

ТКАЧЕВА А.А., МЭД-07,
Науч. руков.: Кочура И.В., к.э.н., доц.
ГВУЗ "Донецкий национальный технический университет"
г. Донецк

ПОСТОЯННОЕ ОБУЧЕНИЕ ПЕРСОНАЛА КАК ОДНА ИЗ СОСТАВЛЯЮЩИХ УСПЕХА КОМПАНИИ

Изучена важность процесса непрерывного образования, а так же подготовки и переподготовки персонала в компаниях, рассмотрены факторы непрерывного обучения.

*— Что говорить, невесело, — сказал Веткин. — Но как же иначе?
Надо же людей учить делу. А вдруг война?*

А. И. Куприн. Поединок

Актуальность. В настоящее время актуальность обучение персонала для большинства предприятий приобретает особое значение. Это связано с тем, что работа в условиях рынка предъявляет высокие требования к уровню квалификации персонала, знаниям и навыкам работников которые помогают персоналу успешно работать. Очень быстро изменяются как внешние условия (экономическая политика государства, законодательство и система налогообложения, спрос потребителей на новую продукцию, появляются новые конкуренты, технологии и т.п.), так и внутренние условия функционирования организации (реструктуризация предприятий, технологические изменения, появление новых рабочих мест и др.), что ставит большинство предприятий перед необходимостью подготовки, переподготовки или обучения персонала к сегодняшним и завтрашним изменениям.

Цель исследования: целью статьи является теоретическое обоснование важности обучения персонала, в том числе непрерывного, а так же выявление его преимуществ

Основная часть. Исходя из многочисленных определений управления персоналом [1, 2, 3], обучение и подготовка кадров рассматриваются как одна его из составляющих.

Несмотря на сложное финансовое положение большинства организаций в период экономического кризиса, 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. .

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 [4].

В зависимости от целей и направлений конкретной организации обучение может быть узкоспециальным (профессиональным) и корпоративным, проходить в форме лекций, семинаров, тренингов. Таким образом, проходит обучение в компании «КОНТИ». Сейчас модным стало дистанционное обучение через Интернет. Организовать учебный процесс можно по-разному: привлечь специалистов и менеджеров фирмы (курсы повышения квалификации ДонНТУ), пригласить внешних преподавателей (Д.ТЕК, ДУЭК, МЕТИНВЕСТ), тренеров, экспертов. Компании обычно используют смешанные формы обучения, а крупные организации создают собственные учебные центры (компания «Параллель») и корпоративные университеты (компания Д.ТЭК).

Непрерывное профессиональное и экономическое обучение рабочих на производстве может иметь следующие формы:

- подготовка новых рабочих на производстве;
- переподготовку квалифицированных рабочих;
- обучение рабочих вторым (смежным) профессиям;
- повышение квалификации рабочих

Это может осуществляться в курсовой или индивидуальной форме. Кратко рассмотрим каждый вид.

Подготовка новых рабочих на производстве осуществляется по профессиям с учетом и на основе индивидуального психофизиологического отбора лиц, наиболее отвечающих по индивидуальным данным конкретному виду профессиональной подготовки. Продолжительность обучения новых рабочих устанавливается в зависимости от квалификационной сложности работ по данной профессии до шести месяцев, а для особо сложных видов рабочих профессий — до одного года [3, 4].

Подготовка новых рабочих на производстве (и теоретическая, и производственная) должна проводиться в рабочее время (продолжительность рабочего дня установлена законодательством о труде для соответствующих категорий работников) и заканчиваться сдачей квалификационных экзаменов и выдачей соответствующих свидетельств [3,4].

Переподготовка (переобучение) квалифицированных рабочих по решению администрации может осуществляться с отрывом или без отрыва от работы в курсовой или индивидуальной форме. Учебные планы и программы для переподготовки квалифицированных рабочих и сроки их обучения разрабатываются и утверждаются предприятиями в соответствии с учебными планами и программами для подготовки новых рабочих. С учетом фактического уровня профессиональных и экономических знаний, умений и навыков обучаемых допускается сокращение программ и продолжительности обучения. Переподготовка (переобучение) рабочих заканчивается сдачей квалификационных экзаменов и выдачей свидетельств установленного образца [3,4].

Обучение рабочих вторым (смежным) профессиям — профессиональное и экономическое обучение лиц, уже имеющих профессию, для получения новой, с начальным или более высоким уровнем квалификации. Перечень

вторых профессий, формы обучения, порядок разработки и утверждения учебных планов и программ, виды контроля знаний после завершения обучения определяются предприятиями по аналогии с переподготовкой квалифицированных рабочих [3,4].

Цели обучения с позиций зрения работодателя и самого специалиста существенно отличаются.

С позиции работодателя немецкие специалисты В. Бартц и Х. Шайбл [1] считают, что целями непрерывного обучения являются:

- организация и формирование персонала управления;
- овладение умением определять, понимать и решать проблемы;
- воспроизводство персонала;
- интеграция персонала;
- гибкое формирование персонала;
- адаптация;
- внедрение нововведений.

С позиции наемного работника [1] определяются следующие цели непрерывного образования:

- поддержание на соответствующем уровне и повышение профессиональной квалификации;
- приобретение профессиональных знаний вне сферы профессиональной деятельности;
- приобретение профессиональных знаний о поставщиках и потребителях продукции, банках и других организациях, влияющих на работу фирмы;
- развитие способностей в области планирования и организации производства.

Важность непрерывного обучения связана со следующими факторами:

- внедрение новой техники, технологии, что создает условия для ликвидации или изменения некоторых видов работ;

- изменения во всех областях жизни — главный элемент современности.

Непрерывные и быстрые изменения в технологии и информатике требуют непрерывного обучения персонала;

- повышение отдачи от уже работающих сотрудников на основе их непрерывного обучения для фирмы более эффективно и экономично, чем привлечение новых работников.

Мотивацией непрерывного обучения в американских компаниях является связь между результатами производственной деятельности каждого работника и предоставлением ему возможности для обучения. Ценность сотрудника фирмы определяет количество средств, выделяемых для повышения его квалификации. Потребность в обучении для каждого из участников данного процесса разная. Так, для преподавателя - это результат по овладению знаниями, умениями, навыками, активность слушателей в процессе занятий; для участника программы (клиент) – как правило, ориентация на создающуюся в процессе обучения атмосферу, возникший или пропавший у него интерес к данной теме, а для заказчика (руководитель) -

оценка качества обучения по набору и количеству тех навыков, которые были перенесены в практическую деятельность.

Важную роль играет мотивация обучения, переобучение и повышение квалификации. Это новые технологии в производстве, новая техника на рабочем месте и т.д. Непрерывные и быстрые изменения в технологиях требуют непрерывного обучения: только это может гарантировать необходимую квалификацию. Проблема подготовки квалифицированных рабочих кадров для различных отраслей экономики обусловлена сложившимся дефицитом квалифицированных кадров на рынке труда. Изменения в технологии, в системе трудовых отношений определяют постоянный рост профессионально-квалификационных и других требований со стороны работодателей. Спрос на профессиональные кадры растет. Для решения этих задач требуется значительная трансформация существующего подхода к подготовке кадрового потенциала для различных секторов экономики. В процессе трудовой жизни невозможно пользоваться только теми знаниями, которые были приобретены в высшем учебном заведении, поэтому необходимо постоянное повышение уровня знаний в соответствии с развитием науки техники.

Еще в 50-х годах специалисты Японского центра по повышению производительности труда отмечали, что промышленность и управление — это прежде всего людские ресурсы и главная проблема заключается в том, как обеспечить отрасли промышленности и управленческие структуры квалифицированными кадрами. Позже, в 70-е годы, в развитых странах была разработана концепция непрерывного образования, которая в последнее время стала одним из самых успешных инструментов, позволяющих решать проблемы соответствия быстро растущего технического потенциала и персонала. Концепция предполагает, что процесс профессионального развития становится постоянным, специалист в рамках самой деятельности и на специальных курсах получает новые знания, необходимые для поддержания собственной работоспособности [6].

Хотя обучение, подготовка и переподготовка персонала является дорогостоящей процедурой, она является неотъемлемой частью затрат в компании.

Выводы. Таким образом, можно сделать следующие выводы:

1. Для обеспечения потребности в кадрах, важно обучать уже работающий персонал — что создает совершенно особое отношение к организации.
2. Процедуры обучения, переобучения персонала помогают и организации, и персоналу спрогнозировать удовлетворение как организационных, так и индивидуальных целей профессионального и должностного роста.
3. Для удержания благоприятной рабочей ситуации в организации важна профессиональная подготовка и благодаря ей можно стать хорошим руководителем и подготовить квалифицированную команду.
4. Непрерывное образование позволяет обучаться работникам,

непосредственно не отвлекаясь от работы, что необходимо и ему, и работодателю.

5. Постоянное обучение важно и необходимо в современном мире, так как внедряется новая техника, технологии, информатика и др.

6. Повышение отдачи от уже работающих сотрудников на основе их непрерывного обучения для фирмы более эффективно и экономично, чем привлечение новых работников.

Библиографический список

1. Под ред. **Базарова Т.Ю., Еремена Б.Л.** Управление персоналом // Учебник . – 1999. Представлен компанией «Центр Кадровых Технологий – XXI век»

2. **Кибанов А.Я.** Управление персоналом организации: Учебник. – М.: ИНФРА-М, 1999. – 512 с

3. **Маслов Е.В.** Управление персоналом предприятия: Учебное пособие/Под ред. П.В.Шеметова. - М.: ИНФРА-М; Новосибирск: НГАЭТУ, 2003. – 39с

4. <http://managizer.ru/c2716.html><http://www.smart-edu.com/index.php/stati-korporativnoe-obuchenie/vnutrifirmennoe-obuchenie-kak-tehnologiya-razvitiya-kadrovogo-potentsiala-organizatsii.html>