

ПОДГОТОВКА КАДРОВ КАК СРЕДСТВО ПОВЫШЕНИЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА НА СОВРЕМЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ

С.С. Радченко

Кубанский государственный университет

Рецензент О.В. Воронкова

Ключевые слова и фразы: выбытие опытных кадров; внедрение инновации; молодые специалисты; обучение кадров; процесс обучения; повышение качества человеческих ресурсов; повышение трудового потенциала; работодатели; управляемый профессиональный, личностный и карьерный рост.

Аннотация: Рассмотрены вопросы обучения персонала в организации, которые ставят перед собой три основные задачи: образовательную, развивающую и воспитательную. Это обеспечивает большое количество целей, которые могут быть достигнуты с помощью обучения кадров.

Современные компании стремятся принять на работу молодых специалистов. Это объясняется как экономическим подъемом в стране, так и необходимостью компенсировать естественное выбытие опытных кадров. При этом нанимать молодых специалистов в последние годы стали не только компании из сферы торговли, услуг, финансов, но и предприятия производственного сектора.

Однако подавляющее большинство компаний сегодня не рассчитывают, что полученное в вузе образование позволит молодому специалисту немедленно включиться в работу. Выпускник вуза воспринимается работодателями лишь как исходный материал для подготовки полноценного специалиста. Полученные в вузе знания рассматриваются компаниями лишь как отправная точка для дальнейшего обучения молодого специалиста; все более важным фактором при оценке потенциального сотрудника становится его способность и желание адаптироваться, учиться, профессионально развиваться.

Поэтому предприятия и организации, ориентированные на долгосрочную перспективу, вынуждены самостоятельно решать проблему повышения трудового потенциала своих работников. В этих целях они осуществляют различные виды обучения, которое выступает как специально

Радченко С.С. – аспирант кафедры «Экономика труда и управление персоналом» Кубанского государственного университета.

организованный, управляемый процесс взаимодействия учителей и учеников, 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.

Однако процесс обучения может преследовать и многие другие цели. Каждая организация сама определяет, с какой целью она проводит процесс обучения, какие задачи она перед собой ставит.

Особое внимание в этой связи необходимо обратить на следующие две детали.

Первое, – образовательный процесс состоит из двух элементов: учебно-воспитательного и самообразовательного процессов. Они связаны между собой, не могут эффективно проходить один без другого, и каждый из них определяет порядок проведения другого.

Второе, – образовательный процесс направлен на решение трех задач: образовательной, воспитательной и развивающей. Именно наличие трех задач образовательного процесса позволяет определить его цели. Рассмотрим каждую из задач в отдельности.

Образовательная задача процесса обучения представляет собой ориентацию на усвоение обучающимся знаний, умений и навыков. В соответствии с этой задачей определяется, чему именно будет обучен персонал. Образовательный процесс может преследовать только одну цель – получение и усвоение знаний, навыков и умений. Такой подход к обучению был широко распространен в прошлом. Для этой задачи решающую роль играет использование двух процессов: учебного и самообразовательного. Исключение любого из них может значительно снизить качество обучения.

Воспитательная задача ориентирована на развитие у обучающегося определенных личных качеств и черт характера. В организациях эта задача может быть реализована для достижения самых различных целей, например, увеличения лояльности персонала, улучшения психологического климата путем снижения конфликтности работников и многих других.

Развивающая задача – ориентация учебного процесса на потенциальные возможности человека и на их реализацию. В концепции развивающего обучения обучающийся рассматривается не как объект обучающих воздействий учителя, а как самоизменяющийся объект учения.

Перечисленные задачи процесса обучения определяют многие сферы его применения. Приоритетность тех или иных задач в обучении будет зависеть от того, какие задачи ставит перед собой организация. Каждая организация сама определяет, для чего она проводит обучение, но все же основной целью можно назвать повышение качества человеческих или трудовых ресурсов.

Понятие повышение качества человеческих ресурсов в современной экономической науке включает в себя два основных элемента: получение персоналом основных знаний, умений и навыков, а также развитие качеств, необходимых для более эффективного выполнения своих должностных обязанностей.

В быстро меняющихся современных условиях многие организации сталкиваются с проблемой внедрения изменений. Это могут быть самые разные изменения: организационные, технологические, смена высшего руководства компании и многие другие. Для проведения этих изменений требуются и стратегический план развития, и оптимальная организационная структура управления, но, главное, необходим квалифицированный персонал, способный брать на себя ответственность и принимать решения. Особенно это относится к руководству. Эффективность внедрения любой инновации в организации независимо от ее типа определяется степенью заинтересованности и участия среднего и низшего управленческого звена. То есть процесс обучения должен помочь, в первую очередь, менеджерам преодолеть ряд качеств, мешающих внедрению изменений – это консерватизм, приверженность устоявшемуся порядку, четкое следование устоявшемуся порядку, склонность поддерживать иерархические отношения в неизменной форме.

Развитие персонала представляет собой управляемый профессиональный, личностный и карьерный рост. Конечными целями данного процесса являются повышение профессионального уровня работников в соответствии с целями организации и формирование внутреннего кадрового резерва. основополагающими при планировании карьеры и создании кадрового резерва являются следующие характеристики: наличие необходимых знаний, умений, навыков и необходимых личных качеств. И то, и другое можно развивать посредством реализации той или иной задачи образовательного процесса.

Невозможно недооценить влияние обучения на формирование и развитие организационной культуры. Организационная культура нами понимается как совокупность целей и ценностей организации, цивилизованных правил поведения и нравственных принципов работников. Организационная культура имеет три уровня: представление о ценностях, нормы и правила поведения, конкретное поведение работников. Информация о каждом из них может передаваться как по официальным, так и по неофициальным каналам коммуникации в организации. Процесс обучения – основа официального канала распространения информации о культуре организации. Только если он организован правильно, информация будет распространяться без искажений и будет достигать каждого работника организации.

Можно повысить лояльность работников к организации, используя обучение. Для этого могут использоваться самые различные методы и условия обучения. Например, лояльность организации может быть увеличена через распространение информации о ее добрых делах. Использование же обучения уже при приеме на работу может обеспечить «безболезненное» увольнение сотрудника. Под «безболезненным» понимается такое увольнение сотрудника, при котором у него не возникнет желания отомстить организации, принеся ей ущерб любой ценой. Высокая лояльность очевидно связана с повышенной трудовой мотивацией, она обеспечивает не только трудовую дисциплину, но и наиболее эффективное усвоение навыков в ходе обучения.

Таким образом, обучение персонала в организации – это сложный процесс, ставящий перед собой три основные задачи: образовательную, развивающую и воспитательную. Это обеспечивает большое количество целей, которые могут быть достигнуты с помощью обучения кадров. Некоторые из них могут быть решены даже без особого внимания менеджера, организующего процесс обучения. Каждая из достигнутых целей по отдельности и в совокупности обеспечивают повышение трудового потенциала, как отдельного работника, так и организации в целом.

Staff Training as a Means of Increasing Labor Potential at Modern Enterprises

S.S. Radchenko

Kuban State University

Key words and phrases: qualified staff removal; innovation introduction; young specialists; staff training; training process; human resources quality improvement; labor potential increase; employers; controlled professional, personal and career growth.

Abstract: Matters of staff training in the organization, covering three main tasks: educational, developing and instructional are considered. They help to achieve a lot of goals through staff training.

© С.С. Радченко, 2006