

РАЗРАБОТКА И ВНЕДРЕНИЕ ПОЛИТИКИ ОБУЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА

^{1,2}Назаренко М.А., ²Омельяненко М.Н.,
¹Самохвалова А.Р.

¹ГБОУ ВПО МО «Международный университет природы, общества и человека «Дубна»,
г. Дубна, Россия, e-mail: taran19@mail.ru;

²ФГБОУ ВПО «Московский государственный технический университет радиотехники, электроники и автоматики»,
филиал МГТУ МИРЭА в г. Дубне,
г. Дубна, Россия, e-mail: nazarenko@mirea.ru

От правильности политики обучения персонала [1] в организации зависит ее конкурентоспособность и получение прибыли. Высококвалифицированный персонал может легко адаптироваться под постоянно меняющиеся условия рынка услуг и технологий [2]. Сейчас организации, заинтересованные в расширении области влияния на мировом рынке [3], отдают предпочтение постоянному обучению персонала [4]. В этом заинтересованы не только работодатели [5], но и сами сотрудники. Содержание обучение может постоянно меняться [6], т.к. оно вытекает из задач [7], которые стоят перед организацией в краткосрочной и долгосрочной перспективе [8].

Для того чтобы обучение персонала было наиболее эффективно, необходимо: 1) регулярно следить и анализировать обновления рынка [9], на котором существует и функционирует организация [10]; 2) применять результаты оценки деятельности организации и персонала [11], выявляющие проблемы, с которыми сталкиваются работники; 3) оценивать специфику общих программ подготовки [12], которую проходят студенты колледжей и университетов.

Стандартно выделяют три вида обучения [13]: подготовка (планомерное и организованное обучение), повышение квалификации (в целях усовершенствования знаний, умений, в связи с ростом требований к профессии) и переподготовка персонала (освоение новых знаний, навыков как следствие овладения новой профессией или изменившимися требованиями [14]). Наряду с ними в организациях руководители стараются регулярно проводить различные тренинги [15], повышающие работоспособность и стрессоустойчивость сотрудников.

Выделяют этапы подготовки [16] и реализации программ обучения, а именно: определение необходимости в обучении; выделение средств (бюджета) на внедрение программ обучения; разработка методов обучения; определение критериев оценки эффективности; создание программы [17] (предполагает определение ее содержания и выбор методов профессионального обучения). При определении содержания про-

граммы [18] нужно учитывать характеристики тех, кого будут обучать.

Планирование программ подготовки является составной частью общего планирования трудовых ресурсов вместе с расчетом потребности в персонале, составлением планов [19] набора, планированием карьеры.

Итогом внедрения политики обучения и развития персонала является оценка их эффективности [1]. Проверка действенности обучения может быть расширена до его оценки. Простота метода [20] и доля ошибок при оценке сильно меняются: 1) издержки на обучение со снятием с основной работы легче оценить, чем затраты на обучение без отрыва от производства; 2) намного легче вычислить выгоды [21] при физическом труде, чем при интеллектуальном; 3) преимуществ обучения намного больше простого повышения эффективности работы;

Дополнительно следует отметить, что существенные затруднения [22] обычно возникают при попытке оценить эти выгоды в финансовых показателях.

Список литературы

1. Корниенко В.А. Проблемы организации и управления опережающим обучением персонала // Научные и технические библиотеки. — 2011. — № 7. — С. 65–71.
2. Назаренко М.А. Качество трудовой жизни преподавателей вузов в современных условиях // Интеграл — 2012. — № 5. — С. 122–123.
3. Назаренко М.А. Технологии управления развитием персонала в диссертационных исследованиях // Успехи современного естествознания — 2013. — № 6. — С. 160.
4. Назаренко М.А., Дзюба С.Ф., Духнина Л.С., Никонов Э.Г. Инклюзивное образование и организация учебного процесса в вузах // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований — 2013. — № 7. — С. 184–186.
5. Иткис М.Г., Назаренко М.А. Повышение квалификации инженерных кадров ОИЯИ на базе филиала МГТУ МИРЭА в г. Дубне // Современные проблемы науки и образования — 2013. — № 5. — [Электронный ресурс]. Режим доступа: www.science-education.ru/111-10624 (дата обращения: 10.05.2014).
6. Дзюба С.Ф., Назаренко М.А. Применение учебных планов филиала МГТУ МИРЭА в г. Дубне в системе дополнительного образования // Современные проблемы науки и образования — 2013. — № 5. — [Электронный ресурс]. Режим доступа: www.science-education.ru/111-10568 (дата обращения: 10.05.2014).
7. Назаренко М.А. Программа развития образования в Московской области и особенности вступившего в действие законодательства // Современные проблемы науки и образования — 2014. — № 1. — [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.science-education.ru/115-12083> (дата обращения: 14.05.14).
8. Назаренко М.А., Котенцов А.Ю., Аверьянов Е.А., Сергеев Г.С. Разработка учебно-методических материалов для обучения персонала в соответствии со стратегией развития организации // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований — 2014. — № 7.
9. Ужакина Ю.Б. Арсенал специалиста по обучению и развитию персонала // Управление развитием персонала — 2011. — № 1. — С. 60–64.
10. Назаренко М.А. Повышение квалификации специалистов по промышленной электронике в области современных информационных технологий // Современные проблемы науки и образования — 2014. — № 2. — [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.science-education.ru/116-12419> (дата обращения: 10.05.14).

11. Назаренко М.А., Алябьева Т.А., Напеденина А.Ю., Николаева Л.А., Петров В.А. Использование кадрового аудита для развития компании в современных условиях // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований — 2013. — № 6. — С. 151.
12. Фетисова М.М., Корешкова А.Б., Горшкова Е.С., Алябьева Т.А. Современные методы управления персоналом и пути их совершенствования // Успехи современного естествознания — 2013. — № 11. — С. 195–197.
13. Богатырева М.Р., Тимербулатова А.Р., Галимова Л.Ф. Обучение персонала как составная часть кадровой политики организации // Сборники конференций НИЦ социосфера — 2013. — № 57-1. — С. 28–29.
14. Назаренко М.А. Основные направления процесса регионализации системы высшего образования как составляющей части социального партнерства в обществе // Сборник научных трудов SWorld — 2013. — Т. 19, № 3. — С. 88–93.
15. Горькова И.А., Алябьева Т.А., Горшкова Е.С., Корешкова А.Б., Фетисова М.М. Компетентные требования при проведении анализа систем управления персоналом в организации // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований — 2013. — № 8 (часть 3). — С. 180–181.
16. Охорзин И.В., Акимова Т.И., Назаренко М.А. Применение принципов менеджмента качества для обеспечения социальной мотивации и улучшения качества трудовой жизни // Международный журнал экспериментального образования — 2013. — № 4. — С. 176.
17. Алябьева Т.А., Корешкова А.Б., Горшкова Е.С., Горькова И.А., Фетисова М.М. Наставничество как один из эффективных способов обучения и развития персонала // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований — 2013. — № 10.
18. Никитина Я.И. Применение информационных технологий в обучении персонала. // Экономика и управление в XXI веке: тенденции развития — 2014. — № 15. — С. 110–115.
19. Горькова И.А., Горшкова Е.С., Никонов Э.Г., Назаренко М.А. и др. Оценка кадрового потенциала организации // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований — 2014. — № 4. — С. 178–179.
20. Вотрин Г.Д. Обучение и развитие персонала как объект спроса и фактор повышения экономической эффективности малого предприятия // Экономика и предпринимательство — 2014. — № 4-1. — С. 533–537.
21. Самохвалова А.Р., Дзюба С.Ф., Ковалева Е.В., Назаренко М.А. Проектирование кадровой политики и критерии ее эффективности // Успехи современного естествознания — 2014. — № 1. — С. 85–86.
22. Венгржновский А.В. Анализ потребностей в обучении персонала: методы и технологии // Наука и образование в XXI веке — 2013. — С. 26–33.
23. Горькова И.А., Алябьева Т.А., Горшкова Е.С., Тукачева А.Б., Фетисова М.М. Обучение персонала — ключ к успеху фирмы // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований — 2014. — № 1. — С. 126–127.