

тизация особенно развита, а в двух ведется не так активно. Для этого была проанализирована политика предприятия в отношении стандартов по следующим направлениям:

- стратегическое значение стандартизации;
- достижение конкурентных преимуществ благодаря стандартам;
- роль стандартов на глобальном рынке;
- снижение расходов благодаря стандартизации;
- влияние стандартизации на взаимоотношения поставщиков и клиентов;
- стандарты и создание стратегических альянсов;
- стандарты и исследовательская деятельность;
- соотношение срока разработки стандартов и жизненного цикла продукции;
- ответственность производителя за качество и безопасность выпускаемой продукции;
- общественные интересы.

По результатам проведенного исследования установлено, что экономический эффект от стандартизации можно считать равным около 1% от валового национального продукта.

*Ландо И.  
ЛУ (Рига)*

## **НОВЫЕ ТЕНДЕНЦИИ В ОБУЧЕНИИ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИЙ**

На сегодняшний день интеллект и квалификация работников часто составляют основной капитал организации. Использование наиболее эффективных методик в обучении персонала важно как для руководителя, так и для повышения эффективности работы организации в целом.

Понятно, что обязательным элементом системы контроля любой организации становится оценка эффективности труда каждого сотрудника. Это оценка прошлого опыта, без которого нельзя оценить настоящее и судить о готовности персонала к будущему. Одним из методов комплексной оценки является аттестация. Цель аттестации состоит не только в том, чтобы в официальном порядке установить пригодность данного сотрудника к выполнению той или иной работы, но и контроль за выполнением поставленной задачи, раскрытие и оценка имеющихся резервов повышения эффективности работы, решение вопроса об объеме, путях и формах обучения или переподготовки.

Сегодня все более широкое распространение получает подход к аттестации, который делает акцент на поиске путей совершенствования работы и самореализации сотрудника. Основным объектом оценки при

---

---

аттестации персонала все чаще становятся потенциальные способности работника к выполнению соответствующей работы.

Наряду с вышеперечисленными показателями оценки служащих, все чаще при проведении аттестации оцениваются следующие показатели: образование, стаж работы, профессиональная компетентность, знание необходимых нормативных актов, регламентирующих развитие организации, способность адаптироваться к новой ситуации и применять новые подходы к решению возникающих проблем, качество и интенсивность работы, и способность в короткие сроки осваивать технические средства, обеспечивающие производительности труда и качества работы. Важны также такие качества как гибкость мышления, умение сохранять высокую работоспособность при интенсивных стрессовых нагрузках.

Таким образом, аттестационная оценка несет в себе элемент мотивации и является предпосылкой для изменения отношения сотрудника к необходимости дальнейшего обучения.

Большинство руководителей уже не сомневается в том, что средства потраченные на обучение персонала являются не затратами, а инвестициями. Но не все могут себе позволить проводить в современных условиях долгосрочные инвестиции. Опыт показывает, что применение нестандартных методов обучения в работе с персоналом позволяет в минимальные сроки получить максимально возможную отдачу, с учетом результатов предыдущей аттестации.

Эти методы обучения позволяет облегчить изучение иностранных языков, овладеть навыками устного счета, развить наблюдательность и интеллект, существенно увеличить скорость чтения, и как результат, облегчают освоение новых, необходимых в работе знаний. Эти методы позволяют дать персоналу представление о визуализации и возможностях ее использования. Большое внимание уделяется вопросам повседневной тренировки памяти, сознательной концентрации при получении впечатлений. Полученные в ходе занятий знания помогают более полно использовать резервы памяти, возможности восприятия и переработки поступающей информации, находя логические закономерности, последовательные и связанные ассоциации. Освоение этих методов дает сотрудникам представление о том "как" надо учиться, а не только о том "что" необходимо изучить. Данная методика включает в себя:

- Запоминание несвязанных между собой слов (250 и более);
  - Запоминание схем, формул и других графических изображений;
  - Запоминание цифр (номера телефонов, коды, даты и др.)
  - Запоминание имен и фамилий, профессий;
  - Методики быстрого написания рефератов, отчетов, докладов;
  - Современные методы ведения записей;
-

- Запоминание абстрактных слов;
- Рациональное чтение;
- Устный счет (перемножение в уме трехзначных чисел, возведение в степень, извлечение квадратных и кубических корней);
- Развитие фотографической памяти;
- Развитие внимания;
- Запоминание иностранных слов.

Овладение вышеперечисленными навыками и умение применять их на практике, позволяет сотрудникам не только улучшить результаты аттестационных оценок, но и дает практически неограниченные возможности для дальнейшего обучения и повышения квалификации. После освоения данных методов, возможности нового обучения и необходимость осваивания новых знаний не являются для сотрудника стрессовой ситуацией, как и ограничение времени, необходимого для обучения.

Освоение предложенных методов позволяет использовать их постоянно, независимо от того, сколько времени прошло с момента окончания обучения. При этом чем с большим объемом нового и незнакомого материала будет сталкиваться работник после окончания обучения, тем лучше будут достигнутые им результаты.

Сразу после начала занятий сотрудники могут применять на практике полученные навыки. Это позволяет в кратчайшие сроки окупить вложенные в обучение денежные ресурсы.

Применение нестандартных методов обучения позволяет открыть новые возможности персонала организации, помочь развить скрытые качества, приобрести необходимые навыки и умения для достижения корпоративных целей и личностного роста. Сотрудники прошедшие обучение имеют возможность в несколько раз увеличить скорость восприятия информации, тем самым повысить мотивацию и самооценку, а также существенно улучшить результаты, полученные во время аттестации и, как следствие, улучшить свое материальное положение и обеспечить карьерный рост.

Несомненным преимуществом применения нестандартных методов в обучении персонала для работодателя являются низкие материальные затраты, возможность проводить обучение персонала на рабочем месте, формирование команд в ходе обучения и возможность оценить конкретные результаты уже после первого занятия.

Особая форма обучения, позволяет приобрести конкретные практические навыки в деловых играх и упражнениях. Уникальность методики – возможность быстро учиться и практически неограниченные возможности применения полученных знаний.