

УДК 331.103

Никитина А.А.

Студент магистратуры

Черний Ю.А.

Студент магистратуры

Горностаева Ж.В., к.э.н.

профессор кафедры «Управление и предпринимательство»

Донской государственной технической университет

ОРГАНИЗАЦИЯ ОБУЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА НА ПРЕДПРИЯТИИ

Аннотация: В статье рассмотрены основные направления работы по организации обучения персонала. Изучены условия, при которых возрастает потребность в обучении персонала. Проанализированы задачи системы обучения персонала современного предприятия.

Ключевые слова: персонал, управление персоналом, обучение персонала, трудовые ресурсы, кадровый потенциал.

ORGANIZATION OF PERSONNEL TRAINING AT THE ENTERPRISE

Nikitina A.A.

Graduate student

Cherniy Y.A.

Graduate student

Gornostaeva Zh.V., Ph.D.

Professor of the Department of Management and Entrepreneurship

Don State Technical University

Abstract: The article discusses the main areas of work to organize staff training. The conditions under which the demand for personnel training increases. The tasks of the personnel training system of a modern enterprise are analyzed.

Key words: personnel, personnel management, personnel training, labor resources, human resources.

Системные преобразования, происходящие в социально-экономической сфере государства, обуславливают необходимость адаптации системы обучения кадров компании к изменениям внешней среды. Система обучения персонала, представляет собой инструмент, с помощью которого предприятие способно наиболее результативно реагировать на процессы, происходящие в различных сферах. Реализация программ обучения персонала позволяет, компенсировать недостатки традиционных форм обучения, а также поддерживать уровень компетенции персонала, необходимый для обеспечения конкурентоспособности компании.

В деятельности по обучению персонала могут быть выделены несколько основных направлений, непосредственно вытекающих из подхода к обучению персонала как к персонал-технологии (рисунок 1) [1].



Рисунок 1 – Направления работы по организации обучения персонала

Цели служат ориентиром при разработке содержания программ обучения кадров. Четкая постановка целей обучения позволяет точнее определить требования к обучающимся сотрудникам. Для того чтобы обучение соответствовало интересам компании, еще на начальной стадии необходимо определить организационные цели, связанные с деятельностью по обучению кадров, рассмотрев следующие аспекты: сфера деятельности организации, ее основные потребители; функции и виды деятельности компании; профессиональные знания, навыки, и умения, необходимые персоналу; категории сотрудников, которые необходимо обучать в первую очередь, предлагаемые сроки обучения и др. [2].

В настоящее время ситуация, когда в российской компании не уделяется достаточного внимания определению потребности в обучении различных категорий персонала является довольно распространенной. Это происходит по причине низкой квалификации сотрудников, занимающихся организацией обучения персонала на предприятии. Работники предприятия вынуждены самостоятельно осваивать знания и приобретать навыки, необходимые им для работы.

Условия, при которых возрастает потребность в обучении персонала, приведены на рисунке 2 [3].

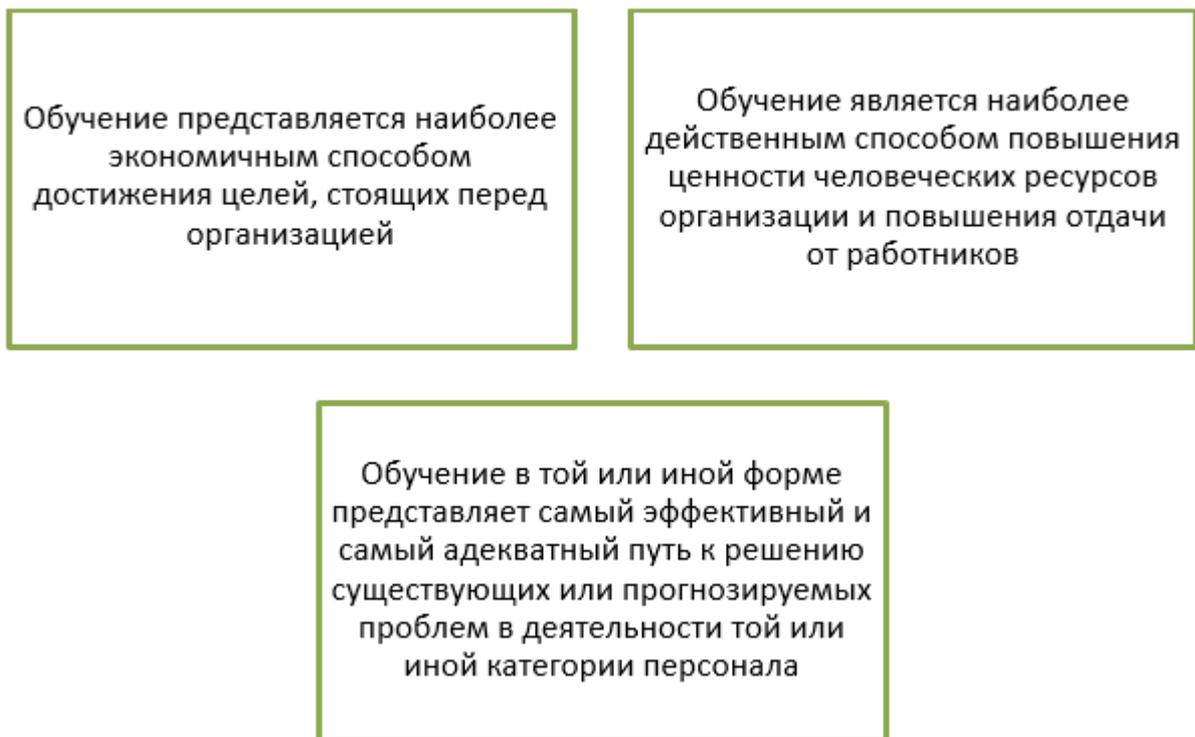


Рисунок 2 - Условия, при которых возрастает потребность в обучении персонала

При определении содержания, форм и методов обучения в первую очередь необходимо учитывать фактическую потребность персонала предприятия в приобретении новых знаний и навыков, необходимых для более эффективной трудовой деятельности.

Содержание программ обучения зависит от того, какие стратегические задачи, стоят перед руководством компании в краткосрочной и долгосрочной перспективе. С учетом этого были сформулирован круг задач, решаемых в ходе обучения персонала современного предприятия (рисунок 3).



Рисунок 3 – Задачи системы обучения персонала современного предприятия

Выбор форм обучения (внутри или вне компании) зависит от ресурсов и потребностей предприятия. Образовательные программы, реализуемые внутри компании собственными сотрудниками, позволяют более тесно увязать процесс и результаты обучения с потребностями предприятия, его стратегическими целями и задачами [4].

В последнее время многие крупные компании привлекают к работе в качестве преподавателей своих сотрудников, обладающих необходимыми знаниями и опытом. Основное преимущество, которое предприятие

приобретает в результате обучения персонала своими силами, состоит в том, что в данном случае программа обучения учитывает специфику производства, с которой придется столкнуться слушателям после окончания обучения.

Компания-работодатель, вкладывающая денежные средства на обучение персонала, заинтересована в получении выгоды от этого процесса. Экономическая эффективность подобных инвестиций окупается при условии, что обучение персонала было организовано на высоком уровне.

У работодателя появляется возможность сформировать трудовой коллектив, состоящий из профессионалов, готовых к выполнению задачи любой сложности. В такой ситуации, управленческое решение относительно распределения обязанностей становится более обоснованным [5].

Затраты компании-работодателя на обучение персонала, складываются из следующих статей:

- приобретение образовательных программ;
- создание условий для успешного освоения образовательных программ;
- оценка уровня полученных знаний и навыков.

От трудового потенциала предприятия будет зависеть перспектива развития бизнеса в целом. Эффективность обучения персонала определяется степенью увеличения эффективности работы работника предприятия после прохождения курсов повышения квалификации или освоения образовательных программ.

Экономическая эффективность системы обучения становится более полной, чем более объективной будет оценка результатов обучения персонала. То есть, работодатель может определить целесообразность

обучения по тому, насколько практически оно выгодно и применимо вообще при реализации производственных задач [6].

Использованные источники:

1. Одегов, Ю. Г. Кадровая политика и кадровое планирование в 2 ч. Часть 2. Кадровое планирование : учебник и практикум для вузов / Ю. Г. Одегов, С. А. Карташов, М. Г. Лабаджян. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 283 с.
2. Горелов, Н. А. Управление человеческими ресурсами: современный подход: учебник и практикум для вузов / Н. А. Горелов, Д. В. Круглов, О. Н. Мельников; под редакцией Н. А. Горелова. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 270 с.
3. Бычкова, Н. А. Обучение персонала как залог успеха организации / Н. А. Бычкова. // Молодой ученый. — 2019. — № 43 (229). — С. 203-205. — URL: <https://moluch.ru/archive/229/53221/> (дата обращения: 23.01.2021).
4. Анисимова, А. С. Построение системы обучения как части общей стратегии управления персоналом / А. С. Анисимова, И. А. Демененко. // Молодой ученый. — 2020. — № 3 (293). — С. 315-317. — URL: <https://moluch.ru/archive/293/66495/> (дата обращения: 09.01.2021).
5. Управление человеческими ресурсами в 2 ч. Часть 1: учебник и практикум для вузов / С. А. Барков [и др.]; под редакцией С. А. Баркова. — Москва: Издательство Юрайт, 2019. — 183 с.
6. Маслова, В. М. Управление персоналом: учебник и практикум для вузов / В. М. Маслова. — 4-е изд., перераб. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2020. — 431 с.