

СИСТЕМА ОБУЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА КАК ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ

К.Г. Тихомирова, студентка 4 курса ГИУСТ БГУ

Научный руководитель:

кандидат экономических наук, доцент

Ф.П. Витко (ГИУСТ БГУ)

Сегодня, в постиндустриальную эпоху, когда происходит структурная перестройка общества, значимость обучения значительно возрастает. Актуализация обучения персонала компании не является исключением. Способность любой организации адекватно условиям внешней среды и собственным потребностям повышать квалификацию своих сотрудников становится одним из ключевых факторов успеха.

Совершенствование обучения персонала не является самоцелью, оно должно быть связано с процессами организационного развития. Обучение работников может осуществляться путем переподготовки или переобучения, а также обучения новым профессиям.

Учитывая то, что внешняя среда организации постоянно изменяется (рост конкуренции, научно-технический прогресс, политика государства и т. д.), а имеющиеся знания сотрудников быстро устаревают, качество обучения является одним из ключевых направлений работы с персоналом компании. Грамотно построенное обучение позволя-

ет повысить эффективность и снизить издержки. Кроме того, оно стимулирует мотивацию сотрудников и укрепляет их приверженность организации.

Для того чтобы обучение персонала приносило проектируемый результат, оно обязано стать системой, соответствующей потребностям организации. Именно системный подход позволяет превратить обучение персонала в непродуманный и неоправданный процесс.

Анализ научной литературы дает основание заключить, что система обучения персонала – это набор взаимосвязанных мер, направленных на выявление потребности организации в обучении, определение его целей, разработку и реализацию учебных программ, а также оценку эффективности и последующую корректировку отдельных элементов системы.

При выявлении потребности организации в обучении производится диагностика количественного и качественного состояния имеющегося персонала. В результате диагностики определяется, соответствует ли кадровый состав организации необходимым требованиям. В случае несоответствия должны быть приняты меры по устранению указанного несоответствия.

Говоря о целях обучения, важно учитывать тот факт, что они должны быть сформулированы в сочетании с целями организации в целом. В результате это позволит обеспечить подбор, обучение и расстановку сотрудников, знания и компетенции которых будут соответствовать специфике деятельности компании.

Разработкой и реализацией программ обучения занимаются различные обучающие организации. Но, как правило, в современных экономических реалиях многие компании осознают исключительную важность обучения персонала и создают собственные центры обучения. Это также способствует созданию сотрудников, отвечающих потребностям организации.

Обучение персонала требует значительных инвестиций, поэтому необходима регулярная оценка его экономической эффективности. Наиболее оптимальным вариантом в данном случае может стать АВС-анализ. АВС-анализ – это метод структурного анализа, основанный на ранжировании объектов исследования по выбранным показателям [2, с. 169]. В результате, чем больше сотрудников в высшей категории, тем эффективнее работает система обучения.

В заключении отметим, что система обучения персонала различных компаний носит индивидуальный характер, но, несмотря на это обстоятельство при ее формировании необходимо использовать основополагающие элементы и механизмы, адаптированные к конкретным условиям.

Литература

1. *Кибанов, А.Я.* Управления персоналом организации : учебник / А.Я Кибанов. – 4-е изд., перераб. и доп. – М. : ИНФРА-М, 2010. – 695 с.
 2. *Кулибанова, В.В.* Прикладной маркетинг / В.В. Кулибанова. – СПб. : Нева, М. : ОЛМА-ПРЕСС Инвест, 2012. – 272 с.
 3. *Магура, М.И.* Обучение персонала как конкурентное преимущество / М.И. Магура, М.Б. Курбатова. – М. : ЮНИТИ, 2012. – 234 с.
-