

- повышение конкурентоспособности отечественных банков в условиях активного проникновения иностранных банков в страну;
- развитие и внедрение банковских инноваций и новых банковских продуктов.

## ЛИТЕРАТУРА

1. Швандар, К. В., Анисимова, А. А. Зарубежный опыт развития системы безналичных платежей: практика и результаты // Финансовый журнал. – 2015. №1. С. 91–98.
2. Масилевич, Н. А. Финансы и финансовый менеджмент : тексты лекций для студентов специальности 1-26 02 02 «Менеджмент» (по направлениям) / Н. А. Масилевич. – Минск : БГТУ, 2016. – 203 с.
3. Банки и небанковские кредитные организации и их операции: Учебник / Под ред. Е.Ф. Жуков. - 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Вузowski учебник. – 2012. – 528 с.
4. Варламова, Т. П. Безналичный расчет: организация и учет [Текст]: учебное пособие / Т. П. Варламова, В. А. Форфанов. – М.: Экзамен, 2006. – 176 с.

УДК 331.108.26

Студ. Р.В. Раковец  
Науч. рук. доц. Е.В. Мещерякова  
(кафедра менеджмента, технологий бизнеса  
и устойчивого развития, БГТУ)

## **ОБУЧЕНИЕ И ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ РАБОТЫ ПЕРСОНАЛА**

Обучение персонала подразумевает целенаправленный, организованный, систематически осуществляемый процесс овладения знаниями и навыками под руководством опытных преподавателей. Целью обучения персонала является наилучшее использование навыков и мотивации работника. Для компаний более эффективно и рационально улучшать навыки и знания уже существующих сотрудников, а не нанимать новых.

Роль обучения персонала позволяет работодателям внедрять новое оборудование и новейшие технологии.

Постоянные и быстрые изменения в технологии и информатике требуют постоянного обучения персонала. Переподготовка персонала также предполагает овладение новыми знаниями, навыками и методами общения.

Концепция междисциплинарного обучения эффективна с экономической точки зрения, так как увеличивает мобильность работника в

процессе производства. Концепция специализированного обучения направлена на ближайшее будущее. Обучение персонала остается эффективным в течение определенного периода и способствует защите рабочего места. Это также повышает самооценку сотрудников [1].

Набор качеств, которые могут быть приобретены профессионалом во время обучения персонала, включают в себя:

- знания – получение теоретических, методических и практических знаний, необходимых работнику для выполнения обязанностей;

- навыки – способность выполнять обязанности, возложенные на сотрудника на конкретном рабочем месте и умение применять полученные знания;

- режимы общения и поведения – это совокупность действий личности во время общения с окружающей действительностью, выработка поведения, отвечающего требованиям рабочего места, социальных отношений.

Оценка персонала – целенаправленный процесс установления соответствия деловых и личных качеств и требованиям должности или рабочего места [2].

Основными целями оценки эффективности работы персонала являются информирование работника о качестве его работы, выявление пробелов в работе и поощрение постоянного профессионального роста. Оценки эффективности включают 2 основных компонента: составление письменной оценки эффективности и анализ оценки эффективности с сотрудником для предоставления (получения) обратной связи.

Процесс оценки эффективности можно рассматривать как трехэтапный процесс: предварительная проверка, проверка и последующая проверка.

Этап предварительной проверки. Прямой руководитель завершает проверку эффективности на основе шаблона, используемого практикой. Руководитель также может выбрать обратную связь с другими сотрудниками, которые тесно работают с сотрудником. Это можно сделать, запросив обратную связь в неструктурированном виде. Руководитель может попросить сотрудника выполнить самооценку. Эта самооценка может использоваться руководителем для выделения проблемных областей или интересов сотрудника и поможет предупредить руководителя о любых потенциальных различиях в том, как сотрудник и непосредственный руководитель оценивают результаты работы сотрудника за прошедший год.

Этап проверки. Он должен включать личную двустороннюю беседу между непосредственным руководителем и сотрудником. Вместе они должны рассмотреть обзор эффективности. У сотрудника должна

быть возможность просмотреть рецензию до встречи, чтобы вопросы и комментарии можно было разрабатывать и адресовать во время беседы, а не после нее.

Этап после проверки. После того, как состоялось совещание для обсуждения обзора эффективности, начинается этап после проверки. Сотруднику следует дать определенный период, в течение которого должно происходить следующее:

- сотрудник подпишет и вернет обзор эффективности непосредственному руководителю;

- сотрудник разработает черновой набор рабочих показателей для рассмотрения и утверждения руководителем.

- при необходимости будут разработаны планы действий для решения проблемных областей, которые выявляются в процессе обзора. План действий должен быть четким, кратким, измеримым и иметь четкий график для каждого рассматриваемого элемента, чтобы легко можно было оценить прогресс.

Таким образом, обучение персонала – это систематический и организованный процесс для квалифицированного персонала во всех сферах человеческой деятельности. Профессионалы, которые проходят обучение персонала, должны обладать набором специальных знаний и навыков.

Обучение персонала и оценка его эффективности влияют на важные факторы социальной эффективности. Повышение профессиональных навыков гарантирует сохранение рабочих мест и предоставляет возможности для продвижения по службе, расширения внешнего рынка труда и размера доходов организации.

#### ЛИТЕРАТУРА

1. Исаченко И.И., Елизарова О.И., Кондрусь Е.А., Машинская И.С. Управление человеческими ресурсами: Учебн. пособие / И.И. Исаченко, О.И. Елизарова, Е.А. Кондрусь, И.С. Машинская / Моск. гос. ун-т печати имени Ивана Федорова. – 173 с.

2. Мещерякова, Е.В. Управление персоналом: тексты лекций для студентов специальностей 1-26 02 02 «Менеджмент», 1-25 01 07 «Экономика и управление на предприятии» / Е.В. Мещерякова, Н.А. Лукашук. – Минск: БГТУ, 2014. – 276 с.