

УДК 378.1

*Иванова И.Г.*

*Кандидат экономических наук, доцент*

*Доцент кафедры управления и маркетинга*

*«Кубанский государственный аграрный университет»*

*Россия, г. Краснодар*

*Тхакахова М.О.*

*Студент*

*4 курс, направления «Экономика*

*предприятий и организаций»*

*«Кубанский государственный аграрный университет»*

*Россия, г. Краснодар*

## **РОССИЙСКИЙ И МЕЖДУНАРОДНЫЙ ОПЫТ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ СИСТЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ И ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ**

***Аннотация:** В статье показана роль системы профессионального обучения персонала на современных промышленных предприятиях. В данной статье описаны теоретические и практические исследования обучения персонала на Российских и Международных промышленных предприятиях. Также рассматриваются вопросы, связанные с содержанием профессионального обучения персонала как внутри организации, так и за ее пределами. Описаны основные виды и методы обучения персонала в организации. Проанализирована актуальность проблемы обучения персонала, в сложившиеся современных экономических условиях.*

***Ключевые слова:** организация профессионального обучения персонала, обучение персонала, повышение квалификации кадров, виды и методы обучения персонала, обучение персонала.*

*Ivanova I.G., candidate of economic sciences,  
Docent  
Associate Professor, Department of Management and Marketing  
"Kuban State Agrarian University"  
Russia, Krasnodar  
Thakakhova M.O.  
Student  
4 course, directions "Economics  
enterprises and organizations »  
"Kuban State Agrarian University"  
Russia, Krasnodar*

## **RUSSIAN AND INTERNATIONAL EXPERIENCE IN IMPROVING THE SYSTEM OF VOCATIONAL TRAINING AND QUALIFICATION**

***Annotation.** The article shows the role of the system of professional training of personnel in modern industrial enterprises. This article describes theoretical and practical studies of personnel training at Russian and international industrial enterprises. It also addresses issues related to the content of professional training of personnel both within the organization and beyond. The main types and methods of personnel training in the organization are described. The relevance and relevance of the problem of personnel training in the current economic conditions is analyzed.*

***Key words:** the organization of personnel training, staff training, staff development, types and methods of staff training, staff training.*

В современных экономических условиях развитие рыночных отношений и роста конкуренции вынуждают современные предприятия уделять значительное внимание обучению и переквалификации кадров. Развитие и обучение персонала - одна из наиболее важных стратегий Российских и Международных компаний,

направленная на создание кадрового потенциала высокого класса в зависимости от существующих и будущих внутренних и внешних изменений [4].

Обучение персонала - это целенаправленный организованный процесс, осуществляемый планомерно и систематически, для приобретения знаний, навыков и способов общения под руководством опытных преподавателей, наставников, специалистов и руководителей.

Обучение персонала, являющееся неотъемлемой частью процесса управления человеческими ресурсами, необходимо для получения знаний, навыков, опыта новых и действующими сотрудниками для успешной реализации выполняемой работы [1с. 22].

Развитие профессиональных компетенций и личностных качеств персонала отвечает за повышения и поддержания конкурентоспособности современного предприятия и способствует развитию навыков и способностей работников, необходимых на внешнем рынке труда.

Различают три вида обучения: подготовка, повышение квалификации и переподготовка персонала.

- 1) Подготовка персонала - планомерное и организованное обучение и выпуск квалифицированных кадров для всех областей человеческой деятельности, владеющих совокупностью специальных знаний, умений, навыков способов общения.
- 2) Повышение квалификации персонала - обучение персонала с целью улучшения знаний, умений, навыков и способов общения в связи с ростом требований к профессии или повышением в должности.
- 3) Переподготовка персонала - обучение кадров в целях освоения новых знаний, умений, навыками и способов общения в связи с овладением новой профессии или изменившийся требованиями к содержанию и результатам труда.

На основе теоретических подходов отечественных и зарубежных ученых к вопросу обучения персонала были разработаны три подхода к концепции подготовки квалифицированных кадров.

Была разработана концепция специализированного обучения, ориентированная на текущее время или ближайшее будущее относительно соответствующего рабочего места. Такой подход помогает сотруднику обрести уверенность в сохранении рабочего места, укреплении самооценки, но дает эффект короткого периода времени.

Разработанная концепция многопрофильного обучения наиболее эффективна с точки зрения экономического подхода, предполагая, что внутрипроизводственное использование работника более мобильно и рационально. Следует иметь в виду, что работник, имеющий возможность выбора, менее привязан к соответствующему рабочему месту.

Концепция, ориентированная на обучение персонала с точки зрения личности, направлена на развитие человеческих качеств, которые либо заложены природой, либо приобретены в течение жизни, в том числе и в профессиональной сфере [2 с. 156]. Такой подход наиболее применим для персонала, который обладает способностью к научной, педагогической, руководящей работе.

Рассмотрим современный подход к развитию послевузовского образования на примере повышения квалификации в США, опыт которых целесообразно использовать в организации управления персоналом в отечественных фирмах, тем более что при подготовке управленческого персонала, компании опираются, прежде всего, на контингент технически ориентированных специалистов.

Так, в Соединенных Штатах перед службами управления персоналом стоит общая задача - обучить и подготовить специалиста нового типа, который должен сочетать в себе максимальную профессиональную эффективность с большим личным потенциалом, способный руководить в любых изменяющихся условиях, умеющий прогнозировать, планировать и обеспечивать надежную реализацию целей. Важную роль в решении этой задачи играет система так называемого формального обучения, организованного крупными компаниям [4].

В целом, в США практикуются такие формы повышения квалификации:

1. Работа в проектных командах для создания специальных проектов;
3. Решение конкретных задач как самостоятельной задачи или каждому или группе.;
4. «Боковые передвижки», следуя примеру японских систем, работа без изменения должности в фирмах и филиалах компании, в том числе в зарубежных;
5. Выполнение заданий по консультированию, преподавательская работа;
6. Освоение университетских программ в качестве непрерывного образования или с целью получения степени магистра.
7. Работа по трудоустройству увольняемых;
8. Консультации по вопросам профориентации и планирования карьеры в вашей компании или других учреждениях.

В США распространены корпоративные университеты и учебные центры обучения профессионального развития персонала, которые находятся в собственности компании. Впервые идея создания корпоративных университетов возникла в 1920-х годах, на сегодняшний день функционируют более 1600 корпоративных университетов. Например, в крупном корпоративном университете «Глобал Лернинг» компании «IBM» работают 3400 тренеров из разных стран, которые ведут около 10000 различных профессиональных курсов. Примерно 126 тыс. работников компании уже прошли обучение в этом университете. Компания "Дженерал Электрик" 30-40 тыс.человеко-дней в год отводит на подготовку и обучение сотрудников в своем учебном центре (без учета внешних программ обучения, курсов, семинаров, конференций, лекций, тренингов, и т.д.) [5]

Обучению и повышению квалификации работников высшего звена (руководители и топ-менеджеры) в американских компаниях уделяется особое внимание. Наиболее широко используемой программой обучения руководителя является программы MBA (Master of business administration - Магистр делового администрирования). Согласно статистике, 60% руководителей американских

компаний имеют степень MBA [4]. Подготовка и получение степени MBA осуществляется в специальных бизнес-школах. На данный момент их более трехсот. Бизнес-школы обычно создаются в университетах (Гарвардская бизнес-школа, Стэнфордская бизнес-школа).

Особенности и опыт японской системы профессионального обучения и подготовки кадров заключаются в внутрифирменном обучении. В качестве четырех основных причин, которые привели к успеху системы внутреннего обучения, включают следующее:

- высокий уровень образования японцев, основанный на фундаментальных знаниях, приобретенных в школе;
- традиционная практика «внутрифирменного обучения», когда компания сама обучает персонал, который она считает необходимым;
- система управления персоналом на предприятиях, которая повышает воспитательный эффект обучения на рабочем месте (OVR);
- государственная политика, направленная на развитие внутреннего обучения.

Подготовка кадров на внутрифирменном рынке труда, в чем заключается ее основная суть? В Японии многие предприниматели считают, что исходя из долгосрочной перспективы, подготовка подходящего персонала внутри предприятия - неотъемлемое условие жизнеспособности и развития предприятия. Персонал также ищет возможности продвижения по службе не на внешнем рынке труда, а внутри предприятия. Если предприятие заинтересовано в долгосрочной занятости персонала, необходимо поддерживать на высоком уровне адаптационные свойства персонала и приспосабливаться к происходящим вокруг изменениям. Поэтому на многих предприятиях целью обучения персонала является не подготовка специалиста узкого профиля, а универсала, многопрофильного рабочего. Важнейшим средством достижения этой цели является профессиональная ротация и перевод с одной работы на другую внутри предприятия [1].

Наряду с внутрифирменного обучением, японская система обучения также включает и государственно-муниципальное профобучение (ГМПО), которое выполняет вспомогательную функцию внутрифирменного обучения.

Подготовка и обучение внутри предприятий в Японии производится на основе ОВР, обучении вне работы (ОНР) и самообразования, однако наибольшее внимание уделяется ОВР. Существует опасение, что ОВР сводится лишь к подготовке по типу "смотри и подражай", однако на японских предприятиях широкое культивирование воспитательных функций работы повышает эффективность ОВР.

Для каждой компании в целом, принципиальным важным остается обеспечение успешного развития бизнеса, достижение видения и стратегических целей заключается в создании системы, которая позволяет активно и эффективно управлять результативностью работы на всех уровнях: от отдельного работника до компании в целом. В целях создания такой системы разрабатывается программа управления результативностью по целям, под которыми понимается процесс оценки эффективности, включающий этапы совместного определения руководителем и работником ключевых целей работника на определенный период, оценки достижения сотрудником поставленных целей после определенного периода и определение влияния результатов оценки на его вознаграждения, карьерный рост, обучение и развитие [3 с. 61].

Для этого компания реализует ряд мер, среди которых выделим следующие: формулирование и регулярное информирование всех сотрудников о видении, стратегических направлениях развития, основных целях и задачах компании, чтобы каждый сотрудник понимал, где находится компания, двигаясь в своем развитии, каковы ее требования к сотрудникам и ожидания от них; построение четкой и прозрачной системы использования результатов оценок сотрудников, определения их влияния на повышение заработной платы, карьерный рост, принятие решений о ротации и передвижении, выявление потребностей в обучении и развитии. Чтобы обеспечить неизменно высокий

уровень результативности, компания продолжает развивать свою корпоративную культуру таким образом, чтобы качество и эффективность работы на каждом рабочем месте стали основной ценностью и предметом гордости каждого сотрудника.

#### **Использованные источники:**

1. Базаров Т.Ю. Управление персоналом: учебник / Т.Ю. Базаров. – Издательство Академия –М., 2017.- 32 с.

2. Валиуллина В.Э. Современные особенности профессионального развития персонала: учебник / В.Э. Валиуллина.- Молодой ученый – М., 2016.- 393-395 с.

3. Герамисов М.В. Внутрифирменное обучение: теоретический аспект: учебник / М.В. Герамисов.- Молодой ученый – М., 2016.- 319-323 с.

4. Стратегия развитие системы подготовки рабочих кадров и формирование прикладных квалификаций в Российской Федерации на период до 2020 года / [Электронный ресурс]- URL: <https://iorj.hse.ru/>

5. Официальный сайт Трудового кодекса РФ. [Электронный ресурс]- URL: <https://trud-kodeks.ru/>