

Литература

1. Podolsky, M. The process of strategic work modeling: Drawing clear connections between organization strategy and human resource management practices / M. Podolsky // Organizational Dynamics – № 47 – 2018 – PP. 17-24.

Персонализация процесса обучения персонала организации

Кандричина И.Н., Павлович Е.А.

Белорусский национальный технический университет

Обучение персонала является важнейшим звеном системы HR-менеджмента и должно быть неразрывно связано с процессами организационного развития и достижения стратегических целей организации, обеспечивая максимальную готовность персонала организации к решению стоящих перед ними задач. Оно должно быть тесно увязано со всеми другими направлениями работы и поддерживать их. С другой стороны, обучение само создает предпосылки для решения новых и более сложных задач за счет того, что персонал овладевает новыми подходами в работе, новыми знаниями и навыками.

Следует отметить, что эффективное обучение всех категорий персонала невозможно без деятельной поддержки высшего руководства, а подготовка и проведение обучения требуют тщательного изучения потребностей и полного учета всех организационных условий. Отдельные виды обучения, равно, как и методы, не рассматриваются в отрыве друг от друга. Целенаправленное обучение предполагает их тесную взаимосвязь и координацию. При этом выбор методов в значительной степени определяется направлением обучения, средствами, которые организация может затратить, численностью обучающихся. Обучение персонала будет эффективным, если четко определены его цели и задачи, существует как полная и своевременная обратная связь, так и непосредственная связь обучения с практической деятельностью, а в организации поддерживается высокая мотивация персонала к обучению.

Процесс обучения персонала направлен на усвоение обучающимися определенных знаний и навыков, развитие когнитивных способностей и приобретение конкретных компетенций. Практикоориентированность процесса обучения и ориентация его на персонализированное, сознательное и эффективное усвоение знаний определяет специфику организации образовательного процесса и выбора образовательных технологий.

Методы и методики преподавания и обучения, которые построены на осознании и использовании сильных сторон обучающихся, приводят к достижению цели наиболее приятным и простым способом. Так, обучающиеся могут узнать больше и усвоить программу обучения лучше, если образовательные технологии включают в себя методы и методики преподавания, совместимые с их когнитивными способностями и с доминирующим типом их интеллектов.

Теория множественного интеллекта была предложена Г. Гарднером в 1983 году, который рассматривал интеллект как общую способность к познанию и решению проблем, объединяющую все познавательные способности в различных конкретных условиях, а не как доминирование одной общей способности к чему-либо [1]. Он выделял девять различных видов интеллекта, не зависящих один от другого и действующих как самостоятельные модули: вербально-лингвистический; логико-математический; пространственный; музыкальный; телесно-кинестетический; межличностный; внутриличностный; натуралистический; экзистенциальный.

Автор доказал, что интеллект человека многообразен и что любой индивидуум представляет собой совокупность интеллектов, а познавательные способности обучающегося могут быть лучше описаны через набор его специфических навыков и умственных способностей, который Г. Гарднер называл «несколько интеллектов». По его мнению, каждый человек – уникальное сочетание когнитивных способностей на различных стадиях развития и в различных формах проявления. Лица, осуществляющие педагогическую деятельность, могут принять во внимание данные различия между обучающимися при разработке и реализации образовательных стратегий, при выборе методов и методик обучения.

Процесс преподавания, построенный на осознании и использовании сильных сторон личности, фактически подразумевает, что обучающий на основе систематического наблюдения выявил сильные стороны обучающегося, доминирующий тип его интеллекта и адаптировал стратегии и методы обучения к особенностям аудитории слушателей. Обучение в соответствии с сильными сторонами требует, чтобы сами обучающиеся знали о своих собственных склонностях, талантах, навыках и способах их использования для компенсации других менее развитых или отсутствующих способностей. Подобный подход к организации образовательного процесса способствует реализации различных способов обучения: вербального и невербального; устного и письменного; посредством языка, музыки, рисунка и движения.

Планирование обучения персонала, основанного на знании теории множественного интеллекта и максимальном раскрытии потенциала каждого работника, направленного на обучение и включенного в образовательный процесс, предполагает выбор среди нескольких альтернатив проведения занятий:

- группировка обучающихся в соответствии с их доминирующим типом интеллекта и разработка для каждой подгруппы соответствующего комплекса заданий;

- группировка обучающихся случайным образом и подготовка заданий, решение которых требует использование когнитивных способностей, присущих различным типам интеллекта;

- совместная работа всей группы над заданием, решение которого требуют наличие определенных типов интеллектов или групп интеллектов;

- предоставление каждому обучающемуся индивидуального задания, которое потребует использования всех его типов интеллекта.

Таким образом, знание доминирующего типа интеллекта каждого работника, направленного на обучение, его слабых и сильных сторон позволяет педагогам выбирать наилучшую стратегию обучения, применять дифференциацию и индивидуализацию в образовательном процессе. Организация процесса обучения персонала, основанная на использовании интерактивных методов, подобранных с учетом теории

множественного интеллекта, способствует гармоничному и эффективному интеллектуальному развитию обучающихся и обеспечивает благоприятную среду обучения, стимулирует развитие когнитивных способностей и внушает уверенность в собственных силах, позволяет осознать свои сильные и слабые стороны и научиться компенсировать недостаток тех или иных способностей имеющимися. Работники, осваивающие программу обучения, будут осознавать и координировать весь познавательный процесс.

Литература

1. Gardner, H., Frames of mind: The theory of multiple intelligence. New York: Basic Books, 1983.

Применение информационных технологий в управлении предприятиями

Карапетян А.Г.

Белорусский национальный технический университет

Информационные технологии активно входят в современную жизнь, в том числе в организацию производственного процесса, деятельность которого невозможна без соответствующей системы управления. Динамичность современной хозяйственной деятельности требует обдуманного подхода к организации системы управления, повышение эффективности которого можно достигнуть при уместном и рациональном использовании системы информационных технологий.

В современных условиях эффективное управление представляет собой ценный ресурс организации, наряду с финансовыми, материальными, человеческими и другими ресурсами. Следовательно, повышение эффективности управленческой деятельности становится одним из направлений совершенствования деятельности предприятия в целом. Наиболее очевидным способом повышения эффективности протекания трудового процесса является его автоматизация. Таким образом, тема данной статьи актуальна сегодня и будет актуальна в будущем.