

В. А. Богданова
Магистратура 2 курс
Забайкальский государственный университет,
Научный руководитель: Марина Александровна ПолUTOва,
кандидат социологических наук,
доцент кафедры управления персоналом
Россия, Чита

ОПРЕДЕЛЕНИЕ ПОТРЕБНОСТИ В ОБУЧЕНИИ ПЕРСОНАЛА

Цель настоящей статьи – проанализировать основные проблемы оценки потребности в профессиональной подготовке специалистов на предприятии и разработать подходы к выявлению потребности в переподготовке и повышении квалификации кадров. Сформулированы понятия «квалификация» и «обучение». Рассмотрены аспекты планирования переподготовки и повышения квалификации кадров. Указаны уровни сформированности потребности организации в развитии персонала, установлена важность анализа при определении потребности в переподготовке и повышении квалификации кадров в организациях, в частности, на промышленных предприятиях. Разработана методика определения потребности в развитии персонала в организациях.

Ключевые слова: квалификация, процесс формирования навыков, планирование, анализ, персонал, уровень, потребность, методология, оценка, результат.

V.A.Bogdanova
Magistrate 2 course
Zabaikalsky state university,
Scientific adviser: Marina A. Polutova,

*Candidate of Sociological Sciences,
Associate Professor, Department of Personnel Management
Russia, Chita*

DETERMINING THE NEED FOR TRAINING OF PERSONNEL

The purpose of this article is to analyze the main problems of assessing the need for professional training of specialists at the enterprise and develop approaches to identifying the need for retraining and advanced training of personnel. The concepts of "qualification" and "training" are formulated. Aspects of planning retraining and advanced training of personnel are considered. The levels of formation of the organization's need for personnel development are indicated, and the importance of analysis in determining the need for retraining and advanced training of personnel in organizations, in particular, at industrial enterprises, is established. A method for determining the need for staff development in organizations has been developed.

Keywords: qualification skills process, planning, analysis, personnel, level, need, methodology, evaluation, result.

Реалии рыночной среды обязывают предприятия и организации инвестировать в развитие своих сотрудников. Профессиональное обучение на сегодняшний день нацелено на решение ряда ключевых задач, которые требуются в рамках адаптации к рынку, перепрофилированию деятельности, активному введению модернизации, реструктуризации занятости и преобразованию критериев качества работы. Процесс развития персонала является многокомпонентным и включает развитие с целью установления и повышения нужного уровня квалификации работника, а также для адаптации к индивидуальному развитию и будущим условиям деятельности. Потребности в развитии и обучении сотрудников

устанавливаются с помощью специальных механизмов, которые важны для любого субъекта хозяйствования [1, с.58].

Под квалификацией подразумевается уровень профессиональной зрелости сотрудника и уровень его подготовки к качественному и ответственному осуществлению деятельности определенной направленности.

Обучение – это организованный процесс, основанный на взаимодействии учителя и ученика, и целью которого является приобретение последним новых знаний, умений и навыков развития умственных способностей, раскрытия потенциала, формирования мировоззрения и закрепления самообразования в рамках поставленных целей [7, с.103].

Потребность в обучении и развитии персонала обусловлена объективными и субъективными факторами. То есть она определяется непосредственными требованиями к определенной должности и индивидуальными особенностями личности. В этом аспекте немаловажное значение играет возраст, способность и стремление к труду, опыт работы, особенности мотивации.

Тенденция к возрастанию потребностей в обучении наблюдается в следующих случаях: когда повышается ценность человеческого ресурса и отдача от работника за счет реализации мотивирующей образовательной функции; сокращаются организационные издержки в производственной деятельности; решаются прогнозируемые и уже существующие проблемы на предприятии [9, с.107].

Потребность в обучении определяется с помощью нескольких методов. Такая потребность дифференцируется на качественную, обуславливающую такие понятия: как и что именно будет преподаваться, какие навыки необходимо развивать; и количественную, предполагающую установление числа работников разных категорий, которые нуждаются в

повышении уровня образования.

Практическая деятельность демонстрируется в организации таких направлений обучения персонала как: вне рабочего места и на рабочем месте. Обучение по направлению «нахождение на рабочем месте» - это самый производительный путь повышения квалификации, поскольку он связан с непосредственным выполнением своих обязанностей и существенно упрощен внедрением в учебный процесс в повседневных условиях. Такой метод реализуется несколькими вариантами: усложнение заданий; проведение производственного инструктажа; ротация; частичное делегирование ответственности; курсы целевого назначения для разных категорий персонала[2, с.104].

Проведение деловых игр, конференций, семинаров, лекций, моделирование ситуаций, тимбилдинг – это методы взаимодействия обучающего характера с работниками вне рабочего места. Так же к мероприятиям по обучению персонала вне рабочего места относятся: долгосрочные академические программы и специальные программы (по охране труда, технике безопасности). Данный формат обучение требует отвлечения персонала от непосредственных функциональных обязанностей и дополнительного финансового обеспечения. Но стоит отметить, что эти характеристики не уменьшают значимости формата «вне рабочего места».

Таким образом, независимо от формы реализации обучение – это, в первую очередь, знания, обязательные работникам для выполнения трудовых функций. Навыки – применение полученных знаний на практике, умения – способность к выполнению поставленных задач, так же относятся к предмету обучения. Предмет обучения включает способы поведения как образной формы функционирования личности в процессе общения с коллективом и условиях пребывания в определенной окружающей действительности. В эту же группу относится

коммуникабельность, становление социальных отношений.

Квалификация повышается для обновления знаний как теоретического, так и практического характера с целью максимального соответствия понятиям организации к достижению поставленных целей.

Потребности в обучении подлежат систематическому анализу с ракурса каждой категории персонала. Это проводится для определения методики и формы, максимально соответствующих интересам компании. Именно стратегические задачи и цели субъекта хозяйствования обуславливают проведение анализа и определяют его суть. Если такую работу игнорировать, будет иметь место хаотичный и неорганизованный процесс выбора обучающих программ.

Недостаточное внимание потребностям персонала обучения порождает ряд существенных проблем для субъекта хозяйствования. Так, повышается вероятность лишних денежных трат на обучение, если в таком процессе в конкретных условиях нет необходимости. Одна из проблем - это отвлечение сотрудников от своих непосредственных обязанностей, которое сопровождается снижением уровня мотивации после возвращения с обучения или повышения квалификации, а также появлением нежелания развиваться и показывать хорошие профессиональные результаты. Обучение различных категорий персонала как потребность должна устанавливаться в соответствии с интересами организации, желанием самих сотрудников и их индивидуальными характеристиками. На этот показатель влияют множество факторов:

- специфика трудовой деятельности;
- опыт работы;
- уровень образования;
- мотивация;
- возраст;
- семейное положение и др [5, с.87].

Процессу повышения и переподготовки кадров предшествует определение потребности в обучении определенных сотрудников. Потребность в обучении устанавливается на четырех уровнях:

1. уровень работы (соотношение фактического выполнения со стандартами);
2. уровень отдельного сотрудника (соотношение реального уровня человеческого капитала с требованиями к уровню человеческого капитала);
3. уровень подразделения (необходимость определенного подразделения в кадрах, способных обеспечить выполнение функциональных целей и задач подразделения и целей и задач организации в целом);
4. уровень организации (совокупные потребности потенциальных сотрудников в соответствии со стратегическими планами и задачами компании).

Результативность обучающих мероприятий и эффективность от вложенных в них средств зависят напрямую от того, насколько качественно проведен анализ потребности в обучении. Комплексное и полноценное изучение вопроса потребности обучения проводится в отношении трех элементов: анализ работника, его труда и анализ самоорганизации. В ходе проведения оценки потребности, должны быть получены ответы на вопросы: какова цель обучения, что от обучения приобретет каждый работник, какова выгода организации и как будет оцениваться результат от проведенных мероприятий.

Когда речь идет о переподготовке и повышении квалификации, то потребность изучается на следующих уровнях:

1. отдельного сотрудника (прохождение аттестации, наличие индивидуального плана развития);
2. структурного подразделения (задача линейного руководителя

оценить производственные объемы, потенциал подчиненных, определения количества бракованной продукции, отходов, анализа технологической дисциплины, состояния оборудования, уровня производственного травматизма.

На потребность в повышении квалификации и переподготовки кадров влияет прогресс технологический и технический, степень принятия и применения новых разработок в производство, анализ рынка, расширение штата, появление новой продукции и услуг [4, с.30].

Профессиональная подготовка сотрудников чаще всего инициируется работодателем. Ее эффективность обуславливается тем, что именно работодатель может объективно оценить потребность своего субъекта хозяйствования в качественных кадрах и адаптацию сотрудников к новым условиям труда. Руководитель имеет все основания предполагать, какие именно навыки, знания и умения требуются его сотрудникам для обеспечения эффективного функционирования предприятия. Однако в таком формате проявляется недостаточная мотивация со стороны самих сотрудников, что снижает эффективность исполнения обязательств, которые исходят от руководства [6, с.14].

В этих ситуациях имеет место прохождение исключительно формального образования. Для повышения и систематизации количества индивидуальных заявок в отделе кадров с целью повысить квалификацию важно на регулярной основе проводить опросы сотрудников и также имеет место существенная зависимость повышения квалификации уровня образования с материальными и финансовыми возможностями компании. Кризисные и нестабильные временные интервалы исключают возможность повышения квалификации, и отодвигают этот пункт на последние позиции в планировании.

Систематизирующие блоки, определяющие направления и цели планирования, позволяют руководству провести оценку: был ли усвоен

материал на должном уровне, достигли ли сотрудники желаемого уровня знаний и умений. Регулярный анализ полученной информации. Полученная информация и ее систематический анализ позволяют делать выводы об учебном заведении, руководителях и сотрудниках.

Список использованных источников

1. Егоршин, А. П. Управление персоналом: учебник для вузов / А. П. Егоршин. – 3-е изд. – Н. Новгород: НИМБ, 2013. – 713 с. Как организовать обучение персонала [Электронный ресурс]//режим доступа: <https://clubtk.ru/kak-organizovat-obuchenie-personala> (дата обращения: 19.03.2020)
2. Адова И.Б. Обеспечение (эффективности обучения персонала в процессе внедрения систем качества в организации //Вести.Том. гос. пед. ун-та. 2005.№5.С. 103-107.
3. Городнова А.А. Особенности изучения потребностей в обучении на предприятии // Проблемы развития информационного общества и социально-инновационного благополучия современной России: Всерос. науч.-практ. коиф. (2011 г; Волгоград)- М_ Волгоград: Центр прикладных научных исследований. 2011. С. 24-35.
4. Желнина Е.В. Социально-экономические проблемы развития общества во время экономического кризиса на профессиональную подготовку персонала крупной промышленной компании 7 Современные исследования социальных проблем. 2010. №3. С. 110-114.
5. Коджаспирова Г.М., Коджаспиров А.Ю. Педагогический словарь для студентов высших и средних педагогических заведений. М.: Академия. 2017.-256 с
6. Кузьмина Ю.А. Особенности развития персонала в исследовательском университете // Бизнес. Образование. Право. Вести. Волгоград, ин-та бизнеса. 2016. № 2 (12). С. 41-44.
7. Обучение персонала организаций: учеб, пособие / АЛ. Слободской.

СПб.: Изд-во СПбГЭУ, 2013. 124 с.

8. Райзберг Б.А., Лоювский Л.Ш., Стародубцева Е.Б. Современный экономический словарь. 5-е над., перераб. и доп. М.: ЦИФРА-.. 2006. 495 с.
9. Сотникова С.И. Управление карьерой: учебное пособие. М: ИНФРА-М, 2001. 408 с.