

УДК 378. 014

Назаренко Н.А.

магистрант

Ростовский государственный университет путей сообщения,

г. Ростов-на-Дону

Полякова И.А., к.э.н.

доцент кафедры «Теория организации и управление персоналом»

Ростовский государственный университет путей сообщения,

г. Ростов-на-Дону

ТЕХНОЛОГИЯ ОРГАНИЗАЦИИ ПРОЦЕССА РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА НА ПРЕДПРИЯТИИ

Аннотация: В статье исследуются факторы, определяющие значимость внутрикорпоративного обучения персонала, сформулированы основные задачи развития трудовых ресурсов, а также структурированы основные концепции в области развития трудовых ресурсов.

Ключевые слова: компетенция, обучение, развитие, стратегия, рынок труда

Nazarenko N.A.,

master

Rostov State Transport University,

Rostov-on-Don

Polyakova I.A., Candidate of Economics,

Associate Professor of the Department "Theory of Organization and

Personnel Management"

Rostov State Transport University,

Rostov-on-Don

TECHNOLOGY OF THE ORGANIZATION OF THE PERSONNEL DEVELOPMENT PROCESS AT THE ENTERPRISE

Abstract: The article examines the factors determining the importance of intra-corporate personnel training, formulates the main tasks of workforce development, and also structures the main concepts in the field of workforce development.

Keywords: competence, training, development, strategy, labor market

Высококвалифицированные специалисты, если мы оглядываемся на наши дни, несут в себе крайне весомое преимущество для организаций перед их конкурентами. Это играет большую роль в росте эффективности деятельности компании, особенно в долгосрочной перспективе. Довольно важно чтобы работники прекрасно знали, в чем заключается миссия организации, какая перед ней стоит цель, в каком ключе выстроена стратегия. Подобное преимущество невозможно просто заимствовать как технологию или подход, ценность заключается в самих кадрах и их умениях, знаниях, навыках и способностях. Развить и раскрыть все вышеперечисленное и помогает систематическое обучение и повышение квалификации работников, основываясь на современных тенденциях и потребностях бизнеса.

Факторы, обуславливающие усиление важности внутрикорпоративного обучения:

а) Взаимосвязь между успешным достижением целей компании и реализации ее стратегии и обучения персонала. Недостаточно квалифицированные работники не только не будут способствовать продуктивной деятельности организации, а напротив мешать этому, соответственно, своевременное повышение квалификации поможет этого избежать.

б) Вложение средств в обучение приводит к большей отдаче сотрудниками при работе. Работники чувствуют, что фирма затратила на них свои средства, расширила их профессиональный кругозор, повысила их

ценность на рынке труда как специалиста. Это может поспособствовать более высокую приверженность компании, хоть и не всегда. Нередки случаи, когда фирма проводила обучение кадров за свой счет и после этого работников переманивали другие организации, предлагая более высокую заработную плату. Так что подобные риски также стоит учитывать при проработке программ внедрения внутрикорпоративного обучения или их обновления.

в) Без своевременного обучения персонала становится затруднительным проведение каких-либо изменений, касающихся организации. Компания должна подстраиваться под стремительно меняющийся рынок, и, соответственно, провести работу со своим главным ресурсом – кадрами.

Обучение, по своей сути, является процессом, который направлен на усвоение необходимых умений, знаний и навыков, способствование раскрытию заложенного потенциала, развитие умственных показателей, формирование внутренней картины мира и прививание тяги и способностей к самообразованию.¹ Вся работа ранее подробно распланирована и четко контролируется опытными руководителями, преподавателями, наставниками, специалистами.

Неотделимые понятия от обучения это знания, умения и навыки.

Знания – информация, факты, правила, понятия, результаты коллективного опыта человечества на протяжении его истории, которые существуют в реальном мире, в объективной действительности и взаимодействующие между собой.

Умения – способность к осознанному применению теоретических и практических знаний на практике.

¹ Сорокина, О.Г. Формирование системы кадрового обеспечения предприятия / О.Г. Сорокина // Наука и образование: хозяйство и экономика; предпринимательство; право и управление. – 2020. – № 4 (119). – С. 19-23

Навыки – многократно примененные в ходе практической деятельности знания и умения, доведенные до автоматического повторения, не затрачивающего сил на сознательное продумывание каждого выполняемого действия.

Обучение можно условно разделить на внешнее и внутреннее. Внешнее обучение проходит в специальных образовательных учреждениях, центрах подготовки, очных или онлайн-курсах или, в некоторых случаях, своими силами. Внутреннее, оно же внутрифирменное, проходит за счет средств работодателя и проходит в рамках организации.

Фирма, реализующая программы внутрикорпоративного обучения ставит перед собой ряд задач:

- рост уровня производительности и качества труда;
- актуальность профессиональных знаний и навыков сотрудников по отношению к современным требованиям;
- рост заинтересованности в работе, уровня мотивации;
- сокращение издержек;
- повышение уровня приверженности работника к корпоративной культуре и компании в целом, ее миссии и стратегии²;
- улучшение отношений с коллегами и руководителем.

Существует множество концепций обучения, но выделяют три основных направления:

а) Концепция обучения, ориентированного на личность. Данная концепция ставит перед собой задачу раскрыть потенциал сотрудника. Выделить все его врожденные или приобретенные ранее способности и развить их, сделать полезными в отношении трудовой деятельности работника. Продуктивно будет следовать этой концепции при наличии у

² Сорокина, О.Г. Анализ элементов и факторов оценки результатов труда персонала / О.Г. Сорокина // Наука и образование: хозяйство и экономика; предпринимательство; право и управление. – 2020. – № 3 (118). – С. 38

обучающегося человека талантов к руководству, преподаванию и творческих задатков.

б) Концепция специализированного обучения. Программа для работника разрабатывается с учетом ситуации внутри самой организации или прогнозов на ближайшее будущее, обучение проходит быстро, повышает его самооценку и удовлетворенность собственным рабочим местом, этим закрепляя данного сотрудника на той должности, на которой он находится.

в) Концепция многопрофильного обучения. Работник становится максимально разносторонним специалистом, более продуктивным, легко ориентируется во всем, что касается его профессиональной деятельности, получает навык мобильности.³ Последнее несет большие риски для фирмы, так как сотрудник вследствие своего широкого спектра знаний, умений и навыков может сделать выбор в пользу любого другого интересного для себя работодателя.

Использованные источники:

1. Воронина, А.В. Контент-анализ сбалансированной системы показателей в управлении бизнес-процессами / А.В. Воронина, О.В. Охотников // Наука и образование: хозяйство и экономика; предпринимательство; право и управление. – 2020. – № 4 (119). – С. 18
2. Сорокина, О.Г. Формирование системы кадрового обеспечения предприятия / О.Г. Сорокина // Наука и образование: хозяйство и экономика; предпринимательство; право и управление. – 2020. – № 4 (119). – С. 19-23

³ Воронина, А.В. Контент-анализ сбалансированной системы показателей в управлении бизнес-процессами / А.В. Воронина, О.В. Охотников // Наука и образование: хозяйство и экономика; предпринимательство; право и управление. – 2020. – № 4 (119). – С. 18

3. Сорокина, О.Г. Анализ элементов и факторов оценки результатов труда персонала / О.Г. Сорокина // Наука и образование: хозяйство и экономика; предпринимательство; право и управление. – 2020. – № 3 (118). – С. 38