

к.э.н., доцент Гапсаламов А.Р., Исланова Л.В.  
Елабужский институт Казанского федерального университета  
г. Елабуга

## ВНУТРИФИРМЕННАЯ СИСТЕМА ОБУЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА КАК ФАКТОР ЭФФЕКТИВНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ

*Аннотация.* В статье разъясняется необходимость создания и развития на каждом предприятии внутрифирменной системы обучения персонала, которая опирается на знания, полученные работниками ранее.

*Ключевые слова:* повышение квалификации, внутрифирменное обучение, дистанционное обучение.

## THE IN-HOUSE PERSONNEL TRAINING SYSTEM AS A FACTOR OF EFFECTIVE ACTIVITY OF THE ENTERPRISE

*Abstract.* The article explains the necessity of creation and development of each enterprise in-house personnel training system, which relies on previously obtained knowledge workers.

*Keywords:* refresher training, in-house training, distance learning.

Нехватка высококвалифицированных специалистов, способных применять новейшие промышленные и социальные достижения, уже сегодня является серьезной проблемой для многих предприятий. Организация нуждается в такой разработке стратегии управления персоналом, которая должна учитывать следующее: формирование в работнике деловых качеств, инициативность, предприимчивость, умение работать в команде и нести ответственность за общее дело. То есть главным фактором в успехе организации является человек, его опыт, умения, творческие способности и т.д. Новые знания, навыки, умения и приемы в работе человек приобретает на предприятии в дополнение к уже имеющемуся образованию. Таким образом, непременным условием взаимоотношений предприятия и персонала является непрерывное повышение квалификации, которое также является главным фактором мотивации производительности труда [1].

Не всем руководителям предприятий известно, что после окончания вуза ежегодно теряется в среднем около 20% информации, потому что научно-технический прогресс обрекает большинство специалистов на отставание по основным направлениям своих профессиональных знаний. Например, рекомендуется приобретать новые знания в области машиностроения каждые 5,2 года, в химической промышленности – 4,8 года, в металлургии – 3,9 года, а в сфере бизнеса – каждые 2 года [3].

Из вышесказанного следует, что любое предприятие должно разработать внутрифирменную систему обучения своего персонала, которая должна включать следующие виды повышения квалификации персонала: обучение в государственных учебных заведениях; обучение на производственно-экономических семинарах на предприятии; стажировка на других предприятиях, в научных организациях; самообразование; переподготовка; обучение рабочих вторым (смежным) профессиям; повышение квалификации и т.д.

Внутрифирменная образовательная система должна носить непрерывный характер, т.е. должна быть направлена на постоянное обучение всех категорий персонала. Следует отметить важность обучения линейных руководителей, т.к. они должны уметь быстро и

четко реагировать на внешние и внутренние изменения, которые влияют на качественное состояние предприятия.

Важную роль в системе обучения работников выполняют образовательные учреждения, ведущими из которых являются специализированные организации и центры по повышению квалификации работников. Например, в Республике Татарстан таковыми являются «Приволжский центр повышения квалификации и профессиональной переподготовки работников», «Региональное агентство развития квалификации» в г. Набережные Челны, Высшая школа МВА, ГУП РТ «Центр развития закупок РТ» и др. Представленные образовательные учреждения имеют необходимую материальную базу, педагогический персонал и т.д.

Следующим методом обучения руководителей может стать использование в качестве преподавателей образовательных учреждений специалистов в области инновационных технологий, руководителей региональной администрации и различных ее подразделений. То есть обучение может проводиться на определенном предприятии, что дает возможность обмениваться опытом и знаниями с руководителями других предприятий и устанавливать с ним деловые контакты и т.д. Такое обучение может осуществляться в разных формах: лекции, конференции, круглые столы, семинары и т.д. [5].

Следующая категория обучающихся – это функциональные руководители и специалисты предприятия. Их процесс обучения следует разбить на 3 части. Первое – это общая программа обучения для всех специалистов предприятия. Сюда следует включить повышение квалификации по следующим программам: «Менеджмент качества», «Мотивация труда», «Антикризисное управление» и др. Второе – это обучение, организованное в виде деловых игр, тренингов, привлечения специалистов в работу над проблемами своего предприятия. И третья часть представляет собой индивидуальные задания, которые связаны с профессиональной деятельностью работника. Например, создание своего проекта, защита, обсуждение и отзывы коллег, а потом применение его и в практике на предприятии. В качестве преподавателей на данном этапе могут быть как приглашенные не из данного предприятия специалисты, руководители, так и сотрудники данного предприятия.

Для рассмотренных двух категорий работников в динамично развивающейся экономике будет иметь смысл применить метод ротации по службе, т.е. когда специалисты различного профиля перемещаются временно из одного отдела в другой на срок примерно от 3 до 12 месяцев. Ротация дает возможность ознакомить сотрудников со многими сторонами их деятельности, объяснить взаимосвязи отделов. Эффективность данного метода объясняется тем, что работник, устраиваясь на работу, полон оптимизма, работник осваивается на рабочем месте, но, приобретая профессиональные знания, навыки и опыт, работник ощущает потребность в дальнейшем творческом развитии. Данный метод обучения не требует больших финансовых затрат.

Также следует добавить такой метод обучения, который построен на использовании инновационных технологиях, поскольку они не только дают новые возможности для повышения квалификации работников, но также и повышают его эффективность. Например, дистанционное обучение. Во-первых, относительно недорогой метод, во-вторых, обучающийся работник находится на своем рабочем месте и, в-третьих, есть возможность получить новейшую информацию.

Таким образом, хотелось бы сказать, что вышеизложенные методы обучения стоит попробовать на многих производственных предприятиях, так как неоспоримым доказательством эффективности деятельности предприятия является повышение квалификации работников. Ведь именно работники подают новые идеи и позволяют организации жить и процветать.

## Литература:

1. Авдеев Василий Васильевич Управление персоналом: технология формирования команды. Москва: Финансы и статистика, 2003. 332 с.
2. Ахметшин Э.М., Гарифуллин А.А., Фаттахова А.Р. Разработка программ повышения квалификации управленческого состава // Экономика и предпринимательство. 2015. № 4-1 (57-1). С. 533-535.
2. Пилипенко Н.М. Формирование квалифицированных рабочих кадров. М: Экономика, 2001. С. 176-178.
3. Шекшня С.В. Управление персоналом современной организации. М: ЗАО «Бизнес-школа «Интел-синтез», 1997. 332 с.
4. Шайхутдинова Л.Ф., Ахметшин Э.М. Разработка программ повышения квалификации персонала // Экономические аспекты регионального развития: история и современность: материалы VI Всероссийской научно-практической конференции с международным участием (25 марта 2015 г.). Елабуга, 2015. С. 252-254.