

УДК 331.1

ОБУЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ КАК ЦЕЛЬ ПОВЫШЕНИЯ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА

Борисов Евгений Алексеевич

магистрант 2 курса, факультет «Политехнический институт»

Девятина Джамиля Шаяровна

магистрант 1 курса, факультет «Политехнический институт»

Лобынцева Ольга Алексеевна

магистрант 1 курса, факультет «Политехнический институт»

научный руководитель: **Бодров Андрей Сергеевич**

кандидат технических наук, доцент

Орловский государственный университет имени И.С. Тургенева, г. Орел

Аннотация. В статье рассматривается необходимость непрерывного обучения персонала с целью повышения производительности труда и роста прибыли в организации. Представлены различные подходы к определению «Обучение персонала».

Ключевые слова: обучение, квалификация кадров, управление персоналом, эффективность

В настоящее время обучение персонала является важным инструментом, без которого невозможно существование и развитие организации. Ведь для того, чтобы организация существовала, необходимы квалифицированные специалисты, а для ее развития необходимо постоянно повышать уровень квалификации своих сотрудников, соблюдая все этапы процесса обучения и непрерывного образования.

Наличие квалифицированных специалистов помогает организации оставаться конкурентоспособной и повышать эффективность своей работы. Обучение персонала является залогом успеха любой организации. В современных условиях, где происходят быстрые изменения во внешней и внутренней средах каждой организации, необходимо уметь приспосабливаться к любым условиям, быть гибкой, работать динамично, создавать новые системы отношений, подстраивать в короткие сроки свою стратегию под изменяющиеся условия, пересматривать и расставлять приоритеты в развитии организации. Современным руководителям, которые заинтересованы в росте и развитии своей организации становится трудно достигать эффективных результатов работы, используя методы, которые уже существуют долгие годы. В настоящее время дисциплина, власть и другие методы являются не эффективными, их заменяют - участие работников в принятии

решений, развитие работников организации, определение работника в организации и другие подобные методы, связанные с потенциалом работников.

В общем, в современной организации для эффективной работы важно мышление и действия каждого работника, которые помогут организации справиться с любыми изменениями и приспособиться к ним. Сегодня благодаря обучаемости у организации появляются большие преимущества выживания в любых условиях (жесткая конкуренция, высокая степень неопределенности и другое), а также обучаемость и высокий уровень квалификации работников помогает адаптироваться к изменениям внешней среды. Проблемам и моделям организации системы непрерывного обучения персонала посвящены работы таких ученых, как Е.Г. Беляева, Т.Ю. Базаров, Б.Л. Еремина, В.И. Байденко, В.П. Голованов, Н.С. Морозова и многих других теоретиков и практиков.

В настоящее время потребность в кадрах, обладающих профессиональными знаниями, возникает у большинства организаций. Обучение является главным направлением, благодаря которому возможно получить профессиональные знания. Профессиональное обучение персонала является для современной организации одним из важнейших инструментов, который помогает повысить эффективность и конкурентоспособность организации, а также помогает достичь стратегических целей, которые ставит перед собой организация.

Обучение персонала представляет собой целенаправленное организованное, планомерное и систематическое получение знаний, умений, навыков и способов общения под руководством преподавателей, наставников, специалистов и руководителей, имеющих большой опыт в той или иной сфере.

Сейчас понятие «обучающаяся организация» становится определенным показателем успеха организации. На сегодняшний день обучение является не только инструментом повышения квалификации, развития кадрового потенциала организации, а также оно является главной чертой серьезной и деловой организации.

Построение системы обучения является трудоемким процессом, прежде всего из-за того, что он требует значительных затрат и не только временных, а также финансовых. Система обучения представляет собой организацию учебного процесса, заключающегося в стимулировании активной деятельности сотрудников.

В зависимости от цели обучения ставятся определённые задачи для ее достижения. Таким образом, если обучение проводится с целью введения в должность нового сотрудника, то для начала сотрудника знакомят с организацией и ее историей, вводят в подразделение и в ту должность, которую он будет занимать. После этого происходит

формирование базовых умений, знаний и адаптация сотрудника.

Список литературы:

1. Коптева К.В., Бакшеева О.А. Профессиональное обучение как основа развития персонала // Основы экономики, управления и права. – 2013. – № 11. – С. 77-81.
2. Старкова Е.Ю. Профессиональное обучение и развитие персонала в целях успешной деятельности организации/Е.Ю. Старкова//Научное мнение. – 2015. – № 6-2. – С. 81-84.
3. Щербакова И.А. Обучение персонала как направление развития организации/И.А.Щербакова// В сборнике научных трудов по материалам II Международной молодежной научно-практической конференции 31 января 2017. – г.Нижний Новгород: Научно-издательский центр «Открытое знание», 2017.