

МЕТОДИКА ОБУЧЕНИЯ СОТРУДНИКОВ В ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ИХ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Шатураев Жахонгир Нармаматович

*Координатор международной программы совместных дипломов,
Ташкентского государственного экономического университета, Ислам
Каримов, 49, 100003 Ташкент, Узбекистан,
Web of Science Researcher ID: ABC-6610-2021*

 <https://orcid.org/0000-0003-3859-2526>,

Email: jakhongir.shaturaev@tsue.uz

Бекимбетова Гулнора Маратовна

*PhD кафедры «Корпоративная экономика и бизнес аналитика», Ташкентского
государственного экономического университета, Ислам Каримов 49, 100003
Ташкент, Узбекистан,*

 <https://orcid.org/0000-0002-0982-5741>,

Email: g.bekimbetova.ifm@tsue.uz

***«Непрерывное обучение — ключ к успеху в XXI
столетии. Пожизненная учеба — это
минимальное требование для успеха сотрудника
в любой сфере деятельности».***

Брайан Трейси

Аннотация. Актуальность данной статьи объясняется тем, что в настоящее время в области управления персоналом происходит интенсивное изучение человеческих ресурсов организации и возможности их перспективного развития. Не вызывает сомнения, что важнейшим фактором эффективности экономических систем и способности развиваться в условиях современной конкуренции является наличие квалифицированных человеческих ресурсов, нацеленных на решение внутрифирменных задач.

Ключевые слова: обучение персонала, профессиональная подготовка, повышение квалификации, профессиональная переподготовка, методы обучения персонала.

Abstract. The relevance of this article is explained by the fact that currently in the field of personnel management there is an intensive study of the organization's human resources and the possibility of their future development. There is no doubt that the most important factor in the efficiency of economic systems and the ability to develop in the conditions of modern competition is the availability of qualified human resources aimed at solving internal corporate problems.

Key words: personnel training, professional training, advanced training, professional retraining, personnel training methods.

Введение.

Главное богатство компании - «человеческие ресурсы». Руководитель, способный мыслить в перспективе, осознает: вклады в развитие персонала выгодны. Грамотно инвестировать в обучение сотрудников — значит получить в итоге слаженную, мотивированную, компетентную команду, которая будет приносить фирме прибыль. Выбор той или иной формы обучения или их сочетания зависит от того, какую концепцию обучения

сотрудников хочет реализовать руководство, от чего отталкивается и какой стратегической цели хочет достичь.

1. Теоретическая основа исследования.

1.1. Основные виды занятости

Каждый тип работника различается, поэтому важно тщательно продумать, какой тип работника будет работать лучше для вас. Можно классифицировать основных пяти типов занятости:

1. Постоянные или срочные сотрудники
2. Случайные сотрудники
3. Ученики или стажеры - сотрудники
4. Сотрудники агентства по трудоустройству - также называемые наймом рабочей силы
5. Подрядчики и субподрядчики - наемный персонал

Варианты трудоустройства

Ключевые параметры, перечисленные ниже, помогут вам определиться с выбором работы.

Наем людей в качестве работников означает, что они:

- получать оплату в виде заработной платы или оклада
- их налог вычитается их работодателем
- основаны на вашем бизнесе, работают на дому или мобильны
- может быть полный рабочий день, неполный рабочий день, ученики, стажеры или случайные, и может быть направлено, когда, что и как выполнить задачу.

Подрядчик или независимый подрядчик обычно:

- не получает зарплату, но выставляет счета за свою работу
- ведет свой бизнес с австралийским номером предприятия (ABN)
- имеет собственную страховку
- выполняет поставленную задачу, такую как проектирование компьютерной системы - и как только задача будет выполнена - взаимодействие заканчивается
- может работать для более чем одного клиента
- может передавать свои работы другим
- предоставляет собственное оборудование или работает со своей базы.

Наем персонала через агентство означает, что:

- агентство по трудоустройству нанимает работника, и вы платите агентству за использование работника в течение согласованных часов или установленного периода
- вы можете нанять людей в короткие сроки с конкретными навыками, или для краткосрочных или долгосрочных проектов

– работники, как правило, работают на короткие сроки, поэтому они могут не развивать лояльность к вашему бизнесу и не брать с собой свои знания

– агентство выплачивает заработную плату работника и другие права

– агентство будет взимать с вас комиссию, агентское вознаграждение или вознаграждение, добавляя дополнительные расходы.

Постоянные (полный или неполный рабочий день) сотрудники

- Работник, работающий полный рабочий день, может работать в стандартный день - например, с понедельника по пятницу с 9 до 17 часов.

- Сотрудник, работающий неполный рабочий день, работает в обычное установленное время, но меньше, чем полная неделя - например, со среды по пятницу с 11 до 13 часов.

- Некоторые награды требуют, чтобы работодатель включал работника, занятого неполный рабочий день, в течение не менее трех часов подряд в любую смену.

Случайные сотрудники могут быть использованы на короткие нерегулярные периоды работы, но также могут работать в долгосрочной перспективе. Случайные сотрудники:

– можно попросить работать в кратчайшие сроки, без гарантии обычных часов

– не имеют права на ежегодный или личный отпуск / уход

– могут быть расторгнуты без предварительного уведомления - если они не подпадают под соглашение или договор, который определяет иное

– хороши для нестандартных и краткосрочных потребностей в работе

– предложить гибкую договоренность для работодателя и работника.

Наемным работникам выплачиваются дополнительные 20-25 процентов - или более в зависимости от соглашения или премии - сверх базовой ставки оплаты, чтобы компенсировать им не получение вышеуказанных прав.

Ученики и стажеры

Австралийское ученичество (также называемое стажировкой) - это контракт на обучение между работодателем и работником. Работодатель проводит обучение, а ученик изучает профессию или профессию. В конце обучения ученик получает национально признанную квалификацию. Ученики могут работать полный или неполный рабочий день, могут быть любого возраста и уже могут иметь квалификацию. Обучение может быть полностью на рабочем месте или комбинацией программ на рабочем месте и без работы. Заработная плата ученика варьируется в зависимости от квалификации, типа обучения и отрасли и, как правило, имеет право на такое же пенсионное пособие, компенсацию работникам или другие требования, что и у работника. Предприятия, которые нанимают учеников, могут иметь право на финансовую помощь.

Групповое обучение. Организации группового обучения нанимают австралийских учеников и размещают их у работодателей во время обучения. Групповое обучение - отличный вариант для компаний, которые:

- не может предложить австралийскому ученику постоянную должность, потому что они не могут гарантировать постоянную работу
- может не иметь доступного диапазона работы, чтобы австралийский ученик получил все необходимые рабочие навыки для этой отрасли
- не хватает времени для выполнения всех функций по трудоустройству и обучению¹.

1.2. Опыт Китайской Народной Республики.

В Законе «О службе занятости» Китайской Республики используется термин «компетентный орган», он относится к министерству труда на уровне центрального правительства, муниципальным органам на муниципальном уровне и окружным, городским правительствам, на уровне округа и города.

Согласно этому, центральный компетентный орган отвечает за:

1. Общенациональную политику в области занятости, представление предлагаемого статута законодательному органу для принятия, принятия нормативных актов и составления планов / программ на общенациональной основе;

2. Предоставление информации о национальном рынке труда;

3. Установление стандартов внедрения служб занятости;

4. Наблюдение и руководство, координация и оценка служб занятости по всей стране;

5. Выдача заявителю-работодателю (-ям) разрешения (-ий) на трудоустройство иностранного работника (-ов) и управление такой занятостью;

6. Выпуск, приостановление действия и прекращение действия разрешения (й) частного учреждения по трудоустройству, которое занимается любым из следующих видов деятельности агентства:

(1) Представление иностранного работника (-ов) для работы в районе Тайваня;

(2) Представление жителей Гонконга, Макао или материкового Китая для работы в Китайской Республике; или

(3) Представление граждан для работы за пределами Китайской Республики.

7. Другие вопросы, касающиеся общенациональных служб занятости для граждан и содействия занятости.

Компетентный орган отвечает за следующее:

1. Определение дискриминации в сфере занятости;

¹ <https://www.business.vic.gov.au/hiring-and-managing-staff/employment-types>

2. Управление и экспертиза иностранного работника (-ов) для работы в Китайской Республике;

3. Выдача, приостановление и прекращение действия разрешения (й) частного учреждения службы занятости, которое вводит граждан на работу в Китайскую Республику;

4. Администрирование частного учреждения службы занятости за рамками подпункта 6 пункта 3 и подпункта 3 пункта 4;

5. Другие вопросы сотрудничества в сфере трудоустройства граждан.

Компетентный орган может приглашать представителей труда, работодателей и государственных чиновников вместе с учеными и экспертами для рассмотрения и консультирования по вопросам, касающимся служб занятости и содействия занятости².

Для повышения профессиональных знаний и эффективности работы персонала служб занятости компетентные органы должны проводить периодические программы обучения без отрыва от производства.

2. Методология исследования.

2.1. Методика обучения сотрудников.

Обучение - это организованная процедура, с помощью которой люди изучают знания и приобретают навыки, необходимые им для определенной цели. Обучение основано на процессе обучения, а обучение - это человеческий процесс, с помощью которого навыки, знания, привычки и отношения приобретаются и используются таким образом, что поведение изменяется³.

Обучение не может быть измерено напрямую, но изменения в поведении, которые происходят в результате обучения, могут быть измерены только. При обучении стажер должен научиться чему-то тому, что он хочет выучить. Существует так много методов или техник для обучения обучаемых. Формы и типы методов обучения сотрудников взаимосвязаны. На самом деле, методы многогранны по объему и размеру, и каждый из них подходит для конкретной ситуации. Лучшая техника для одной ситуации не может быть лучшей для разных групп или задач.

Выбор любого метода будет зависеть от стоимости, доступного времени, количества людей, которые будут обучены, требуемой глубины знаний, фона стажеров и типа работы, целей обучения и многих других факторов.

Ниже приведены методы обучения:

1. Обучение на рабочем месте
2. Вестибюль тренировки

² <https://law.moj.gov.tw/ENG/LawClass/LawAll.aspx?pcode=N0090001> – Laws and Regulations of the Republic of China.

³ <http://www.economicdiscussion.net/human-resource-management/employee-training/list-of-methods-for-training-your-employees/31451>

3. Обучение ученичеству

4. Обучение без работы

Метод № 1. Обучение на рабочем месте:

Это считается наиболее эффективным методом обучения оперативного персонала. Согласно этому методу работник обучается на работе, пока он работает, на своем рабочем месте, на той же машине, материале, методах, в тех же рабочих условиях с тем же процессом, который он будет использовать в конечном итоге после завершения обучения. Этот тип обучения дает его непосредственный начальник. Таким образом, начальник точно знает проблему работника и то, что должен научить стажер.

Иногда профессионального инструктора-аутсайдера, который является специалистом в этой области, приглашают для обучения сотрудников. Наиболее важными преимуществами этого типа является «обучение во время работы». Таким образом, особое время для обучения сэкономлено. Рабочие начинают давать продукцию и в то же время учатся чему-то, связанному с работой. Работа и обучение продолжаются одновременно по этому методу. Эффективность обучения на рабочем месте зависит только от квалифицированных обучаемых.

В соответствии с этим методом старший и опытный сотрудник обучает нового сотрудника в качестве его заместителя. Стажер по этой системе может потерять свою мотивацию и мораль, потому что человек, под которым он работает, может не интересоваться им. Этот метод занимает много времени, и стажер теряет мотивацию из-за неуверенности в продвижении по службе. Другими словами, в этой системе человек учится у человека над ним и учит человека под ним. Эта система больше подходит в тех случаях, когда тренеру требуется помощник.

Метод № 2. Обучение вестибюля:

Этот метод пытается дублировать ситуации на рабочем месте в классе. Это классная тренировка, которая часто проводится с помощью оборудования и машин, которые идентичны тем, которые используются на рабочем месте. Этот метод позволяет обучаемому сосредоточиться на изучении новых навыков, а не на выполнении реальной работы. После обучения работника устраивают на аналогичную работу в мастерской. Следует отметить, что высококвалифицированный и обученный инструктор назначен ответственным за программу.

Этот метод довольно дорогой, потому что на реальном рабочем месте встречаются дубликаты материалов, оборудования и условий. Но это правильный способ передачи теории наряду с ознакомлением с практической работой, это означает, что теоретическая подготовка проводится в аудитории, а практическая работа проводится на производственной линии. Это отличный

метод для большого числа сотрудников, которые должны быть обучены для того же вида работы и для обучения полуквалифицированных кадров.

Метод № 3. Обучение ученичеству:

Этот тип обучения предназначен для более высокого уровня мастерства. Эта учебная программа имеет тенденцию к большему образованию, чем обучение на рабочем месте. Правительство приняло закон, который обязывает каждого работодателя проводить обучение молодых людей. В соответствии с этой системой обучения стажеры получают стипендию в течение периода обучения и, как правило, предлагают работу работодателю после завершения обучения. В этом типе обучения участвуют знания и умение делать ремесло или ряд смежных работ.

Это включает в себя как обучение на рабочем месте, так и опыт работы с инструкциями в аудитории по конкретным предметам. Этот тип обучения желателен в отраслях, где требуется постоянный поток новых сотрудников, которые, как ожидается, станут всесторонними мастерами. Этот тип обучения в основном подходит для сотрудников, занятых в печатных отраслях, строительстве зданий и в таких областях, как механики, электрики, сварщики, инструментальщик, модельер, плотники, ткачи, слесари и в технических областях. Обучение ученичеству является старейшим и наиболее часто используемым методом, особенно когда требуется умение работать.

Метод № 4. Обучение без работы:

Внеочередное обучение предоставляется работникам вне их работы. Это в основном теоретический характер и передается в атмосфере типа комнаты класса. Это просто означает, что обучение не является частью повседневной работы. В соответствии с этим методом обучения стажер отделен от рабочей ситуации, и внимание сосредоточено на изучении метода, связанного с будущей работой стажера. Обучение вестибюля (моделирование реальных условий работы в классе), ролевые игры, метод лекций, конференция или дискуссия, а также запрограммированное обучение - вот некоторые примеры такого типа обучения. В ситуациях обучения без работы могут присутствовать различные слушатели из разных мест компании, и таким образом, есть возможность познакомиться со стажерами с других рабочих мест компании и поделиться опытом. Если не задействовано несколько инструкторов, после завершения обучения становится проблемой последующее наблюдение. Возможность для участия и взаимодействия лучше в этом типе обучения. Но личное внимание может быть невозможным.

Существуют различные другие виды программ обучения. Компьютеры и информационные технологии широко используются в программах, предназначенных для оперативных сотрудников. Обучение CAD-CAM (автоматизированное проектирование и компьютерная обработка) в последние

годы очень популярно. Давайте кратко рассмотрим наиболее часто используемые методы обучения, начиная с размещения новобранца и заканчивая его ориентацией и вводным процессом.

Анализ и результаты исследования.

Некоторые компании считают, что новые сотрудники будут учиться по ходу работы, отказываясь от новой программы обучения по найму. Хотя для обучения на рабочем месте достаточно места, умение эффективно обучать новых сотрудников означает более счастливых сотрудников и лучшие показатели удержания. Необходимо учесть, что 20% работников в США увольняются с работы в течение 45 дней с момента найма (в то время как в секторе розничной торговли это число резко возрастает до 50%). По некоторым оценкам, стоимость замены сотрудников, которые получают 30 000 долларов в год или меньше, составляет 16% от их годовой зарплаты. Но для сотрудников более высокого уровня, которые зарабатывают более 75 000 долларов, это число может составлять 20% от их годовой зарплаты или выше. Итак, как только вы найдете лучших сотрудников для своей команды, вы захотите оставить их там. И, следуя некоторым рекомендациям по адаптации сотрудников, это один из наиболее эффективных способов сделать это.

TinyPulse сообщает, что: 91% сотрудников остаются в течение по крайней мере года, когда организации имеют эффективные процессы адаптации; 69% из них остаются в течение по крайней мере трех лет, когда компании имеют хорошо структурированные программы адаптации; 91% сотрудников остаются в течение, по крайней мере, года, когда компании имеют хорошо структурированное обучение по найму. Теперь представьте, что 91% ваших сотрудников остаются в течение как минимум одного года, а 69% все еще становятся сильными через три года. Что это значит для вашей прибыли? Культура вашей компании? Разработка новой программы обучения по найму является важным навыком управления.

Обучение сотрудников новым процедурам помогает не только показать новым сотрудникам, где находится кофеварка и как получить разрешение на парковку, но и сосредоточиться на самом главном: своей работе. Несмотря на то, что ваши задачи по адаптации могут отличаться, эти рекомендации по адаптации сотрудников помогут вам повысить скорость работы ваших сотрудников, будь то почасовая работа, C-suite или что-то среднее. И они так же полезны для офисных и удаленных сотрудников. Вот как собрать новую программу обучения найму:

Заключение

Нами рассмотрены лишь некоторые из огромного многообразия методов обучения персонала в организации. Каждый метод направлен на развитие тех или иных основных или специфических знаний, умений и навыков обучаемых.

Кроме того, существует возможность комбинирования двух и более методов для получения необходимого эффекта. Определяющим фактором выбора тех или иных обучающих методик является желаемая конечная цель обучения, определяемая кадровой политикой организации, направленной на поддержание ее функционирования и развития.

Список литературы:

1. Архангородская Н. А. Подготовка и переподготовка кадров: новые методы и формы // Охрана труда и техника безопасности на промышленных предприятиях. - 2011. - № 5. - С. 9–12.
2. Бешелева М. В. Формирования системы обучения управленческого персонала в малых и средних организациях: автореф. дис. ... канд. эконом. наук. - М., 2010. - 30 с.
3. Bekimbetova, G. (2019). General methods of analysis in decision-making and selection efficiency of investment projects. *Bulletin of Science and Practice*. <https://doi.org/10.33619/2414-2948/40/36>
4. Bekimbetova, G. (2020). Theoretical Aspects of the Methods and Goals in Assessment of Young Leaders. *Bulletin of Science and Practice*. <https://doi.org/10.33619/2414-2948/54/45>
5. Bekimbetova, G. M. (2020). VALUATION OF THE EFFICIENCY OF INVESTMENT PROJECTS BY THE METHOD OF THE COBB DOUGLAS DERIVATIVE FUNCTION. *Eurasian Union Scientists*. <https://doi.org/10.31618/esu.2413-9335.2020.1.74.729>
6. Бекимбетова Г.М., Шатураев Ж.Н. (2021). *Основной показатель эффективности инвестиционных проектов - расчет чистой текущей стоимости*. 3(77), 6.
7. Коробкин, С. В. Обучение персонала на предприятии: концепции, виды, методы, оценка эффективности/ С. В. Коробкин. — Текст : непосредственный // Экономическая наука и практика : материалы V Междунар. науч. конф. (г. Чита, апрель 2017 г.). — Чита : Издательство Молодой ученый, 2017. — С. 74-77.
8. Raya Khajibaevna, K. (2021). THEORY OF FINANCE AND FINANCING STRATEGIES. *International Journal of Advanced Research*. <https://doi.org/10.21474/ijar01/12480>
9. Shaturaev, J. (2014). *Comparative study on similarities and differences of teaching and learning process in primary schools in Indonesia and Uzbekistan* (1st ed.) [Repository Universitas Pendidikan Indonesia]. <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.25852.28806>
10. Shaturaev, J. (2019). the Importance of Handwriting in Education. *International Journal of Advanced Research*, 7(12), 947–954. <https://doi.org/10.21474/ijar01/10237>
11. Shaturaev, J. (2021a). (MADRASAH) EDUCATION IN INDONESIA. *Research Reviews of Czestochowska University of Technology Management*, 42(42), 57–65. <https://doi.org/10.17512/znpcz.2021.2.05>
12. Shaturaev, J. (2021b). A Comparative Analysis of Public Education System of Indonesia and Uzbekistan. *Bioscience Biotechnology Research Communications*. <https://doi.org/10.21786/bbrc/14.5/18>
13. Shaturaev, J. (2021c). A REVIEW OF NATIONAL EDUCATION SYSTEM OF INDONESIA AND UZBEKISTAN : Manuscript Info Abstract Introduction : - ISSN :

2320-5407. *International Journal of Advanced Research*, 9(02), 461–474.
<https://doi.org/10.21474/IJAR01/12470>

14. Shaturaev, J. N., & Jumaev, H. S. (2019). Small Business, Innovation and Entrepreneurship. *International Journal of Advanced Research*, 7(11), 303–307.
<https://doi.org/10.21474/ijar01/10008>

15. <https://law.moj.gov.tw/ENG/LawClass/LawAll.aspx?pcode=N0090001> – Laws and Regulations of the Republic of China.

16. <http://www.economicdiscussion.net/human-resource-management/employee-training/list-of-methods-for-training-your-employees/31451>