

*Костенко Марина Алексеевна,
студентка 3 курса магистратуры
Факультет управления,
Российский государственный гуманитарный университет
Россия, г. Москва
e-mail: ya.mest2014@yandex.ru*

*Научный руководитель: Таганова Елена Николаевна
Кандидат экономических наук,
доцент кафедры управления
Российский государственный гуманитарный университет
Россия, г. Москва*

СИСТЕМА ОБУЧЕНИЯ В ДЕЯЕЛЬНОСТИ КОМПАНИИ

Аннотация: В статье рассматривается статистика из приведенного автором исследования системы обучения персонала в современных компаниях. Также сравниваются опыт российских и зарубежных компаний области обучения персонала.

Ключевые слова: система управления, персонал, обучение.

*Kostenko Marina Alekseevna,
3rd year master student
Faculty of Management,
Russian State University for the Humanities
Russia, Moscow*

*Scientific adviser: Taganova Elena Nikolaevna
Candidate of Economic Sciences
Associate Professor of the Department of Management
Russian State University for the Humanities
Russia, Moscow*

TRAINING SYSTEM IN THE OPERATIONS OF THE COMPANY

Abstract: The article examines statistics from the author's study of the personnel training system in modern companies. The experience of Russian and foreign companies in the field of personnel training is also compared.

Key words: management system, personnel, training.

Современная экономика, в которой преобладает высокая конкуренция, диктует определенные стандарты для компаний: для возможности выйти на

лидирующие позиции, организация должна получать максимальную прибыль за счет эффективной деятельности, иметь в своем штате высококвалифицированный персонал и развитую кадровую политику. Для любой организации, наличие грамотных специалистов является основным критерием для достижения главных целей. Но каким бы профессионалом не был сотрудник, ему необходимо развиваться, получать новые знания, ведь процесс модернизации идет вперед и сотрудник должен иметь навыки, которые соответствуют времени.

Для достижения данной цели, компании составляют и проводят систему обучения для своего персонала.

Любая компания, которая стремится занимать ведущее положение на рынке труда, должна уделять внимание не только своим целям и их достижению, но и персоналу, в особенности их обучению.

Следует отметить, что работодатель имеет право определять необходимость в профессиональной подготовке и переподготовке кадров для собственных нужд. При этом он может проводить профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации сотрудников, обучение их вторым профессиям. В случаях, предусмотренных законодательством, работодатель обязан проводить повышение квалификации работников, если это является условием выполнения ими определенных видов деятельности [ст. 196 ТК РФ].

Целью обучения персонала является получение образования, новых знаний, методов работы, способов рабочего взаимодействия с людьми и техникой. Уровень образования и знаний сотрудника зависят от компании, ее целей и деятельности в целом. Для эффективного процесса обучения, любой компании необходимо определить цель: для чего необходимо проводить данный процесс, стоит ли тратить на него средства. Если цель не будет установлена, то обучение персонала теряет смысл и направленность. Стоит отметить, что цель проведения обучения персонала должна быть идентична цели самой компании,

только тогда конечный итог процесс будет удовлетворять организацию за счет эффективной работы.

Можно выделить несколько основных целей процесс обучения персонала [2 с.5]:

- 1) достижение высокого уровня производительности;
- 2) сокращение потерь и издержек в процессе профессиональной деятельности;
- 3) приобретение профессиональных знаний и навыков, которые отвечают перспективным требованиям к работе;
- 4) повышение уровня трудовой мотивации персонала;
- 5) повышение взаимопонимания между персоналом и руководством;
- 6) информирование о целях, задачах, стратегии и политике организации.

Однако обучение персонала должно не только соответствовать целям компании, но быть эффективным: организация должна строить процесс таким образом, чтобы не только обучить персонал, но и не потерять вложенные средства. Оценка эффективности обучения может проводиться с помощью разных моделей, каждая из которых имеет свои достоинства и недостатки. Выбор модели, которая будет участвовать в оценке, зависит от компании, направленности ее деятельности и основных целей.

При внедрении системы обучения, компании необходимо определить вид обучения, на основе которого выбирается оптимальный метод процесса обучения.

Существует три основных вида обучения персонала [2, с. 4]:

1. Подготовка персонала – планомерное и организованное обучение и выпуск квалифицированных кадров для всех областей человеческой деятельности, владеющих совокупностью специальных знаний, умений, навыков и способов общения.
2. Переподготовка персонала – обучение кадров в целях освоения новых знаний, умений и способов общения в связи с овладением новой профессии.

3. Повышение квалификации – обучение кадров в целях усовершенствования знаний, умений, навыков и способов общения в связи с ростом требований к профессии.

Российские организации, в отличие от зарубежных коллег, только в начале пути развития HR-менеджмента и управления персоналом.

Большинство HR-систем в современных компаниях являются заимствованными из зарубежного опыта, в том числе и система по обучению персоналом.

Одной из основных задач, стоящей перед компаниями, в процессе внедрения обучения персонала, является источник финансирования системы обучения.

На сегодняшний день, вкладывать финансовые средства в процесс обучение персонала готовы все больше работодателей.

Так в 2019 г. 87% компаний организовывали обучающие программы для сотрудников, что на 9% больше по сравнению с 2017 г.

Как показало сравнительное международное исследование практик управления персоналом CRANET, особенностью организации процесса обучения персонала в России, является передача ответственности за обучение персонала на линейный менеджмент. Из данного исследования также выявили, что 11% опрошенных считают, что отношение линейных менеджеров к обучению «очень серьезное», 63% - «серьезное», 26% - «несерьезное» [3].

Кадровая политика российских организаций по обучению персонала характеризуется большим разнообразием. Однако в большинстве российских компаний отсутствует выстроенная и функционирующая система обучения и развития персонала. В компаниях в основном краткосрочные формы обучения - это объясняется текучестью кадров в российской экономике.

Небольшие фирмы и организации чаще всего финансируют внешнее обучение, когда как крупные организации (в основном это корпорации или компании с «мировым именем») имеют внутренние структуры по обучению персонала.

Любая компания, при вложении финансовых средств в систему обучения, ждет от нее эффективности.

Эффективной система обучения может быть в том случае, если правильно подобран метод ее реализации, а также учитывается принцип системности и постоянства ее проведения.

Система обучения должна быть подобрана индивидуально к каждой профессии, каждому сотруднику и каждому менеджеру. Необходимо учитывать должностные функции, задачи, а также личностные аспекты сотрудников.

Каждый метод обучения менеджера имеет свою эффективность, которая влияет на качество получаемого опыта и знаний (табл. 1).

Таблица 1

Эффективность методов обучения менеджеров

Метод	Знания	Изменения подхода	Мастерство в решении	Мастерство общения	Совместная работа	Сохранение	Итого	Место
Кейсы	2	4	1	4	2	2	15	1
Обсуждение	3	3	4	3	1	5	19	2
Ролевые игры	7	2	3	2	4	4	22	3
Тренинг	8	1	5	1	6	3	24	4
Деловые игры	6	5	2	5	3	6	27	5
Программы обучающие	1	7	6	7	7	1	29	6
Фильмы	4	6	7	6	5	7	35	7
TV-лекции	5	9	8	9	9	9	49	8
Лекции	9	8	9	8	8	8	50	9

Система обучения персонала в российских компаниях отличается от процесса обучения иностранных коллег. Это обусловлено преобладанием видов

обучения внутри фирмы над внешними, которые проводятся за пределами организации.

В компаниях процесс обучения характеризуется преобладанием, в большей степени, обучения на рабочем месте. Данный способ помогает получать новые знания во время рабочего процесса. Также наиболее востребован такой метод, как наставничество, который проводится непосредственно внутри фирмы, а роль наставника играет более опытный сотрудник.

Кроме обучения внутри организации, в российских компаниях проводятся тренинги за пределами рабочего места. Данный вид помогает сотруднику получить те знания и опыт, которые он не получает в своей компании.

Виды обучения, проводимые в российских организациях, можно представить в виде диаграммы (рис. 1), в которой наглядно показаны наиболее востребованные из них.

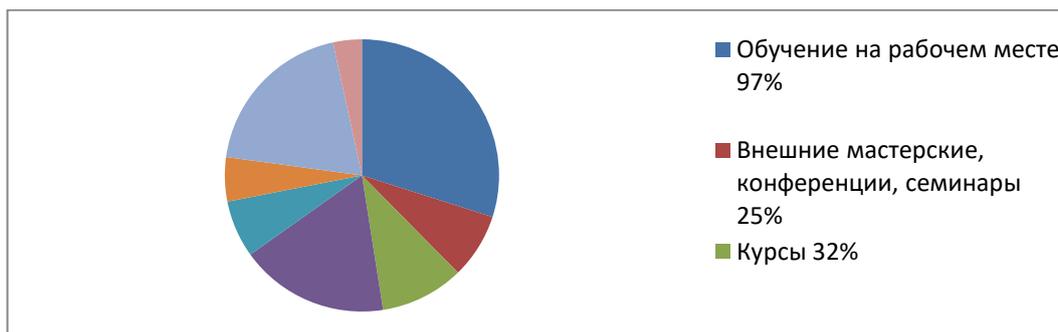


Рис. 1. Наиболее используемые виды обучения в Москве, %

Анализируя данную диаграмму, мы пришли к выводу, что в Москве большинство компаний проводят процесс обучения непосредственно на рабочих местах, что позволяет сотруднику улучшать свои профессиональные знания, не отрываясь от рабочего процесса. Также востребованным является такой метод как наставничество.

Как показал опрос, среди компаний в Москве самым невостребованным методом проведения обучения являются внутренние мероприятия по обмену знаниями, так как данный метод не позволяет сотруднику получить более полные и новые знания и навыки.

Организации должны уделять больше внимания системе обучения персонала, так как, улучшая навыки сотрудников, организация улучшает и качество своей деятельности. Также, разобравшись в данном вопросе, мы пришли к выводу, что показателем эффективной системы обучения является то, что новый сотрудник не только получил необходимые знания, которые теперь применяет на практике, но и доволен выполняемой работой, и стремится к достижению общей цели. Отметим, что показателями низкой системы обучения являются: текучесть кадров, недоверие персонала к компании, устаревшие знания сотрудников, что приводит к плохому качеству продукции.

Эффективный процесс обучения персонала в организации требует денежных затрат, поэтому не все компании готовы его проводить. Однако есть предприятия, которые понимают, что если они сейчас произведут финансовые затраты на улучшение навыков и знаний своих сотрудников, за счет тренингов, лекций, кейсов, обучающих программ, то в будущем, они смогут получать не только максимальную прибыль, но и конкурировать на рынке.

Проанализировав данные по системе обучения в компаниях Google, Nestle и Pernod Ricard, мы можем утверждать, что большинство мировых компаний стремятся проводить программу обучения внутри корпорации.

Данный метод позволяет персоналу получить не только новые знания, но и возможность лучше ознакомиться с деятельностью организации, познакомиться с коллегами в разных точках мира, а также перенять новый опыт, который вероятно он не сможет получить в российском офисе.

Ознакомившись с данной работой, мы пришли к выводу, что еще не все отечественные компании готовы комплексно проводить систему обучения сотрудников. Поэтому нам необходимо обратить внимание на то, как проходит процесс обучения в зарубежных компаниях, которые имеют значительный прогресс в данной области и тогда больше российские компании тоже смогут выйти на мировой рынок.

Однако все еще есть компании, которые считают процесс обучения необязательным и затратным. А ведь именно от данного процесса зависит

деятельность организации: как она будет функционировать, как будут производиться товары и услуги. Также система обучения позволит сотруднику лояльно относиться к организации, ведь внедрение обучающих систем характеризует то, что компания заботится о сотрудниках и хочет, чтобы они развивали и оттачивали свои навыки, а не просто являлись способом получения прибыли.

Список литературы:

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001г. №197-ФЗ (в последней редакции) // Справочно-правовая система «Консультант-Плюс».
2. Кибанов А.Я. Концепции и виды обучения персонала // Кадровик. Кадровый менеджмент. 2008. № 9. С. 5-6.
3. Тюличева Л.Д. Особенности реализации принципов непрерывного образования в процессе обучения персонала в организациях [Электронный ресурс] // Режим доступа: URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/osobennosti-realizatsii-printsipov-nepreryvnogo-obrazovaniya-v-protssesse-obucheniya-personala-v-organizatsiyah> (дата обращения 15.10.2020 г.)