

Достаточно часто подчиненные неверно понимают свои задачи. Не будет лишним, если потребовать, чтобы они своими словами повторили ваши требования к тому или иному заданию. После этого можно будет быть уверенным, что задание, скорее всего, будет выполнено верно. Необходимо научиться признавать свои ошибки, именно к таким руководителям сотрудники проникаются большим уважением. Назначая одного специалиста руководителем над группой, необходимо работать через него, а не в обход, чтобы не подрывать его авторитет перед группой, отдавая прямые указания его подчиненным, тем самым вы рискуете уничтожить дисциплину и моральный дух группы.

Руководителю следует научиться делегировать свои полномочия сотрудникам, так как исполняя эти поручения у специалистов появиться дополнительная возможность набраться опыта. Руководителю необходимо уметь контролировать свои эмоции особенно если они негативные, даже одна неосторожно сказанная фраза может испортить долгие продуктивные отношения между людьми.

Выбирая кандидата на открывшуюся вакансию необходимо тщательно изучить все кандидатуры по справедливости, безусловно каким бы не оказался выбор всегда буут недовольные которые будут задавать вопросы: «Почему он, а не я?», на которые руководитель должен уметь ответить развернуто и объективно. Не стоит предавать компанию и людей, с которыми работаешь [3].

Таким образом, сегодняшняя ситуация переводит нас от руководителя преданного своему делу к руководителю преданному своим сотрудникам, продолжаю служить делу. Сегодняшний руководитель должен уметь вовлечь каждого члена коллектива в исполнение управленческих функций [4].

Литература и источники:

1. Интернет источник: Образование66.ru в Екатеринбурге 2012 г.
2. Камионский С.А. Менеджмент в российском банке: опыт системного анализа и управления. Построение адаптивной структуры банка. — 2009 г.
3. Интернет источник: Бизнес-клуб профессионалов 2011 г.
4. Малиновская Л. //Энциклопедия рекрутинга, или как найти черную кошку в темной комнате. 27 февр. 2014 г.

ТРЕНИНГ МЕНЕДЖЕР. ЕГО НЕОБХОДИМОСТЬ В ОРГАНИЗАЦИИ

М.Е. Грацианова

Научный руководитель – И.Е. Никулина

Обучение сотрудников является неотъемлемой частью трудового процесса. Большое количество компаний использует тренинги как инструмент для обучения своих сотрудников, так как тренинг является активным методом обучения, направленным на развитие знаний, умений и навыков сотрудников, и стремятся иметь в своей команде тренинг менеджеров.

Тренинг менеджер – человек, занимающийся обучением и развитием сотрудников внутри компании. В его задачи входит обучение сотрудников по специальным

программам внутри организации и выбор внешних программ обучения вне стен организации.

Задача тренинг менеджера находить и использовать различные технологии для достижения высоких результатов. Зачастую ими являются деловые игры, различные командные работы и задания, установочные лекции, фильмы, а так же разнообразными обучающие компьютерные программы. Тренинг менеджеры используют адаптивные программы, которые подбираются и разрабатываются специально для каждого тренинга, им необходимо правильно сочетать все возможные упражнения и уметь найти им правильное применение в рамках своих обучающих мероприятий, так как каждый тренинг требует инновационного и кропотливого подхода.

В течение последних лет специфика работы тренинг менеджеров очень изменилась, если раньше тренинг менеджеры работали с различными компаниями из вне, то есть были зачастую приглашенными людьми и не знали все нюансы деятельности организации, то теперь это не просто люди на рынке которые предлагают свои услуги, а это непосредственные сотрудники фирмы. Сейчас тренинг менеджеры занимаются выявлением потребностей сотрудников в обучении, проведением непосредственно самих тренингов и посттренинговым сопровождением сотрудников, так же отслеживают результаты обучения специалистов. Обучение это не просто набор мероприятий, а точно выстроенный план, который представляет собой звенья цепи тесно связанные с процессом управления организации.

Тренинг менеджер должен иметь тесную связь со многими подразделениями компании, с сотрудниками HR для правильного подбора персонала и выявления его способности к обучению, так же с руководителями отдельных подразделений для создания и разработки различных тренингов узкой специализации, с наиболее необходимыми упражнениями, которые тесно связаны с реальной работой компании. Некоторые компании сейчас имеют не просто тренинг менеджеров, а целые центры обучения.

К выбору тренинг менеджера необходимо подходить очень серьезно, самое важное, чтобы он имел психологическое образование, так же владел знаниями менеджмента, так как обучение персонала является неотъемлемой частью управления организацией, так же необходимо уметь изучать методический материал и создавать качественные программы обучения и уметь анализировать чужие программы. Сейчас уже недостаточно разработать сценарий для проведения тренинга, рынок заставляет развиваться и вносить новшества, которые бы соответствовали требованиям внешней среды.

У каждого тренинг менеджера есть своя особенная манера подачи материала и проведения обучения. Именно в его задачи входит принятие решения о методах и технологии проведения тренингов. Хороший тренер всегда подстраивает свои тренинги под группу и каждый тренинг становится непохожим на предыдущий.

Но не стоит забывать что тренер это не фея с волшебной палочкой и он не сможет решить все проблемы внутри компании, так как не всегда эти проблемы возникают из-за некомпетентности персонала, так же успешность работы тренеров значительно снижается если группа обучающихся низкомотивированна, это происходит тогда когда руководство компании отправляет сотрудников на обучение в принудительном порядке. Необходимо замотивировать сотрудника, объяснить ему плюсы которые он извлечет для себя, в противном случае материал либо усвоится у сотрудника плохо, либо не усвоится вовсе.

По завершению тренинга необходимо проводить анализ, по результатам которого можно понять насколько эффективно прошло обучение сотрудников, это мо-

жет быть как анкетирование сотрудников, так и анализ изменения положения компании на рынке товаров и услуг.

После хорошего тренинга человек зачастую меняет свое отношение к коллективу и непосредственно своей работе, понимает свою значимость в данной организации. Сотрудник начинает расти, совершенствовать свой опыт и вместе с ним развивается и сама организация.

Литература и источники:

1. Иванов В.Ю. Управление карьерой менеджера: необходимость и основное содержание. // Менеджмент в России и за рубежом. – 2009. – № 5.– С.19-22.
2. Налчаджян А.А. Социально-психологическая адаптация личности (Формы, механизмы и стратегия). Ереван: Издательство АН Арм., 2008.
3. Скопылатов И.А., О.Ю.Ефремов., Управление персоналом. – Спб.,2000
4. Спивак В.А. Организационное поведение и управление персоналом. – СПб: Издательство «Питер», 2009.
5. Травин В.В., Дятлов В.А. Основы кадрового менеджмента. – М., 2008.

КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА НА ПРЕДПРИЯТИИ

А.В. Еремина

Научный руководитель – Н.В. Черепанова

Формирование корпоративной культуры на предприятии представляет собой актуальную практическую задачу современного социального управления, решение которой может быть эффективным только в том случае, если оно будет иметь серьезные теоретические основания. Поэтому сегодня исследованиям, посвященным корпоративной культуре и ее формированию, уделяется большое внимание, как в мировом, так и в отечественном научном сообществе.

Сегодня существует большое количество определений и трактовок «корпоративной культуры». Существует разное понимание, которое имеет место быть, ведь каждое существующее определение дополняет друг друга, иначе говоря «корпоративная культура» не имеет единственного верного толкования.

Исследование организационной культуры на предприятиях началось еще в начале XX в. Первой попыткой исследования организационной культуры управления считаются труды американских ученых во главе с Э. Мейо в начале 1930-х гг. В американской компании Western Electric в Чикаго впервые проводился эксперимент в течение 1927–1932 гг. с целью выяснения влияния организационной культуры управления на производительность труда. Был сделан вывод о том, что для работников важна как внешняя среда, так и внутренняя в которой образуется определенный климат и складываются взаимоотношения между сотрудниками. Таким образом, группа ученых во главе с Э. Мейо считаются основоположниками исследований в области организационной культуры управления [2].

Большинство авторов соглашаются с тем, что корпоративная культура представляет собой сложный элемент, который характерен для любой компании. Корпо-