

LOYIHALARNI BOSHQARISH SOHASIDA KADRLARNI KORPORATIV TAYYORLASH VA RIVOJLANTIRISH TIZIMI

Zarifov Toxir Murodulla o'g'li
“Issiqlik elektr stansiyalari” AJ Xodimlar bilan ishlash
boshqarmasi bosh mutaxassisi
Biznes va tadbirkorlik oliy maktabi
Loyiha boshqaruvi yo'nalishi magistratura

Annotatsiya: Hozirgi vaqtda tashkilotning barqaror ishlashi uchun xodimlarni boshqarishga, shuningdek ularni tayyorlashga yondashuvlarni o'zgartirish zarurati mavjud. Korporativ trening har bir shaxsning ham, umuman tashkilotning ham samaradorligini oshirish uchun yangi ko'nikma va ko'nikmalarga ega bo'lish manfaatlarini ko'zlab, kompaniya xodimlari uchun kasbiy tayyorgarlikni tashkil etishning alohida shakliga aylandi. Maqolada korporativ ta'limning moslashuvchan modelini shakllantirish asosida inqiroz sharoitida xodimlarni rivojlantirish sohasidagi kompaniyalarning xarajatlarini optimallashtirish muammolari ko'rib chiqiladi.

Kalit so'zlar: menejment, xodimlar, kompetensiyalar, korporativ trening, loyiha.

Zamonaviy tashkilot uchun kadrlar tayyorlash ish samaradorligi va raqobatbardoshligini oshirish vositalaridan biridir. Xodimlarni tayyorlash va rivojlantirish xarajatlari tashkilotning inson kapitaliga uzoq muddatli investitsiyalardir. Biroq, agar kompaniya rahbariyati treningdan boshqaruv vositasi sifatida foydalanishning barcha imkoniyatlari va xususiyatlarini tushunsa, bunday investitsiyalar oqlanishi mumkin.

Tashkilotlarning raqobatbardosh ustunlikka ega bo'lishga doimiy intilishida har yili yangi boshqaruv usullari paydo bo'ladi, shuningdek, jarayonlar va boshqaruv vositalari takomillashtirilmoqda. Zamonaviy boshqaruv kontseptsiyalarida sezilarli darajada insonparvarlashtirish amalga oshirildi, har bir xodimning roli oshdi. Endi loyihani muvaffaqiyatli amalga oshirish uchun eng muhim manba - bu xodimlar, uning malakasi. "Avval xodimlar, keyin mijozlar". Shu munosabat bilan korxonada samarali kadrlar tayyorlash tizimini shakllantirish nafaqat ommabop va talabchan, balki omon qolishning zaruriy shartiga aylanib bormoqda. Bu korxonada loyihalarni boshqarish jarayonlari, usullari va vositalarini umumiy tartibga solish sifatida korporativ loyihalarni boshqarish tizimini yaratishni talab qiladi.

Amalga oshirilayotgan loyihaning samaradorligi va sifatini oshirishning asosi sifatida korporativ o'qitish va kadrlar malakasini oshirish tizimini rivojlantirish va takomillashtirish vazifasi nihoyatda muhim ahamiyat kasb etmoqda. Loyihani muvaffaqiyatli amalga oshirish uchun o'z ishini yaxshi biladigan, qo'yilgan vazifalarni

tezkorlik bilan hal eta oladigan va mahsulotning yuqori sifatini ta'minlay oladigan malakali kadrlar kerak. Ustuvor vakolatlarni aniqlash uchun yangi texnologiyalar, shuningdek, xodimlar malakasining yangi talablarga muvofiqligini doimiy nazorat qilish zarur.

Kompaniya loyiha jamoasini shakllantirish samaradorligini, shuningdek, loyihani muvaffaqiyatli amalga oshirishda xodimlarning to'liq manfaatdorligini oshirishga intiladi. Cheklangan resurslarni hisobga olgan holda, hozirgi tendentsiyalar atrof-muhit sharoitlarining o'zgarishiga, mehnat bozorining murakkabligiga, xodimlar o'rtasidagi raqobatning kuchayishiga olib keladi va menejmentga allaqachon ta'sir qila boshladi, shu jumladan bu kompaniyadagi loyihalarni boshqarish jarayoniga bevosita ta'sir qiladi. Shunga qaramay, hozirgi vaqtda mahalliy korxonalarda korxonada amalga oshirilayotgan loyiha, loyihalar guruhi bilan bevosita bog'liq bo'lgan haqiqiy kadrlar tayyorlash tizimi mavjud emas. Ushbu tizimning asosini amalga oshirilayotgan loyiha doirasida xodimlarni tayyorlash, ularning shaxsiy va kasbiy malakasini oshirish bo'lishi kerak. Kadrlar ta'limi tizimi loyiha ustida ishlash jarayoniga bevosita kiritilishi kerak. Kadrlarni tayyorlash va rivojlantirish korporativ tizimining loyiha ustidagi bevosita ish bilan bog'liqligi har bir loyihani alohida amalga oshirish samaradorligini va umuman tashkilotning faoliyatini oshiradi.

Korporativ trening va xodimlarni rivojlantirish kompaniyaning barcha menejerlarini ushbu jarayonga jalb qilishni, kompaniyaning rivojlanish strategiyasiga mos keladigan uzoq muddatli o'quv dasturining mavjudligini nazarda tutadi. Ta'kidlash joizki, tashkilot bunday treningga emas, balki uning natijalariga muhtoj. O'rganishni faqat tizimli yondashuv bilan samarali qilish mumkin.

Jerald Koul buni quyidagicha ta'riflaydi: "O'rganish va rivojlanishga tizimli yondashuv faoliyatning boshlanishini ularni qo'llab-quvvatlash uchun siyosat va resurslarni aniqlashtirish bilan mantiqiy muvofiqlashtirishni, so'ngra treningga bo'lgan ehtiyojni baholashni o'z ichiga oladi. Shundan so'ng, treningning o'zi amalga oshiriladi, so'ngra natijalarni baholash amalga oshiriladi.

Kadrlar tayyorlashni tashkil etishning ushbu variantini amalga oshirishda turli tashkiliy shakllar qo'llaniladi, masalan: shaxsiy o'quv dasturlari, turli trening provayderlarini jalb qilish, ichki o'quv markazining faoliyati, korporativ universitetni yaratish. Korxonada o'qitishga e'tibor hozirgi kunda qo'shimcha o'qitish va xodimlarni malakasini oshirish sohasidagi etakchi tendentsiya hisoblanadi. "Korporativ universitetlar" jurnali tomonidan o'tkazilgan so'rov natijalari shundan dalolat beradi – respondentlarning 44 foizi tashkilotda korporativ universitet, 38 foizi – o'quv markazi mavjudligini ko'rsatmoqda; 6% hollarda - korporativ universitet shakllanish jarayonida va respondentlarning atigi 12% yo'qligini ta'kidlaydi. Shuni ta'kidlash kerakki, juda kam sonli kompaniyalar xodimlarni o'qitishni tashkil qilishda faqat mustaqil ravishda boshqaradilar - bu respondentlarning atigi 22 foizini tashkil qiladi.

Provayderni tanlash mezonlari - muvaffaqiyatli o'zaro hamkorlik tajribasi, narx, hamkasblarning tavsiyalari, ta'lim xizmatlari bozoridagi shon-shuhrat, tor mutaxassislik/xizmatlarning keng doirasi, geografik joylashuv (kamayish tartibida sanab o'tilgan) kabi omillar.

Ish beruvchilarning oliy va o'rta maxsus kasb-hunar ta'limi tashkilotlari bilan o'zaro munosabatlari butunlay boshqacha xarakterga ega. Masalan, yosh mutaxassislarni tayyorlashda bunday hamkorlik respondentlarning atigi 10% javoblarida qayd etilgan. Shu bilan birga, yosh mutaxassislarni tayyorlash va rivojlantirish sohasidagi asosiy muammo sifatida ko'pchilik kadrlar tayyorlashning talab qilinadigan kompetensiyalarga mos kelmasligi (28 foiz) va oliy o'quv yurtlari bitiruvchilarining tayyorgarligi pastligi (18 foiz) ekanligini ko'rsatmoqda. Biroq, boshqa tadqiqotlar shuni ko'rsatadiki, so'ralgan ish beruvchilarning 52 foizi bakalavriat talabalari uchun amaliyot o'tash imkoniyatini berishga tayyor emas, bitiruvchilarning 30 foizi esa bunday taklifga javob bermaydi. Natijada, ba'zilar potentsial xodimlarni yo'qotadilar, boshqalari esa hali malaka va mutaxassisligi bo'yicha ishlash imkoniyatiga ega emaslar. Xodimlarni rivojlantirish tamoyilini amalga oshirishning eng yuqori darajasi "ta'lim tashkiloti" paradigmasiga o'tish bo'lib, unda barcha xodimlarning rivojlanish salohiyatidan to'liq foydalanadigan va kompaniyaning raqobatdosh ustunligi bo'lgan o'rganish madaniyati mavjud. Ushbu bosqichda haqiqiy foyda keltiradigan kadrlarni tayyorlash doimiy, tabiiy va deyarli ongsiz ravishda sodir bo'ladi. Bilimlarni boshqarish kontseptsiyalarini chuqur tushunish kompaniyada bilim almashish uchun muhit yaratganligini anglatadi. Kompaniya xodimlari kompaniyaning intellektual kapitali hisoblanadi, innovatsion g'oyalar ularning salohiyatini to'liq ochib berish vositasi sifatida qabul qilinadi. Nihoyat, kompaniya korporativ madaniyat darajasiga erishdi, bu erda kimnidir ayblash uchun izlashning hojati yo'q, bu o'rganuvchi tashkilot bo'lish yo'lidagi majburiy talab.

Hozirgi vaqtda mehnat bozorini sifat jihatidan qayta qurish modernizatsiya modeli bo'yicha amalga oshirilmogda, bu Rossiya kompaniyalarida yuqori texnologiyali ish o'rinlarining ulushi ortib borayotganini, past texnologiyali ish o'rinlarining ulushi esa asta-sekin kamayishini nazarda tutadi. Mahalliy kompaniyalar xodimlarini yangi texnologiyalar va vositalarga moslashuvchan moslashtirish uchun korporativ bilimlarni boshqarish tizimlarining ahamiyati yangilanib, mutaxassislarning malakasi, bilimi va yuqori malakali mehnatini etarli darajada saqlashni ta'minlaydi.

Ta'limning innovatsion vositalari va shakllarini (gamifikatsiya, MOOCs, microlearning va boshqalar) joriy etish amaliyotini o'z ichiga olgan masofaviy korporativ ta'lim tizimini shakllantirish va rivojlantirish kompaniyalar uchun inqirozga qarshi strategiyani ishlab chiqishda eng samarali vositadir. xarajatlarni kamaytirish dasturlarini amalga oshirish. Axborot texnologiyalarining rivojlanishi, inson faoliyatining barcha sohalarida kompyuterlashtirish jarayonining kengayishi

boshqaruv faoliyatini virtualizatsiya qilish darajasini oshirish, korporativ ta'lim va kadrlar tayyorlash va qayta tayyorlash jarayonining innovatsion tarkibiy qismini kengaytirish uchun asos bo'ldi. mutaxassislar.

Korporativ ta'lim tizimlarining rivojlanishi mehnat bozorida ish o'rinlari sifatini oshirishga yordam beradi, ammo bizning fikrimizcha, mutaxassislarni tayyorlash va qayta tayyorlash tizimlari qo'llab-quvvatlanmasdan va modernizatsiya qilinmasa, mehnat bozorida tarkibiy o'zgarishlar kuchayishi mumkin.

Foydalangan adabiyotlar:

1. Алавердов А. Р. Развитие человеческого капитала организации // Управление человеческими ресурсами организации. М.: Московский финансово-промышленный университет «Синергия», 2012. Глава 13. С. 509-560.
2. Бахтин М. Б. Развитие партнерских отношений современной организации, как составляющая кадровой стратегии, в ситуации конкурентного внешнего окружения. // Интернет-журнал «Науковедение», 2014. № 2 (21). [Электронный ресурс]. М.: Науковедение, 2011. Режим доступа: <http://naukovedenie.ru/sbornik6/4.pdf/> (дата обращения: 29.11.2016).
3. Бахтин М.Б. Развитие партнерских отношений современной организации, как ставящая кадровая стратегия, в ситуации конкурентного внешнего окружения. // Интернет-журнал "Науковедение", 2014 № 2 (21) [Электронный ресурс] - М.: Науковедение, 2011 Режим доступа: <http://naukovedenie.ru/sbornik6/4.pdf>, свободный. - Загл. с на экран. - Лето. русский, английский
4. Колесникова, К. Как создать эффективную систему корпоративного обучения? / К. Колесникова // Управление персоналом. - 2008. - N 17 (195). - С. 57-61.