



ОБУЧЕНИЕ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ: СУЩНОСТЬ, ВИДЫ

М. Ю. КАРПУХИН,

кандидат сельскохозяйственных наук, доцент, декан,
Уральский государственный аграрный университет

(620075, г. Екатеринбург, ул. К. Либкнехта, д. 42)

Ключевые слова: организация; персонал; обучение; сущность и виды.

Подготовка, переподготовка кадров и повышение квалификации – важное звено в сбалансированности спроса и предложения рабочей силы. Действительно, меняя профессиональную направленность подготовки, уровень квалификации, а также осуществляя первичную подготовку для конкретных рабочих мест, предприятие может обеспечить наиболее полное соответствие структуры работников структуре рабочих мест с учетом всего спектра требований, предъявляемых последними к качеству рабочей силы. С переходом к рыночной экономике функции предприятия по организации обучения и обеспечению его надлежащего качества значительно расширяются. Прежде всего, это связано с ослаблением роли государственного регулирования подготовки квалификационной рабочей силы через систему профессионально-технического образования и переподготовкой высвобождаемой значительной части рабочей силы, с повышением требований к гибкости рабочей силы, повышением значимости процессов перемены труда, с ориентацией предприятия на потребности в квалифицированной рабочей силе за счет собственных работников. Таким образом, к предмету обучения относятся:

1) знания, т. е. теоретические, методические и практические, необходимые работнику для выполнения своих обязанностей на рабочем месте;

2) умения, т. е. способность выполнять обязанности, закрепленные за работником на конкретном рабочем месте;

3) навыки, т. е. высокая степень умения применять полученные знания на практике. Навыки предполагают такую меру освоения работы, когда вырабатывается сознательный самоконтроль.

В соответствии с определением обучения персонала и его сущности обучение можно разделить на три вида: подготовка; переподготовка; и повышение квалификации.

PERSONNEL TRAINING: ITS NATURE AND TYPES

M. Yu. KARPUKHIN,

candidate of agricultural sciences, assistant professor, dean,

Ural State Agrarian University

(42 K. Liebknechta Str., 620075, Ekaterinburg)

Keywords: organization; staff; training; value and types.

Training, retraining and advanced training are important elements in the balance of demand and supply of labor. Indeed, by changing the professional orientation of training, qualification level, as well as carrying out basic training for specific jobs, the company can provide the most complete line structure workers jobs, taking into account the entire spectrum of requirements to the latest labor force quality. With the transition to the market economy function of the enterprise to provide training and ensure its proper quality is greatly enhanced. First of all, this is due to the weakening of the role of state regulation of the preparation of the qualifying labor through a system of vocational and technical education and retraining released a significant part of the workforce, with increasing requirements for flexibility of labor, increasing the importance of the process of change of labor, with the company focusing on the need for skilled labor the strength of its own employees. Thus, the subjects of training are:

1) knowledge, i. e. theoretical, methodical and practical know-how, necessary for the worker for accomplishment of the obligations on a workplace;

2) abilities, i. e. a capability to carry out the obligations assigned to the worker on a specific workplace;

3) skills, i. e. high degree of ability to put the gained knowledge into practice. Skills assume such measure of development of work when conscious self-checking is developed.

According to determination of personnel training and its essence training can be divided into three types: preparation; retraining; and advanced training.

Положительная рецензия представлена Л. Н. Скипным, доктором сельскохозяйственных наук, профессором Государственного аграрного университета Северного Зауралья.



В современных условиях высококвалифицированные кадры рассматриваются как важное конкурентное преимущество, которое можно использовать в течение длительного времени и которое не могут оперативно «скопировать» другие компании. Фирма способна повысить свою эффективность, если работники понимают ее миссию, цели развития и стратегию. Это объясняется тем, что повышается причастность персонала к реализации задач компании и растет мотивация, а отдельные сотрудники прикладывают усилия к достижению одних и тех же целей. Систематическое обучение работников позволяет наиболее полно раскрыть их возможности. В настоящее время фирмы стремятся осуществлять не просто традиционную подготовку и переподготовку сотрудников, а их обучение и развитие, отвечающие потребностям бизнеса.

Обучение призвано подготовить персонал к правильному решению более широкого круга задач и обеспечить высокий уровень эффективности в работе. При этом оно позволяет не только повышать уровень знаний работников и вырабатывать требуемые профессиональные навыки, но и формировать у них систему ценностей и установок, соответствующую сегодняшним реалиям и поддерживающую рыночную организационную стратегию.

Возрастание роли обучения в процессах повышения конкурентоспособности предприятия и организационного развития обусловлено следующими факторами.

Во-первых, обучение персонала служит важнейшим средством достижения стратегических целей организации. Эффективная работа компании в условиях постоянно возрастающей конкуренции невозможна без повышения эффективности работы на всех уровнях организации. Главные препятствия, мешающие достижению более высоких рабочих результатов, – это не только недостаточный уровень профессиональной подготовки персонала, но также старые подходы к работе на разных уровнях организации. Эти препятствия можно преодолеть только при условии разработки и практической реализации новой политики в сфере внутрифирменного обучения, включающей разнообразные формы обучения и учебные программы для всех категорий работников.

Во-вторых, обучение – важнейшее средство повышения ценности человеческих ресурсов организации. Некоторые организации не уделяют должного внимания обучению своего персонала, так как не рассматривают эту статью расходов как необходимую, считая, что без обучения можно с легкостью обойтись, если, скажем, принимать на работу специалистов, уже обладающих необходимой квалификацией. Однако рано или поздно руководству любой организации неизбежно приходится сталкиваться с тем, что,

если не инвестировать деньги в повышение уровня знаний и развитие профессиональных навыков своих работников, отдача от человеческих ресурсов организации с каждым годом становится все меньше.

В условиях стремительных изменений рыночной ситуации требуются яркие таланты и свежие идеи, способные обеспечить высокий уровень конкурентоспособности. Организации, готовые инвестировать денежные средства в обучение своих сотрудников, могут рассчитывать на то, что работники, повысившие уровень своей профессиональной подготовки, смогут легче и быстрее решать более сложные задачи, будут настойчивее искать и чаще находить наилучшие ответы на возникающие вопросы, быстрее справляться с трудностями в работе, у них будет выше уровень приверженности своему предприятию, выше готовность работать на него с полной отдачей.

Современные подходы к управлению организациями основываются на том, что персонал рассматривается в качестве ключевого фактора, определяющего эффективность использования всех остальных ресурсов. Как показывает опыт наиболее успешных отечественных и зарубежных компаний, инвестиции в персонал, создание условия для роста работников и повышения их профессионального потенциала дают в два-три раза более высокую отдачу, чем средства, направленные на решение чисто производственных задач.

В-третьих, без своевременного обучения персонала проведение организационных изменений сильно затрудняется или становится невозможным.

Семь десятилетий плановой экономики создали в России такую ситуацию, когда практически всех руководителей, специалистов и рядовых работников необходимо было учить основам рыночной экономики. Прежде все решения о том, какую продукцию производить, в каких объемах, куда продавать и по какой цене, принимались Госпланом СССР, теперь же все предприятия поставлены перед необходимостью принимать решения самостоятельно. От их качества зависит не только судьба отдельных предприятий, но и судьба целых городов, если предприятие является градообразующим.

Рынок сегодня не знает жалости. Ему нет дела до высочайшего качества работы той или иной категории работников или высочайшей производительности отдельно взятого штамповочного или любого другого цеха. Рынок требует, чтобы вся компания работала эффективно. Рынок диктует необходимость своевременно и качественно удовлетворять постоянно изменяющиеся запросы потребителей.

Рассматривая процесс организационных изменений, эксперты часто указывают на то, что существенным препятствием на их пути часто становится не



отсутствие необходимых ресурсов или происки конкурентов, а сопротивление собственного персонала. Сопротивление может быть вызвано целым рядом причин, среди которых наиболее распространены следующие:

- недостаток у персонала знаний и навыков, необходимых в новых условиях;
- недоверие к руководству;
- старая система ценностей и приоритетов, определяющая поведение работников;
- страх перед новым, неуверенность в собственных силах;
- непонимание целей и путей осуществления изменений;
- недостаточная заинтересованность в изменениях.

Даже беглый взгляд на приведенный перечень возможных причин сопротивления персонала процессу организационных изменений показывает, что без проведения соответствующего обучения персонала трудно рассчитывать на заинтересованную поддержку изменений со стороны работников. Хорошо организованное, тщательно продуманное и вовремя проведенное обучение способно преодолеть силы торможения и обеспечить успех проводимых изменений.

Процесс обучения человека протекает всю его сознательную жизнь. Цель обучения – получение образования. Уровень образования обуславливается требованиями производства, научно-техническим и культурным уровнем, а также общественными отношениями. Образование делится на общее и профессиональное.

Общее образование можно получить в школах, лицеях, интернатах и др. Профессиональное образование предоставляют профессиональные технические училища, техникумы, колледжи, университеты, академии, институты, а также школы бизнеса, центры образования и др.

Образование должно осуществляться непрерывно.

Непрерывное образование – процесс и принцип формирования личности, предусматривающий создание таких систем образования, которые открыты для людей любого возраста и поколения и сопровождают человека в течение всей его жизни, способствуют постоянному его развитию, вовлекают его

в непрерывный процесс овладения знаниями, умениями, навыками и способами поведения (общения). Непрерывное образование предусматривает не только повышение квалификации, но и переподготовку для изменяющихся условий, и стимулирование постоянного самообразования.

Существует три концепции обучения:

1) Концепция специализированного обучения ориентирована на сегодняшний день или ближайшее будущее, имеет отношение к соответствующему рабочему месту. Такое обучение эффективно относительно непродолжительный отрезок времени, но, с точки зрения работника, способствует сохранению рабочего места, а также укрепляет чувство собственного достоинства.

2) Концепция многопрофильного обучения эффективна с экономической точки зрения, так как повышает внутрипроизводственную и внепроизводственную мобильность работника. Однако последнее обстоятельство представляет собой известный риск для организации, где работает сотрудник, поскольку он имеет возможность выбора и поэтому менее привязан к соответствующему рабочему месту.

3) Концепция обучения, ориентированного на личность, имеет целью развитие человеческих качеств, заложенных природой или приобретенных им в практической деятельности. Эта концепция относится в первую очередь к персоналу, склонному к научным исследованиям и обладающему талантом руководителя, педагога и т. п.

Выводы. Таким образом, к предмету обучения относятся:

1) знания, т. е. теоретические, методические и практические, необходимые работнику для выполнения своих обязанностей на рабочем месте;

2) умения, т. е. способность выполнять обязанности, закрепленные за работником на конкретном рабочем месте;

3) навыки, т. е. высокая степень умения применять полученные знания на практике. Навыки предполагают такую меру освоения работы, когда вырабатывается сознательный самоконтроль.

В соответствии с определением обучения персонала и его сущности обучение можно разделить на три вида: подготовка; переподготовка; и повышение квалификации.

Литература

1. Основы научной организации труда на предприятии : учебное пособие для высшей школы / под ред. Н. А. Полякова. М. : Профиздат, 1998.
2. Карпухина А. Е. Мониторинг непрерывного образования: инструмент управления и социологические аспекты. М. : МАКС Пресс, 2012. 340 с
3. Кафидов В. В. Управление персоналом : учебное пособие для вузов. М., 2013. 144 с.
4. Шумаков Ю. Н. Организация, нормирование и оплата труда на предприятиях АПК : учебное пособие. М., 2011.



5. Литвинюк А. А. Управление персоналом : учебник для бакалавров. М. : Юрайт, 2012. 434 с.
6. Александрова Н. А., Л. И. Васильцова, Б. А. Воронин, В. И. Набоков. Управление персоналом организаций: учебник для бакалавров. Екатеринбург, 2013. 372 с.
7. Виханский О. С., Наумов А. И. Менеджмент. М., 2011. 365 с.
8. Волгин А. П. Управление персоналом в условиях рыночной экономики. М., 2012. 541 с.
9. Гагарский В. Повышение эффективности системы мотивации персонала // Финансовая газета. Региональный выпуск. 2012. № 9. С. 18–20.
10. Давыдов А. В. Мотивация и оплата труда в рыночной экономике. Новосибирск : Наука, 2011. 213 с.
11. Дятлов В. А., Кибанов А. Я., Пикало В. Т. Управление персоналом. М. : ПРИОР, 2013. 365 с.
12. Кельперис И. Повышение квалификации в процессе управления персоналом // Управление персоналом. 2013. № 7. С. 22–24.
13. Базаров Т. Ю., Еремин Г. Л. Управление персоналом. М. : ЮНИТИ, 2013. 554 с.
14. Фридман А. С. Что мешает развитию вашей профессиональной квалификации // Менеджер по персоналу. 2013. № 4.

References

1. Bases of scientific job management at the entity: the education guidance for the higher school / ed. by N. A. Polyakov. M. : Profizdat, 1998.
2. Karpukhina A. E. Monitoring of life-long education: management tool and sociological aspects. M. : MAX. Press, 2012. 340 p.
3. Kafidov V. V. Personnel management : the education guidance for higher education institutions. M., 2013. 144 p.
4. Shumakov Yu. N. The organization, regulation and compensation at the entities of agrarian and industrial complex : education guidance. M., 2011.
5. Litvinyuk A. A. Personnel management : the textbook for bachelors. M. : Uright, 2012. 434 p.
6. Alexandrov N. A., Vasiltsov L. I., Voronin B. A., Nabokov V. I. Personnel management of the organizations: the textbook for bachelors. Yekaterinburg, 2013. 372 p.
7. Vikhansky O. S., Naumov A. I. Management. M. 2011. 365 p.
8. Volgin A. P. Personnel management in the conditions of market economy. M., 2012. 541 p.
9. Gagarsky Century. Increase in system effectiveness of motivation of personnel // Financial newspaper. Regional release. 2012. № 9. P. 18–20.
10. Davydov A. V. Motivation and compensation in market economy. Novosibirsk : Nauka, 2011. 213 p.
11. Dyatlov V. A., Kibanov A. Ya., Pikalo V. T. Personnel management. M. : PRIOR, 2013. 365 p.
12. Kelperis I. Advanced training in a personnel management process // Personnel management. 2013. № 7. P. 22–24.
13. Bazarov T. Yu., Eremin G. L. Personnel management. M. : UNITY, 2013. 554 p.
14. Friedman A. S. What interferes with development of your professional qualification // Human resources manager. 2013. № 4.