

ОРГАНИЗАЦИЯ ОБУЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА НА ПРЕДПРИЯТИИ

*Н.Ю. Лобановская, студентка группы 10507119 ФММП БНТУ,
научный руководитель – канд. экон. наук, доцент О.Н. Монтик*

Резюме – данная статья призвана уточнить конкретные аспекты и методы обучения персонала организации, и включает в себя цикл разработки программ по обучению внутри компании.

Summary – this article is intended to clarify specific aspects and methods of training organization personnel, and includes the cycle of developing a training program within the company.

Введение. Наряду с профессионально-организованными процессами подбора и найма персонала, способом, помогающим генерировать новые идеи для бизнеса, разрабатывать и внедрять новые технологии являются методы обучения на рабочем месте. Обучение персонала – это основной путь получения профессионального образования. Это целенаправленные и систематические процессы обучения, которые позволяют освоить навыки, умения и способы быть эффективным на производстве [2]. Обучение обязательно должно быть ориентировано на цели компании и на стратегии ведения бизнеса. Обучающие программы могут быть как для подготовки новых работников, переподготовки, так и для повышения квалификации, развитию компетенции. Для вновь принятых сотрудников обучение внутри компании является неотъемлемым и важным этапом, помогающим понять организационную культуру компании, ее работу, ключевые требования и обязанности.

Основная часть. Для разработки собственных программ обучения внутри компании необходимо понаблюдать за повседневной деятельностью специалистов на их рабочем месте, чтобы выявить уязвимые места, а затем проанализировать собранную информацию и работу отделов. Важным является проведение опросов для определения, в какой помощи нуждаются сотрудники, на каких этапах для выполнения задач они имеют проблемы. Далее, этап разработки своих программ обучения, включающих в себя план и содержание. Не менее важным будет являться получение спонсорской поддержки от высшего руководства. Этого можно добиться соответствием программы обучения стратегическим целям компании. Методика должна включать в себя ясные цели обучения. В любом обучении должны быть учебные материалы, включающие в себя презентации, наглядные примеры, эффективные упражнения. В последующем, необходимо опубликовать программу обучения для общего доступа. Естественно, любая программа должна быть реализована. Необходимо сделать обучение обязательным для новых сотрудников и проводить семинары, совещания по конкретным изменениям для более опытных сотрудников. Актуальные темы: лидерство, управление рисками, этика, трудовые и межколлективные

отношения, безопасность, консалтинг, управление персоналом и многое другое. На заключительном этапе необходимо оценить эффективность программы обучения. Для этого посредством проведения интервью, опросов, фокус-групп можно будет вычислить недостатки и искоренить их, а также определить положительный эффект и сделать оперативный анализ. Специалист, организовывающий обучение внутри компании должен использовать различные методы обучения, которые можно разделить на когнитивные и поведенческие. Когнитивные методы больше предназначены для теоретической подготовки обучаемых. Различные методы в рамках когнитивного подхода обеспечивают правила того, как что-то делать, письменную или устную информацию. Эти методы связаны с изменениями в знаниях и установках, стимулируя обучение. [1] К когнитивному подходу относятся следующие пассивные традиционные методы: лекции, семинары, демонстрации, учебные фильмы, компьютерное обучение. Однако у таких методов есть ряд недостатков. К примеру, они не позволяют учитывать разный уровень знаний, не предполагают обратной связи, демонстрирующей степень усвоения материалов. Поэтому, чтобы добиться большей эффективности, необходимы обсуждения и дискуссии – двухсторонний поток коммуникаций. То есть ученики после лекций, тренировочных сессий должны подтвердить свое понимание тренеру. Любые презентации должны быть с последующим обсуждением. Поведенческие методы больше предназначены для практического обучения, позволяющие развить навыки и умения. Методы поведенческого подхода являются активными и позволяют обучаемому погрузиться в предлагаемые ситуации. [1] Сюда относятся: поведенческое моделирование, тренинги, групповое обучение, игры и симуляторы, деловые игры, различные кейсы, симуляторы оборудования, ролевые игры. Они включают в себя разбор конкретных ситуаций, проведение дискуссий по какой-либо проблематике предприятия, инсценировка ситуаций, а также учебно-практические конференции по обмену опытом. Здесь обучаемые полностью погружаются в рабочий процесс, используют свои навыки наблюдения за другими, чтобы узнать, как делать что-то новое; принимают решения, которые могут найти на своем рабочем месте; применяют известные концепции и выявляют новые; «примеряют» различные роли.

Заключение. Обучение позволяет сотрудникам стать многофункциональными и адаптироваться к изменяющейся среде. Можно выделить следующие преимущества обучения персонала внутри организации:

1) Снижение текучести кадров. Обучение помогает компании удерживать сотрудников, предлагая высококлассные и конкурентоспособные условия.

2) Снижение общих затрат на деятельность компании. Приобретение специалиста с высокопрофессиональными умениями стоит дороже, чем подготовка имеющихся работников получению этих навыков.

3) Повышение конкурентоспособности организации за счет высококвалифицированных кадров.

ЛИТЕРАТУРА

1. Альберт, М., Мескон, М., Хедоури, Ф. Основы менеджмента / М. Альберт, М. Мескон, Ф. Хедоури. – 3-е изд., – М.: Вильямс, 2013. – 672 с.
2. Леженкина Т.И. Научная организация труда персонала: учебник. – 2-е изд. перераб. и доп. – М: Московский финансово-промышленный университет «Синергия», 2013. – 352 с.

УДК 005.1

ОСОБЕННОСТИ АМЕРИКАНСКОЙ И ЯПОНСКОЙ МОДЕЛЕЙ МЕНЕДЖМЕНТА

*М.И. Мармыш, студент группы 10507119 ФММП БНТУ,
научный руководитель – канд. экон. наук, доцент О.Н. Монтик*

Резюме – американская и японская школы управления являются ведущими в современном мире и даже рассматриваются другими странами как эталон менеджмента. Однако эти концепции имеют большие различия между собой. В статье подробно описываются и сравниваются между собой эти две модели.

Resume – the American and Japanese schools of management are leading in the modern world and are even considered by other countries as the standard of management. However, these concepts are very different from each other. The article describes in detail and compares these two models with each other.

Введение. Япония и США – передовые страны в экономике мира. Как они этого достигли? На это очень сильно повлияли их методы управления персоналом в различных организациях. В Японии эта система ориентирована на человеческий фактор, в то время как в США главный приоритет – знания и практические навыки. Но почему же все-таки именно эти страны являются эталоном? Ведь есть же много других хороших примеров развития экономики и не только.

Основная часть. Сначала целесообразно определить, что общего есть между этими с одной стороны такими непохожими, но в то же время очень эффективными моделями управления. Модель управления – это идеи, лежащие в основе системы управления организации [1]. То есть именно идеи лежат в основе всего. А теперь подробнее рассмотрим содержание американской и японской моделей менеджмента. Инновационность развития, диверсификация выпускаемых продуктов и услуг, разделение больших предприятий на более мелкие и децентрализация производства – основные черты, характерные для обеих моделей [2]. Также нужно упомянуть реализацию планов развития стратегии предприятия для долгосрочного периода, однако тут у каждой страны долговременность воспринимается по-разному: в США такие планы занимают 5-8 лет, а в Японии – 10 лет и более. На этом сходства заканчиваются и в таблице 1 мы рассмотрим главные отличия этих моделей.