

Обучение персонала: значение и развитие

Ильина А.П., студент

e-mail: arisha-ilina@mail.ru

*Лебедева Т.Е., к.п.н., доцент кафедры
инновационных технологий менеджмента*

e-mail: tatyana.lebedeva@bk.ru

*Прохорова М.П., к.п.н., доцент кафедры
инновационных технологий менеджмента*

e-mail: masha.proh@mail.ru

*ФГБОУ ВО Нижегородский государственный
педагогический университет им. К. Минина
Россия, Нижний Новгород*

Аннотация: статья содержит анализ подходов к оценке процесса обучения персонала компании. В статье затрагиваются вопросы современного обучения персонала, критерии обучения персонала и уточняется наиболее оптимальное определение. Далее, авторы подробно раскрывают результаты контент-анализа. Выявлены недостатки системы обучения персонала. Сформулированы конкретные рекомендации по решению выявленных проблем.

Ключевые слова: персонал, обучение персонала, кадровый потенциал, система управления персоналом.

Personnel training: value and development

Irina A.P., student

e-mail: arisha-ilina@mail.ru

*Lebedeva T.E., Ph.D., Associate Professor,
Department of Innovative Management Technologies*

e-mail: tatyana.lebedeva@bk.ru

*Prokhorova M.P., Ph.D., Associate Professor,
Department of Innovative Management Technologies*

e-mail: masha.proh@mail.ru

*Minin Nizhny Novgorod State Pedagogical University,
Nizhny Novgorod, Russia*

Abstract: The article contains an analysis of approaches to assessing the training process for company personnel. The article addresses the issues of modern personnel training, personnel training criteria and clarifies the most optimal definition. Further, the authors disclose in detail the results of content analysis. The shortcomings of the training system of the personnel were revealed. Concrete recommendations are formulated to address the identified problems.

Keywords: personnel, personnel training, personnel potential, personnel management system.

В современных условиях необходимость эффективной инвестиционной политики в отношении развития и обучения персонала уже не вызывает сомнений у руководства динамично развивающихся и успешных компаний.

Ряд изменений в подходах к повышению квалификации персонала стал очевидным как в концептуальном плане, так и на практике. Некоторые из этих видов практики или тенденций отмечены в нижеследующих сравнительных заявлениях. Развитие персонала перешло:

- от обучения без отрыва от производства к развитию персонала как управлению талантами;
- от развития персонала как единого события к развитию персонала как непрерывному процессу;
- от сосредоточения на восстановлении к процессу наращивания личных сильных сторон;
- от спорадических и несогласованных действий к планированию и использованию систематических стратегий, которые сосредоточены на определенных целях;
- от особого внимания к множественному подходу с различными программами и стратегиями лидерства;
- от пассивного подхода к проактивному подходу, основанному на личной инициативе и профессиональных интересах;
- от развития персонала как изолированной деятельности к деятельности по развитию персонала, связанной с другими процессами в области людских ресурсов;
- от ограниченного контроля и оценки к самооценке и системной оценке и контролю [3].

В приведенных выше изменениях в области развития персонала выявлены несколько тенденций. Например, имеется четкое указание на то, что повышение квалификации персонала стало ожидаемым и постоянным процессом. Индивидуальная инициатива и мотивация играют важную роль в определении успешной деятельности по развитию персонала.

Методологической основой исследования явились труды таких зарубежных авторов, как Армстронг М. Альшулер Г., Данфорд Б., Каплан Р., отечественных авторов лице Кибанова А.Я., Еремина Т.О., Виханского О.С., Базаровой Т.Ю. и пр.

Обучение может быть сформулировано как методы, которые прививаются сотруднику при выполнении организационных целей. Организации, участвующие в оценке эффективности обучения, несут ответственность не только за то, чему учатся сотрудники, но и за то, чтобы полученные ими знания применялись в их работе. В научное литературе встречается достаточно большое количество определений понятия обучения персонала. В качестве рабочего авторами статьи берется определение, данное

А.Я. Кибановым «обучение персонала – основной путь получения профессионального образования. Это целенаправленно организованный, планомерно и систематически осуществляемый процесс овладения знаниями, умениями, навыками и способами общения под руководством опытных преподавателей, наставников, специалистов, руководителей и т.д.» [1]

Развитие персонала рассматривается в качестве незаменимой составляющей, если цели организации должны быть реализованы и необходимость распоряжения сотрудников должны быть удовлетворены. Согласно исследованиям консультантов по управлению, крупнейшим фактором, определяющим удовлетворенность работой, является возможность роста и карьерного роста.

Процесс развития персонала в образовании имеет много аспектов, о чем свидетельствуют многочисленные термины в литературе, которые называют этот процесс. Такие термины включают профессиональный рост, обучение без отрыва от производства, непрерывное образование, периодическое образование, обучение персонала без отрыва от производства, развитие людских ресурсов, совершенствование персонала, обновление, управление талантами и другие сочетания этих терминов.

Харрис попытался провести различие между терминами «развитие персонала», «укомплектование штатов», «обучение без отрыва от работы» и «продвинутая подготовка». Он считает, что термин «развитие персонала» охватывает гораздо больше, чем образование без отрыва от производства. Одним из компонентов развития персонала, по словам Харриса, является кадровое обеспечение, которое включает в себя несколько процессов управления людскими ресурсами (т. е. отбор, привлечение, назначение, развитие, оценка и т. д.). Другая сторона развития персонала включает два вида обучения: Обучение без отрыва от производства и повышение квалификации. Обучение без отрыва от производства считается любой запланированной программой, предусмотренной в целях повышения квалификации и знаний сотрудников на рабочем месте. Для Харриса, однако, продвинутая подготовка отличается от работы с точки зрения ее целей и задач, которые предназначены для прогнозирования будущих потребностей школьной системы или потребностей, вызванных изменениями в рабочих заданиях.

Для целей настоящей статьи развитие персонала определяется как процесс предоставления сотрудникам возможности совершенствовать свои знания, навыки и производительность в соответствии с целями и ценностями организации и в соответствии с интересами и потребностями сотрудника. Это определение утверждает, что рост развития персонала должен быть связан со Стратегическим планом организации и краткосрочными и долгосрочными трудовыми ресурсами [2].

Такая концепция требует умения предвидеть пробелы в знаниях и навыках рабочей силы и то, как изменение демографической ситуации, экономического статуса и нынешнего кадрового состава повлияет на достижение поставленных целей и задач. В этом смысле, развитие персонала

делает акцент на организационном обучении и предоставляется на определенных время как организации, группы работников или отдельного работника.

В нем подчеркивается предпосылка о том, что организации будут развиваться по мере роста и развития людей. Термин «повышение квалификации персонала», как правило, предпочтительнее термина «подготовка кадров в профессиональных областях», хотя определения этих двух терминов часто весьма схожи в литературе.

Например, как отмечалось ранее, Харрис говорит о повышении квалификации персонала как о двух видах подготовки, одним из которых является подготовка без отрыва от производства. Одной из тенденций в области управления людскими ресурсами сегодня является привязка развития персонала к мотивации, развертыванию и выравниванию людей в системе для повышения производительности системы. Относительно новый термин для этих отношений-Управление талантами. Тот факт, что организации будут добиваться большей эффективности персонала, развивая и используя сильные стороны своих человеческих ресурсов, а не сосредотачиваясь на их слабых сторонах, - это концепция, разработанная Клифтоном и Нельсоном в их работе «пари с вашими сильными сторонами».

Развитие персонала должно быть проактивным, а не реактивным; его эффективность зависит от того, насколько оно персонализировано и основано на позитивных конструкциях. Дело не в том, что озабоченность по поводу недостатков в подготовке персонала и необходимости обновления навыков не являются надлежащими проблемами развития персонала; скорее, восстановление не должно брать на себя доминирующую роль.

Процесс планирования людских ресурсов должен как можно точнее спроектировать и спрогнозировать человеческие навыки и таланты, необходимые для удовлетворения потребностей системы в ближайшем и долгосрочном будущем. Вооруженный этой информацией, наряду с важными текущими рекомендациями персонала на уровне зданий, развитие персонала присоединяется к другим кадровым процессам для создания людских ресурсов, необходимых для поддержания системы живой и жизненно важной. Эти программные мероприятия становятся совместными усилиями, которые учитывают личный интерес, а также организационные потребности программы.

Каждый человек должен взять на себя главную ответственность за свой непрерывный личностный рост. Когда это происходит, школьная система действительно начинает демонстрировать характеристики обучающейся организации, посредством чего потребности в системе легко идентифицируются персоналом системы, и персонал начинает шаги, чтобы исправить или улучшить выявленные проблемы.

Таким образом, обсуждение вопросов развития персонала основывается главным образом на следующих концепциях:

1. Процесс повышения квалификации персонала носит развивающий характер, поскольку его акцент делается на постоянно растущей личности. В

этом смысле повышение квалификации персонала является непрерывным процессом, а не разовым проектом. Основное внимание уделяется прогнозируемым потребностям и целям, которые помогут школьной системе оставаться творческой и продуктивной. Индивидуальный рост, который отвечает этим прогнозируемым потребностям, предоставляет сотрудникам персонализированную возможность достичь более высокого уровня самореализации и удовлетворения. Развитие персонала рассматривается как важная инвестиция в будущее организации.

2. Эффективное развитие персонала делает больший акцент на расширении личных сильных сторон и творческих талантов, чем на устранении личных слабостей. Основное внимание в процессе роста уделяется тому, что может сделать человек и как эти сильные стороны могут быть дополнительно развиты и использованы. Как упоминалось выше, эффективное развитие персонала - это саморазвитие. Рост является личностным в том смысле, что мотивация каждого человека - это его личное дело, и представление о себе каждого человека играет важную роль в определении того, какие стимулы будут способствовать личностному росту.

Развитие персонала - это саморазвитие, в котором рост начинается с личной потребности, а люди развиваются, будучи готовыми взять на себя ответственность за свой личный рост. Эта концепция не означает, что личностное развитие не должно усиливаться за счет поддержки других, но что личностный рост является главным образом внутренним, а не внешним явлением.

Важные цели процесса повышения квалификации персонала можно резюмировать следующим образом:

1. Обеспечить запланированные возможности развития персонала, которые обеспечивают обучение, необходимое для того, чтобы сотрудник мог выполнять на уровне компетенций, необходимых в текущих и будущих назначениях на должности.

2. Способствовать созданию климата, способствующего самореализации личности, институциональной эффективности, творчеству человека и обновлению системы.

3. Служить основным целям школьной системы: повышение и достижение качества преподавания и обучения для учащихся. 4. Сэкономить деньги. Это дорого нанять, а затем уволить сотрудников, которые не работают. Также дорого потерять хороших сотрудников, потому что они разочарованы отсутствием возможностей для профессионального роста. Расточительно принимать едва удовлетворительную работу за норму. Также расточительно не предоставлять возможности, которые ведут к цели-оптимального развития каждого индивидуума.

5. Разработать жизнеспособные и значимые программы, которые позволят персоналу системы работать совместно для достижения целей системы и своих личных целей в области достижения, удовлетворения и самореализации.

Список литературы:

1. Егоров Е.Е., Панин Р.А. Работа с кадровым резервом в управлении карьерой персонала: проблемы и решения. В сборнике: Индустрия туризма и сервиса: состояние, проблемы, эффективность, инновации сборник статей по материалам V Международной научно-практической конференции. Нижегородский государственный педагогический университет имени Козьмы Минина. 2018. С. 76-78.

2. Егоров Е.Е., Цапина Т.Н., Казначеев А.Н. Исследование возможностей применения мобильных технологий в организации труда персонала//Московский экономический журнал. 2018. № 5-3. С. 38.

3. Лебедева Т.Е., Лазутина А.Л. Корпоративное обучение: психологический аспект//Современные исследования социальных проблем (электронный научный журнал). 2018. Т. 9. № 3-2. С. 76-80.

Контактный телефон +79049087240