

УДК 005.963

ОБУЧЕНИЕ ПЕРСОНАЛА КАК ОСНОВА УСПЕШНОЙ РАБОТЫ ОРГАНИЗАЦИИ

Хотемской Н.А.

Национальный исследовательский ядерный университет «МИФИ»

E-mail: Nikita.khotemskoy@gmail.com

Компания не может достичь своих стратегических целей, если ее персонал о них не осведомлен и не заинтересован в их достижении. И потому целью обучения персонала является не только привитие работникам новых знаний, но и увеличение уровня их осведомленности о стратегических целях организации, а также увеличение заинтересованности сотрудников в их достижении.

Возьмем, например, школьное образование. Ученики могут учиться хорошо или плохо, любить учебу или искренне ее ненавидеть, в любом случае, сама школа от этого мало что потеряет. В организации же нежелание сотрудников учиться, развиваться и меняться приведет к тому, что вся компания не сможет развиваться и, скорее всего, погибнет. Высшее руководство успешных предприятий пришло к выводу о том, что обучение персонала и процессы организационного развития тесно связаны между собой. Более того, эту связь необходимо постоянно укреплять.

Ключевые слова: человеческие ресурсы, обучение, персонал, кадры, квалификация.

TRAINING OF PERSONNEL AS A BASIS OF SUCCESSFUL WORK OF THE ORGANIZATION

Khotemskoy N.A.

The company cannot achieve its strategic goals if its personnel are not aware of them and are not interested in achieving them. Therefore, the goal of staff training is not only to inculcate new knowledge for employees, but also to increase their awareness of the strategic goals of the organization, as well as to increase the employees' interest in achieving them.

Take, for example, school education. Students can learn good or bad, love school or sincerely hate it, in any case, the school itself will not lose much from it. In the organization, however, the reluctance of employees to learn, develop and change will lead to the fact that the whole company cannot develop and is likely to die. The top management of successful enterprises has come to the conclusion that staff training and organizational development processes are closely related. Moreover, this connection must be constantly strengthened.

Keywords: human resources, training, personnel, personnel, qualification.

Ведение любой деятельности требует затрат тех или иных ресурсов. Что касается производственных предприятий, то они испытывают потребность в финансах, оборудовании, материалах и т.д. Это утверждение кажется вполне очевидным. Потребность в человеческих ресурсах на предприятии тоже весьма очевидна. Но, к сожалению, не все руководители так считают, следствием чего является недобросовестное и некачественное кадровое планирование [1].

На сегодняшний день одним из наиболее актуальных вопросов является прием на работу «правильного» кандидата. Вопросом «а на своем ли месте находится сотрудник» задается практически каждый руководитель, ведь если ответ на него является отрицательным, то это может привести к расходам и повышению текучести кадров, что весьма негативно сказывается на бизнесе [2, с.352].

Кроме того, многие компании не считают должным вкладывать деньги в развитие своего человеческого капитала, считая эти расходы ненужными и неоправданными. Они предпочитают нанимать уже обученных и подготовленных специалистов, утверждая, что тем самым экономят свое время и деньги. Однако рано или поздно руководство таких компаний столкнется с тем, что если не финансировать повышение уровня знаний сотрудников, то отдача от их деятельности будет постоянно снижаться.

Более того, обучение не только способствует увеличению потенциала человеческих ресурсов, но и прививает сотрудникам ценности компании, делает их частью огромного механизма и задает «правильную» установку на труд. Нанимая уже готовых специалистов, компания упускает из виду все вышперечисленные моменты, что в итоге ведет к снижению эффективности их трудовой деятельности и, следовательно, к убыткам.

В условиях стремительно изменяющейся ситуации на рынке компаниям крайне необходимы новые идеи, свежий взгляд на уже устоявшиеся вещи и т.д. Организации, вкладывающие деньги в обучение своих сотрудников, могут быть уверены в том, что впоследствии те смогут быстрее и качественнее решать поставленные задачи, зачастую смогут даже привносить что-то новое и, что тоже немало важно, станут более лояльны к компании. Однако стоит заметить, что лишь финансирование обучения не дает гарантии на успех. Помимо несения таких расходов, руководству компании стоит задуматься и о правильной организации образовательного процесса [3]. Но об этом позже.

Помимо всего прочего, серьезной проблемой для компаний является удержание своих сотрудников. Нередки случаи, когда, пройдя обучение, тем самым повысив свою квалификацию или вовсе сменив направление своей деятельности, работники уходят в другие компании,

предложившие им, например, более высокую заработную плату или какие-либо социальные привилегии. А ведь работодатель уже вложил свои деньги в этого сотрудника, и никто их ему не вернет. Получается, что компания готовит кадры для других.

Одной из причин этой проблемы является распространенная, к сожалению, практика, когда работников направляют на обучение или повышение квалификации, после чего не предпринимают никаких мер для того, чтобы их работа стала более ответственной и содержательной. В связи с этим, сотрудник просто теряет интерес к своей работе, теряет мотивацию и ищет альтернативы.

Для решения этой проблемы многие компании внедряют ряд организационных, юридических и морально-психологических мероприятий, направленных на повышение интереса сотрудника к своей работе и на удержание его в компании. Подобные мероприятия создают условия для карьерного роста сотрудников и увеличивают их приверженность организации.

Проводя какие-либо организационные изменения, компании могут столкнуться с целым рядом факторов, им препятствующих. Проанализировав данную проблему, эксперты пришли к выводу, что наиболее распространенными тому причинами являются:

- Нехватка знаний у персонала.
- Недоверие к руководству.
- Устаревшая система ценностей, препятствующая восприятию новых веяний.
- Страх перед новшествами, неуверенность в собственных силах.
- непонимание целей и сути проводимых изменений.
- Отсутствие заинтересованности в изменениях.

Довольно очевидно, что проведение каких-либо изменений невозможно без преодоления сопротивления персонала, которое, в свою очередь, возможно лишь при грамотно организованном обучении оных. Обучение персонала, помимо всего прочего, играет важную роль в разъяснении самой сути проводимых изменений. Более того, обучение способствует пониманию работниками необходимости проводимых изменений. Сотрудники должны понимать, что происходит вокруг них, почему это происходит, и для чего это происходит [4].

Обучение не должно проводиться ради самого обучения. Компании тратят на него огромные суммы, и, разумеется, они не хотят, чтобы деньги просто были потрачены. От обучения должна быть определенная отдача.

Как уже говорилось ранее, обучение является одним из важнейших факторов успешного проведения организационных изменений. Более того, оно должно быть тесно связано с процессами организационного развития, должно способствовать достижению стратегических целей организации.

Курбатова М.Б. приводит следующее определение: «управление персоналом - это определенная система, и каждое отдельное направление в этой системе должно служить определенной цели, а именно – обеспечивать эффективность деятельности компании, а также ее развитие» [5].

Начиная с этапа отбора, организация получает множество полезной информации. Уже на этом этапе можно сказать, какие сотрудники нуждаются в обучении, кроме того, на основании полученных данных можно скорректировать имеющиеся учебные программы для достижения большей эффективности. Часто на тестировании или интервьюировании выявляются как сильные, так и слабые стороны новых сотрудников, что позволяет более четко спроектировать необходимые мероприятия по повышению их квалификации до необходимого уровня.

Одним из важнейших критериев при найме и отборе новых работников является способность и, более того, желание учиться и развиваться. Ведь какой бы высокой квалификацией не обладал кандидат, рано или поздно он столкнется с тем, что новые задачи стали слишком сложными, и он попросту не знает, как их выполнить. В связи с этим, на стадии отбора соответствующие службы должны четко выявлять кандидатов, готовых учиться и заинтересованных в получении новых знаний и навыков.

Зачастую новые сотрудники переходят к стадии обучения сразу же после стадии отбора, в ходе которой становится понятно, что сотрудник уже умеет, а чему его еще следует научить. Кроме того, подобная практика способствует адаптации работника к новым условиям труда и коллективу, порядкам и стандартам.

Что касается кадровых сотрудников, то, как правило, их направлению на обучение предшествует подведение итогов прошедшего года, целью которых является показать результаты деятельности работника, выявить недостаток каких-либо умений и навыков (если таковой имеется) или же, напротив, выявить необходимость направить его на повышение квалификации.

Обучение персонала – неотъемлемая и очень важная часть эффективного функционирования организации. Однако этим инструментом нужно уметь пользоваться. Для более полного использования результатов обучения рекомендуется использовать следующие подходы:

- Структурная реорганизация работы – это включение в трудовую деятельность сотрудника заданий, соответствующих его текущему, повышенному при помощи обучения, уровню подготовки.
 - Содержательное насыщение работы преследует своей целью не столько расширить перечень выполняемых функций, сколько сделать уже выполняемую работу более
-

ОРГАНИЗАЦИЯ И УПРАВЛЕНИЕ

содержательной, путем делегирования более широких полномочий, повышения уровня ответственности, поощрения инициатив.

- Изучение и использование опыта других организаций. Подобная информация может не только помочь максимально увеличить отдачу от проводимых программ обучения, но и позволит провести ряд мер, которые не допустят переманивание сотрудников конкурирующими фирмами.

Получение высокой отдачи от обучения невозможно без высокого уровня мотивации сотрудников по завершению учебного процесса. Лицам, отвечающим за подготовку учебных программ и непосредственно их проводящим, следует продумать ряд мер, которые смогут поддерживать должный настрой у обучаемых как во время, так и после обучения. Заинтересованным в развитии сотрудникам, которые доказали свою приверженность интересам и идеалам компании, стоит предоставить возможность учиться дальше, развиваться ради выполнения более сложных задач.

В заключение, хотелось бы сказать, что на сегодняшний день в сознании многих менеджеров и руководителей прочно закрепилась идея рассматривать сотрудников как капитал: интеллектуальный, социальный и т.д. (формулировки встречаются различные). Но при этом следует помнить, что сотрудники – это, прежде всего люди, и что относится к ним нужно соответственно.

Список литературы

1. Басаков. М. И. Новый справочник кадровика, / Ростов н /Д: Феникс, 2015. — 268с. Земцова, Т.Ю. Особенности кадровой политики в государственных корпорациях [Текст] / Т.Ю. Земцова // Управленец. - 2010. - №9-10. - с.54-60
 2. Родинова Н.П., М.М. Иванова «Привлечённый персонал на предприятии: теоретические и практические аспекты применения. М.: 2012- 172с.
 3. Кириллов А.В., Виниченко М.В., Мельничук А.В. Проблемные вопросы развития технологий управления персоналом в отечественной практике и пути их решения: Монография. М.: Русайнс, 2015. — 280 с
 4. Круглов М.И. Стратегическое управление компанией. - М.: Русская деловая литература, 2012.
 5. Курбатова М.Б., Магура М.И. Организация обучения персонала компании. - М., 2003. - 264с.
-