

MINISTRY OF EDUCATION OF THE REPUBLIC OF BELARUS
STATE EDUCATIONAL INSTITUTION
"SCHOOL OF BUSINESS OF BELARUSIAN STATE UNIVERSITY"

Chair of Innovative Management

Yang Guangyu

**DEVELOPMENT OF THE STAFF TRAINING SYSTEM
WITHIN THE COMPANY'S CORPORATE CULTURE**

Master`s thesis

specialty 1-26 80 04 "Management"
(profile "HR Management")

Supervisor:
N. V. Maltsevich
Ph.D., Associate professor

Admitted to Master`s thesis defense on
"___" _____ 2021

Head of Chair
of Innovative Management
Ph.D., Associate professor
_____ Alena A. Poddubskaya

Minsk, 2021

GENERAL CHARACTERISTICS OF THE WORK

Master's thesis: 65 pages, 2 figures, 5 tables, 36 sources.

DEVELOPMENT OF THE STAFF TRAINING SYSTEM WITHIN THE COMPANY'S CORPORATE CULTURE

Keywords: CORPORATE CULTURE, COMPETITIVE ADVANTAGE, STAFF.

The object of the research is corporate culture in "China Telecom"

The subject of the research is methods of formation and development of corporate culture in "China Telecom".

The purpose of the study: to highlight the features of corporate culture in "China Telecom " and to formulate proposals for improving the methods of its formation and development.

The main goal of the research: in many companies, it is common to send employees for training or development without making any effort to ensure that their work after training becomes more meaningful. This Yang's problem not only reduces the training return the company receives from employees, but also reduces the motivation of employees to learn. Therefore, the development method that the organization needs to choose can not only provide employees with new knowledge and opportunities for further growth, but also provide post-training support.

Realm of the possible practical application: for many modern companies, the problem is not training itself, but a comprehensive business solution. Training can only be part of these solutions. Which depends on the task to be solved, the client and the consultant-the training provider's past experience. The transfer of decision-making knowledge and information is the main method for implementing such consulting services. The implementation of this service takes place in: special courses, seminars, and practical courses (training), whether leaving the workplace or not, aimed at improving the skills of employees.

Therefore, managers who are responsible for training the employees of the organization are constantly challenged: do they train their employees or hire professional teacher consultants? Each time they must find a reasonable compromise between efficiency and cost.

Company employee training is relatively spontaneous. Without proper pre- and post-training support, training topics are often only related to the company's needs. The lack of loyalty to training is reflected in the need to constantly monitor the attendance of employees who, in turn, are not motivated by supervisors to learn. Few executives can clearly put forward training requirements. This situation shows that the current system of employee development through training methods is ineffective.

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Магистерская работа: 65 страниц, 2 рисунка, 5 таблиц, 36 источников.

РАЗВИТИЕ СИСТЕМЫ ОБУЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА В КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЕ КОМПАНИИ

Ключевые слова: КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА, КОНКУРЕНТНОЕ ПРЕИМУЩЕСТВО, ПЕРСОНАЛ.

Объект исследования - корпоративная культура в «Чайна Телеком».

Предмет исследования - методы формирования и развития корпоративной культуры в «Чайна Телеком».

Цель исследования: осветить особенности корпоративной культуры в «Чайна Телеком» и сформулировать предложения по совершенствованию методов ее формирования и развития.

Основная цель исследования: во многих компаниях принято отправлять сотрудников на обучение или развитие, не прилагая никаких усилий для того, чтобы их работа после обучения стала более значимой. Эта проблема Яна не только снижает отдачу от обучения, которую компания получает от сотрудников, но также снижает мотивацию сотрудников к обучению. Следовательно, метод развития, который необходимо выбрать организации, может не только предоставить сотрудникам новые знания и возможности для дальнейшего роста, но и обеспечить поддержку после обучения.

Область возможного практического применения: для многих современных компаний проблема заключается не в самом обучении, а в комплексном бизнес-решении. Обучение может быть только частью этих решений. Это зависит от решаемой задачи, клиента и консультанта - прошлого опыта организации обучения. Передача знаний и информации о принятии решений является основным методом реализации таких консультационных услуг. Реализация данной услуги происходит в: специальных курсах, семинарах и практических курсах (тренингах), независимо от того, покидает рабочее место или нет, направленных на повышение квалификации сотрудников.

Поэтому менеджеры, отвечающие за обучение сотрудников организации, постоянно сталкиваются с проблемой: обучают ли они своих сотрудников или нанимают профессиональных преподавателей-консультантов? Каждый раз они должны находить разумный компромисс между эффективностью и стоимостью.

Обучение сотрудников компании проходит относительно спонтанно. Без надлежащей поддержки до и после обучения темы обучения часто связаны только с потребностями компании. Отсутствие лояльности к обучению отражается в необходимости постоянно контролировать посещаемость сотрудников, которые, в свою очередь, не заинтересованы в обучении со стороны руководителей. Немногие руководители могут четко выдвинуть требования к обучению. Эта ситуация показывает, что существующая система развития сотрудников методами обучения неэффективна.