

численности механизаторов за счет автоматизации управления агрегатами (один механизатор на несколько агрегатов) и выполнения наиболее сложных и трудоемких операций на стационаре.

В процессе изучения проблемы снижения себестоимости МТП, автор пришел к выводу о том, что использование системного, комплексного подхода к обоснованию резервов снижения себестоимости МТП является эффективным. Так, снижение прямых затрат на работу МТА предполагает не только экономию топлива и горюче-смазочных материалов, но и ряд управленческих решений по определению количества основных и вспомогательных рабочих, места расположения МТП и т.д. Максимально эффективное и рациональное использование технических характеристик МТА с целью повышения производительности и снижения себестоимости работ возможно лишь при сочетании технических мероприятий (например, полное использование номинальной грузоподъемности агрегата за счет наращивания бортов или сокращение удельного сопротивления машин за счет применения современных конструкций рабочих органов с меньшим трением) и координационных мероприятий (например, детальное обоснование маршрута движения МТА с минимальным числом холостых поездок).

## ОБУЧЕНИЕ ЭКСПЕРТОВ В ИРАНЕ

**Фазел Карими Токтам, аспирантка**

Обучение — это особый постоянный вид организационной деятельности, важность которой особо чувствуется на уровне управления. Успешные организации уделяют особое внимание обучению кадров, ведут активную деятельность по этому вопросу и расходуют определенные средства. Обучение не ограничивается в рамках отдельных профессий. Большинство обучающихся значительное время теряют на изменение позиций, мотивов и профессиональных навыков, связанных с отношениями между личностями. Цель организации учебных курсов на всех организационных уровнях Ирана. Реформа деятельности личностей исполнения своих профессиональных обязанностей и повышения их чувств является той ценностью, согласно которой люди ценят себя на рабочем месте. Проведение учебных курсов опытными и умелыми кадрами способствует доведению времени обучения до минимума и повышения отдачи работников.

Одной из функций, способствующей улучшению личной деятельности людей — это прохождение периода учебы по специальности каждого работника в своей организации. Конкретная его профессиональная деятельность в значительной степени зависит от того, как он сможет наладить эффективные отношения со своими коллегами и с руководителями организации. Некоторые работники способны легко налаживать эти отношения, однако другие должны пройти курс обучения. Обучение кадров в организациях способствует выявлению талантов, способностей и прочего потенциала работников. Оно улучшает профессиональные качества работников, облегчает условия их подмены и профессиональную взаимозаменяемость. С другой стороны подобные обучения, с охватом в крупном масштабе и с высокой отдачей способствует повышению уровня ответственного соучастия кадров в управлении и способствует облегчению работы руководителя и уменьшению потери капитала и людских ресурсов. Поэтому обучение является процессом, где на основании знания и профессиональных навыков людей, они становятся на пути удовлетворения особых требований. Цель внедрения процесса обучения заключается в повышении потенциала мышления и сообразительности работников, их профессиональность, которые способствуют отдаче и улучшения качества работы организации. Кроме этого улучшение отношений между работниками и руководителями, а также их сближения является немаловажным фактором.

В принципе необходимость обучения кадров связано с некоторыми факторами, в том числе:

- износ и профессиональная усталость работников, то есть их неспособность приобрести соответствующую информацию по удачному выполнению своих функций в организации;
- технологические изменения;

- структурные изменения рабочей силы в стране и за рубежом;
- изменение профессии.

В обучении первым шагом необходимо определить, чему следует обучать. Оценка потребностей персонала (по обучению) состоит в своевременном и точном определении необходимых навыков для получения новых профессий. Эти потребности нужно разделить на более мелкие части, и преподнести новичкам (рабочим или работникам). Обучающие программы нужно проектировать и выполнять только при уверенности решения проблем и эффективной помощи. Поэтому самый разумный путь для принятия решения проблем, касающихся обучения персонала должен основываться на изучении и полном исследовании всей организации. При наличии достаточной информации об организации и ее проблемах, можно понять, насколько обучение персонала может помочь в устранении этих проблем. И поэтому первым шагом внедрения обучения в качестве пути определения проблем и их решения в организации является изучение этих проблем их вид и сущность. Обычно, ниже-

следующим путем можно определить потребности организации в обучении:

- изучение вопросов касающихся производства и эксплуатации;
- опрос мнения руководителей, начальников и работающих.
- изучение проектов, которые входят в перспективные планы организации;
- анализ профессии, изучение, исследование и оценка работ, проведение различных проверок. Изучение потребностей в обучении может выявить недостатки прочей деятельности объекта, а также людских сил. В качестве примера, неполноценный процесс набора рабочих кадров, неподходящий их отбор может привести к недееспособности кадров. Хотя, вполне вероятно, что обучение и расширение рабочего персонала необходимо для повышения уровня их работы, однако активные объекты людских ресурсов, с имеющейся у них информацией, могут определить потребности, и открыто использовать свой потенциал для решения данной проблемы в других организациях.

Для того чтобы оценки системы были правильными и эффективными, руководители и работники должны иметь общие сведения о своей профессии. Следовательно, профессиональная информация должна быть подготовлена и предоставлена рабочему персоналу. Это дело возможно только тогда, когда организация заранее проводила анализ профессии. В противном случае экстренная оценка будет считаться оценкой определения индивидуальной личности работника. Естественно подобные анализы не могут дать эффективные результаты. Для того чтобы анализ был результатным, необходимо профессионально изучать соответствующие отношения, чтобы ими можно было оценить личные данные и оказанные услуги работникам. Наилегчайший метод оценки эффективности работников — это количественный расчет результатов их работы с использованием данных о производстве. Поэтому критерий определения эффективности можно оценить на основании конкретной производительности. Многие из результатов действия не перечислены, а также является действительным, что полученные результаты нельзя отнести только к производительности труда работающих, однако зависят от возможностей организации. И наконец вполне вероятно, во многих случаях, существование более приемлемых критерий по визуальной оценке.

Оценка рабочего персонала и исследование их поведения и деятельности является прямой обязанностью руководителей. Основа воспитания рабочего персонала начинается с их осведомленности об их работе. Их сознательное усилие в пересмотре поведения — ликвидация отрицательного и неэффективного поведения не только способствует повышению отдачи работников, но и увеличивает эффективность работы организации.

Некоторые причины применения оценки профессиональной деятельности:

- определение приемлемого роста повышения уровня соответствующей зарплаты, пособий, основанные на производительности рабочего персонала;
- определение людей, которые должны переводиться или перемещаться;
- определение людей, у которых служба должна быть завершена;
- определение учебных потребностей рабочего персонала;
- определение людей, способных обновлять функции и повышать эффективность соответствующих постов;
- определение способностей рабочего персонала на основе положения и правил трудовых законов, а также компенсация уменьшения способностей рабочего персонала для достижения уровня соответствующих стандартов, предусмотренных законами;

- определение специального поведения и зрелости людей при регулировании оптимальных отношений.

Ведение оценивающих операций — один из важнейших обязанностей руководителей. Если люди не реагируют на свои действия, обучение или улучшение поведения происходит на низком уровне. Для повышения положительного поведения и для устранения несоответствующих отношений необходимо, и очень важно, чтобы рабочий персонал был осведомлен об эффективном выполнении своих обязанностей и об своей ответственности.

Основным принципом использования оценки действия — это максимальное обеспечение эффективности работающих, которое является путем определения уровня и степени капиталовложения в их способности. Кроме подготовки необходимых информативных данных, оценка действия также осуществляет другие функции в организации.

Процесс оценки работников осуществляется различными методами, внедрение которых требует достаточного времени, выделения должного внимания задачам организаций, а также координации действий. Для того, чтобы найти лучшие варианты, надо ответить на вопрос о том, что какие цели мы преследуем при оценивании данного положения, и в конечном счете, что мы измеряем.

Для внедрения этих методов оценки можно использовать нижеуказанные критерии:

- должен быть такой порядок, при котором: стимулировать работников для лучшего выполнения дела, обеспечить максимальную эффективность, помочь планировать людские силы, а также облегчить положение служебного продвижения;

- действовать согласно календарю: обеспечить решения, связанные с обновлением, увольнением, отсрочкой, оплатой, переводом, и наконец, возможность сравнения рабочего персонала и разделов;

- должны быть экономичными: расходы на заготовку, редактирования и выполнения должны осуществляться выгодными методами;

- отношения между людьми: уровень информированности должен быть солидным, чтобы помочь оцениванию, и руководители должны уметь собрать такую информацию.

Выбор метода оценки профессий обычно является одним из проблем, которая способствует неопределенности руководителей при подборе людских ресурсов. Естественно, выбор соответствующего приемлемого метода оценки в первую очередь, зависит от вида и деятельности организации, и с другой стороны выбранный метод должен быть подтвержден и согласован также с работниками организации. В любом случае каждый из методов оценки профессии имеет свои особенности, которые должны учитываться, при соответствующем выборе для организации.

После определения потребностей, регулирование задач должно быть таким, чтобы разрешало проблемы людей и организации, в то время как цели должны подготовить инструменты для оценки программ обучения. Следовательно, необходимо ясно определить, какие знания, навыки и/или особое поведение необходимы для успешности работников и какие критерии измерения уровня обучения участвующих, должны быть правильно использованы, с учетом этих критерий. Кроме этого данные критерии и положения должны быть определены для работников.

Естественно то, что влияние политических, культурных, общественных и экономических факторов очень важно учитывать в составлении программ. Прогноз задач и методы их выполнения имеют особое значение. Наверняка причины многочисленных неудач в программах обучения и воспитания работников заключается в пренебрежении задач, которые обычно проектируются без достаточного мышления и профессионализма, и предписывается для обязательного исполнения.

Повышение цели обучения имеет ряд преимуществ, в том числе: во первых, процесс разъяснения задач обучения помогает специалистам людских сил в изучении и определении критериев по анализу учебных программ; во вторых: содержание учебных программ редактируется с учетом определенных задач; в третьих: учащиеся также заранее знают, что они приобретут по завершению учебного курса.