

Нурсейтова Г.Б.
**Компания персоналын
оқыту әдістері**

Кез келген компанияның жетістігі жоғары білікті кадрларға байланысты. Осыған орай, компания басшылығы персоналды дамыту іс-шараларына аса назар аударуы керек. Персоналды оқыту – бөлімшелердің компания стратегиясымен анықталатын мақсаттарға жету жолында персоналдың біліктілігі мен кәсіби білімін дамыту болып табылады. Компанияның тұрақты, сәтті болашағын қамтамасыз ету мақсатында компания басшылығы персоналды оқыту үдерісіне үлкен көлемде қаржы жұмсайды. Компанияның мақсаттары мен мүмкіндіктеріне сәйкес оқыту кәсіби немесе корпоративті болады және үдеріс дәріс, тренинг, семинар түрінде жүргізілуі мүмкін. Қазіргі таңда персоналды оқытудың бірнеше әдісі бар. Мұндай әдістер қатарына: сторителлинг, ротация, shadowing, secondment, buddying, метафорлық ойындар әдістері жатады. Мақалада әр әдістің ерекшеліктері ашылған.

Түйін сөздер: персоналды басқару, персоналды оқыту, сторителлинг, ротация, shadowing, secondment, buddying, метафорлық ойындар.

Nurseytova G.B.
**Methods of teaching personnel
of the company**

The success of any company depends on highly qualified personnel. In this regard, the company's management should pay more attention to the development of the personnel. Teaching of the personnel is the development of professional knowledge, skills and abilities of employees, taking into account the purposes of the relevant departments, which in turn are determined by the company's strategy. Prosperous, stable company thinks about its future, and is ready to invest money in it. Teaching can be a professional and corporate, and it can be conducted in the form of lectures, seminars, trainings depending on the purpose and capabilities of a particular organization. Nowadays there are many methods of teaching personnel. Such methods may include storytelling, rotation, shadowing, secondment, buddying, metaphorical game. The article deals with the specifics of each method.

Key words: teaching personnel, storytelling, rotation, shadowing, secondment, buddying, metaphorical game.

Нурсейтова Г.Б.
**Методы обучения персонала
компании**

Успех любой компании зависит от высококвалифицированных кадров. В связи с этим руководство компании должно уделять большое внимание развитию персонала. Обучение персонала – это развитие профессиональных знаний, умений и навыков сотрудников с учетом целей соответствующих подразделений, которые в свою очередь определяются стратегией компании. Благополучная, стабильная компания думает о своем будущем, готова вкладывать в него деньги. В зависимости от целей и возможностей конкретной организации обучение может быть профессиональным и корпоративным, проходить в форме лекций, семинаров, тренингов. Сегодня существует множество методов по обучению персонала. К числу таких методов можно отнести сторителлинг, ротацию, shadowing, secondment, buddying, метафорные игры. В статье раскрыты особенности каждого метода.

Ключевые слова: управление персоналом, обучение персонала, сторителлинг, ротация, shadowing, secondment, buddying, метафорные игры.

КОМПАНИЯ ПЕРСОНАЛЫН ОҚЫТУ ӘДІСТЕРІ

Кіріспе

Бүгінгі күні көп компаниялар персоналды оқыту, біліктілігін жоғарылату және қайта даярлауға үлкен көңіл бөліп жатыр, себебі кез келген компанияның табысты болуы тікелей персоналға байланысты болып келеді [1]. Персоналды оқыту – бөлімшелердің компания стратегиясымен анықталатын мақсаттарға жету жолында персоналдың біліктілігі мен кәсіби білімін дамыту болып табылады. Компанияның тұрақты, сәтті болашағын қамтамасыз ету мақсатында компания басшылығы персоналды оқыту үдерісіне үлкен көлемде қаржы жұмсайды.

Тәжірибелік бөлім

Компания еңбекақы қорының орташа алғанда 5-10% осы мақсаттарға жұмсайды. Мәселен көптеген америка компанияларында персоналдардың біліктілігін арттыруға және білімге жұмсаған шығындар бюджет үшін ең тиімді капитал салу болып табылады.

Шетел мамандарының пікірінше, жоғары оқу орындарында алған білім алғашқы 3-5 жылға ғана жеткілікті болады да, содан соң қайта даярлауды талап етеді. Сондықтан әрбір компания персоналдарды дайындайтын жүйені құруға мүдделі. Мысалы, жапон компанияларының 80%-ында персоналдарды кәсіби даярлау жүйесі бар [2].

Нәтиже және талқылау

Отандық компанияларда персоналды дамыту мақсатында заманауи оқыту әдістерін қолдану қажет. Осы әдістер арқылы персоналдың оқуға деген ынтасын арттырап, біліктілігін жоғарылатуға болады (1-сурет).

Енді осы әдістердің әрқайсысына тоқталып, ерекшеліктерін көрсетсек.

Сторителлинг – компания өміріндегі тарихи әңгімелер мен аңыздар негізінде жас мамандарды компанияның жұмыс тәртібіне үйрету. Бұл әдісті бос орындарға персоналдарды жинақтау кезінде қолданады. Кандидаттарға жұмысқа алу-

шы компания жайлы айта отырып, оның салт-дәстүріне, философиясына, корпоративтік мәдениетіне дайындайды. Жаңа персонал жұмысқа тұрғаннан кейін компания жайлы алдын ала білген мәліметтерімен компания жұмысына тез араласып, өзін сол компанияның бір мүшесі ретінде санайды.

Әдістің артықшылығы:

– жаңа персоналдың жұмыс орнына үйренуін жеңілдетеді;

– персоналдың компанияға деген көзқарасын қалыптастырады.

Ротация – өздігінен оқу әдісі болып табылады, яғни персонал біліктілігін жоғарылату мақсатында басқа лауазымдық міндетті атқарады. Ротация персоналдан біліктілік пен бірнеше

мамандықтың иесі болуды талап ететін компанияларда кеңінен қолданылады.

Бұл әдісті қолдануда мынадай қағидаларға негізделу керек:

– персонал келіскен жағдайда жүзеге асыру;

– ротация компания бөлімдері өзара келісім жасасқанда жүреді;

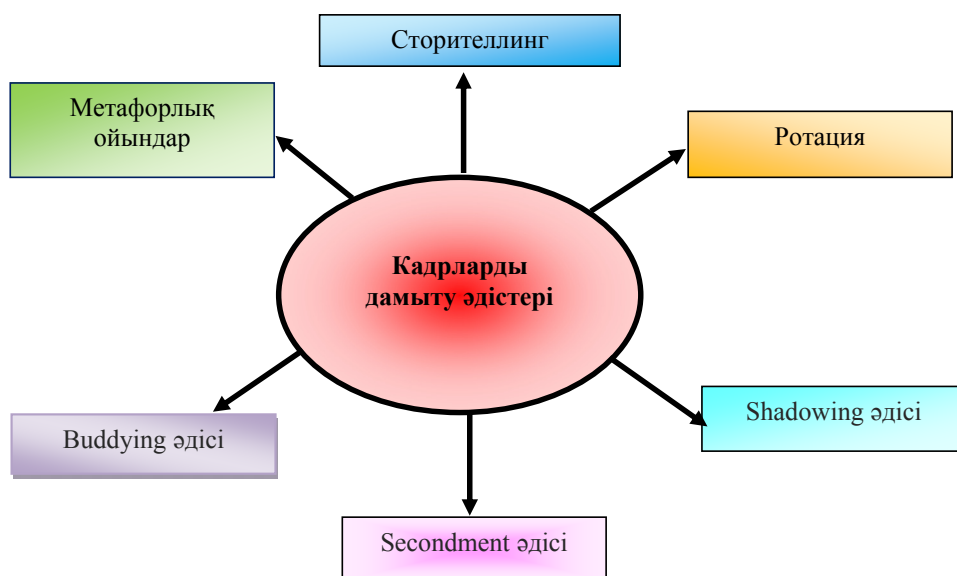
– компания бөлімдері персоналды қабылдауға қарсы болмау тиіс.

Ротация әдісінің артықшылығы:

– персоналдардың мотивациясына ықпал етеді;

– бірсарынды өндірістік қызметтерден туындайтын стресті жеңуге көмектеседі;

– жұмыс орнында әлеуметтік қарым-қатынасты жақсартады.



1-сурет – Персоналды оқыту әдістері

Shadowing әдісі бойынша оқыту. Бұл оқыту әдісі қазіргі уақытта Ұлыбританияда кеңінен қолданылады (71% ағылшын компанияларында белсенді қолданылады). Бұл терминнің сөзбе-сөз аудармасы – «бытие тенью». Бұл оқу түрін барлық персоналға қолдануға болады. Жұмыс сызбасы өте оңай. Мысалы, жас маманды сызықтық жетекші қызметіне жоғарылату шешіледі. Компания оған екі күн береді, осы екі күннің ішінде жетекшінің «көлеңкесі» болады. «Көлеңкесі» дегеніміз маман бүкіл жұмыс уақытында болған жағдайларды бақылайды. Осылайша ол менеджердің екі күндік өмірінің куәгері болады және өзіне қандай білім мен

біліктілік жетіспейтіні туралы, таңдап алған мамандығының қандай ерекшелігі бар екендігі жайлы ақпарат жинай алады.

Әдістің артықшылығы:

– қарапайымдылық пен үнемділік;

– персоналдың жаңа жұмысқа бейімделуін жылдамдатады;

– персоналды дамытуда белсенділік танытатындығын көрсету арқылы компания имиджін жақсартады.

Secondment әдісі бойынша оқыту. Бұл әдіс те ағылшын компанияларында белсенді қолданылады. Сөзбе-сөз аудармасы – ауысу, өзгеру (командирование). Secondment әдісі персонал-

ды ротациялаудың бір түрі деп айтуға болады, яғни персонал уақытша басқа орынға ауысып (басқа бөлімге немесе бөлімшеге, департаментке), содан кейін қайтадан өз қызметін жалғастырады. Персоналдың уақытша ауысуы қысқа (100 сағаттық жұмыс уақыты) немесе ұзақ уақыттық (бір жыл) болуы мүмкін. Secondment әдісі персоналдың жаңа білім мен біліктілігін жоғарылататын әдіс болып табылады.

Әдістің артықшылықтары:

- персоналдың өзіндік дамуы;
- топтық жұмысты нығайту;
- тұлғааралық қарым-қатынасты жақсарту.

Buddying әдісі бойынша оқыту. Әдістің ерекшелігі маманға қосымша серіктес (партнер) беріледі. Оның мақсаты белгіленген маманмен кері байланыс орната білу. Мысалы, жұмыс жағдайында болған мәселелерді асығып жүріп сауатты және дұрыс шешіп жүргенің жайлы білу қиынға соғады және кейде өз іс-әрекетіне сырттай қараған пайдалы болып келеді, осындай жағдайды «buddy» мүмкін ете алады.

Әдістің артықшылығы:

- өз жұмысы туралы объективті ақпарат алуы;
- персоналдың жеке тұлғалық немесе кәсіби өсу деңгейін және кемшіліктерді анықтап, оларды түзеу;
- тұлғааралық қарым-қатынасты жақсарту.

Метафорлық ойындар. Метафорлық ойындардың басты мақсаты – компания қызметінде туындаған жағдайларды шешудің жаңа тәсілдерін ойлап табу. Әдістің басты ерекшелігі іскерлік жағдайларды шешуде метафораны қолдану. Мұндай оқу түрін қолдану қатысушылардың шығармашылық қасиеттерін ашуға және қалыптасып қалған стереотиптерді өзгертіп, бәсекелестік күрес жағдайларына жаңа көзқараспен қарау мүмкіндігін үйретеді.

Метафорлық ойындарды қолданудың артықшылықтары:

- персоналды жан-жақты дамыту;
- туындаған мәселелерді шешудегі қобалжуларды төмендету;
- персоналдың берілген жағдайға өз бетінше шешім табуға ынталарын ояту.

Аталған әдістерді отандық компанияларда енгізгеннен кейін әдістердің тиімділігін бағалау керек [3].

Оқуды бағалау – бұл біліктілікті жоғарылату және персоналды дамыту бағдарламасының соңғы сатысы. Оқудың шығындарын есептеу қиын болмағанымен, оның нәтижесін анықтау қиынға соғады. Персоналды бағалау кезінде төмендегі жайттар ескерілуі керек:

- курс тыңдаушыларының пікірлерін білу;
- білімді меңгеру деңгейлерін анықтау үшін тест жүргізу;
- берілген тапсырманы орындау деңгейін оқу бағдарламасына дейін және кейін орындау сапасын салыстыру арқылы анықтау.

Оқу бағдарламаларын бағалау келесі түрде жүргізілуі мүмкін:

- объективті көрсеткіштерді талдау (персоналдың оқуға қатысуы, олардың саны, қызығушылықтары);
- тыңдаушылармен персоналдың дағдыларын, біліктілігін, мүмкіншіліктерін, жұмыс өнімділігін бағалау мақсатында сұхбат жүргізу;
- күрделі жағдайларды алдын ала ескерту;
- орындалған жұмыстардың деңгейін және оның стандарттарға сәйкестігін тексеру;
- персоналдан анкеталар алу;
- білім мен біліктілік деңгейін тексеру мақсатында тест жүргізу [36].

Қорытынды

Нарық жағдайында бәсекеге қабілетті болу үшін компания басшылары персоналға үлкен көңіл бөлуі тиіс, яғни оларды дамыту арқылы жоғары нәтижелерге жетуге болады.

Әдебиеттер

- 1 Нурсейтова Г.Б. Персоналды басқару: оқу құралы. – Алматы: Қазақ университеті, 2011.
- 2 Татибеков Б. Человеческие ресурсы страны: сущность, особенности и принципы развития в условиях глобализации. // Труд в Казахстане. – 2009.
- 3 Фрезоргер Л.Г. Управление кадром: проблемы, факты, комментарии // Труд в Казахстане. – 2007.

References

- 1 Nyrsejtova G.B. Personalnyy basqaru: oku kuraly. – Almaty: Kazak univerciteti», 2011.
- 2 Tatabekov B. Chelovecheskie resursy strany: sushhnost', osobennosti i principy razvitija v uslovijah globalizacii. // Trud v Kazahstane. – 2009.
- 3 Frezorger L.G. Upravlenie kadrom: problemy, fakty, kommentarii // Trud v Kazahstane. – 2007.