

УДК 658

Смирнова И. И., Рыжиков В. С.

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБУЧЕНИЕ ПЕРСОНАЛА КАК ОДНО ИЗ УСЛОВИЙ ЭФФЕКТИВНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОМЫШЛЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ

Возрастающее значение профессионального обучения на предприятии обусловлено быстрым обновлением знаний, так как в современных условиях хозяйствования внедрение научно-технического прогресса значительно ускоряет процесс устаревания профессиональных знаний и навыков работников. Необходимо отметить, что сегодня развитие персонала на передовых предприятиях занимает важное место в успешном функционировании предприятия, а организация профессионального обучения является одной из основных функций управления персоналом.

В последнее время обострилась проблема качества труда. Важность данной проблемы связана, прежде всего, с внедрением инновационных информационных процессов, делающих знания важнейшей функцией производства и повышением роли работника в современном производстве, изменением в характере и содержании труда, быстрым устареванием научно-технической информации; повышением конкурентоспособности рабочей силы. Такие изменения влекут необходимость внесения корректив в систему профессиональной подготовки. К сожалению, в настоящее время действующая образовательная система полностью не отвечает задачам качественной профессиональной подготовки работников.

Исследования показали, что несоответствие квалификации персонала потребностям производства отрицательно отражается на финансово-производственных результатах деятельности предприятия. Сегодня на предприятиях остро стоит вопрос обеспечения высококвалифицированными кадрами, особенно такой категории, как рабочие. Решение данной проблемы, как нам представляется, в разработке целостной системы управления процессом обучения персонала на предприятии.

Об актуальности совершенствования технологии обучения персонала свидетельствует и то обстоятельство, что современные предприятия имеют в своих структурах отделы по развитию персонала и топ-менеджеров, наличие которых оказывает большое влияние на организацию профессионального обучения.

Проблемам управления и развития персонала уделено достаточно много внимания в работах зарубежных ученых, как М. Мескон, Б. Карлоф, В. Брокбенк, Д. Парсон, Дж. П. Друкер, С. Аржирис и др. Теоретические и практические аспекты вопроса профессионального развития кадров и развития системы профессионального обучения представлены и в работах украинских и российских ученых и практиков, как Т. Базаров, Д. Богиня, И. Бондарь, И. Герчикова, В. Данюк, А. Егоршин, А. Кибанов, О. Крушильницкая, М. Семикина, Т. Точеная, Г. Щекин и других [1–4].

Целью данной статьи является обоснование необходимости развития персонала на основе совершенствования системы профессионального обучения кадров, обеспечивающей соответствие профессиональных знаний и практических навыков работников предприятия усложняющимся требованиям производства и рынка, а также рассмотрение сущности современных форм и методов обучения персонала.

При изучении данного вопроса, многие авторы в понятие профессионального обучения вкладывают различные значения. Проведенные исследования по проблеме определения понятия «профессиональное обучение» показывают, что наиболее точные, как нам представляется, следующие:

– обучение персонала – кадровая программа развития персонала, ориентированная на передачу новых знаний по важным для организации направлениям, умений разрешать конкретные производственные ситуации и опыта поведения в профессионально значимых ситуациях [1];

– профессиональное обучение – это процесс целенаправленного формирования у сотрудников специальных знаний, развитие требуемых навыков и умений, которые позволяют повышать производительность труда, максимально качественно выполнять функциональные обязанности, осваивать новые виды деятельности [5];

– профессиональное обучение персонала – это процесс совершенствования знаний и компетентности, навыков и умений работников, их созидательной деятельности [6].

Наше видение относительно понятия «профессиональное обучение» – это, прежде всего, специально организованный процесс, эффективность которого определяется такими факторами как:

– определение целей проведения профессионального обучения в соответствии с задачами, которые необходимо решить предприятию;

– осуществление обучения в соответствии с поставленными целями;

– выбор методов обучения, определяемых поставленными целями, для достижения которых организуется собственно процесс профессионального обучения;

– профессионализм преподавателей, проводящих обучение.

Профессиональное развитие персонала на предприятии – это подготовка работника к решению новых задач и выполнению новых производственных функций. Важным звеном в управлении профессиональным развитием выступает необходимость определения потребностей предприятия в проведении обучения, то есть выявление несоответствия между профессиональными знаниями и навыками, которыми должен обладать персонал предприятия для реализации целей предприятия, и теми знаниями и навыками, которыми он обладает в реальности.

В этой связи необходимо менять свое отношение к профессиональному обучению персонала: оно должно быть системным, планируемым, квалифицированным, ориентированным на долгосрочные цели и качественным.

По нашему убеждению, для определения потребностей профессионального развития работников руководству предприятия необходимо знать, под влиянием каких факторов формируются потребности предприятия в развитии своего персонала. Как нам представляется, такими основными факторами являются:

– непостоянство внешней среды;

– изменение стратегии развития предприятия;

– внедрение новой техники и технологии, освоение новых видов деятельности, требующие новых знаний и методов производства;

– формирование организационной структуры.

Определив потребности предприятия в проведении обучения, необходимо сформулировать цели конкретного вида обучения. Несмотря на особенности развития каждого конкретного предприятия, следует выделить наиболее общие главные цели, достижение которых требует постоянного проведения обучения персонала:

– повышение качества трудовых ресурсов;

– повышение качества выпускаемой продукции и производимых услуг предприятием.

Выбор конкретных методов обучения определяется стоящими перед предприятием целями и имеющимися в распоряжении предприятия ресурсами, при этом необходимо обоснование целесообразности вложения средств в каждое конкретное обучение персонала.

В современной литературе по управлению персоналом много внимания уделяется различным формам и видам обучения [7–9]. Все методы обучения персонала можно разделить на две большие группы:

- 1) обучение на рабочем месте (или внутрипроизводственное): производственный инструктаж, наставничество, ротация, направленное приобретение опыта, коучинг, стажировка, использование работников как ассистентов, подготовка в проектных группах;
- 2) обучение вне рабочего места (или внепроизводственное): лекции, тренинги, деловые игры, конференции, семинары, метод решения практических ситуаций (кейсов), методы решения производственно-экономических проблем с помощью моделей, рабочие группы, круглые столы, дискуссии, стажировка вне предприятия.

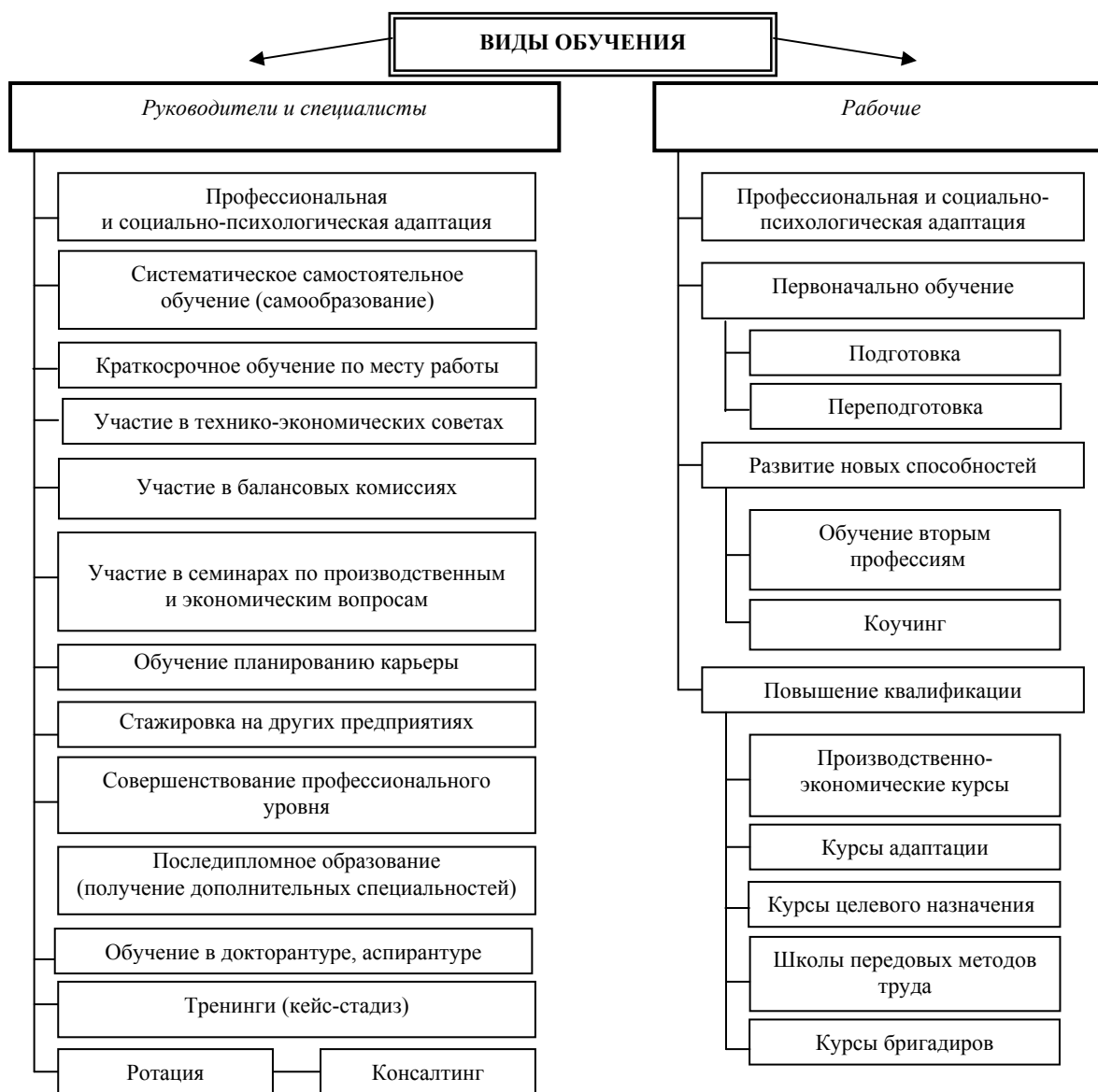


Рис. 1. Виды обучения в системе непрерывной подготовки и развития персонала на примере ПАО «НКМЗ»

В качестве примера успешного совершенствования обучения на предприятии может служить опыт ПАО «НКМЗ», когда существующая система подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников предприятия стала основой для разработки новой, более эффективной системы обучения – разработана и внедрена система непрерывной подготовки и развития персонала [10].

Эффективность от использования системы непрерывного обучения персонала достигается, в первую очередь, за счет непродолжительных сроков подготовки работников при наименьшем по времени отрыве их от основной деятельности и, во-вторых, максимального приближения к производственно-организационной практике. Повышение роли всей системы непрерывного профессионального образования обосновано рядом конкретных условий, таких как: своевременное обучение персонала является важнейшим средством достижения стратегических целей, повышения ценности трудовых ресурсов, проведение организационных изменений на предприятии.

ВЫВОДЫ

Современному предприятию необходимы высококвалифицированные работники, так как на сегодняшний день для предприятий существенной проблемой остается несоответствие уровня подготовки кадров уровню развития производства. Развитие и обучение персонала должно стать важной составляющей стратегии повышения эффективности производства. Обученный персонал оперативно реагирует и хорошо приспосабливается к условиям внешней среды. Повышая квалификацию и приобретая новые навыки и знания, персонал становится более конкурентоспособным на рынке труда и получает дополнительные возможности для своего профессионального роста, что особенно важно в современных условиях.

Профессиональное развитие персонала может осуществляться в соответствии с порядком организации и методами обучения, главные из которых представлены в статье. При этом необходимо тщательно изучать потребности предприятия и персонала для правильного выбора метода развития. Следует отметить, что вложения в техническое перевооружение и развитие работников дают положительный результат тогда, когда стратегия предприятия формируется с учетом развития персонала.

Итак, высококвалифицированный персонал имеет возможность непосредственно влиять на результативные показатели деятельности, конкурентоспособность предприятия. Поэтому проблема профессионального обучения персонала приобретает все большей актуальности в современных условиях хозяйствования.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. *Управление персоналом: учебник для вузов / под ред. Т. Ю. Базарова, Б. Л. Еремина. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : ЮНИТИ, 2002. – 560 с.*
2. *Егоршин А.П. Управление персоналом: учебник / А. П. Егоршин. – 4-е. изд. – Н. Новгород : НИМБ, 2003. – 720 с.*
3. *Крушильницька О. В. Управління персоналом: навч. посіб. / О. В. Крушильницька, Д. П. Мельничук. – К. : Кондор, 2003. – 296 с.*
4. *Точеная Т. И. Менеджмент знаний в технологии формирования человеческого потенциала / Т. И. Точеная // Управление персоналом. – 2008. – № 8. – С. 55–56.*
5. *Адаменко Е. Профессиональное обучение персонала / Е. Адаменко // Менеджер по персоналу. – 2006. – № 11. – С. 58–62.*
6. *Балашенко В. В. Как воспитать идеального менеджера? / В. В. Балашенко // Справочник по управлению персоналом. – 2004. – № 2. – С. 70–83.*
7. *Желнина Е. В. Система непрерывного обучения персонала организации / Е. В. Желнина // Кадры предприятия. – 2006. – № 4. – С. 91–106.*
8. *Носырева И. Г. Современные формы и методы обучения персонала / И. Г. Носырева // Управление развитием персонала. – 2006. – № 1. – С. 2–13.*
9. *Савченко В. А. Управління розвитком персоналу: навч. посібник / В. А. Савченко. – К. : КНЕУ, 2002. – 351 с.*
10. *Суков Г. С. Управление развитием персонала на машиностроительном заводе. Теория и практика: монографія / Г. С. Суков, И. Я. Тулик; за наук. ред... В. М. Данюка. – К. : КНЕУ, 2008. – 232 с.*

Статья поступила в редакцию 01.11.2011 г.