

УДК 331.103

Кузьменко О.Р.

Студент магистратуры

Старчикова Е.А.

Студент магистратуры

Горностаева Ж.В., к.э.н.

профессор кафедры «Управление и предпринимательство»

Донской государственной технической университет

СИСТЕМА ОБУЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА: ЦЕЛИ, ЗАДАЧИ, ПРИНЦИПЫ

Аннотация: В статье рассмотрены цели, задачи и принципы обучения персонала предприятий. Изучены основные принципы непрерывного обучения. Рассмотрено влияние системы внутрифирменного обучения персонала на конкурентоспособность предприятия.

Ключевые слова: персонал, кадры, кадровая политика, предприятие, обучение персонала

Kuzmenko O.R.

Graduate student

E.A. Starchikova

Graduate student

Gornostaeva Zh.V., Ph.D.

Professor of the Department of Management and Entrepreneurship

Don State Technical University

STAFF TRAINING SYSTEM: GOALS, OBJECTIVES, PRINCIPLES

Abstract: The article discusses the goals, objectives and principles of training enterprise personnel. The basic principles of lifelong learning have been studied. The influence of the system of in-house personnel training on the competitiveness of the enterprise is considered.

Key words: personnel, personnel, personnel policy, enterprise, personnel training

Обучение персонала - это непрерывный процесс получения сотрудниками новых знаний, усвоение ими новых навыков и приемов работы. Обучение позволяет максимально эффективно использовать потенциал работника и усиливает его мотивацию к труду в конкретной организации [1].

Важность непрерывного обучения персонала обусловлено комплексом следующих факторов: внедрение новых технологий, производство современных товаров, увеличение коммуникационных возможностей; активное развитие цифровой экономики; снижение затрат предприятия на привлечение новых сотрудников и др.

В качестве предмета обучения персонала выступают:

1. Знания. Работник получает теоретические, методические и практические знания, позволяющие ему выполнять свои трудовые обязанности.

2. Умения. Работник приобретает практику и опыт выполнения трудовых обязанностей, закрепленные за ним на конкретном месте работы.

3. Навыки. Работник развивает степень умения применять полученные знания, вырабатывается сознательный самоконтроль.

4. Способы коммуникации, совокупность действий и поступков сотрудника в процессе общения с коллегами и клиентами, определение характера профессионального поведения, соответствующего требованиям, предъявляемым рабочим местом.

Цели обучения персонала необходимо рассматривать как с позиции работника, так и с позиции работодателя [2].

Цель обучения с точки зрения работодателя:

- организация и формирование управленческих навыков;
- овладение умением определять и решать производственные задачи;
- интеграция и гибкое формирование кадрового резерва персонала;
- адаптация новых сотрудников.

Цели непрерывного образования с позиции работника:

- поддержание на необходимом уровне профессиональных компетенций;
- повышение профессиональной квалификации и мастерства сотрудника;
- развитие способностей в области управления персоналом;
- получение профессиональных знаний вне сферы профессиональных интересов.

Основные задачи непрерывного обучения персонала представлены на рисунке 1 [3].



Рисунок 1 – Основные задачи непрерывного обучения персонала

Выделяют несколько подходов в обучении персонала:

- системный подход отражает учет взаимосвязей между отдельными аспектами обучения персонала, выражается в определении путей их достижения.

- комплексный подход предполагает учет организационно-экономических, социально-психологических, педагогических и других аспектов обучения в их совокупности и взаимосвязи [4].

Обучение персонала современного предприятия осуществляется с учетом следующих принципов:

- обеспечение требуемого уровня квалификации сотрудников организации с учетом перспектив развития компании;

- поддержание и развитие трудового потенциала предприятия;

- повышение конкурентоспособности выпускаемой продукции и оказываемых услуг за счет использования профессиональных знаний и навыков персонала, современных технологий, эффективных методов организации труда;

- ознакомление сотрудников компании с современными технологическими достижениями;

- формирование и развитие условий для профессионального роста персонала на основе повышения мотивации и стимулирования труда;

- повышение уровня профессионализма персонала с помощью современных средств и технологий обучения;

- подготовка сотрудника к перемещению по карьерной лестнице.

- формирование кадрового резерва из наиболее перспективных сотрудников.

Вопрос формирования и развития системы внутрифирменного обучения персонала является актуальным для большинства отечественных предприятий. Это обусловлено высокой степенью динамичности внешней

среды компании, что приводит к необходимости постоянно повышать профессиональные компетенции персонала предприятия. В этом случае система обучения персонала выступает в качестве гибкого и адаптивного ресурса кадрового менеджмента.

Система внутрифирменного обучения направлена на достижение основных целей предприятия, поэтому задачи обучения персонала связаны со стратегией развития организации [5].

Таким образом, при формировании системы внутрифирменного обучения необходимо учитывать миссию, корпоративные ценности и бизнес-план компании (рисунок 2).



Рисунок 2 – Формирование системы внутрифирменного обучения с учетом стратегических целей предприятия

Эффективная система внутрифирменного обучения позволит современной организации обеспечить ряда конкурентных преимуществ:

– трансляцию стандартов работы и стратегии развития предприятия;

- поддержание позитивного отношения работников к трудовой деятельности на данном предприятии;
- формирование чувства причастности к компании, ее целям и задачам;
- повышение мотивации персонала к трудовой деятельности;
- формирование кадрового резерва из наиболее достойных и перспективных работников компании [6].

Обучение персонала для большинства российских компаний в настоящее время приобретает особую актуальность. Это обусловлено тем, что трудовая деятельность в условиях жесткой рыночной конкуренции предъявляет достаточно высокие требования к уровню квалификации работников предприятия, их знаниям, навыкам, компетенциям, которые позволяли бы персоналу организации успешно осуществлять свою трудовую деятельность.

Использованные источники:

1. Кязимов, К. Г. Управление человеческими ресурсами: профессиональное обучение и развитие : учебник для академического бакалавриата / К. Г. Кязимов. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 202 с.

2. Петров, А. Я. Профессиональное образование и обучение работников (персонала). Правовые основы : учебник для академического бакалавриата / А. Я. Петров. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 317 с.

3. Управление персоналом: учебник и практикум для прикладного бакалавриата / А. А. Литвинюк [и др.]; под редакцией А. А. Литвинюка. - 2-е изд., перераб. и доп. - Москва : Издательство Юрайт, 2019. - 498 с.

4. Одегов, Ю. Г. Управление персоналом: учебник и практикум/ Ю. Г. Одегов, Г. Г. Руденко. - 2-е изд., перераб. и доп. - Москва : Издательство Юрайт, 2019. - 467 с.

5. Моргунов, Е. Б. Управление персоналом: исследование, оценка, обучение: учебник / Е. Б. Моргунов. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 424 с.

6. Емелина, Т. А., Обучение персонала как основной метод повышения конкурентоспособности работников на внутрифирменных рынках труда: проблемы и пути их решения/ Т.А. Емелина, Н.В. Горнастаева // Молодой ученый. — 2018. — №18. — С. 258-260. — URL <https://moluch.ru/archive/98/22086/> (дата обращения: 08.01.2021).