

**Кожбакова Мария Владимировна**

Магистрант НАЧОУ ВПО СГА

**Направление:** Управление персоналом

**Магистерская программа:** Управление персоналом

### **Построение системы обучения персонала организации**

**Аннотация.** Главным фактором конкурентоспособности и эффективности экономических систем в рыночных условиях является наличие трудовых ресурсов, способных решать весь комплекс внутрифирменных задач. В решении этой проблемы существенную роль играют системы обучения персонала. Сегодня нужен качественно другой подход к организационному обучению, когда само понятие «обучение» наполняется более глубоким смыслом. Нет больше разницы между учебой, работой и жизнью – это один непрерывный процесс.

**Ключевые слова:** обучение персонала, профессиональная подготовка, переобучение, образование.

Главным фактором конкурентоспособности и эффективности экономических систем в рыночных условиях является наличие трудовых ресурсов, способных решать весь комплекс внутрифирменных задач. В решении этой проблемы существенную роль играют системы обучения персонала. Эти системы являются частью больших социальных систем непрерывного образования. Поэтому к ним предъявляются, с одной стороны, внутренние требования конкретной экономической системы, в рамках которой задействован персонал, с другой – внешние требования, связанные с государственными целями организации непрерывного образования.

Сегодня нужен качественно другой подход к организационному обучению, когда само понятие «обучение» наполняется более глубоким смыслом. Нет больше разницы между учебой, работой и жизнью – это один

непрерывный процесс. Обучение не вмещается в привычные рамки учебных программ, семинаров и тренингов, оно не может быть навязано человеку. Единственное, что в организации может способствовать обучению людей – это создание условий, в которых оно станет естественной потребностью человека своего рода организационной нормой [1, с. 56].

Обучение персонала – это развитие профессиональных знаний, умений и навыков сотрудников с учетом целей соответствующих подразделений, которые в свою очередь определяются стратегией компании. Благополучная, стабильная организация думает о своем будущем, готова вкладывать в него деньги [2, с. 194].

Существует огромное разнообразие систем, методов и форм обучения. Выбор того или иного метода обучения в каждом конкретном случае определяется множеством факторов, в том числе целями и задачами обучения, уровнем квалификации и профессиональной подготовкой обучаемых, их мотивационными установками.

Возрастающее значение обучения для организации и значительное расширение потребностей в нем в последние тридцать лет привели к тому, что ведущие компании взяли на себя обновление квалификации своих сотрудников. Организация обучения стала одной из основных функций управления персоналом, а его бюджет – наибольшей (после заработной платы) статьей расходов многих компаний, осознавших, сколь мощным рычагом повышения общей эффективности работы предприятия оно является. Это объясняется тем, что многие компании, изменив кадровую политику, в соответствии с передовыми тенденциями в современном менеджменте, стали рассматривать знания и квалификацию наемного работника, как принадлежащий организации и приносящий прибыль капитал, а затраты на обучение – как доходные капиталовложения [5, с. 74]

Под влиянием научно-технического прогресса и конъюнктуры рынка требования к деловым, профессиональным качествам персонала постоянно изменяются. Это и определяет конкретные задачи совершенствования системы

работы с персоналом, его формирования, подготовки и повышения квалификации.

Образование и профессиональная подготовка персонала имеют огромное значение для повышения эффективности производства. По мнению американских специалистов, этот фактор был главным условием экономического роста и увеличения производительности труда на протяжении XX века, он будет определять экономическую перспективу и в XXI веке. Успех предприятия напрямую зависит от эффективности работы его сотрудников. Поэтому проблема обучения персонала актуальна для многих компаний.

Обучение персонала для большинства российских организаций в настоящее время приобретает особое значение. Это связано с тем, что работа в условиях рынка предъявляет высокие требования к уровню квалификации персонала, знаниям и навыкам работников: знания, навыки установки, 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 российских организаций перед необходимостью подготовки персонала к сегодняшним и завтрашним изменениям.

Достижение долгосрочных и краткосрочных целей, необходимость повышения конкурентоспособности и проведение организационных изменений требуют опоры на хорошо спланированную и четко организованную работу по обучению персонала. При этом дело не ограничивается передачей работникам тех или иных знаний и развитием у них необходимых навыков. В ходе обучения работникам может быть передана информация о текущем состоянии дел и о перспективах развития организации. Кроме того, обучение призвано повышать уровень трудовой мотивации, приверженности персонала своей организации и включенности в ее дела [4, с. 28].

Несмотря на очень сложное финансовое положение большинства российских организаций в период перехода к работе в условиях рыночных отношений, расходы, связанные с обучением персонала, начинают рассматриваться как приоритетные и необходимые. Все больше организаций проводит широкомасштабное обучение персонала разных уровней, понимая, что именно обученный, высококвалифицированный персонал и будет решающим фактором в выживании и развитии предприятия.

Система обучения персонала – это система подготовки персонала, включающая различные методики обучения, а также материально-технические средства обеспечивающие процесс обучения. Внутрифирменная система обучения персонала – это система подготовки персонала, которая осуществляется непосредственно на территории компании или в корпоративных учебных центрах.

В настоящее время выдвигаются все новые и новые требования к обучению персонала, которые предполагают регулярное обновление, расширение и углубление имеющихся знаний рабочих, специалистов и руководителей всех уровней. Система обучения и персонала является определяющей для принятия многих ключевых управленческих решений в кадровом менеджменте – в частности, решений, касающихся перераспределения компетенций и полномочий, создания кадрового резерва, перемещение работников на новые должностные позиции, формирования проектных групп, оценки эффективности использования кадровых ресурсов.

Профессиональное обучение персонала – целенаправленно организованный, планомерно и систематически осуществляемый процесс овладения сотрудниками знаниями, навыками, умениями и способами общения под руководством опытных преподавателей, наставников, специалистов, руководителей и т. п.

Современный бизнес развивается, конкуренция растет, и, как следствие, организациям необходимо прилагать все больше усилий, чтобы активно развиваться и быть успешными. Данный факт начали понимать и современные

отечественные предпринимательские организации, которые все больше внимания уделяют созданию профессиональной системы управления персоналом. Обучение персонала для большинства российских организаций в настоящее время приобретает особое значение. Это связано с тем, что работа в условиях рынка предъявляет высокие требования к уровню квалификации персонала, их знаниям и навыкам, тогда как они имеют свойство терять свою действенность в условиях современной меняющейся экономики. Компании осознают, что обучение и развитие персонала является важнейшим условием успешного функционирования любой организации, любого бизнеса.

Обучение и переобучение персонала предприятий (фирм, организаций) рассматривается как совокупность мероприятий по организации учебной деятельности, проводимой с целью развития и обогащения компетентности работников, направленной на повышение эффективности труда.

Обучение должно быть неразрывно связано с процессами организационного развития, со стратегическими целями организации, обеспечивая максимальную готовность людей, работающих в организации, к решению стоящих перед ними задач.

Управление персоналом должно не только увязываться с целями организации, но и выстраиваться как единая система, что предполагает взаимосвязь и взаимозависимость различных направлений работы в этой сфере. Если управление персоналом выстраивается как система, то каждое конкретное направление этой деятельности (отбор, оценка, обучение, стимулирование персонала) должно быть подчинено единой общей цели – обеспечению эффективной работы организации и её развития [3, с. 50].

### **Литература**

1. Алехина О., Павлуцкий А. Служба персонала: мифы и реалии // Управление персоналом. 2011. № 3.
2. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации: Учебник. М.: Инфра-М, 2010.

3. Магура М.И., Курбатова М.Б. Обучение персонала как конкурентное преимущество. М., 2004.

4. Люльчак Л.А. Обучение персонала как необходимость развития любой организации // Культура народов Причерноморья. 2004. № 5.

5. Шекшня С.В. Управление персоналом современной организации: Учебно-практическое пособие. М.: ЗАО «Бизнес-школа «Интел-Синтез», 2002.

© Бюллетень магистранта 2015 год № 1