

Родионова Е.В.

*Муромский институт (филиал) федерального государственного образовательного учреждения высшего образования «Владимирский государственный университет имени Александра Григорьевича и Николая Григорьевича Столетовых»
602264, г. Муром, Владимирская обл., ул. Орловская, 23
e-mail: econot@mivlgu.ru*

Использование системы обучения для развития кадрового потенциала

Кадровый потенциал играет значительную роль в определении конкурентоспособности предприятия, а, следовательно, и в его эффективности и перспективах надежного и долговременного присутствия на целевом рынке.

На процесс формирования кадрового потенциала оказывают влияние внешние и внутренние факторы. Под внешними факторами понимаются условия, которые организация не в силах изменить, но с которыми должна считаться в ходе формирования и использования персонала. Внутренние факторы – условия, поддающиеся управляющему воздействию со стороны компании.

Важнейшим внутренним фактором является наличие системы обучения, нацеленной на развитие личностного потенциала сотрудников.

Система обучения работников на предприятии должна решать следующие задачи:

- обучение работников с целью выполнения новых производственных задач;
- планомерное обновление знаний сотрудников;
- улучшение профессиональной культуры работников;
- организация подготовки персонала к карьерному росту.

Немаловажным моментом в процессе обучения является обозначение основных его участников. Таким участником выступает лицо или организованная группа лиц, оказывающие прямое влияние на процесс обучения персонала. По степени ответственности и функциональных обязанностей, в зависимости от участия в этапах обучения, выделяют следующие категории:

- руководитель предприятия – это человек из администрации предприятия, наделенный полномочиями одобрять планы и бюджет обучения. Он обладает необходимой информацией о финансовом состоянии организации, целях, задачах, планах развития предприятия в целом;
- руководитель структурного подразделения – это непосредственный начальник сотрудника, определяющий потребность в обучении и организовывающий для этого необходимые мероприятия;
- служба управления персоналом – состоит из группы работников, которые составляют программы и планы обучения персонала, создают новые и подбирают уже существующие виды, формы и методы обучения работников, определяют непосредственных исполнителей. После согласования всех возникающих вопросов, служба управления персоналом делегирует непосредственным исполнителям часть полномочий и информации для проведения и обучения персонала;
- исполнитель – лицо (организованная группа лиц), осуществляет процесс обучения отдельного работника (или их группы);
- обучаемый – сотрудник (группа сотрудников) предприятия, осуществляющий организационно-экономические мероприятия в области обучения, переподготовки и повышения квалификации.

Возможно использование различных видов и форм обучения. Одной из самых эффективных форм обучения, подготовки и переподготовки кадров, а также повышения их квалификации, являются производственно-экономические курсы и курсы обучения по конкретным специальностям, организованные на базе предприятия. Когда такой вопрос, как совершенствование подготовки кадров стоит на предприятии достаточно остро, организовать подготовку по такой форме обучения можно достаточно быстро. Особых финансовых затрат для этого не потребуется, поскольку будет использоваться материально-техническая база предприятия, а в качестве преподавателей могут быть задействованы эксперты-специалисты,

работающие на предприятии. Подготовка квалифицированных работников также может быть организована как естественный процесс обучения с помощью системы наставничества, с использованием методов ротации, ассистирования, постепенного усложнения трудовых функций.

Итогом процесса обучения, а так же хорошим способом мотивации, может выступать планирование карьеры работника.

Литература

1. Кузьмина Н.М. Формирование организационной стратегии управления кадровым потенциалом: компетентностный подход: Монография/ Н.М. Кузьмина, О.В. Толстякова - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 94 с.

2. Одегов Ю.Г., Абдурахманов К.Х., Котова Л.Р. Оценка эффективности работы с персоналом: методологический подход М.: Издательство "Альфа-Пресс", 2011. - 752 с.

3. Баражникова К. Система управления знаниями: инструмент повышения надежности и стабильности организации // HR-Portal.-2015.- №9. – С. 35-42.

4. Коноплёва Г.И. Понятие кадрового потенциала и стратегия его развития // Альманах.- 2014.- № 2.- С. 86-88

5. Латыпов Н. Анализ кадрового потенциала: какие методы использовать и как планировать развитие сотрудников // Директор по персоналу.- 2015.- №4.- С.21-29.