

ОБУЧЕНИЕ ПЕРСОНАЛА КАК ОРГАНИЗАЦИОННО-ЭКОНОМИЧЕСКИЙ МЕХАНИЗМ РАЗВИТИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ

Гераскина Ольга Александровна

магистрант, Курский государственный университет, РФ, г. Курск

Быстрицкая Анна Юрьевна

научный руководитель, канд. экон. наук, доцент, Курский государственный университет, РФ, г. Курск

В современных условиях рыночной экономики организации для удержания уровня конкурентноспособности необходимо идти «в ногу со временем», тем самым регулярно совершенствуя свою деятельность во все аспектах.

В данной статье проведем анализ влияния организационно-экономического механизма, представленного в виде обучения персонала при приеме на работу и при нововведениях (введение в эксплуатацию нового оборудования, в работу новых компьютерных программ или же в реализацию новых продуктов).

Начнем с первого этапа – прием на работу.

На данный момент практически каждая организация имеет свой перечень программных продуктов, с которыми они работают, начиная от простой базы данных CRM, Электронной почты, заканчивая более сложными и специфическими программами (например, БИСквит – Банковские информационные системы, АСОДУ – автоматизированная система оперативно-диспетчерского управления и т.д.).

Поэтому при приеме новых специалистов на работу, даже с опытом, необходимо провести первичное обучение данным программным продуктам. Для чего это нужно?

Для того, чтобы минимизировать затраты рабочего времени, расходного материала на устранение ошибок, брака допущенных при работе, а также для скорости самого процесса работы. Ведь специалисту, который профессионально разбирается в программе, в которой он непосредственно работает, требуется значительно меньше времени для той или иной операции.

Для того, чтобы окончательно убедиться в вышесказанном достаточно использовать метод наблюдения за сотрудниками любой организации, вновь поступившими на работу и не проходившими обучение, а также проходившими обучения и уже давно работающими, тем самым составив хронометраж их рабочего времени.

Второй этап – нововведения. Рассмотрим на примере введения нового программного обеспечения. Работа каждого сотрудника сопоставима с деталью в одном большом механизме – организации, целью которой является непосредственно получение прибыли и ее максимизация при наименьших затратах. Для этого зачастую в компаниях вводятся дополнительные программы, либо совершенствуются уже рабочие станции.

Однако, не обучив сотрудников соответствующим образом работе в данных программных продуктах, можно понести следующие потери:

- рабочее время на самостоятельное изучение инструкции;
- работа в новой программе (продолжительность времени увеличивается из-за отсутствия постоянной практики);
- «переделывание» уже сделанной работы из-за пробелов в знаниях инструкции и как следствие производственные затраты.

Обучение и развитие персонала являются значимыми элементами кадровой политики. Например, грамотно выбранная система обучения позволяет удерживать наиболее интересных и перспективных сотрудников, способных двигать бизнес вперед.

Для таких специалистов финансовая мотивация не является определяющей, для них гораздо важнее оценка их способностей, возможность развиваться в профессиональном плане.

Внедрение системы развития персонала в компании предполагает систематический непрерывный процесс, состоящий из ряда этапов, что требует внедрение инструмента целеполагающего непрерывного образования.

Одной из наиболее распространенной формой обучения являются курсы целевого назначения, представляющие собой интенсивные методы освоения практической специальности, приобретения определенных навыков, развития способностей. Цель курсов дать сотрудникам возможность немедленно применить полученные знания на практике [3. с.622].

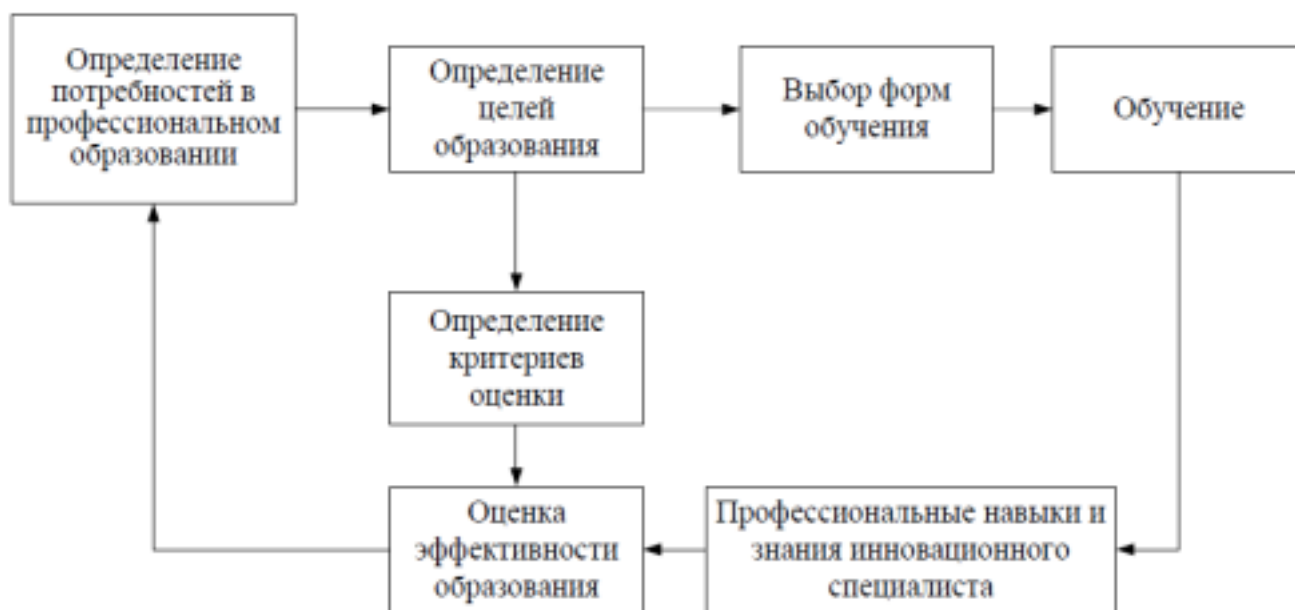


Рисунок 1. Схема процесса непрерывного обучения в организации

Таким образом, можно сделать вывод, что обучение сотрудников является неотъемлемой частью слаженной работы всех структур организации. Ведь, как известно, работа одного отдела напрямую зависит или влияет на работу другого. В целом же эти отделы как части единого механизма оказывают воздействие на конечную цель каждой организации – получение прибыли.

Поэтому руководителям при принятии организационных решений необходимо уделить отдельное внимание данному вопросу и возможно даже создать отдельное структурное подразделения в виде отдела обучения в организации.

Список литературы:

1. Слободской А.Л. Обучение персонала организаций : учеб. пособие – СПб. : СПбГЭУ, 2013. – 124 с.
2. Емелина Т. А., Горнастаева Н. В. Обучение персонала как основной метод повышения конкурентоспособности работников на внутрифирменных рынках труда: проблемы и пути их решения // Молодой ученый. – 2015. – №18. – С. 258-260.
3. Сухина Е.Д. Обучение как основа развития персонала // Научно-практический электронный журнал Аллея Науки. – 2017. - №16. – С.618-624.