

МЕНЕДЖМЕНТ И МАРКЕТИНГ

УДК 331.101.3

Головина Я.О.

РОЛЬ И ЗАДАЧИ ОБУЧЕНИЯ И РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА

Головина Яна Олеговна; ФГБОУ ВО «Орловский государственный университет экономики и торговли»; РФ, 302028, г. Орел, Октябрьская ул., д. 12; тел: +79536169520

Важной особенностью современного производства является широкое использование новейших достижений науки и техники. Это влечет усложнение процессов производства и продукции, повышает требования к их качеству и к квалификации работников. Обучение и развитие персонала в организации является актуальной проблемой управления, от успешности решения которой зависит уровень конкурентоспособности и организации и результаты ее деятельности. В статье охарактеризована роль и значение обучения персонала во взаимосвязи с другими компонентами системы управления персоналом.

Ключевые слова: обучение, развитие, персонал, организация, управление, эффективность, конкурентоспособность.

Golovina Ya.O.

IMPORTANCE AND PROBLEMS OF PERSONNEL TRAINING AND DEVELOPMENT

Golovina Yana Olegovna; Orel State University of Economics and Trade; 12 Oktyabrskaya Street, Orel 302028, Russian Federation; tel: +79536169520

Wide use of the latest achievements of science and technology is an important feature of modern manufacture. It results in complication of production processes, raises the requirements to its quality and to workers qualification. Training and development of the personnel in the organization is an actual management problem the solution success of which competitiveness level of the organization and the results of its activity depends on. In the article the role and importance of personnel training interrelating with other components of the personnel control system are characterized.

Keywords: training, development, personnel, organization, management, efficiency, competitiveness.

В настоящее время основным фактором развития и становления экономики является интеллектуальный труд. В современных условиях глобализации и трансформаций экономики [5, 7] и интенсификации интеграционных процессов важной особенностью производства является широкое использование новейших достижений науки и техники, современных информационных систем [8, 9] и каналов коммуникаций, бизнес-структур [11, 12].

Эти факторы влекут усложнение процессов производства и продукции [10], повышение требований к их качеству, соответственно и рост требований к квалификации кадров. Человеческий капитал вследствие растущей роли знаний и компетенций является главным стратегическим ресурсом организаций [3], а вложения в него и развитие влияют на объемы доходов от деятельности организации в целом. Компетентный и квалифицированный персонал способен создавать конкурентоспособные товары и услуги, повышать прибыль организации [1].

В условиях постоянного наращивания знаний, умений и практических навыков интенсивного обновления технологий организации вынуждены постоянно повышать профессио-

нализм и компетентность своих работников [2].

Уровень развития персонала является важнейшим фактором обеспечения устойчивых позиций организации в условиях растущей конкуренции, обновления и роста объемов предложений товаров и услуг. Профессиональный опыт необходим для достижения целей организации и эффективного функционирования.

В Указе Президента Российской Федерации В.В. Путина от 07.05.2012 г. №597 «О мерах по реализации государственной социальной политики» поставлена задача «увеличения к 2020 г. числа высококвалифицированных работников с тем, чтобы оно составляло не менее трети от числа квалифицированных работников».

Таким образом, управление персоналом и его ресурсами является важнейшей составляющей развития организации, целью управления персоналом является обеспечение достижения успеха организации.

Управление персоналом в организации представляет собой целенаправленную деятельность руководства по разработке концепции и стратегии кадровой политики, принципов и методов управления персоналом; заключается в формировании системы управления, планировании кадровой работы, определении кадрового потенциала и потребности в персонале.

Немаловажное значение имеет не только подбор персонала, но и дальнейшее его развитие. Потребность организации в специалистах можно определить по таким основаниям, как уровень и профиль образования, стаж и опыт работы по специальности, возраст и т.д., а также на основании требований должностной инструкции. Организация должна обеспечить сотрудникам возможность постоянно проходить обучение, совершенствоваться, развиваться. Вопросы управления, развития и обучения персонала касаются всей организации и должны решаться в соответствии с целями и задачами подготовки кадров.

Обучение персонала является важнейшим инструментом, с помощью которого руководство получает возможность повышать потенциал человеческих ресурсов, и имеет цель - подготовить персонал к успешному решению широкого круга задач, в том числе и новых. Благодаря обучению работники приобретают новые знания, вырабатывают необходимые умения и навыки, выстраивают систему ценностей своего труда в новых рыночных условиях. В результате обучения работникам передается информация о текущем состоянии дел и перспективах развития организации [4]. Обучение можно рассматривать как инструмент корпоративной стратегии организации. Логика обучения должна быть тесно связана с вектором развития бизнеса.

Расширение знаний и развитие умений и навыков работников не только способствует успешному выполнению поставленных перед ним задач, но и повышает степень его удовлетворенности от выполненной работы. Чем лучше работник подготовлен к выполнению своих обязанностей, тем ниже его физические и психологические затраты на выполнение работы.

Высокая роль обучения персонала в организации обусловлена следующими факторами:

- обучение является важнейшим средством достижения стратегических целей организации (реализация конкурентных рыночных стратегий требует высокой подготовки всех работников организации);
- обучение является важнейшим средством повышения ценности ресурсов (призвана передать обучающимся важную информацию об организации, сформировать фирменные установки и образы поведения, повысить приверженность персонала своей организации);
- без своевременного обучения персонала проведение организационных изменений сильно затруднено (обучение способствует донесению до работников смысла и содержания изменений, разъясняет их суть).

Все больше организаций проводят обучение персонала и руководителей разных уровней, так как только обученный, высококвалифицированный и высокомотивированный персонал является инструментом развития и повышения конкурентоспособности организации.

В результате обучения персонал развивает способность для решения новых и более сложных задач.

В таблице 1 представлена взаимосвязь обучения в системе управления персоналом.

Таблица 1 – Взаимосвязь обучения в системе управления персоналом

Обучение персонала в организации	Обеспечение работников знаниями и навыками, необходимыми для работы в соответствии с установленными стандартами; подготовка работников к более сложной работе	Отбор	Процесс отбора дает информацию о квалификации новых работников и позволяет определить их потребности в обучении
		Планирование карьеры и работа с резервом	Определение потребности работников в обучении и возможных путей их продвижения в организации
		Адаптация	Введение новых работников в организацию; облегчение процесса их вывода на требуемый уровень рабочих результатов
		Анализ профессиональной деятельности	Должностные инструкции описывают квалификационные требования к работникам, определяя, какое обучение необходимо для успешного осуществления работы
		Оценка рабочих результатов	Определение стандартов выполнения работы и оценка рабочих результатов разных категорий персонала на основе установленных критериев дают информацию для определения или уточнения потребности работников в обучении
		Оплата труда	Дополнительные знания и навыки, выполнение более сложной и ответственной работы предполагают более высокий уровень оплаты труда

Определение целесообразности обучения персонала является задачей руководителя организации, который также отвечает за направление работников на обучение и за востребованность результатов обучения, оценивает эти результаты реализации политики обучения. Отметим, что руководители, выступая в роли наставников в процессе рабочих контактов с подчиненными, тем самым проводят их обучение, передают им информацию об организационной культуре, нормах, ценностях и стандартах корпоративного поведения.

Обучение и развитие персонала в организации увеличивают объем его знаний и тем самым повышают качество человеческого капитала, эффективность и результативность его деятельности. Способность сотрудников эффективно осуществлять познавательную деятельность и образовываться, непрерывно повышать уровень образования и пополнять систему профессиональных знаний, навыков и умений в динамике их развития – важная черта их компетентности и развития индивидуальных способностей.

В настоящее время широкое признание имеет концепция непрерывного образования, задачей которого является создание условий для всестороннего, гармоничного развития личности и обеспечение единства, преемственности и взаимосвязи всех звеньев образования, переподготовки и повышения квалификации каждого человека с учетом настоящих и перспективных общественных и экономических потребностей и личных образовательных целей и возможностей [6]. В русле концепции непрерывного образования реализуется компетентностный подход, результатом которого является обеспечение качества образования и способность работника эффективно действовать в различных проблемных ситуациях, повышение его квалификации и развитие способности адаптироваться к изменяющейся ситуации в сфере профессиональной деятельности. В случаях, когда предприятие заинтересовано в сотруднике, особенно обладающем перспективами качественного роста, оно должно поддерживать и повышать уровень его квалификации.

Список источников:

1. Коннова М.В., Шмарков М.С. Кадровая политика как фактор конкурентоспособности предприятия индустрии туризма // Экосистема цифровой экономики: проблемы, реалии и перспективы: сборник научных трудов национальной научно-практической конференции / под ред. д.э.н., проф. Малявкиной Л.И. – Орел: ОрелГУЭТ, 2018. – С. 79-85.
2. Коннова М.В., Шмарков М.С. Специфика маркетинга-менеджмента в индустрии ту-

ризма / Тенденции и проблемы развития индустрии туризма и гостеприимства: материалы 5-й Межрегиональной научно-практической конференции с международным участием, 15 ноября 2018 г. / Ряз. гос. ун-т им. С.А. Есенина; отв. ред. Л.А. Ружинская. – Рязань, 2018. – 212 с.

3. Коннова М.В., Шмарков М.С. Функции и современные направления формирования профессионализма персонала предприятия туристской индустрии // Актуальные проблемы развития туризма и индустрии гостеприимства: сборник научных трудов международной научно-практической конференции – Казань: Изд-во ООО «Печать-сервис XXI век», 2018. – С. 302-306.

4. Магура М.И., Курбатова М.Б. Организация обучения персонала компании. – М.: Бизнес-школа «Интел-Синтез», 2004. – С. 7-12.

5. Мусалитина М.С., Шмарков М.С., Губарева Л.И. Новейшая история геополитики туризма // Ученые записки Орловского государственного университета. Серия: Гуманитарные и социальные науки. – 2016. – №2 (71). – С. 33-36.

6. Читаева Ю.А. Непрерывное образование как одно из условий развития современного образования: прошлое, настоящее, перспективы на будущее. // Научные исследования в образовании. – 2012. – №7. – С. 224-225.

7. Шмарков М.С., Мусалитина М.С. Влияние геополитических факторов на развитие рынка туризма и деятельность компаний // Вестник ОрелГИЭТ. – 2016. – №2 (36). – С. 134-139.

8. Шмарков М.С., Шмаркова Е.А. Инновационные технологии в деятельности гостиничных предприятий // Экосистема цифровой экономики: проблемы, реалии и перспективы: сборник научных трудов национальной научно-практической конференции / под ред. д.э.н., проф. Малявкиной Л.И. – Орел: ОрелГУЭТ, 2018. – С. 224-229.

9. Шмарков М.С., Шмаркова Е.А., Шмаркова Л.И. Технологии электронной коммерции в деятельности туристских организаций // Вестник ОрелГИЭТ. – 2016. – №4 (38). – С. 111-115.

10. Шмарков М.С., Шмаркова Е.А., Шмаркова Л.И. Тенденции развития современного предпринимательства на рынке туристских услуг // Вестник ОрелГИЭТ. – 2017. – №2 (40). – С. 75-78.

11. Шмарков М.С., Шмаркова Л.И. Проблемы развития современного рынка туризма и аспекты деятельности компаний // Образование и наука без границ: фундаментальные и прикладные исследования. – 2016. – №3. – С. 305-309.

12. Шмарков М.С., Шмаркова Л.И. Проблема стратегических изменений при взаимодействии организации с турбулентной внешней средой // Вестник ОрелГИЭТ. – 2013. – №1 (23). – С. 26-31.

УДК 331.108.3

Киселева А.А., Масленникова Ю.С.

ПРОБЛЕМЫ НАЙМА И ПОДБОРА ПЕРСОНАЛА

Киселева Анна Александровна; Среднерусский институт управления – филиал ФГБОУ ВО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации»; РФ, 302028, г. Орел, бульвар Победы, д. 5А; e-mail: anyuta.kiseleva.98@mail.ru

Масленникова Юлия Сергеевна; Среднерусский институт управления – филиал ФГБОУ ВО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации»; РФ, 302028, г. Орел, бульвар Победы, д. 5А; e-mail: masikovajulia@gmail.com

В статье рассматривается важность процесса найма и отбора персонала. Данная тема является наиболее актуальной в деятельности любого предприятия. Это связано с тем, что найм и отбор персонала достаточно сложная и ответственная работа. Так было выявлено, что от уровня квалификации сотрудника по отбору персонала, в конечном счете, зависит эффективность деятельно-