

Анализ сектора строительства за последние годы демонстрирует рост строительства жилых домов за счет государственных и частных средств, а также увеличение капитальных вложений в этот сектор. В настоящее время, ввиду увеличения объемов строительства на рынке страны наблюдается также повышенный спрос на мрамор, особенно на разновидности белого мрамора.

Исходя из базисных условий создания производства мрамора (наличие собственной сырьевой базы, минимальные транспортные расходы), а также анализа эффективности проекта, организация завода по производству мрамора является эффективным и прибыльным. Кроме того, собственное производство позволит также использовать отходы производства для получения вторичной продукции.

Реализация настоящей работы приведет к созданию новых рабочих мест, что, в свою очередь, приведет к снижению уровня безработицы, а также повышению благосостояния населения Пенджикентского района Согдийской области [3].

Высокое качество изделия из мрамора и низкие отпускные цены являются основными преимуществами продукции завода, которая будет удовлетворять потребности как внутренних, так и внешних потребителей насыщая рынок строительных материалов широким ассортиментом продукции из мрамора.

Для выполнения намеченных планов необходимо привлечение заемных финансовых средств на долгосрочной основе. От своевременного финансирования и его эффективного освоения зависит успех всего проекта.

Литература

1. The Economist Intelligence Unit: Tajikistan-Country Report. March 2009
2. Сборник бизнес-планов с комментариями и рекомендациями // Под ред. В.М. Попова. – М.: Финансы и статистика, 2012. – 488 с.
3. Низомова Т.Д. Ташкил ва банакшагирии ғаёолияти и корхона. Душанбе, Издательство Диловар, 2002. – 264с.

СОВРЕМЕННЫЕ ПОДХОДЫ ОБУЧЕНИЯ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ НЕФТЕГАЗОВОЙ ОТРАСЛИ Ю. И. Казакова

Научный руководитель, старший преподаватель Т. С. Глызина
Национальный исследовательский Томский политехнический университет, г. Томск, Россия

Успех в профессиональной деятельности и командной работе каждого из сотрудников компании зависит от объема знаний и навыков, которыми они обладают. Это актуально не только для тех, кто начинает работу в компании, но и для опытных профессионалов, осваивающих новые технологии и переходящих на другие должности. Повышение квалификации, обучение, подготовка новых работников в наши дни становится актуальной задачей рыночной экономики. Это могут быть обучение новым профессиям, а так же переобучение или переподготовка. Приоритетность вопросов обучения и развития кадров обусловлена процессами перехода к концептуальному бизнес-образованию, то есть необходимостью переподготовки и подготовки работников в соответствии с их специализацией максимально конкретной направленностью. [1]

Базовое обучение — это основа профессиональной карьеры, достаточные знания, навыки и опыт при приеме на работу. Работа и учеба должны стать неделимыми, часто сотрудники, не имеющие возможность повышать квалификацию на рабочем месте, теряют актуальность своих знаний и навыков, что неизбежно ведет свою компанию к несостоятельности.

Чтобы повысить интерес к саморазвитию персонала, необходимо создание благоприятной корпоративной культуры в организациях, которое оказывает существенное влияние на мотивацию работников и их преданность организации. Различают два вида мотивации сотрудников:

- внутренняя мотивация, когда сотрудник получает удовольствие от самого процесса обучения и источником внутренних вознаграждений является сам процесс получения новых знаний или освоения новых навыков;
- внешняя мотивация, когда задание само по себе не представляет интереса для сотрудника, но его интересуют внешнее вознаграждение, такие стимулы, как деньги, продвижение по службе, похвала руководства и т.п. Также можно поддерживать такую мотивацию негативными стимулами: проверкой посещаемости, невозможностью продвижения по службе без прохождения обучения и т. п. Следует использовать для мотивирования к обучению сотрудников оба вида мотивации.

Для мотивирования сотрудников к обучению первоначально следует определить и сформировать в простой и понятной сотрудникам форме общую цель обучения персонала организации и, далее, частные цели конкретных программ, для конкретных сотрудников. Эффективность обучения сотрудников значительно выше, если руководитель самостоятельно, осознавая, каких знаний и навыков не хватает подчиненным сотрудникам, ставит им конкретные задачи. За основу формулировки цели стоит взять идею, что сотрудников не наказывают обучением за плохое качество работы, а стремятся помочь им быть более эффективным, повысить их профессиональный статус и уровень дохода. Важно объяснить сотруднику необходимость обучения и для организации, и для него самого, то есть включить его внутреннюю мотивацию.

На мотивированность сотрудника к обучению довольно часто влияет его непосредственный руководитель. Если руководитель не сам составлял план обучения, а только участвовал в его согласовании, т.е. выполнил формальные правила и не более, при этом глубоко не изучил программы обучения, не увидел в обучении смысл, не понял цель, то такой настрой руководителя и его поведение могут быть серьезными

демотиваторами для сотрудников. Чтобы этого избежать рекомендуется при утверждении плана обучения сотрудников и в дальнейшем, подробно рассказывать руководителю о предстоящих программах обучения, их пользе и планируемом конечном результате такого развития. Руководитель должен интересоваться у подчиненного результатами обучения, задавать вопросы по материалу обучения, отслеживать изменения в поведении и динамику применения того, что изучили. Для сотрудников, которые уважают и ценят мнение своего руководителя, обратная связь от него будет являться серьезной мотивацией к обучению.

Так же для мотивирования персонала к обучению стоит выбрать те пути построения обучения, которые сами по себе станут мотивировать. Для этого лучше выбрать интересную форму обучения. Если сотрудник получает удовольствие в процессе обучения, то успех становится более вероятным. На основании данного заключения нужно стремиться организовать процесс обучения в активной, увлекательной форме, например, в виде тренингов с элементами деловых игр, круглого стола, ярких презентаций и т.д. Практика показывает, что игровые способы научения гораздо более действенные, чем лекции и семинары. Также следует привлечь для проведения обучения ярких преподавателей (тренеров), которые вызывают уважение и стремление им подражать. Важно, чтобы преподаватель был профессионалом-практиком с большой теоретической базой знаний. Необходимо, чтобы сотрудники во время обучения смогли получить не только новые знания в интересной доступной форме, но и ответы на вопросы из своей практики. Рекомендуется создавать комплексные и системные программы, с интересными домашними заданиями и пост-тренинговыми встречами, на которых участники смогут обменяться опытом применения полученных знаний на практике. Можно провести конкурсы среди участников обучения, например, конкурс на лучшее бизнес-эссе.

Часто обучение персонала подразумевает дополнительные и иногда довольно большие финансовые расходы организации. В связи с этим мотивировать участников обучения денежными премиями руководство организации часто считает не целесообразно. Тем более это может привести к тому, что сотрудники будут считать, что организация больше заинтересована в их обучении, чем они, а это может уменьшить их активное участие и личный интерес к учебному процессу. Поэтому материальное мотивирование рекомендуется использовать только в единичных случаях, где оно оправданно. Например, при самостоятельном изучении (совершенствовании) сотрудниками иностранного языка, в том случае если его используют в работе, организация может выплатить сотрудникам компенсацию (полную или частичную) от стоимости обучения, или сделать доплату к заработной плате за более высокий уровень владения языком.

Также материальное мотивирование, обучающихся, актуально в случае, когда сотрудники после прохождения обучения на практике показали свои новые навыки и знания, что позволило организации получить более высокую прибыль. Или показать сотруднику зависимость его уровня дохода от его уровня знания, за счет его продвижения по должности, и как результат, увеличения зарплаты.

В том случае, если обучение сотрудника долгосрочное, при этом организация частично или полностью оплачивает ее стоимость, плюс дополнительно создает сотруднику более льготные условия на работе во время его обучения (временно уменьшает объем работы, оплачивает дни обучения, отправляет в оплачиваемый отпуск и т.д.), то наиболее эффективным способом защиты вложений организации является заключение с сотрудниками ученического договора. Для сотрудника же ученический договор является дополнительным мотиватором для успешного прохождения обучения и дальнейшего применения полученных знаний и навыков в рабочих процессах. На основании договора сотрудник несет дополнительную ответственность перед работодателем, что, как правило, повышает эффективность обучения и работы.

Индивидуальный подход к мотивированию сотрудников чаще всего применяют для перспективных сотрудников, сотрудников зачисленных в кадровый резерв или переведенных на новые должности, которые требуют более высокий уровень знаний и навыков. Стоит с сотрудником провести беседу, протестировать его на выявление его основных мотиваторов в жизни и на работе. Полученная информация используется для мотивирования сотрудника, для этого в разговоре с ним вплетаются выявленные его желания (стимулы) в цель его обучения и развития. Важно в результате такой мотивации увидеть у сотрудника добровольность и инициативу к обучению, его желание двигаться вперед, развиваться. [2]

Обучение работников позволяет организации успешно решать проблемы, связанные с появлением новых направлений деятельности, поддерживать необходимый уровень конкурентоспособности. Более полное использование организацией знаний навыков и умений работников, полученных в результате их обучения, позволяет достаточно быстро окупать инвестиции, направленные на эти цели. Через обучение руководство получает возможность повышения способности персонала адаптироваться к изменяющимся социально-экономическим условиям и к всё более жёстким требованиям рынка. Обучение позволяет не только сохранить и распространить среди сотрудников основные ценности и приоритеты организационной культуры, но и пропагандировать новые подходы и ориентиры.

Литература

1. Роснефть - Обучение и развитие персонала [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.rosneft.ru/Development/personnel/staff_development/
2. Магура М.И., Курбатова М.Б. «Организация обучения персонала компании» // Бизнес-школа "Интел-Синтез", 2003. □ 264 с.