

Izobraževanje znotraj organizacije

Zlata Kastelic

Fakulteta za organizacijske študije v Novem mestu, Novi trg 8, 8000 Novo mesto, Slovenija
zlatka.kastelic@amis.net

Povzetek:

Raziskovalno vprašanje (RV): Kakšen pomen ima izobraževanje znotraj organizacije?

Namen: Namen in cilj raziskave je preučiti in predstaviti izobraževanje znotraj organizacije in kako izobraževanje vpliva na uspešnost in dobiček podjetja. Cilj naloge je preučiti izobraževanje zaposlenih za doseganje poslovne odličnosti in kako organizacija izpolnjuje potrebe in pričakovanja zaposlenih, oziroma ugotoviti, kakšen je proces pridobivanja in razvijanja znanja za uspešno delovanje organizacije.

Metoda: Kvantitativna – anketa, kvalitativna – intervju.

Rezultati: Konkretni primeri ali razvoja organizacije, mnenja na podlagi stroke. Rezultati so pokazali, da je izobraževanje znotraj organizacije bistvenega pomena in da je prihodnost podjetij v veliki meri odvisna od motiviranih in izobraženih zaposlenih, ki so sposobni hitro reagirati in se prilagoditi spreminjajočemu se poslovnemu okolju.

Organizacija: Izobraževanje je namenjeno vsem zaposlenim znotraj organizacije.

Družba: Z izobraževanjem želimo vplivati na celotno organizacijo, v smislu razvijanja.

Originalnost: Raziskava je originalna.

Omejitve/nadaljnje raziskovanje: Omejitve študije je v tem, da smo obravnavali samo določeno število virov.

Ključne besede: dobiček, izobraževanje, organizacija, poslovna uspešnost, zaposleni.

1 Uvod

Izobraževanje in usposabljanje sta proces, ki morata znotraj organizacije nenehno potekati, saj so le izobraženi in usposobljeni kadri temeljni dejavnik razvoja in uspeha organizacije. K stalnemu izobraževanju silijo organizacije tudi nenehne tehnološke, družbene, ekonomske spremembe, ki zahtevajo od organizacije hitro prilagajanje in odzivanje. Organizacija mora upoštevati sposobnosti, interese in pripravljenost za izobraževanje vsakega zaposlenega. Svojo uspešnost in učinkovitost lahko kaže samo takrat, ko bo za svoje delo ustrezno izobražen in usposobljen. Organizacije izobraževanju posvečajo vedno večjo pozornost.

Da organizacija lahko sledi toku nenehnih sprememb, mora nenehno skrbeti za razvoj in izobraževanje zaposlenih znotraj organizacije, saj le tako lahko dosega optimalne rezultate. V današnjem času je za organizacijo zelo pomembno, da sprejema funkcijo izobraževanja lastnih kadrov. Vse uspešne organizacije poudarjajo vlogo zaposlenih. Temeljijo na njihovem znanju, spremembah in motiviranosti za iskanje nenehnih izboljšav in pripadnost organizacije. Poslovna uspešnost je odvisna od znanja zaposlenih, ki je pridobljeno skozi različna izobraževanja.

* Korespondenčni avtor.

Prejeto: 11. marec 2016; revidirano: 23. marec 2016; sprejeto: 7. julij 2016.

Namen in cilj raziskave je preučiti in predstaviti izobraževanje zaposlenih znotraj organizacije, kako izobraževanje vpliva na uspeh podjetja, ter proces pridobivanja in razvijanja znanja. Kaj ima organizacija od tega in ali izobraževanje prinese kakšno korist organizaciji? Pojasniti bom skušala pomen izobraževanja za delovanje podjetja. Poslovna uspešnost je odvisna od znanja zaposlenih, ki je pridobljeno skozi različna izobraževanja. Izobraževanje zaposlenih bom izpostavila kot dejavnik uspešnosti organizacije.

2 Teoretična izhodišča

2.1 Vloga izobraževanja v organizaciji

Izobraževanje v organizaciji predstavlja odlično priložnost za poglobljanje znanja zaposlenih. Le to, dokazano vodi do večje motivacije zaposlenih, izboljšuje zmožnosti učinkovitejšega reševanja obstoječih delovnih nalog in preko novih pridobljenih znanj zaposlenih, vodi do novih kreativnih rešitev in idej. Časovna in finančna investicija v lastno znanje in znanje zaposlenih, je ena izmed najboljših poslovnih odločitev, ki jih lahko sprejmemo v podjetju.

Kljub očitnim prednostim, je izobraževanje samo v poslovnih načrtih velikokrat spregledano, ali še huje tretirano kot nujno zlo. Stroški izvedbe, zahtevani čas in organizacija tečajev, zbiranje ponudb, odsotnost zaposlenih z delovnih mest in apatija zaposlenih. Vse to so kredibilni razlogi, ki negativno vplivajo na odločitev ali vlagati v kulturo znanja v podjetju ali ne.

Posameznik, ki je deležen dodatnega izobraževanja je zmožen boljšega opravljanja svoje službe. Hitreje in lažje se zaveda vseh potrebnih delovnih procesov, ki mu omogočajo odlično izvedbo nalog. Dodatno izobraževanje vpliva tudi na samozavest in posledično motivacijo zaposlenih, saj z globljim poznavanjem poslovanja, samega sektorja poslovanja in drugimi pridobljenimi veščinami hitreje, lažje in bolje opravlja svoje naloge. Redno izobraževanje in usposabljanje poskrbi, da so zaposleni v organizaciji ne le odlično motivirani, temveč tudi na tekočem z najnovejšimi trendi v sektorju. Usposobljeni, motivirani zaposleni, z detajlnim poznavanjem procesov, bodo poskrbeli, da bo organizacija v samem vrhu.

Zaposleni v organizaciji, ki so deležni dodatnega usposabljanja in znanja imajo veliko prednost pred drugimi konkurenti, ki morajo sami poskrbeti za svoje znanje. Investicija v znanje zaposlenih je vedno prepoznana s strani le teh, kot skrb za njihov napredek. Posledično se poveča tako motivacija, kot tudi pripadnost organizacije.

Temeljni dejavnik razvoja, kakovosti in uspešnosti vsake organizacije so strokovno izobraženi in usposobljeni kadri, ne glede na to, ali je njena temeljna dejavnost proizvodnja ali opravljanje storitev. Razumljivo je, da tako v svetu kot pri nas organizacije posvečajo izobraževanju zaposlenih vedno večjo pozornost. (Jereb, 1998, str. 130)

Izobraževanje je dolgotrajen in načrten proces razvijanja posameznikovih znanj, spretnosti in navad, ki poteka v šolah, drugih izobraževalnih ustanovah pa tudi zunaj njih. (Ferjan, 1999, str. 1)

Izobraževanje je dolgotrajen in načrten proces razvijanja posameznikovega znanja, sposobnosti in navad, ki mu omogočajo vključitev v družbo in delo. (Možina, 2002, str. 407).

Slaba lastnost znanja je, da zelo hitro zastari. Če želimo slediti spremembam, ki jih prinaša globalizacija in ob tem postati in ostati za delodajalca konkurenčna delovna sila, smo se dolžni nenehno učiti in izobraževati.

Izobraževanje zaposlenih naj bi prispevalo k večji prilagodljivosti in notranji mobilnosti zaposlenih, k večji produktivnosti in boljši kakovosti dela, večji gospodarnosti in boljši organizaciji dela, pa tudi v večji kreativnosti in inovativnosti kadrov.

Zaradi naglega razvoja so organizacije prisiljene stalno izobraževati svoje zaposlene. Organizacije lahko izobraževanja izvajajo sama, izobraževanja izvajajo s pomočjo zunanjih institucij ali pa izobraževanja izvajajo samo zunanje institucije. Najbolj pogoste pojavne oblike izobraževanj, ki jih organizacije izvajajo same, so uvajanje novo zaposlenih, pripravništvo, usposabljanje poslovnih partnerjev, izobraževanje za kakovost (ko je sistem v organizaciji že uveden). Najbolj pogoste pojavne oblike izobraževanja, ki jih izvajajo samo zunanje institucije za organizacije, so usposabljanja osebja za izvajanje internih oblik izobraževanja, učenje tujih jezikov, izobraževanje za uporabo računalniških programov, izobraževanje za kakovost (v fazi uvajanja sistema kakovosti), izobraževanje managementa. (Ferjan, 1999, str. 62)

2.2 Izobraževanje zaposlenih v organizaciji

Uresničevanje poslovne strategije organizacije je v največji meri odvisno od zaposlenih, zato s stalnim izobraževanjem zaposlenih v organizaciji dosegajo, da so vsi seznanjeni s poslanstvom in vizijo organizacije, z vrednotami ter s cilji, ki jih želijo doseči. O tem, kako dosegati zastavljene cilje, zaposlene učijo na različnih izobraževanjih, tako s pomočjo internih učiteljev kot z zunanjimi izvajalci. Spodbujajo predvsem izmenjavo znanj in izkušenj med zaposlenimi, da znanje posameznika ne bi ostalo samo njegovo, poskrbijo s prenosom znanja s starejših na mlajše, z izkušenih na manj izkušene, z že zaposlenih na novince. Skrbijo tudi za prenos znanja med službami, sektorji in trgi.

2.3 Notranje izobraževanje

Ena od oblik notranjega izobraževanja predstavlja uvajalni seminar za novo zaposlene, na katerem novim sodelavcem predstavijo vizijo, strateške cilje in korporacijsko kulturo, jim omogočijo vpogled v osnovne informacije o organizaciji, jih seznanijo z zahtevami in pričakovanji delovnega okolja in jim na ta način olajšajo vključitev v delovno okolje.

Notranje izobraževanje ima kar nekaj prednosti. Izobraževalni programi, organizirani znotraj same organizacije, so prirejeni konkretnim potrebam in področju dela. Udeleženci neposredno povezujejo teorijo s prakso. Omogočeno je izobraževanje zaposlenih v večjem številu in s tem doseganje kritične mase znanja, potrebnega za spremembe. Notranje izobraževanje je v povprečju dvakrat cenejše od zunanjega.

Določanje ciljev izobraževanja temelji na nalogah, potrebnem znanju, spretnostih in sposobnostih, ki podrobno določajo, kaj naj bi udeleženec obvladal po končanem usposabljanju. Cilj izobraževanja vključujejo tudi razmere, v katerih poteka delo in standarde na podlagi katerih se udeleženec evalviran po zaključenem usposabljanju (Miglič, 2002, str. 44).

Vse vrste pridobivanja znanja lahko delimo na interne (se izvajajo znotraj organizacije) in eksterna izobraževanja (se izvajajo izven podjetja) (Mihalič, 2006, str. 190)

Na podlagi raziskovanja postavljamo tezo in hipotezo, katero bomo poskušali potrditi oz. ovreči.

TEZA : Izobraževanje zaposlenih prispeva k večji uspešnosti podjetja

HIPOTEZA : Izobraževanje zaposlenih pozitivno vpliva na dobiček podjetja

3 Kvalitativna metoda

Kvalitativna metoda je raziskovanje, ki uporablja kvalitativne metode zbiranja podatkov in analize. Raziskuje, interpretira fenomene, dogodke v njihovem naravnem okolju. Poskuša ugotoviti, interpretirati v luči pomena, ki ga opredelijo udeleženci.

Intervju je načrtovan razgovor med raziskovalcem in intervjuvancem, kjer intervjuvanec izraža svoja stališča o predmetu sociološkega raziskovanja. Vprašanja morajo biti pripravljena vnaprej, prednost intervjuja je tudi osebni stik, ki je natančnejši od anketnega vprašalnika.

Intervju je bil izdelan na podlagi pogovora z dvema osebama znotraj organizacije. Na prvo vprašanje, o pomenu izobraževanja, je prvi intervjuvanec odgovoril, da izobraževanje prispeva k večji uspešnosti organizacije. Drugi pa meni, da izobraževanje znotraj organizacije pozitivno vpliva na dobiček podjetja in poslovni uspeh.

Drugo vprašanje se je nanašalo ali izobraževanje vpliva na dobiček. Izobraževanje ima velik vpliv na dobiček, saj le izobražen in strokoven kader lahko pripomore k večjemu dobičku.

Zadnje vprašanje intervjuja je bilo ugotoviti rešitve za izboljšanje kakovostnega dela. Oba intervjuvanca ugotavljata, da so izobraževanja znotraj organizacije zelo pomembna in da se morajo izvajati še pogosteje.

Iz intervjuja je razvidno, da je izobraževanje znotraj organizacije še kako pomembno za doseganje boljših rezultatov in povečanje dobička. Zaposleni se z izobraževanji strinjajo saj le tako pripomorejo k boljši uspešnosti organizacije. Na podlagi intervjuja lahko tezo, da izobraževanje zaposlenih prispeva k večji uspešnosti organizacije potrdimo.

4 Kvantitativna metoda

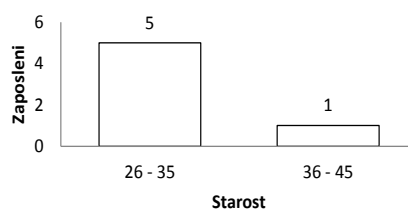
Kvantitativna metoda je usmerjena na količino, njegova filozofsko izhodišče je logični empirizem. Cilj kvantitativnega raziskovanja je napoved, nadzor, potrditev in testiranje. Kvantitativna metoda je vnaprej določena in strukturirana. Vzorec je naključen, reprezentativen. Rezultati so točni in natančni.

Anketa predstavlja kvantitativno metodo merjenja zadovoljstva. Pridobivanje informacij preko ankete je podobno standardiziranim intervjujem z vprašanji zaprtega tipa. Razlika je predvsem v tem, da jih izpolnijo anketiranci sami in tako vpliv spraševalca ni možen. Vprašanja morajo biti pregledna in urejena ter prikladna za kasnejšo obdelavo. Prednost uporabe ankete je velika anonimnost anketiranca in s tem večja odkritost. Slabost se pojavi pri omejeni razjasnitvi vprašanj, nesporazumih in podobno. (Rozman, 2000, str. 110)

Pri merjenju zadovoljstva zaposlenih svetujem sestavljavcem anketnega vprašalnika, da zagotovijo anketirancu čim večjo anonimnost, saj se nekatera vprašanja nanašajo na občutljive vidike zadovoljstva. To so na primer vprašanja o zadovoljstvu z neposrednim nadrejenim, sodelavci in organizacijo.

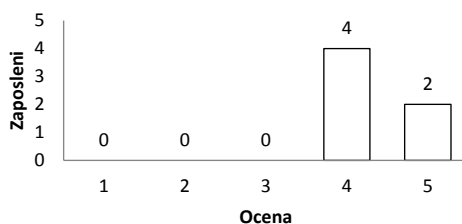
Anketni vprašalnik je zbiranje podatkov, ki zajemajo veliko število posameznikov v družbi, s kratkimi vprašanji in trajajo relativno malo časa. Anketni vprašalnik je seznam vprašanj, s katerimi potrjujemo ali zanikamo hipoteze v raziskavi. Pri sestavi vprašalnika sem pripravila nagovor, v katerem sem anketirancu pojasnila namen in cilj anketnega vprašalnika in mu dala osnovna navodila za izpolnjevanje.

Anketa je bila izvedena v znotraj organizacije, na anketo je odgovorilo 6 zaposlenih . Vrnjeni in izpolnjeni so bili vsi anketni vprašalniki.



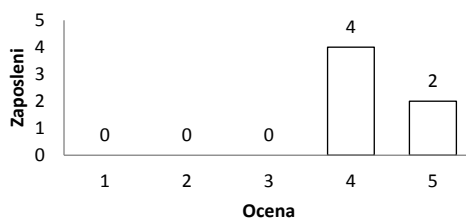
Slika 1. Starost anketirancev

Pet anketirancev je starih med 26 in 35 let, eden pa med 36 in 45 let.



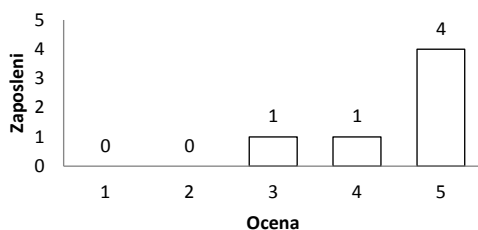
Slika 2. Učinek izobraževanja na delo

Štirje anketiranci so ocenili, da ima izobraževanje močan vpliv na delo, saj so ocenili z oceno prav dobro. Dva anketiranca pa z oceno odlično.



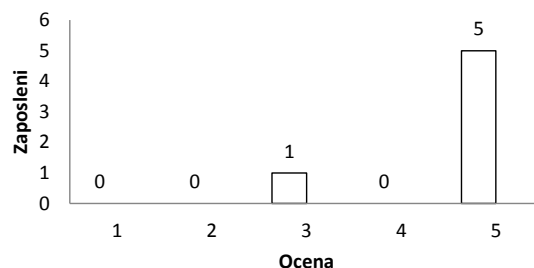
Slika 3. Učinek izobraževanja na dobiček

Štirje anketiranci, z oceno prav dobro, menijo, da izobraževanje vpliva na povečanje dobička. Z oceno odlično pa sta vpliv izobraževanja na povečanje dobička ocenila dva anketiranca.



Slika 4. Vpliv izobraževanje na povečanje dobička in posledično tudi na uspešnost podjetja

Štirje anketiranci so z oceno pet ocenili, da izobraževanja vpliva na povečanje dobička, in posledično tudi na uspešnost podjetja. En anketiranec je ocenil s štiri in eden z oceno tri.



Slika 5. Vpliv izobraževanje na delovne pogoje, delovno okolje in doseganje rezultatov

Večina anketirancev, pet, je ocenilo z odlično oceno, da izobraževanje vpliva na delovne pogoje, delovno okolje in doseganje rezultatov. En anketiranec pa je ocenil z oceno dobro.

5 Razprava

Izobraževanja znotraj organizacije kažejo, kako je organizacija uspešna, kako zaposleni sprejemajo to in kaj oni pripomorejo k temu.

Na pol strukturiran intervju sta odgovarjala dva intervjuvanca. Pred izvedbo intervjuja je bila postavljena teza, da izobraževanje zaposlenih prispeva k večji uspešnosti organizacije za doseganje ciljev. Na podlagi intervjujev je bilo ugotovljeno, da sta oba intervjuvanca mnenja, da je izobraževanje zelo dobra rešitev za doseganje ciljev. Izobraževanje pa vpliva tudi na motivacijo, na rezultate dela in v končni fazi tudi na uspešnost organizacije. Na podlagi rezultata lahko potrdimo zastavljeno tezo.

Analiza ankete je bila narejena na podlagi šestih vrnjenih anketnih vprašalnikov. Na podlagi pridobljenih podatkov je bilo ugotovljeno, da štirje od šestih anketirancev ocenjujejo, da ima izobraževanje močan vpliv na izboljšanje kakovosti izdelkov in povečanje dobička. Vpliv je lahko pozitiven ali negativen, kar sicer ni bilo raziskano, ker anketni vprašalnik ni bil tako zastavljen. Na podlagi rezultatov lahko zanesljivo potrdimo, da izobraževanje zaposlenih prispeva k večji uspešnosti organizacije in da izobraževanje zaposlenih pozitivno vpliva na dobiček organizacije s tem je tudi potrjena naša hipoteza.

Za nemoten potek delovnega procesa, izobraževanje pripomore tudi k bolj uspešni komunikaciji, s katero se odpravljajo negotovosti zaposlenih. Zaposleni morajo biti pravočasno obveščeni o spremembah, ki se bodo izvajale ter o samem postopku izobraževanja.

6 Zaključek

Konkurenčnost na trgu je dandanes močno povezana z usposobljenostjo zaposlenih v organizaciji. Rastoča mednarodna konkurenca in vedno večje zahteve in pričakovanja kupcev silijo organizacije k nenehnemu izboljševanju uspešnosti in učinkovitosti.

Zaradi vse močnejše konkurence, so organizacije prisiljene k uvajanju novih sprememb, da bi od njih imelo koristi. Zato mora organizacija slediti kupcem, saj postajajo njihove potrebe vse bolj zahtevne. Tako sta učinkovitost in uspešnost organizacije odvisna od številnih delovnih procesov, ki sestavljajo delo in sredstva dela, predstavljajo pa niz aktivnosti z namenom, da se doseže določen proizvod oz. storitev.

Na podlagi intervjujev je bilo ugotovljeno, da je izobraževanje zelo dobra rešitev za doseg ciljev in ustvarjanje dobička. Izobraževanje vpliva na motivacijo, na rezultate dela in v končni fazi tudi na uspešnost organizacije. S tem je zastavljena teza potrjena.

Na podlagi pridobljenih podatkov je bilo ugotovljeno, da ima izobraževanje močan vpliv za doseganje boljših rezultatov znotraj organizacije. Na podlagi rezultatov lahko zanesljivo potrdimo, da izobraževanje vpliva na uspeh in dobiček organizacije in s tem je tudi potrjena naša hipoteza.

Izobraževanje znotraj organizacije je za organizacijo pomembno, saj lahko izobražen kader pripomore k boljšemu razvoju organizacije.

Reference

1. Ferjan, M. (1999). *Organizacija izobraževanja*. Kranj: Moderna organizacija.
2. Jereb, J. (1998). *Teoretične osnove izobraževanja*. Kranj: Moderna organizacija.
3. Možina, S., (2002): *Management kadrovskih virov*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
4. Rozman, R. (2000). *Analiza in oblikovanje organizacije*. Ljubljana: Ekonomska fakulteta.
5. Miglič, G. (2002). *Ugotavljanje potreb po usposabljanju ter vrednotenje učinkov usposabljanja v državni upravi*. Doktorska distincija, Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
6. Mihalič, R. (2006). *Management človeškega kapitala: priročnik za celostno upravljanje človeškega kapitala in človeških virov v praksi sodobnih organizacij znanja*. Škofja Loka: Mihalič in Partner.

Zlata Kastelic je diplomirani organizator dela, izredna študentka magistrskega študija na Fakulteti za organizacijske študije Novo mesto.

Education within the organization

Abstract:

Research Question (RQ): What is the importance of education within the organization?

Purpose: The purpose and objective of the research is to examine and present education within the organization and how to education affects on the performance and on the profits of the company. The objective of the task is to examine the education of employees for achieving business excellence and how the organization meets the needs and expectations of employees, and determine what is the process of acquiring and developing knowledge for the successful operation of the organization.

Method: Quantitative - survey, qualitative – interview

Results: The concrete examples or development organizations, opinion based on the profession. The results showed that the education within the organization is essential and that the future of companies largely depends on motivated and educated employees, who are able to quickly react and adapt to a changing business environment.

Organization: Education is intended to all employees within the organization.

Company: By education we want to influence on the entire organization, in terms of development.

The originality: Research is original.

Restrictions/further research: Limits of the study is that we deal with only a limited number of resources.

Keywords: education, employment, profit, influence, business success.