

Часть IV. СОЦИОКУЛЬТУРНЫЕ АСПЕКТЫ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Ананченкова П. И.

*кандидат экономических наук, доцент,
профессор кафедры «Экономика и управление в социальной сфере»,
Академия труда и социальных отношений
e-mail: ananchenkova@yandex.ru*

Развитие человеческих ресурсов на основе системы внутрифирменного обучения

В работе представлен анализ системы внутрифирменного обучения как фактор развития человеческих ресурсов. Определено содержание внутрифирменного обучения как процесс повышения качества работников, включая развитие и совершенствование их компетенций, знаний и профессиональных навыков.

Ключевые слова: человеческие ресурсы, персонал, развитие, обучение.

Ananchenkova P. I.

*PhD (Economics), professor of Department of Economics
and management in social sphere of the Academy of labor and social relations*

The development of human resources based on the system of internal training

The paper presents the analysis of the system of internal training as a factor of human resource development. Define the content of in-house training as the process of improving the quality of workers, including the development and improvement of their competencies, knowledge and skills.

Keywords: human resources, staff development, training.

Если исходить из определения ресурсов, как некоего комплекса, используемого в производственных процессах товаров, продуктов, услуг, то важно отметить и такое качество ресурсов, как их необходимость для эффективного функционирования организаций независимо от формы собственности и отраслевой принадлежности. Человеческие ресурсы в трудах ученых ¹ имеют различные определения, что придает этому понятию специфические черты и особенности интерпретации.

¹ Управление персоналом в условиях социальной рыночной экономики / Под науч. ред. Р. Марра и Г. Шмидта. — М.: Изд-во МГУ, 1997. — С. 276.

Особенности «человеческих ресурсов» по мнению авторов словаря «Персонал. Словарь понятий и определений»², как вида ресурсов, имеет определенный набор личностных качеств:

- 1) интеллект, который делает осмысленным процесс управления;
- 2) способность постоянно совершенствоваться, развиваться и повышать эффективность деятельности организации;
- 3) способность к выбору видов деятельности, когда цели организации при выборе вида деятельности совпадают с целями работников, и наоборот – когда совершенно противоположны, и работник, осуществляющий свой выбор, может уйти из компании.

В своей работе Гараван Т. писал: «Развитие человеческих ресурсов — это стратегическое управление обучением работников, обеспечивающее максимальное использование их знаний, навыков и опыта для реализации целей организации»³.

Свонсон Р. и Арнольд Д. отмечают: «...цели развития человеческих ресурсов должны быть связаны со стратегическими целями организации, т.к. субъектом развития человеческих ресурсов являются и те, кто определяет (менеджеры высшего и среднего звена) эти стратегические цели, и те, в результате работы которых они реализуются (весь персонал компании)»⁴.

Познание человеческих ресурсов дало существование и такому термину, как «трудовой потенциал». Многие исследования говорят о том, что работники не могут по какой-либо причине, от них не зависящей, реализовать свои способности и возможности на работе, понимая под этим необходимость создания условий и стимулирующих мероприятий для творческой реализации, обогащения своего труда личной инициативой, творческим подходом и условиями профессионального развития. Таким образом, «трудовой потенциал» можно назвать системой выражения трудовых характеристик работника, включающих в себя всю совокупность его умений, инициатив, профессиональных знаний для решения задач стратегии организации.

Так, ряд ученых⁵ выдвигает концепцию «трудового потенциала», как человеческого фактора, непрерывно и динамично развивающегося-

² Журавлев П. В., Карташов С. А., Маусов Н. К., Одегов Ю. Г. Персонал: Словарь понятий и определений. — М., 2000. — С. 492.

³ Garavan T. Strategic human resource development // JOEIT. — 1991. — 15. — P. 27.

⁴ Swanson R., Arnold D. The purpose of HRD is to improve performance. Proceeding of the Academy of HRD. — Atlanta, 1997. — P. 17.

⁵ Кибанов А.Я. Управление персоналом организации. — М.: Инфра-М, 1999.

ся в процессе трудовых отношений, и реализующего при этом определенный уровень возможностей работников организации в аспекте создания определенной перспективы, а также ряд нереализованных возможностей, при реализации которых организация приобретает конкурентные преимущества в рыночных отношениях. Основным фактором развития трудового потенциала является система профессионального обучения и переобучения, реализуемая, в том числе, и за счет программ внутрифирменного обучения.

Обучение – это «специально организованный, управляемый процесс взаимодействия преподавателей и учащихся, направленный на усвоение знаний, умений и навыков, формирование мировоззрения, развитие умственных сил и потенциальных возможностей обучаемых, выработку и закрепление навыков самообразования в соответствии с поставленными целями»⁶. В свою очередь, сущность внутрифирменного обучения заключается в следующем: внутрифирменное обучение является деятельностью компании, направленной на повышение качества работников, включая развитие и совершенствование компетенций, знаний и профессиональных навыков собственных сотрудников, что приводит к формированию нового качества специалистов, способствующего достижению целей и миссии компании.

Данное определение позволяет сделать следующие выводы:

- внутрифирменное обучение персонала является, особым образом организованным процессом, не способным возникнуть спонтанно и не протекающим без внешней поддержки;
- процесс внутрифирменной подготовки персонала организуется в направлении достижения поставленных целей, основной из которых является процесс развития профессиональных компетенций, навыков и умений работников, повышения результативности их деятельности, совершенствования творческих и созидательных способностей⁷;
- выбор методов, форм и инструментов внутрифирменной подготовки персонала определяется поставленными перед организаторами обучения целями.

По своей сути, образовательный процесс является совокупностью учебно-воспитательного и самообразовательного процессов, которые

⁶ Коджаспирова Г.М. Педагогический словарь: для студ. высш. и сред. пед. учеб. заведений / Г.М. Коджаспирова, А.Ю. Коджаспиров. – М.: Издательский центр «Академия», 2001.

⁷ Балащенко В.В., Романенко В.А. Как воспитать идеального менеджера? [Электронный ресурс] // Справочник по управлению персоналом. – 2004. – № 2. – С. 70–83.

ориентированы на решение задач воспитания, образования и развития человека.

Рассмотрим каждую из задач, относящихся к содержанию внутрифирменного обучения:

1. Решение образовательной задачи ориентировано на усвоение знаний учащимися. Постановка данной задачи определяет, чему будут обучать учеников. Для решения данной задачи главенствующую роль выполняет грамотное сочетание учебного и самообразовательного процессов. Использование лишь одного из данных процессов способно негативно сказаться на результатах обучения.

2. Решение воспитательной задачи способствует развитию у обучаемых набора определённых личностных качеств, формированию определённых черт характера. В аспекте внутрифирменной подготовки решение данной задачи способствует достижению большого количества целей, таких, как увеличение лояльности сотрудников; снижение напряжённости и улучшение микроклимата в рабочих коллективах, создание в них благоприятной атмосферы для рабочей деятельности за счёт понижения уровня конфликтности работников, и многих аналогичных им. В основном, решение воспитательной задачи в процессе внутрифирменной подготовки, преследует достижение высокого уровня лояльности и мотивации работника, его становление как приверженца и носителя корпоративной культуры компании. При этом, со стороны преподавателя обучающемуся сотруднику должна быть оказана необходимая поддержка, помощь в создании ценностных ориентиров и т.д.

3. Решение развивающей задачи состоит в ориентации процесса обучения на скрытые, потенциальные возможности ученика, их проявление и реализацию. Согласно концепции развивающего обучения, ученик предстаёт не в виде объекта для воздействий процесса обучения, а представляет собой самоизменяющийся субъект обучения.

Указанные задачи, стоящие перед обучающим процессом, определяют области его применения. Расстановка приоритета для каждой из задач в процессе обучения основывается на решениях руководства компании и тех целей, которые оно преследует, каких показателей и результатов желает достичь. Цели, стоящие перед компанией, определяют цели внутрифирменной подготовки, являющиеся следующим элементом содержания внутрифирменного обучения. Каждая компания сама определяет цели проведения обучения сотрудников, которые соответствуют и способствуют миссии компании, её развитию по запланированному пути в соответствии с её стратегией поведения на рынке. Можно отметить перечень основных целей внутрифирменной подготовки персонала:

1) достижение запланированного уровня эффективности работы сотрудников;

2) обучение персонала новым знаниям и навыкам;

3) совершенствование системы внутрифирменной коммуникации;

4) создание внутреннего кадрового резерва, удовлетворение необходимости в подготовленных и обученных кадрах за счёт развития собственных сотрудников.

5) обучение сотрудников в рамках присвоения им высокой роли в участии в стратегическом развитии компании, а также — проведения изменений внутри организации, в том числе в условиях адаптации к воздействиям внешней среды;

6) формирование корпоративной культуры;

7) повышение лояльности сотрудников, их мотивации к достижению высоких результатов в производственной деятельности за счёт ощущения собственной значимости и важности для компании;

8) соответствие уровня профессиональной подготовки и квалификации сотрудников определённым стандартам. В конкретных ситуациях, например, для достижения компанией соответствия международным стандартам, обладания правом вести деятельность по торговле продуктами питания, проведения сертификации, повышения имиджа компании и её руководства, и т.д., компании необходимо осуществлять обучение собственных сотрудников, в том числе и на постоянной основе, в рамках которого компания и её сотрудники получают сертификаты соответствия специальным стандартам, свидетельства о прохождении специальной подготовки, медицинские книжки и др.

Достижение каждой из данных целей ведёт к формированию нового качества работников компании, в большей степени способствующего повышению эффективности её деятельности в определённых аспектах. Внутрифирменная подготовка редко способствует достижению только одной из перечисленных целей, так как постановка и реализация целей обучения происходит в комплексе.

Независимо от формы, методов и сроков обучения, по его завершении производится оценка результативности формирования нового качества сотрудников на основе различных подходов, сравнение запланированных и полученных результатов обучения и показателей деятельности компании. Другими словами, происходит верификация нового качества сотрудников по отношению к запланированному уровню развития профессиональных качеств работников, оцениваются параметры нового качества персонала организации и то, насколько способствует новое качество работников выполнению целей и миссии ком-

пании. Развитие персонала представляет также управляемый профессиональный, личностный и карьерный рост сотрудников. Одними из основных целей развития персонала являются повышение уровня знаний, навыков и компетенций работников в соответствии с целями компании, формирование внутреннего кадрового резерва. Таким образом, за счёт внутрифирменного обучения может осуществляться карьерный рост сотрудника, повышается его ценность и востребованность как в самой компании, так и на рынке труда, что, в свою очередь, можно отнести к содержанию внутрифирменного обучения.

На основании вышеизложенного, можно заключить, что внутрифирменная подготовка имеет многогранное и обширное содержание, к которому относятся: определение потребностей в обучении; постановка целей внутрифирменного развития сотрудников; определение задач внутрифирменного обучения; определение направлений внутрифирменного обучения; определение методов внутрифирменного обучения; определение форм обучения; выбор инструментов внутрифирменного обучения; осуществление промежуточного и итогового контроля формирования нового качества персонала; карьерный и профессиональный рост сотрудников, повышение их ценности на рынке труда.

Используемые источники

1. Ананченкова П.И. Человеческие ресурсы в системе обеспечения предприятия // Труд и социальные отношения. — 2013. — № 12.
2. Балабанов В.С., Кириллов В.Н., Юлдашев Р.Т. Методика преподавания экономических дисциплин // Основы лекторского мастерства. — М., 2000.
3. Балашенко, В.В., Романенко, В.А. Как воспитать идеального менеджера? [Электронный ресурс] // Справочник по управлению персоналом. — 2004. — № 2.
4. Журавлев П. В, Карташов С. А., Маусов Н. К., Одегов Ю. Г. Персонал: Словарь понятий и определений. — М., 2000. — С. 492.
5. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации. — М.: Инфра-М, 1999.
6. Коджаспирова Г.М. Педагогический словарь: для студ. высш. и сред. пед. учеб. заведений / Г.М. Коджаспирова, А.Ю. Коджаспиров. — М.: Издательский центр «Академия», 2001. — 176 с.
7. Управление персоналом в условиях социальной рыночной экономики / Под науч. ред. Р. Марра и Г. Шмидта. — М.: Изд-во МГУ, 1997.
8. Garavan T. Strategichumanresource development // JOEIT. — 1991. — 15.
9. Swanson R., Arnold D. The purpose of HRD is to improve performance. Proceeding of the Academy of HRD. — Atlanta, 1997. — P. 17.