

image not found or type unknown



В наш быстроменяющийся век профессиональное развитие персонала приобретает особое значение и становится неотъемлемым условием успешного функционирования любой организации. Учитывая специфику российского рынка, особенностью которого являются быстрые и частые изменения, как внешних условий предприятия, так и внутренних, можно констатировать, что развитие системы обучения персонала в организации определяет не только успешность ее развития, но и выживаемость.

Развитие человеческих ресурсов предприятия представляет собой систему обучения, организационного развития и профессионального роста персонала, функционирование которой направлено на решение текущих и стратегических задач компании путем достижения более высокой индивидуальной и организационной эффективности. Основной целью развития обучения персонала является возрастание «отдачи» сотрудника, подразделения и организации. Другими словами, обучение персонала - целенаправленная область деятельности, ориентированная на создание наиболее эффективной системы развития сотрудников с точки зрения их вклада в развитие компании.

ОБУЧЕНИЕ ПЕРСОНАЛА, КАК МОТИВИРУЮЩИЙ ФАКТОР

Характеризуя современную ситуацию в корпоративном управлении, исследователи отмечают, что обучение позволяет мотивировать персонал на достижение высоких результатов, сплотить команду эффективных специалистов и сделать бизнес еще более успешным, прибыльным и конкурентоспособным. Для того чтобы быть успешными в своем деле, сотрудники компании должны обладать соответствующими навыками и мастерством в своей сфере. А задачей каждой компании, является определение тех знаний и навыков, которые потребуются от рабочего персонала для успешного выполнения поставленных перед ним задач.

Корпоративное обучение – это комплекс мероприятий, которые проводятся на отдельном предприятии и ориентированы на повышение профессионализма его сотрудников. Целью корпоративного обучения является повышение общей производительности каждого сотрудника отдельно и всей компании в целом. Руководство компании устанавливает цели и решаемые проблемы, участники процесса обучения, его тип и способ проведения. Преимущество корпоративного

обучения заключается в том, что специфика деятельности предприятия полностью рассматривается.

Обучение используется для развития конкретных управленческих и коммерческих навыков: управление исполнением, планирование, делегирование, мотивация, тайм менеджмент, эффективные продажи, переговоры, презентация. С помощью тренингов также можно повысить личную эффективность сотрудников: ориентацию на результат, устойчивость к стрессу, управление конфликтами, коммуникативные навыки, лидерство.

Существенной линией обучения является посвящение большого количества времени на деловые игры и их анализ, а также установление наиболее эффективной стратегии поведения в типичных деловых ситуациях. Эффективность ассимиляции новой информации о тренингах несравнимо выше, чем на лекциях и семинарах, поскольку новые знания здесь не только объясняются лидером и обсуждаются участниками, но и теряются в разных примерах с постоянным контролем эффективности поведения и достигнутый результат. Следует отметить, что в обучении поощряется деятельность людей. Это единственный способ захватить необходимые модели поведения или способы мышления.

Однако один из моментов мотивации персонала – привлечь сотрудников с определенным бонусом, который может стать дальнейшим развитием карьеры, различными документальными заверениями о получении работником того или иного знания. Сертификация показывает активное обязательство менеджера, а также его усилия по развитию навыков, которые помогут ему стать лучшими, а также создать более продуктивную рабочую атмосферу. Важно поощрять и мотивировать наиболее эффективное использование обучения для сотрудников, чьи трудовые интересы направлены на выявление и достижение профессиональной работы, а также на всех тех, кто поможет ему удалиться вне.

В наши дни современные методы обучения персонала, приходящего к нам с Запада, начинают становиться все более активными в российской практике. К числу таких методов относятся: модульное образование, дистанционное обучение, наставничество.

Особое внимание заслуживает модульное обучение. Модуль представляет собой отдельную часть, независимые какие-либо системы. Например, при обучении модуль представляет собой завершенный фрагмент классов, направленных на конкретное решение бизнес-задачи или разработку необходимой практики. В

модуле четко определены цели обучения, определяются задачи и уровни изучения материала, практики и навыков. Модули имеют различные средства обучения.

Для значения дистанционного обучения следует следующее. Получил широкое применение на практике российских компаний. Тип исследований включает использование телекоммуникационных технологий, которые позволяют преподавать персонал на расстоянии. С помощью дистанционного обучения студент может самостоятельно организовывать занятия, выбирая время, удобное для него.

А также нематериальный метод – «Наставничество». Традиционный метод обучения особенно распространен там, где практический опыт играет исключительную роль в подготовке специалистов. Под единоличным или совместным наставничеством покровительства квалифицированных рабочих молодых работников или их групп, или в форме образования, профессиональной подготовки и адаптации молодых сотрудников в организациях, передачи опыта преподавателей и привития новой культуры работы и корпоративных ценностей.

Наставничество играет важную роль в развитии персонала компании. В настоящее время система наставничества используется в образовании в соответствии с сотрудниками и руководителями. Оно отличается от других методов обучения, что образование на рабочем месте происходит в рабочее время с постоянной поддержкой нового наиболее квалифицированного и квалифицированного сотрудника.

Целью этого метода является минимизация нового периода адаптации сотрудников или периода освоения новых технологий с работниками на рабочих местах, которые решают проблему:

- повышение качества подготовки и квалификации персонала;
- развитие позитивных отношений для работы для новых сотрудников;
- уступка новым сотрудникам возможности быстрее достичь необходимых показателей работы в компании;
- экономия времени руководителей подразделений в образовании новых работников;
- предоставление преподавателям возможности карьерного роста, их поощрение за хорошую работу, признание их достоинств перед обществом;

- уменьшение текучести изображений.

Как правило, один или два руководителя назначаются инструктором. Инструктор является квалифицированным, профессиональным или квалифицированным работником, чтобы их другие работники могли найти руководство, рекомендации. Только преподаватели, желающие поделиться знаниями, практикой и опытом, могут выполнять только работу и прислушиваться ко всем «крестникам», пытающимся говорить о проблемах. Одна из величайших квалификаций, которыми должен обладать учитель, – это желание доставить свой собственный опыт для новых сотрудников. Перед учителем: есть задача воспитывать ключевые методы управления, чтобы помочь в создании достаточного количества процедур, мониторинг текущей работы, чтобы помочь решить текущие проблемы. Процесс наставничества, контролируемый счет-фактурой, и оценка отдельных видов деятельности до конца испытательного срока на основе плана почтового доступа.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Таким образом, важнейшими факторами для эффективного функционирования предприятия являются стабильность кадрового состава и высокая квалификация персонала. Решить одновременно эти две задачи помогает обучение служащих предприятия.

При правильном подходе учеба может стать одним из существенных факторов мотивации, что позволит как удерживать длительное время кадры от миграции, так и привлекать новых сотрудников. Параллельно предприятие может полностью решить для себя проблему недостаточной грамотности персонала. Ведь именно своевременная и высококачественная подготовка, переподготовка и повышение квалификации персонала позволяют расширить диапазон теоретических знаний и практических навыков. Это повышение напрямую связано с эффективностью работы не только отдельных сотрудников, но и предприятия в целом.

Исходя из вышесказанного, это означало, что корпоративная учебная программа способна охватить каждого сотрудника компании. Приведенные методы и типы исследований могут удовлетворять потребности всех заинтересованных сторон. Организация получает большие возможности для успешной реализации стратегических целей, сотрудники могут быть разработаны в соответствии с потребностями исследований, партнерами и потребителями, доступная информация о продуктах и услугах компании.