3. В Иссык-Кульской области катастрофическое положение во внешнеторговой деятельности.

4. Совершенно очевидно, если бы области были самоуправляемыми и обладали правами управления внешнеторговым оборотом, то столь катастрофических последствий не допустили бы.

Список использованной литературы:

1. Самигуллин Э.В. Кыдырмаева Н. Н. Этап формирования основ развитой экономики Кыргызстана: необходимость укрупнений и преобразований объектов государственного устройства, предпринимательства и социальной активности населения – Б., 2019
2. Самигуллин Э.В. Коэффициент эффективности (валютного содержания) внешнеторгового оборота государств мира – Б., 2020

Рецензент: д.э.н., профессор Сыдыков Б.К.

УДК: 005.963.1: 061.1
DOI 10.33514/1694-7851-2021-2-243-246

Сталбекова А.С.
И. Раззаков атындагы КМТУнун менеджмент кафедрасынын аспиранты
Сталбекова А.С.
Аспирант кафедры менеджмент КГТУ им. И. Раззакова
Stalbekova A.S.
Postgraduate student of the Department of Management, KSTU named after I. Razzakova

ЭЛ АРАЛЫК УЮМДАРДЫН КАТЫШУУСУ МЕНЕН КАДРЛАРДЫ ОКУТУУ

ОБУЧЕНИЕ ПЕРСОНАЛА С ПРИВЛЕЧЕНИЕМ МЕЖДУНАРОДНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

TRAINING OF PERSONNEL WITH THE ATTRACTION OF INTERNATIONAL ORGANIZATIONS

Аннотация: Учурда кадрларды даярдоо күчтүү уюштуруу булагы катары каралууда. Окуу максаттары компаниянын стратегиялык пландары жана максаттары менен түздөн-түз байланыштуу. Алардын арасында төмөнкүлөр бар: адистерди окутуу, кесиптик деңгээлин жогорулатуу, персоналдын берилгендигин жогорулатуу, компаниянын мыкты кызматкерлерин тартуу жана сактоо; ошондой эле жумушка позитивдүү мамилени сактоо, компаниянын баалуулуктарын жана корпоративдик маданиятын берүү, компанияга таандык болуу сезимин калыптандыруу, андан аркы иштөөгө түрткү берүү.

Аннотация: В настоящее время обучение персонала рассматривается как мощный организационный ресурс. Задачи обучения напрямую связаны со стратегическими планами и целями компании. Среди них можно выделить следующие: подготовка специалистов, повышение квалификации, повышение лояльности персонала, привлечение и удержание лучших работников в компании; а также поддержание позитивного отношения к работе, трансляция ценностей и корпоративной культуры компании, формирование чувства причастности к компании, мотивация к дальнейшей работе.

Annotation: At present, staff training is seen as a powerful organizational resource. The objectives of the training are directly related to the strategic plans and objectives of the company. Among them, we can distinguish the following: training specialists, improving skills, increasing staff loyalty, attracting and retaining the best employees in the company; as well as maintaining a positive attitude towards work, translating the values and corporate culture of the company, creating a sense of ownership of the company, motivation for further work.

Негизги сөздөр: Окутуу, окутууну уюштуруу, окутуунун максаттары, эл аралык уюмдар.

Ключевые слова: Обучение, обучающая организация, задачи обучения, международные организации.

Keywords: Training, training organization, training tasks, international organizations.

Профессиональное обучение и развитие персонала - одна из первоочередных целей и задач кыргызского общества, без решения которой трудно обеспечить подъем экономики, оптимально использовать имеющиеся ресурсы для решения назревших производственных и социальных проблем [2].

На сегодняшний день, необходимы глубокие инновационные преобразования в структуре и содержании обучения, совершенствование системы повышения квалификации, определение новых каналов финансирования, мобилизация и оптимальное использование денежных ресурсов за счет различных источников.

Профессиональное обучение персонала организации оказывает положительное влияние на приобретение новых навыков и знаний, благодаря которому они становятся более конкурентоспособными на рынке труда и получают дополнительные возможности для профессионального роста как внутри своей организации, так и вне ее. Управление профессиональным обучением персонала представляет собой систему, основными подсистемами которой являются [1]:

- деловая карьера;
- обучение персонала;
- мотивация и стимулирование;
- работа с резервом;
- мониторинг развития и аттестация;
- ресурсное обеспечение профессионального развития;
- управление саморазвитием работника.

С процессуальной точки зрения функционирования этой системы, на наш взгляд, можно выделить этапы прогнозирования, планирования, управления, организации, ресурсного обеспечения и экспертизу качества развития профессиональной карьеры сотрудников, заключающуюся в оценке самих работников.

Если изучить профессиональную подготовку и непрерывное обучение персонала в японской системе управления - это «не только и не столько переобучение» работников в связи со «старением» их квалификации, сколько планируемый процесс систематического повышения квалификации и перехода от простых к более сложным профессиям, от узкой специализации к многопрофильной [5].

На профессиональную подготовку, обучение и переобучение своих сотрудников, американские фирмы тратят немалые финансовые, материальные, временные, человеческие ресурсы. Это обусловлено тем, что необходимая квалификация работников непосредственно сказывается на прибыли. Залог успеха деятельности всей фирмы во многом определяется ростом уровня знаний, индивидуального и группового интеллектуального потенциала.

Американские фирмы изучили, и стали широко применять положительный опыт японских компаний в организации и использовании кружков качества. Безусловно, динамичные, активные методы профессиональной подготовки и обучения персонала американских компаний очень действенны и эффективны [4]. Если их применять в кыргызской практике профессионального обучения, то они способны оказать положительное влияние на развитие компаний и предприятий Кыргызстана.

ЗАО «Шоро» в Кыргызстане по отраслевой принадлежности относится к промышленным предприятиям, так как занимается производством национальных напитков и питьевой воды.

Данный товарный знак стал известен на всей территории Кыргызстана благодаря грамотному маркетинговому продвижению и позиционированию максыма от «Шоро» в качестве истинного национального напитка, который пьют все от мала до велика.

Оценку уровня профессиональной квалификации необходимо учитывать, как для правильного выбора учебного заведения, так и для разграничения методик подготовки кадров соответствующего профиля. Проблема профессионального обучения персонала в этой компании на сегодняшний день происходит стихийно, руководители структурных подразделений, как правило, выступают инициаторами выбранного сотрудниками обучения.

Надо отметить тот факт, что руководством компании приветствуется всякого рода инициатива в плане обучения, поэтому сотрудник, изъявивший желание поучиться, всегда находит понимание и поддержку.

Самообразование сотрудников осуществляется в соответствии с индивидуальным планом подготовки на определенный период. Результат самообразования выявляется при прохождении конкурса на замещение вакантной должности, проведении квалификационного экзамена, аттестации. Исследования показали, что 40% сотрудников хотели бы повысить свои знания в области управления, 30% сотрудников – в области экономики и права.

Сотрудники компании «Шоро» считают, что наиболее эффективным методом обучения является учеба в вузах, на втором месте- метод дистанционного образования и на третьем- самостоятельное обучение.

Применение в обучении персонала новых интерактивных технологий в компании «Шоро» - деловые игры имеют большую эффективность активных форм обучения (деловые игры, тренинги), по сравнению с пассивными (лекции). В компании «Шоро» профессиональное обучение включает не только семинары, лекции, тренинги. Оно менее формально, и большая часть его проходит во время работы, прямо на рабочем месте. Анализ существующего профессионального обучения персонала в компании показал о необходимости систематизации процесса обучения и разработки комплексной программы профессионального обучения персонала компании.

Чтобы учесть, как краткосрочные, так и долгосрочные потребности сотрудников в профессиональном обучении, была предложена стратегическая цель в области обучения персонала компании: создание профессиональной команды менеджеров (руководителей), работа которых нацелена на рост производительности труда и повышение качества работы торгового персонала. Сотрудникам необходимо развивать свои навыки в той сфере, в которой они работают и получать знания того продукта, с которым они работают. Для достижения объективности необходимо руководствоваться выработанными критериями оценки услуг провайдера [3].

Ориентация на заказчика как уже отмечалось, в компании «Шоро» существует «разрыв» между знаниями и опытом руководителей компании, и знаниями, и опытом руководителей структурных подразделений. Многие из линейных руководителей незнакомы (или мало знакомы) с тем, что называется управлением персоналом. Это и неудивительно – у всех напряженный рабочий график и не остается времени на то, что многие искренне считают несвойственными им функциями.

Основная задача семинара-тренинга – дать руководителям понимание того, что именно они управляют своими подчиненными, и предоставить базовые знания об управлении персоналом. Программа семинара рассчитана на 16 часов. Благодаря выбранной методике проведения семинара, информация, которая изначально может показаться ненужной, воспринимается заинтересованно. Вместо академической лекции – структурированное изложение материала и взаимодействие с аудиторией в интерактивном режиме, т.е. не монолог преподавателя, а диалог специалиста и группы. После проведения семинара слушателям предлагаются анкеты для заполнения, с тем, чтобы руководство компании могло ознакомиться и проанализировать мнение своих сотрудников.

Поскольку, компания «Шоро» – предприятие, занимающееся производством и реализацией национальных, газированных и негазированных напитков, в качестве

дополнительного образования сотрудникам фирмы необходимо корпоративное обучение технологиям профессиональных направлений. Менеджеры по продажам – это ключевые люди в любой компании, ведь именно они, непосредственно взаимодействуя с клиентами, приносят деньги, и представляют лицо компании. В целях обучения персонала компании «Шоро» предлагается проведение тренингов по профессиональным продажам. Обучение проводится внутри фирмы с выездом преподавателей и тренеров к целевой аудитории. Задача корпоративных тренингов – сделать из сотрудников фирмы сплоченный и лояльный коллектив. По форме представляют собой интерактивные лекции, интервью, межличностное общение, набор ролевых игр, моделирование.

Таким образом, сегодня обучение персонала для большинства кыргызских организаций приобретает особое значение. В первую очередь, это связано с тем, что работа в условиях рынка предъявляет высокие требования к уровню квалификации персонала. Знания, которые помогали персоналу успешно работать еще вчера, сегодня теряют свою действенность. Очень быстро изменяются как внешние условия (экономическая политика государства, законодательство и система налогообложения, появляются новые конкуренты и т.п.) так и внутренние условия функционирования организации (реструктуризация предприятий, технологические изменения, появление новых рабочих мест и др.), что ставит большинство кыргызских организаций перед необходимостью подготовки персонала к сегодняшним и завтрашним изменениям.

Список использованной литературы:

1. Веснин В.Р. Практический менеджмент персонала: Пособие по кадровой работе. / В.Р. Веснин – М.: Юристъ, 2019. 312
2. Магура М.И., Курбатова М.Б. Оценка работы персонала: Практическое пособие для руководителей разного уровня и специалистов кадровых служб. – М.: Интел-Синтез,2016.
3. Марченко И.П. Квалификационный экзамен в кадровой работе // Управление персоналом. – 2017. – №3.
4. Марченко И.П. Модульная система характеристики и оценки профессионализма служащих // Управление персоналом. – 2017. – №11.
5. Маслов Е.В. Управление персоналом предприятия: Учебное пособие. /Под. Ред. П.В. Шеметова. – М.: ИНФРА-М.; Новосибирск: НГАЭиУ, 2017.

Рецензент: к.э.н. Орозалиев Т.С.

УДК: 37.061
DOI 10.33514/1694-7851-2021-2-246-253

Сталбекова Айжан, Мусаева В.А.
КМЮУнун салыктар жана салыктар багытынын студенти,
э.и.к., КМЮУнун экономика, менеджмент жана бажы кафедрасынын доцентин милдетин аткаруучу
Сталбекова Айжан, Мусаева В.А.
студентка направления налоги и налогообложение КГЮУ,
к.э.н., и.о. доцента кафедры экономики, управления и таможенного дела КГЮУ
Aizhan Stalbekova, V.A. Musaeva
student of the direction of taxes and taxation of KSLU,
Candidate of Economic Sciences, Acting Associate Professor of the Department of Economics, Management and Customs, KSLU