

Резюме

на магистърската теза на Надежда Николова Атанасова, фак. № 62257,

научен ръководител: проф.д.пс.н. Соня Карабелъова

Тема: „Моделите за вътрешнофирмени обучения“

Магистърската теза разглежда въпроса за организирането, провеждането и анализирането на обучителните програми в сферата на развитието на човешките ресурси. Акцентира се върху моделите за реализиране на процеса на обучение в различните компании.

Магистърската теза е структурирана в увод, две глави и заключение.

Уводът представя значимостта на темата за обученията на служителите като аспект от политиката за развитие на човешките ресурси в организацията. Представя се личният интерес на автора на магистърската теза и мотивацията му за

В първата глава се прави преглед на най-значимите теории, свързани с обучителните програми и тяхната организация. Описва се по-подробно примерния модел от пет етапа за реализиране на обучителни програми, представен от Роналд Ригио. Акцентира се най-важните характеристики на всеки един от тези пет етапа. Представени са различните методи, които се използват при реализирането на обучителните програми. Засягат се основни за процеса на учене при различните индивиди моменти.

Втората глава на магистърската теза описва специално проведеното емпирично социологическо изследване в две различни по структура и по тип организации, имащо за цел да определи връзката между повишаването на ефективността на трудовото представяне на служителите и участието им в обучения. В главата са представени структурата на проведеното изследване – неговите цел и задачи, основната хипотеза, която ще бъде отхвърлена или потвърдена от резултатите на проведеното изследване, специално разработената за изследването анкетна карта, съдържаща 23 въпроса за системата за обучения и начина на провеждането на обученията в изследваните организации. Представени са обработените с програмата SPSS данни, получени от попълнените анкетни карти на респондентите. Направен е анализ на тези данни, на основата на който са представени изводи за ефективността на провежданите обучения в двете изследвани организации. Анализът е направен отчитайки някои значими различия в отговорите на изследваните лица, разделени по демографски признаци. Дадени са препоръки за подобряването на моделите на обучение и начина на провеждане на обученията в двете организации.

В заключението на магистърската теза се представя връзката между теоретичните модели за обучения, описани в първата глава на работата, моделите за обучения, които се използват в двете изследвани компании и резултатите от проведеното изследване за влиянието на обученията за подобряването на ефективността на трудовото представяне. Дават се препоръки за успешното провеждане на бъдещи изследвания в тази сфера.