

**Кудряшова Кристина Евгеньевна**

магистрант

ГБОУ ВО МО «Университет «Дубна»

г. Дубна, Московская область

**Аждер Татьяна Борисовна**

канд. техн. наук, доцент

ФГБОУ ВО «Московский технологический университет»

г. Москва

## **ТЕХНОЛОГИИ УПРАВЛЕНИЯ И ОБУЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА**

***Аннотация:** авторами рассмотрены технологии управления персоналом и их связь с обучением персонала с целью достижения высоких показателей по следующим характеристикам: способности, мотивация и свойства.*

***Ключевые слова:** управление, персонал, методы управления персоналом, обучение персонала, методы обучения персонала.*

Понятие «управление персоналом» можно рассматривать как деятельность руководителя предприятия, менеджеров, которая включает в себя разработку стратегии кадровой политики и методов управления сотрудниками. В данной деятельности можно формировать систему управления кадрами, планировать работу персонала, проводить маркетинг персонала, определять кадровый потенциал и потребности фирмы в персонале. Управление персоналом охватывает широкую область деятельности, начиная от приема на должность, и заканчивая увольнением. Так как все функции организации выполняет персонал, то именно управление кадрами должно стоять на первом месте для руководства. Но главная проблема – это правильный отбор персонала. Ведь зачастую, если руководитель стоит перед выбором – принять высококвалифицированного сотрудника или родственника / друга, то он выбирает второй вариант.

Существуют программы обучения для персонала, с помощью которых сотрудники могут пройти обучение, где сотрудник сможет получить необходимые

знания, навыки и опыт; обучение по повышению квалификации; переквалификация, которая дает, можно сказать, второе образование [1].

Программы по обучению персонала компании могут быть реализованы в различных формах: электронные учебные курсы, тренинги, очное формальное обучение и т. д. Какими бы разными они ни были, их объединяет одно: они представляют собой важнейший элемент системы корпоративного обучения персонала [2], являясь именно тем инструментом, с помощью которого непосредственно реализуются стратегические учебные и бизнес-цели [3].

В последнее время особенное значение стали приобретать повышение уровня работы с персоналом, постановка данной деятельности на прочный научный фундамент, необходимость использования накопленного опыта за многие годы [4]. Любая организация, особенно крупная, должна проводить обучение своего персонала. Это поможет фирме работать наиболее эффективно. Когда создаются данные программы, необходимо учитывать, чтобы они были тесно связаны с целями фирмы. Если обучать персонал по общеобразовательным программам, то эффект будет минимальным, поэтому каждая фирма должна создавать программу обучения «под себя» [5].

Персонал должен обладать качественными характеристиками – это главный признак персонала:

- способностями (наличие конкретных знаний и профессиональных навыков, опыта работы в определенной сфере деятельности);
- мотивацией (круг профессиональных и личных интересов, стремление сделать карьеру, потребность в профессиональной и личной самореализации);
- свойствами (наличие психологических, интеллектуальных, физических качеств, необходимых для определенной профессиональной деятельности).

Сейчас стала все больше и больше ужесточаться конкуренция, поэтому многие руководители организаций понимают, что нужно увеличивать эффективность управления персоналом. Если опираться на опыт лучших компаний, то можно заметить, что с помощью высокого уровня персонала можно одержать победу над конкурентами.

**Список литературы**

1. Глухенькая Н.М. Обучение персонала: исследование принципов и методов // Профессиональное образование. Столица. – 2015. – №1 – С. 42–44.
2. Горбань О.Г. Современные подходы к обучению менеджеров по персоналу // Электронный вестник Ростовского социально-экономического института. – 2014. – №2. – С. 237–245.
3. Кириллов А.В., Виниченко М.В. Служба управления персоналом организации и повышение эффективности управления персоналом: Учебное пособие / А.В. Кириллов, М.В. Виниченко. – М.: Российский государственный социальный университет. – 2015. – С. 23–25.
4. Ковырзина А.А. Обучение персонала как фактор совершенствования системы управления организацией. // Труды международной научно-практической конференции «Транспорт-2014». – 2014. – С. 172–173.
5. Коровина О.С. Внутрифирменное обучение персонала – как элемент снижения затрат и повышения эффективности производства // Сборник статей по материалам третьей межрегиональной научно-практической конференции «Актуальные проблемы гуманитарных, социальных и экономических наук: вопросы теории и практики». – 2014. – С. 77–83.