што по добри, по спремни и по способни луѓе. Сите тие барања за способни вработени од друга страна бара и организирање на тренирања за да им обезбедат нови знаења, за да бидат во чекор со општествениот развој

3. ПРИДОБИВКИ ОД ТРЕНИРАЊЕТО

Современиот развој бара примена на нови научни и технички откритија во работните или услужните претпријатија. Самиот развој бара примена на нови знаења со способни кадрови во современо претпријатие. Сите промени треба да се прилагодуваат со процесот, за да се добива профит или придобива некој раст во претпријатието. Со помош на тренирањето придобиват кадровите, за да се индиректно се развива претпријатието. Со самото оспособување на вработените современото претпријатие ќе придобива во рационално и економско работење и како резултат на тоа - профит.

Една од најглавните задачи за кадровската служба е и одредување на вредноста на вработените. Организационо прашање е вреднувањето поради што помага во планови, насоки, цели и контрола на задачите за поефикасно работење. Ова е менаџерска работа и главна задача за вреднување на ефикасноста со што помали трошоци за производи или услуги.

Организирањето на некое претпријатие има за задача со што по мала енергија да се створат материјалните добра. Од ова произлегува дека со што по мали средства, алати и труд ангажирани за некоја работа или услуга да се добиват што по големи производни резултати. Почнувајќи, дека производителите се за човекот, кои сам ги створил и се потрдува што по рационално да ги користи, за тоа треба да се оспособат вработените со некои вештини и иткости.

Со зголемувањето на материјалните средства се зголемуваат и производните можности. Кога производството се основува на поновни средства, тогаш имаме просто производство, али кога производството се засновува на проширени или нови средства тогаш имаме проширено или збогатено производство. Економскиот развој сака секогаш да го употребува и унапредува проширеното производство. За да се достигнуваат овие барања треба да се оспособат со кадрови, општеството за да ги користи со тренирање по ефикасно, со материјалните добра. Работата или услугата е дејност што му овозможува на човекот физички и психички развиеност.

Економскиот развој бара и континуирано образование, учење за време на целиот живот, обновување на знаењето, дополнување на способностите, примена на вештините, умеење на понашувањето кои се постигнуваат со перманентно тренирање на вработените.

4. ОСПОСОБУВАЊЕ СО ТРЕНИРАЊЕ

Предност на големите и успешните претпријатија е да створат способни кадрови и затоа ги применуваат за неговите вработени непрекидното оспособување со тренирање. Во такви напредни претпријатија вработените секогаш учат нешто ново, дознаваат за иновации, го зголемуваат квалитетот на услуги и непрекидно се менуваат во позитивна мисла. Во овие претпријатија се одредуваат посебни места за оспособување или центри за тренирање. Овие претпријатија непрекидно ги прошируваат своите можности со нови инвестиции во областа на тренирањето за да преживат во иднина.

Придобивката на едно претпријатие е придобие од вработените, па затоа е многу важно развојот на луѓето во самото претпријатие. Тренирањето зависи од внатрешното организирање дали ќе се развива со внатрешни или надворешни сили, за иден развој. Од прифаќањето на развојот на кадровите, па до инвестирањето во претпријатијата зависи придобивката во самото претпријатие. Во разни работи или услуги тренирањето се врши со обука на кадровите во посебни служби. Развојот на кадровската служба има за цел да ги контролира во целост вработените во поглед на професионалниот развој. Ова служба одредува кадрови за развој на професионални обуки и тренирања. Во тој поглед секое тренирање е дел од развојот на претпријатието и на крај придобивка на вработените.

Организирањето на тренирањата во зависност од претпријатието е основно за развојот и големината на добивката. Организирањето на тренирањата се одвива со напред определени и оспособени кадрови, припремени средства, одвоени задачи и определено место за тренирање. На кадровите им се дава задача и им се бара одговорност за развивање на програма и планирање на тренирање. Кадровската служба има за цел одредување и оспособување на вработените во работни места после тренирањето.

Секоја институција за тренирање треба да се организира во склоп на претпријатието како зависна или како поддршка составена од сектори на планирање, развивање и поддршка на тренирањата.

ЗАКЛУЧОК

Поради технолошките промени кои се појавуваат во многу полиња на науката и работните места, вработените се многу соочени со нови комплексни работи. За да ги поминуваат овие пречки тие треба да се оспособуваат со нови знаења и вештини со тренирање. Тренерот треба да биде одговорен за своите способности со свои професионални, технички, методистички, општествени и лични вештини. Впрочем специјалните квалификации на тренерот треба да се однесуваат во знаење, способности и вештини за да се одржува ефикасно тренирање.

LITERATURA

- [1] Sofronija M, Marketing, FTON, Ohrid, 2007
- [2] Sofronija M, Meunaroden marketing, FTON, Ohrid, 2007
- [3] Sofronija M, Andrijana P, Marketing, Bitola, 1994
- [4] Kotler, P. Marketing management, Prentice Hall, NJ, 1967
- [5] Kotler, P. Marketing-Pyetje, Tirane, 2007
- [6] Kotler, P. Principles of marketing, Prentice Hall, NJ, 2004
- [7] Kraleв, T. Operativen menaxment, Skopje, 2001
- [8] Temelkovski, S. Moment za menaxment, Skopje, 2004
- [9] Spasov, S. Proizvodstven menaxment, Skopje, 1998
- [10] Jakoski, B. Marketing menaxment, Skopje, 2002