

Лемишовская О.С.

Национальный университет «Львовская политехника»

Хомяк Т.Р.

Львовская коммерческая академия

ИНФОРМАЦИОННО-АНАЛИТИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ УЧЕТНОЙ ПОЛИТИКИ БАНКА

Аннотация

В статье рассматриваются современные направления информационно-аналитического обеспечения учетной политики банка. Определяется функциональное позиционирование такого обеспечения в системе учетного процесса. Приведены составляющие информационно-аналитического инструментария финансового и налогового учета банковского учреждения. Предложено развитие и совершенствование документального обеспечения учетного процесса. Обоснована целесообразность такого применения.

Ключевые слова: банк, учет, учетная политика, учетный процесс, информационно-аналитическое обеспечение.

Lemishovska O.S.

National University «Lviv Polytechnic»

Khomiak T.R.

Lviv Academy of Commerce

INFORMATION AND ANALYTICAL SUPPORT OF BANK'S ACCOUNTING POLICY

Summary

This article reviews new directions of information and analytical support of accounting policy of the bank. It determines the functional positioning of this support in the system of accounting process. The paper shows the components of information and analytical tools of financial and tax accounting in banking institution. Development and improvement of documentary support of the accounting process is suggested. Expediency such its application is proved.

Keywords: bank, accounting, accounting policy, accounting process, information and analytical support.

УДК 331.108.38

ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ВПРОВАДЖЕННЯ НАСТАВНИЦТВА НА ПІДПРИЄМСТВІ

Літвінова Ю.О., Літвінова І.М.

Інститут хімічних технологій

Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля

Розглянуто походження терміну «наставництво», а також розкриття цього поняття. Наведено визначення поняття «наставництво». Розглянута сутність процесу наставництва, його позитивні сторони та шляхи впровадження на підприємстві. Надано програму підготовки наставників, яка включає в себе 4 етапи. Зроблені висновки та запропоновані можливі шляхи подальших досліджень та вдосконалення системи наставництва на підприємстві.

Ключові слова: підприємство, наставник, адаптер, праця, навички, знання.

Постановка проблеми. На сьогоднішній день, в умовах високої конкуренції, для того щоб залишитися на ринку підприємства вирішують ряд питань, серед них: проблеми великої плінності, відсутність необхідних практичних навичок у молодих фахівців, соціальна нереалізованість досвідчених співробітників, а також високий рівень стресу і нервозності у нових членів колективу, які тільки проходять адаптацію. Для вирішення цих та інших проблем необхідно вводити наставництво на підприємстві.

Однак, незважаючи на те, що цей метод вже є відпрацьованим і перевірений часом в сучасних умовах, він втратив свою популярність у застосуванні. Це пов'язано з тим, що у керівників закріпилася думка, що хороший співробітник повинен впоратися сам і цей метод вживається дуже рідко. Для того, щоб персонал на підприємстві вдосконалював свої навички, вміння та рівень знань необ-

хідний його систематичний розвиток, який починається з перших днів знаходження співробітника на робочому місці.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідженню процесу наставництва на підприємстві присвячено роботи таких вчених, як: В.А. Мірошниченко, І.Г. Столяр, П.Ф. Сіленок, І.В. Круглова, А.Н. Плотніков, Е.А.Черникова, О.А. Богачев, С.Ф. Бродський, В.В. Константинова, В.И. Петлін, Н.С. Маркова та ін.

Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми. Підприємства України готуються стати конкурентоспроможними не тільки на вітчизняному ринку збуту, але й на світовому. Для цього необхідно володіти не тільки новітньою технікою та технологією, матеріальними ресурсами, але й конкурентоспроможним персоналом. Характерною рисою на сьогоднішній день на вітчизняних підприємствах є відрив у ланцюгу між поколіннями

спеціалістів на самперед у навичках, вміннях та знаннях. Щоб визначити доцільність та актуальність на сьогоднішній день системи наставництва на підприємстві треба провести аналіз сутності наставництва, позитивні і негативні сторони, а також розглянуті шляхи підготовки наставників на підприємстві.

Мета статті. Головною метою цієї роботи є виявлення позитивних та негативних факторів, які впливають на процес наставництва на вітчизняних підприємствах для визначення необхідності впровадження наставництва.

Виклад основного матеріалу. Явище наставництва, що існувало в різних видах з 1930-х рр. і досягло свого піку в 1970-і рр., визначається в СРСР як поширена форма комуністичного виховання та професійної підготовки молоді на виробництві, в профтехучилищах передовими досвідченими робітниками, майстрами, інженерно-технічними працівниками [1].

Що стосується сучасного виробництва, то розширюється зона обслуговування та суміщення професій, зростає кваліфікація фахівця технічного профілю, що в свою чергу впливає на зміну характеру праці. У його професійної діяльності з'являється необхідність спільності знань, умінь і навичок, що обумовлює відповідний рівень теоретичної та практичної підготовки фахівців. За деякими оцінками, середньорічний приріст нових знань становить 4-6 відсотків. Це означає, що близько 50 відсотків професійних знань фахівцеві повинен одержати після закінчення професійного навчального закладу.

Для поновлення же професійних знань для фахівців з вищою освітою необхідно 28 відсотків загального обсягу часу, який працівник має протягом усього працездатного періоду. В результаті цього, зростає роль системи корпоративної підготовки фахівців технічного профілю до здійснення наставницької діяльності на підприємстві, так як наставникам належить взяти на себе роль своєрідних «передавачів» накопиченого підприємством інтелектуального потенціалу молодим співробітникам [3].

Наставництво – це орієнтований педагогічний процес, який сприяє оволодінню й особистому осмисленню кожним учнем своєї професії, а також створює умови для придбання широкого ряду професійних знань та індивідуального досвіду вирішення реальних виробничих завдань [2].

Методологія системного підходу до виховання, освіти та навчання робітників визначається А.С. Батішева положенням про те, що сутність людини являє собою сукупність суспільних відносин, в якій вона відображає особливості соціально-економічної системи. Тому, управління вихованням, освітою і навчанням не може бути забезпечено засобами якого-небудь одного виду формуючого впливу. Воно може бути ефективним лише при системному обліку та координації всіх виховних факторів, в першу чергу, включаючи наставницьку діяльність.

З позиції системного підходу до внутрішньофірмового навчання, якість професійної освіти розглядається як інтегрована структура, що охоплює всі освітні програми. Тому вона розгляда-

ється як системний об'єкт, який в рамках навчально-виробничих центрів являє собою сукупність якостей реалізованих освітніх систем різного рівня (компонентів), кожна з яких може розумітися як підсистема якості.

Останнім часом визначився особливий напрям – теорія і практика навчання дорослих, що отримав назву «андрагогіка».

За визначенням М.Т. Громкова, андрагогіка – це розділ теорії навчання, що розкриває специфічні закономірності освоєння знань і умінь дорослим суб'єктом навчальної діяльності, з урахуванням особливостей дорослих учнів, контексту їх навчання, охоплює теоретичні та практичні проблеми освіти, навчання і виховання дорослих. Термін був вперше застосований німецьким істориком освіти К. Каппом в 1833 році [3].

На думку В.Д. Орехова, спираючись на андрагогічний підхід, можна найбільш повно охарактеризувати особливості навчання дорослих [3]:

- потреби, мотиви та професійні проблеми дорослого відіграють провідну роль у процесі його навчання, так як доросла людина прагне до самостійності, самореалізації, самоврядуванню в усіх сферах життя, включаючи навчальну;
- дорослий володіє досвідом, який може бути використаний як при його навчанні, так і при навчанні його колег;
- дорослий розраховує на негайне застосування результатів навчання;
- у дорослого учня багато обмежень у навчанні;

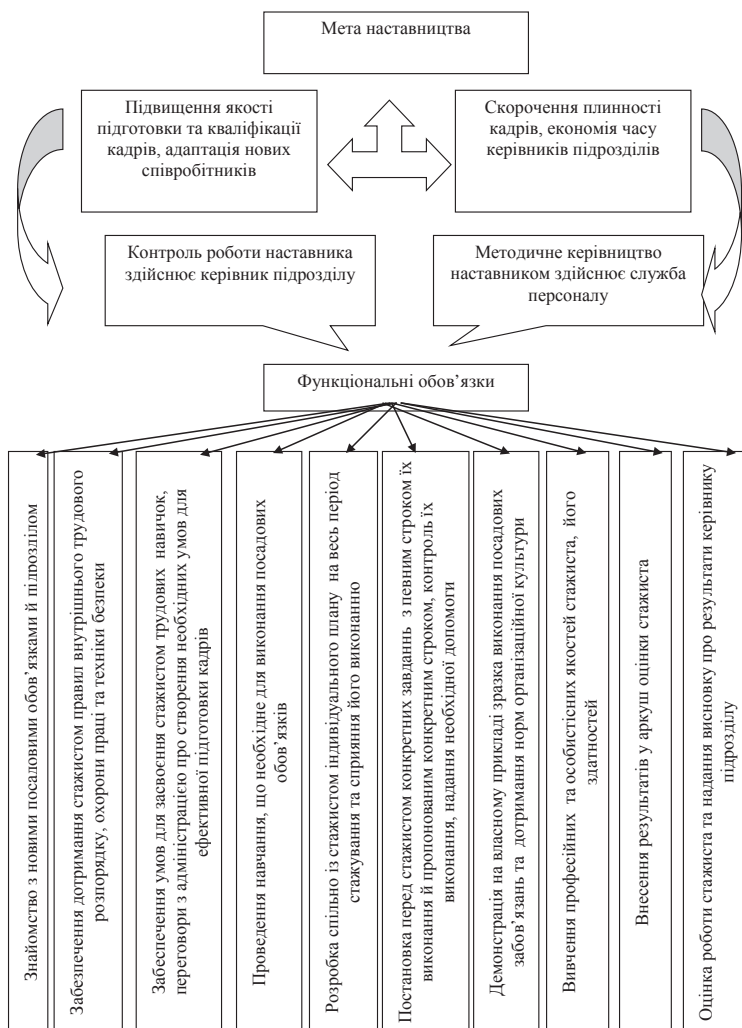


Рис. 1. Система процесу наставництва [6]

- процес навчання дорослого, організований у вигляді спільної діяльності учня і викладача, носить характер партнерства;

- дорослий має ряд психологічних бар'єрів, що перешкоджають ефективному навчанню. У даному контексті видається важливим формування у наставників психолого-педагогічної компетенції, яка передбачає також розуміння ними вікових та психологічних особливостей своїх підопічних.

Е.Ф. Зеер розглядає професійну підготовку фахівців, ґрунтуючись на компетентний підхід. Компетентний підхід визначає якість результату професійної підготовки, розуміється як відповідність професійної підготовленості учня сучасним «викликам часу» і розглядається через поняття «професійна компетентність».

За визначенням автора, ключові компетенції – це міжкультурні та міжгалузеві знання, вміння та здібності, необхідні для адаптації та продуктивної діяльності в різних професійних співтовариствах [3].

В даний момент вивчення психологічної сутності наставництва виділено його наступні характеристики [5]:

- основною сферою дослідження наставництва є наставницька діяльність на виробництві, в системі підготовки молодих робітників, фахівців;
- головна функція наставника – бути прикладом, як в моральних аспектах, так і в професійних;
- наставництво – організована форма передачі досвіду.

Система процесу наставництва приведена на рисунку 1.

Підготовка наставників можлива за допомогою проведення короткочасних тренінгів, процедура проведення яких включає наступні етапи [7]:

- на першому етапі тренінгу відбувається усвідомлення власного попиту («Я в ролі стажиста») і процесу навчання («Як мені передають знання, уміння»);

- другий етап – введення понять «наставництво», «етапи процесу наставництва», «заземлення» теоретичних основ на практичну діяльність учасників тренінгу;

- третій – складання учасниками групи плану входження в посаду. Цей документ допоможе кожному з них у подальшій роботі чітко розуміти цілі, завдання навчання, на якому етапі, в які терміни, яких результатів повинен досягти стажер;

- четвертий – тренер, будучи наставником, ділиться своїм досвідом навчання, співвідносячи свій практичний досвід з теоретичними основами наставництва, використовуючи при цьому етапи наставництва;

- п'ятий етап – питання, на яке повинен знайти відповідь кожен учасник групи – якими якостями повинен володіти наставник і що він повинен зробити для того, щоб стати успішним вчителем для новачка.

Наставническі взаємини, за своєю природою, сприяють кар'єрному зростанню і дають певні переваги всім сторонам навчання [8]:

- наставник розвиває навички управління, підвищує свій статус в компанії, завойовує репутацію професіонала і довіру колег, приймає участь у формуванні професійної команди (що особливо важливо, оскільки ефективність всієї команди залежить від ефективності роботи кожного її члена);

- співробітник отримує своєчасну допомогу на етапі адаптації, що дозволяє швидше і простіше звикнути до організації, отримує підтримку у вирішенні складних робочих завдань, у професійному та кар'єрному розвитку;

- компанія стабілізує чисельність колективу, через зниження плинності кадрів, формує команду висококваліфікованих і лояльних співробітників;

- служба управління персоналом, у випадку розвиненої системи наставництва в компанії, отримує потужний ресурс, оскільки наставники стають задіяними практично у всіх основних HR-процесах.

Привабливість і очевидна вигода даного методу для всіх сторін, що беруть участь у процесі навчання, є однією з причин, за якими наставництво вже довгі роки не втрачає своєї актуальності, не дивлячись на появу нових розробок у сфері методик навчання персоналу.

Наставництво дозволяє розвивати співробітника не тільки в професійному, але й особистому плані, що, в кінцевому рахунку, так само впливає на робочі результати [8].

Позитивні наслідки від впровадження наставництва на підприємстві:

- новий співробітник швидше покращує свої професійні навички, а також закріплює на своєму робочому місці;

- набуті знання мають не тільки теоретичний але й практичний характер;

- надається допомога та підтримка при вирішенні проблемних питань, а також набуває індивідуального досвіду для вирішення реальних виробничих завдань;

- наставник має змогу проаналізувати переваги та недоліки нового співробітника;

- збільшення кількості кваліфікованої робочої сили на підприємстві;

Соціальна ефективність від введення наставництва на підприємстві:

- формування й розвиток корпоративних цінностей;

- згуртування колективу;

- підтримка відносин співпраці;

- зростання авторитету наставника на підприємстві;

- ознайомлення з нормами поведінки;

- покращення соціально-психологічного клімату в колективі, а також культури праці;

- скорочення можливостей виникнення конфліктних ситуацій;

- покращення відносин в колективі та з керівництвом;

- можливість обміну знаннями та досвідом;

- зниження стресів;

- збільшення мотивації персоналу;

- зниження плинності кадрів;

- забезпечення зворотного зв'язку;

- розвиток позитивного ставлення до роботи, задоволеність роботою.

Однак, незважаючи на те, що сфера застосування наставництва досить широка, є ряд труднощів з якими можливо зіткнутися в зв'язку з непередуманою системою наставництва.

При впровадженні системи наставництва можливі наступні проблеми [1]:

- безсистемне впровадження програми наставництва. Програма повинна впроваджуватися системно, і цьому впровадженню повинні передавати детальний аналіз вузьких місць в управлінні персоналом;

- відсутність інтересу наставника і адаптанта до даної програми. Спочатку учасники, залучені в дану програму, розробляють технологію впровадження, описують результативність даної програми, а потім на етапі супроводу інтерес зникає в силу слабкого контролю і через відсутність адекватних систем мотивації;

- відсутність системної організації. Відсутність документів, що регламентують роботу наставників, низька інформованість учасників за умовами

даної програми призводять до некоректних висновків і ставлять під удар всю систему наставництва;

- психологічна неготовність наставників. Перед впровадженням системи повинні бути проведені заходи з розвитку навичок наставника, підготовка щодо володіння технологіями самої системи наставництва. Успіх навчання адаптантов вирішальним чином залежить від досвіду і кваліфікації наставника;

- опір наставників і адаптантов. Найчастіше це відбувається у випадку директивного впровадження системи наставництва, при неадекватній мотивації, низьку інформованість учасників.

Галузі застосування системи наставництва можлива в наступних сферах [3]:

- сфери, в яких науково-технічний прогрес значно випереджає процес оновлення професійних знань і навичок (ІТ, виробництво), тобто галузей, де невідповідність кваліфікації персоналу потребам компанії негативно позначається на результатах діяльності всієї організації і веде до значних фінансових витрат;

- сфери, в яких практичний досвід та високу майстерність відіграють виняткову роль у здійсненні професійних обов'язків;

- професійна діяльність, для якої характерна висока ступінь ризику;

- підприємства, де в плановому порядку періодично оновлюються технологічні процедури та обладнання (виробничі підприємства);

- підприємства, для яких характерна плинність персоналу і, отже, є потреба в масовій та оперативній підготовці кваліфікованого персоналу.

Висновки і пропозиції. Таким чином, аналіз джерел показав, що підвищення наставництва ще не до кінця вивчений процес і потребує подальшого наукового дослідження. Одним з перспективних шляхів підвищення наставництва є закріплення наставника за молодими спеціалістами, але в даному методі є як позитивні, так і негативні аспекти, які потребують подальшого вивчення та удосконалення.

Список літератури:

1. Добрых М. О. Социально-психологические аспекты изучения системы внедрения наставничества на предприятии / М. О. Добрых // Известия Российского государственного педагогического университета им. А. И. Герцена. – 2007. – № 37. – С. 62-65.
2. Фомин Е. Н. Диверсификация института наставничества как потенциал успешной адаптации молодого специалиста / Е. Н. Фомин // Среднее профессиональное образование. – 2012. – № 7. – С. 6-8.
3. Масалимова А. Р. Корпоративная подготовка наставников: приоритетные подходы / А. Р. Масалимова // Мир науки, культуры, образования. – 2013. – № 4(41). – С. 96-98.
4. Череп А. В., Зубрицкая Я. О. Основы формирования трудового потенциала в государстве, регионе, на предприятии / А. В. Череп, Я. О. Зубрицкая // Вісник Запорізького національного університету. – 2011. – № 1(9). – С. 245-252.
5. Маркова Н. С. Развитие персонала: навчальний посібник / Маркова Н. С. – Х.: Вид. ХНЕУ. – 2012. – 256 с.
6. Попова Е. Наставничество: система обучения персонала [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.hr-portal.ru/article/nastavnichestvo-sistema-obucheniya-personala>
7. Бачин Д. А. Наставничество как метод обучения и развития персонала / Д. А. Бачин // Современные научные исследования и инновации – 2014. – № 4 – [Электронный ресурс]. URL: <http://web.snauka.ru/issues/2014/04/32311> (дата обращения: 09.12.2014).

Литвинова Ю.А., Литвинова И.М.

Институт химических технологий

Восточноукраинского национального университета имени Владимира Даля

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ВНЕДРЕНИЯ НАСТАВНИЧЕСТВА НА ПРЕДПРИЯТИИ

Аннотация

Рассмотрено происхождение термина «наставничество», а также раскрытие этого понятия. Приведены определения понятия «наставничество». Рассмотрена сущность процесса наставничества, его положительные стороны и пути внедрения на предприятии. Предоставлена программа подготовки наставников, которая включает в себя 4 этапа. Сделаны выводы и предложены возможные пути дальнейших исследований и совершенствования системы наставничества на предприятии.

Ключевые слова: предприятие, наставник, адаптер, труд, навыки, знания.

Litvinova Yu.O., Litvinova I.M.

Institute of Chemical Technologies

Volodymyr Dahl East Ukrainian National University

THEORETICAL ASPECTS OF IMPLEMENTING MENTORING AT THE ENTERPRISE

Summary

The origin of the term «mentoring» and the development of the concept are considered. The definition of «mentoring» is provided. The essence of mentoring process, its positive aspects and problems of implementation are studied. Training program for mentors, which includes 4 stages, is provided. The conclusions are drawn and possible ways of further research and improvement of mentoring in the company are outlined.

Keywords: enterprise, mentor, adapter, labour, skills, knowledge.