

*Афанасьева Вера Сергеевна,
магистрант кафедры экономики труда и управления персоналом
Уральского государственного экономического университета
РФ, г. Екатеринбурга*

ПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛА

***Аннотация:** В данной статье рассмотрены методы образования персонала, как внутри организации, так и за ее пределами. Выявлены положительные и отрицательные стороны обучения внутри компании и с помощью сторонних организаций. Показано значение обучения персонала для экономической эффективности предприятия. Дана краткая характеристика обучения персонала в организации.*

***Ключевые слова:** персонал организации, обучение персонала, методы обучения, оценка обучения персонала, эффективность обучения.*

*Afanasyeva Vera Sergeevna
Master's student of the Department of Labor
Economics and Personnel Management Ural State Economic University
RF, Yekaterinburg*

TRAINING AND UPGRADING THE STAFF OF THE ORGANIZATION IN THE PERSONNEL MANAGEMENT SYSTEM

***Abstract:** this article discusses the methods of personnel education, both inside and outside the organization. The positive and negative aspects of training within the company and with the help of third-party organizations are revealed. The*

importance of personnel training for the economic efficiency of the enterprise is shown. A brief description of staff training in the organization is given.

Keywords: *organization personnel, personnel training, training methods, personnel training evaluation, training effectiveness.*

Обучение персонала — это один из элементов управления развитием сотрудников, одна из важнейших задач руководства компании.

Развитие технологий производства и предоставления услуг диктует новые правила для работников. Ведь они должны идти в ногу со временем, постигая новые навыки и знания. Именно поэтому на предприятиях периодически организуются различные мероприятия по повышению уровня профессиональных знаний работающих там людей.

Темп развития технологий в самых разных хозяйственных сферах дает понять, что обучение персонала должно быть включено в стратегическое планирование компании. Оценка знаний сотрудников, а также проведение образовательных мероприятий должны носить плановый и систематический характер.

В настоящее время законодательством предусмотрено обязательное обучение и повышение квалификации лишь для некоторых категорий работников. Например, периодические курсы повышения квалификации должны проходить педагоги дошкольных и школьных образовательных учреждений, преподаватели вузов, медицинские работники и другие. Для этих специальностей существуют специально разработанные методики, установлена периодичность проведения оценки знаний, прохождения курсов и т.д. Что касается других работников, то ответственность за их уровень знаний и навыков несет руководитель предприятия, а также ответственные за это сотрудники. В крупных компаниях создаются специальные отделы, отвечающие за профессиональное обучение и переподготовку персонала. В

зависимости от специфики деятельности фирмы и ее масштабов создается своя система обучения персонала, включающая различные методики. [4]

Обучение персонала на предприятии преследует множество важных целей:

1. внедрение новых технологий;
2. оптимизацию производства;
3. упрощение менеджмента;
4. выработку практических навыков на основе теоретических знаний;
5. подготовку сотрудников к качественно новым изменениям на предприятии.

Этот список далеко не полный и может варьироваться в зависимости от потребностей конкретной компании. Но практически во всех случаях руководство преследует цель повышения финансово-экономических показателей или, как минимум, поддержание существующего уровня финансового благополучия. Именно поэтому директора по персоналу отдают предпочтение не адаптации новых сотрудников, а повышению профессионального уровня уже работающих [6].

Специалист по обучению и развитию персонала в первую очередь должен определить необходимость образовательных мероприятий. Для этого могут применяться следующие методики:

1. анализ личного дела сотрудника - устанавливается, насколько давно он получил образование, а также проходил курсы повышения квалификации;
2. анализ деятельности работника - обычно проводится при принятии на работу нового специалиста;
3. сбор заявок на учебу - их могут подавать руководители отделов, а также сами сотрудники;

4. аттестация - по итогам такого оценивания знаний специальная комиссия может составить рекомендации по учебе.

Учеба сотрудников может быть организована силами предприятия или при помощи других, специализирующихся на этом компаний. Первый вариант является более предпочтительным по нескольким причинам: внутреннее обойдется дешевле; в качестве наставников могут выступать более опытные работники; будет учтена специфика деятельности предприятия; учеба будет производиться без отрыва от производства [1].

Явным минусом такого образовательного процесса будет отсутствие притока свежих идей и предложений по улучшению рабочего процесса. Поэтому игнорировать опыт специализированных учебных учреждений все же не рекомендуется. Тем более что авторитетные сотрудники тоже нуждаются в информационной подпитке.

Если занятия проводятся силами организации, то возможно использование следующих методов:

1. инструктаж — персонал получает информацию о том, как правильно использовать то или иное оборудование, а также о правилах техники безопасности;

2 наставничество — более опытный работник берет шефство над менее опытным;

3. ротация — перевод сотрудника на другую работу с целью освоения новых навыков и получения профессионального опыта.

Одной из форм наставничества можно считать так называемый «Shadowing», от английского слова «Shadow» — тень. Этот метод заключается в том, что кандидат на ту или иную должность прикрепляется к существующему работнику и наблюдает за выполнением рабочих процессов [2].

Образовательные мероприятия, проводимые сторонними организациями, могут составляться на основе следующих методов:

- А. курсы повышения квалификации, семинары, тренинги;
- Б. конференции — предполагают обмен опытом с другими компаниями; самообразование.

Формы обучения персонала также могут быть очень разными в зависимости от специфики деятельности:

1. лекции;
2. семинары;
3. дискуссии;
4. тренинги;
5. деловые игры и т. д.

Отдельно стоит сказать, что корпоративное обучение персонала способствует налаживанию положительного климата в коллективе и укреплению профессиональных связей.

В конце учебы проводится оценка ее эффективности. Зачастую она организуется в форме экзамена, который может включать в себя несколько заданий. Например, тесты и отчеты. Однако проверкой знаний оценка эффективности не ограничивается. На некоторых предприятиях после учебы проводится активный мониторинг показателей эффективности труда, при этом в расчет берутся различные показатели. Начиная от скорости и продуктивности работы, а также увеличения экономических показателей, заканчивая положительными отзывами клиентов и партнеров [2].

Далее исследуем процесс организации подготовки и повышения квалификации персонала.

В первую очередь, директор по персоналу (обучение и организация этого процесса обычно лежит на нем) в кооперации с руководством должны разработать положение об аттестации [5].

В нем указываются следующие сведения:

1. цели и задачи;
2. категории сотрудников, подлежащие оценке;

3. период проведения и график;
4. порядок проведения;
5. состав комиссии;
6. список ответственных лиц;
7. критерии оценивания;
8. сроки подведения итогов.

После утверждения этого документа с ним должны быть ознакомлены все сотрудники под подпись. Затем начинается период подготовки к аттестации, во время которого подчиненные уведомляются о предстоящем оценивании и подают все необходимые документы. Довольно часто от работников требуется предоставить отчет о проделанной работе. Логичным завершением подготовительного этапа является сама аттестация. По ее итогам сотрудник может быть направлен на учебу, понижен или уволен. В ходе аттестации заполняется протокол, содержащий информацию об экзаменуемом, а также весь ход опроса и результат [1].

Руководствуясь итогами оценивания, ответственные сотрудники принимают решение об организации учебы, а также о форме ее проведения. Составляется программа обучения персонала, а также приказ о направлении работников на учебу.

В статье рассмотрены методы обучения персонала в организации. Каждый метод направлен на развитие знаний, умений и навыков сотрудников работающих на предприятии. Более того существует возможность использования нескольких методов для достижения необходимого эффекта. Фактором в выборе методов обучения является постановка конечной цели обучения на предприятии [3].

Список литературы:

1. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами. 8-е издание / Перев. с англ. – СПб.: Питер, 2016.- 611 с.

2. Асалиев А.М., Мирзабалаева Ф.И., Алиева П.Р. Развитие трудового потенциала: учеб. пособие. — М.: ИНФРА-М, 2016. — 281 с.
3. Вачугов Д.Д. Основы менеджмента: учебник / Д.Д. Вачугов. – М.: Высш. Школа, 2017. – 486 с.
4. Дедул В.А. Обучение и развитие персонала: актуальные тенденции / В.А. Дедул // Автоматизация и управление в технических системах. -2016. -№2. С. 75-76
5. Евдокимова А.В. Повышение квалификации для управленческих кадров / А.В. Евдокимова // Молодой ученый. -2016. -№8. -С. 535-536.
6. Карпухин М.Ю. Обучение персонала организации: сущность, виды / М.Ю. Карпухин // Аграрный вестник Урала. - 2017. - № 1 (155). - С. 17.