

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.

Обязательным элементом системы контроля любой организации становится оценка эффективности труда каждого сотрудника. 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.

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 производительность труда и качество 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 позволяют 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.

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.

Применение нестандартных методов обучения позволяет открыть новые возможности персонала организации, помочь развить скрытые качества, приобрести необходимые навыки и умения для достижения корпоративных целей и личного 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 про-

водить 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.

Важной особенностью применения нестандартных методов в обучении персонала является возможность индивидуального подхода к каждому сотруднику. Это дает возможность каждому сотруднику прямо сказать о том, что ему дается труднее всего и каким темам, по его мнению, следует уделять больше внимания.

Успех обучения предопределяется прежде всего использованием надежных и достоверных методов, объективным и доброжелательным отношением обучаемых к используемым методикам, ясностью и четкостью целей, сопоставимостью критериев и оценки конкретных достижений.

М.В. Лапицкая

НИЭИ Министерства экономики (Минск)

АНАЛИЗ ФАКТОРОВ ИЗМЕНЕНИЯ ВАЛЮТНОГО КУРСА

В экономической теории существуют различные методики расчета реального обменного курса национальной валюты. В условиях открытой экономики именно политика «скользящей фиксации» обменного курса при условии ограниченной кредитной эмиссии и снижении темпов инфляции может обеспечить наиболее благоприятные условия для динамичного развития внешнеэкономических связей, обеспечение конкурентоспособности Беларуси на мировых рынках.

Переход к единому валютному курсу в 2000 году потребовал проведения достаточно жесткой денежно-кредитной политики. То есть, по характеру экономических процессов 2000 год существенно отличался от предыдущего периода и для успешного прогнозирования реального обменного курса доллара необходимо учитывать не только инерционность процесса изменения курса доллара, но и другие факторы экономической политики, такие как изменение совокупной денежной массы, реальной ставки процента.

Проведенные расчеты показали, что с точки зрения минимальности стандартных ошибок оценок параметров и их устойчивости при варьировании длины выборки пред-