

УДК 33.331.108

ОБУЧЕНИЕ КАК ОСНОВА РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА

Нургалиева Ильвира Наилевна

*Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«Башкирский государственный университет»*

E-mail: ilvira2211@yandex.ru

В статье обучение представляется как один из основных способов профессионального развития сотрудника. Выявлены проблемы в данном направлении. Как решение предлагается эффективный алгоритм построения системы обучения на предприятии. Объясняется важность инвестирования в человеческий капитал. Рассмотрено непрерывное образование, часто применяющееся на практике.

Ключевые слова: система обучения, профессиональное развитие, человеческий капитал, непрерывное обучение.

TRAINING AS A BASIS FOR PERSONNEL DEVELOPMENT

Nurgalieva Ilvira Nailovna

In the article training is presented as one of the main ways of professional development of the employee. The problems in this direction are revealed. As a solution, an effective algorithm for building a training system in the enterprise is proposed. The importance of investing in human capital is explained. The continuous education which is often applied in practice is considered.

Keywords: Training system, professional development, human capital, continuing education

Стремительность изменений на рынке, усиление конкуренции, постоянно растущая сложность задач повышают требования к менеджерам и сотрудникам компаний.

Одно из главных условий эффективной деятельности каждой организации – развитие персонала, которое особенно актуально при существенном ускорении научно-технического прогресса и, следуя из этого, очень стремительного устаревания прежних профессиональных знаний и умений. Несоответствие квалификации персонала требованиям предприятий оказывает негативное влияние на результат работы, при этом вклады в развитие человеческого капитала имеет большее значение, чем вклады в усовершенствование производственных мощностей.

Цель развития персонала – увеличение профессиональных возможностей работников. Сотрудник сегодняшнего дня – успешный работник – должен иметь не исключительно весомую трудовую компетентность, но и общую эрудицию, стратегическое мышление, техническую

грамотность, креативное отношение к труду, инициативность, желание периодически меняться вместе с организацией [3].

Система профессионального развития персонала содержит многоуровневую структуру, куда входят подбор и отбор, оценка, обучение, их карьерное развитие. Подсистема обучения персонала отвечает за рост профессиональных и личностных компетенций работников. Всего этого можно добиться при помощи получения профессионального и дополнительного профессионального образования, последнее из которых осуществляется путем реализации дополнительных профессиональных программ (программ повышения квалификации и программ профессиональной переподготовки) [1].

Цель организации профессионального обучения на производстве – формирование системы непрерывного образования всех сотрудников с принятием во внимание динамичных перемен в технике, технологии, организации производства, во взаимосвязи с их индивидуальным профессионально-квалификационным развитием.

Создание мотивации к обучению и грамотной организации обучения персонала – базовые элементы системы профессионального развития [2].

Вследствие отсутствия вышесказанного возникают проблемы в области профессионального развития персонала. К ним относят: недостаточность у сотрудников мотивации к обучению; чрезмерная «теоретизированность» обучения и трудность перевода теории на практику; увеличение случаев увольнения сотрудников, которые прошли обучение (без заблаговременного заключения ученического договора, откуда следует и отработка). Вместе с этим были выявлены проблемы, связанные с организационными моментами: недостаток персонала, которые бы организовывали и проводили обучение; невозможность отрыва работников от производственного процесса на обучение ввиду сильной загруженности на работе; ограниченное финансовое обеспечение программ развития персонала; низкий уровень использования новых форм и методов обучения, эффективных для персонала современного поколения.

Для предупреждения и устранения проблем необходимо выполнить ряд действий, которые помогут построить эффективную систему обучения:

1. Выделить структуру обучения с указанием ее места в общей системе управления персоналом.
 2. Определить целевую аудиторию.
 3. Поставить цели и задачи (в соответствии со стратегическими целями компании, подразделений, индивидуальных планов сотрудников)
 4. Выбрать ответственных лиц за обучение.
 5. Выбрать направления и методы обучения.
-

6. Рассчитать бюджет.
7. Составить план, график на определенный период.
8. Разработать документацию, регламентирующую весь процесс.

Весь процесс состоит из взаимосвязанных этапов. На первом из них определяется потребность в развитии персонала, для выявления которого проводится аттестация, разрабатываются индивидуальные планы развития, обращаются в ассесмент-центры. Последняя технология позволяет пронаблюдать и оценить компетентность сотрудника в ситуациях, в которые он может попасть в период профессиональной деятельности. С помощью данной технологии используются различные активные методы оценки, что и обеспечивает объективность результатов.

Например, строительная организация закупила новое сварочное оборудование. В связи скупаются новые материалы. Но в итоге выясняется, что сварщики не умеют работать на этом оборудовании. В результате начинаются сбои и простои, а то, что уже сделано, негодно к эксплуатации. Поэтому нужно заранее готовиться, выявлять первоочередные компетенции, не использовать реактивный подход к обучению.

На втором этапе распределяется бюджет, необходимый для обучения. Основными ресурсами тут будут являться средства, которые выделяются на покрытие расходов по обучению и время, затрачиваемое на процесс обучения.

В большинстве организации обучению персонала не уделяется достаточно внимания. Из-за этого в сложные в финансовом плане времена средства сокращаются. Поэтому необходимо правильно обосновывать значение обучения, которое можно охарактеризовать понятием «человеческий капитал», разработанный Г.С. Беккером. Ресурсы, потраченные на обучение, не являются невозвратными.

На третьем этапе определяются цели обучения. Здесь можно использовать технологию SMART для постановки целей и задач. Они должны быть:

- S (Specific) – конкретными;
- M (Measurable) – измеримыми (установить критерии измерения результата для выяснения успешности результата);
- A (Attainable) – достижимыми, реальными;
- R (Relevant) – релевантными (соответствие целям организации, кадровой политике);
- T (Timed) – определенными во времени (должны быть ясны сроки реализации).

Приведем примеры целей обучения персонала:

- поддержание уровня квалификации персонала с учетом требований перспектив развития организации;
-

- сохранение профессионального потенциала;
- повышение конкурентоспособности организации, опираясь на знания и опыт персонала;
- поддержка новшеств, идей, предлагаемых персоналом;
- создание условия для профессионального роста с помощью различных инструментов повышения мотивации.

На четвертом этапе определяется содержание программ, форм, методов обучения. Они обычно составляются специалистами извне, но осуществление возлагается на линейных сотрудников. Большинство предприятий реализуют программы развития и обучения персонала с целью достижения практических бизнес-целей, без учета пожеланий и интересов работников. Компании сосредоточены в большей степени на привычных еще с советских времен мероприятиях по подготовке и повышению квалификации и тем самым упускают возможности совершенствования компетенций, которые предлагают современные методы обучения. Поэтому важен правильный подбор методов обучения [5].

Различают такие формы обучения:

1. Без отрыва от производства. Вызывают педагогов, и сотрудники проходят подготовку на рабочем месте, применяя документацию, материалы и оборудование, используемые в данной организации. В то же время работники успевают выполнять свои трудовые функции, что очень удобно. Нужно отметить эффективность данной формы обучения, т. к. есть возможность применять на практике получаемые знания.

2. С отрывом от производства. В этом случае учеба происходит вне предприятия (работники направляются в учебные центры). Например, в строительных организациях, где невозможно организовать на рабочем месте обучение. Есть отрицательная сторона данной формы: она требует большие финансовые вложения.

3. Дистанционное обучение — проводится на основе информационного обеспечения. Обычно сотрудники проходят курсы, по окончании которых проводится контроль очно или заочно.

При выборе методов нужно учитывать форму обучения. Рассмотрим первую - без отрыва от производства. Здесь самым распространенным методом является производственный инструктаж. Благодаря им сотрудник знакомится со своими трудовыми функциями, легче проходит адаптационный период. В последнее время вновь становится популярным наставничество, когда новый работник прикрепляется к более опытному. Суть в том, что обучаемый следит за его действиями и повторяет их, перенимает опыт наставника. Многие компании начали использовать менторинг, который отличается от наставничества тем, что в нем практикуется консультирование, коучинг, психологическая помощь.

Какой бы метод не применялся, необходима оценка эффективности обучения. Например, с помощью тестирования, анкетирования, наблюдения в дальнейшем за обученным сотрудником. Исходя из результатов возможно корректирование учебного плана.

Важно не забывать о требованиях, предъявляемых к лицу для выполнения трудовых функций. Необходимо также опираться на цели и задачи обучения, которые помогают детально создать учебный план.

На заключительном этапе полученные знания и навыки сопоставляются с первоначальными целями, поставленными перед обучением, оценивается результат. Нельзя забывать о том, что нужно создавать условия для применения на практике полученных знаний. Обучение принесет пользу только тогда, когда из учебной аудитории будет перенесено на рабочее место, поэтому нужно поддерживать энтузиазм сотрудника. В противоположном случае он начнет действовать так, как раньше, и потеряется все ценное, что дало обучение [4].

В последнее время все больше организаций, которые обучают своих сотрудников, опираются на принцип непрерывного обучения. Оно предполагает создание условий получения знаний для людей разных возрастов в течение всей жизни. В результате человек постоянно развивается, совершенствует ранее полученные знания. Он становится подготовленным к определенному виду трудовой деятельности.

Непрерывное образование осуществляется в три этапа:

1. Получение общеобразовательных знаний и формирование профессиональных умений.
2. Развитие специальных знаний.
3. Периодическое обновление, углубление, расширение знаний, умений и навыков [1].

Необходимость данного процесса определяется требованиями рыночных отношений, изменениями в организации производства. Руководители четко осознают необходимость развития персонала для обеспечения долгосрочной конкурентоспособности предприятия, в организационной структуре компаний выделяются субъекты управления профессиональным развитием персонала.

Системы профессиональной подготовки и непрерывного повышения уровня квалификации персонала в течение всей профессиональной деятельности способствуют развитию трудового потенциала каждого сотрудника, организации в целом, отдачи в виде повышения производительности и качества труда. На ее базе увеличивается человеческий капитал, становится эффективнее его использование.

Список литературы

1. Об образовании в Российской Федерации: Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ // Справочно-правовая система «Консультант Плюс» [Электронный ресурс] / Компания «Консультант Плюс». – Послед. обновление 25.12.2018

2. Брюхова О.Ю. Некоторые подходы к пониманию феномена профессионального развития личности // Дискуссия. – 2012. – № 12 (30). – 95-99 с.
 3. Зайцева Т.В. Управление развитием человеческих ресурсов: монография. – Москва – 2012 – 128 с.
 4. Кибанова А. Я. Управление персоналом в России: история и современность: монография / под ред. А.Я. Кибанова. – Кн. 1. М. – 2017– 240 с.
 5. Шаталова Н.И., Кораблева Г. Б., Столяров В.И. Корпоративное обучение персонала организации: монография / под ред. Н.И. Шаталовой. – Екатеринбург – 2011 – 280 с.
-