

Дмитриева Ньургүйаана Александровна

студентка

Финансово-экономический институт

ФГАОУ ВО «Северо-Восточный федеральный

университет им. М.К. Аммосова»

г. Якутск, Республика Саха (Якутия)

ОБУЧЕНИЕ В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Аннотация: в данной работе представлено краткое рассмотрение значимой роли обучения персонала в организации и ее функций.

Ключевые слова: обучение, персонал, сотрудники, организация, развитие, совершенствование.

В настоящее время появляется необходимость постоянного развития и обучения персонала. В современном менеджменте развитие персонала является главным фактором улучшения эффективности деятельности организации в целом. Поэтому вложения в развитие и обучение персонала играют очень важную роль.

В современных условиях быстрого устаревания профессиональных знаний очень важно, чтобы персонал становится более конкурентоспособным на рынке труда, получив новые навыки и знания.

Многие организации сталкиваются с проблемой внедрения изменений (организационные, технологические, изменение руководства и многие другие причины). Чтобы эффективно внедрить все эти изменения необходим грамотный стратегический план развития, оптимальная организационная структура управления и квалифицированный персонал, который способен рационально действовать в меняющихся условиях.

Цель развития персонала – это обеспечение организации хорошо подготовленными работниками для эффективной работы и реализации стратегического развития предприятия [1, с. 151].

Задачи развития персонала организации:

- формирование организационной культуры;
- снижение текучести кадров;
- увеличение уровня лояльности персонала;
- улучшение системы коммуникаций;
- передача знаний и опыта;
- обучение молодых работников;
- быстрая адаптация к различным нововведениям;
- определение важности развития работников и т. д.

Существуют традиционные методы обучения и методы активного обучения (тренинги, курсы, игры, проектные работы и т. д.). Методы активного обучения, направлены на развитие самостоятельного творческого мышления и способности решать разнообразные профессиональные задачи. Такие методы развивают у сотрудников умение творчески мыслить.

Под развитием персонала понимается совокупность мероприятий, нацеленных на повышение качества человеческих ресурсов организации: обучение, повышение квалификации, переподготовку работников. Каждому предприятию для осуществления его миссии требуются квалифицированный персонал, который необходимо не только подбирать, но и постоянно заботиться о его развитии [3, с. 126].

Поэтому, инвестиции в развитие персонала создают благоприятный климат в организации, улучшают мотивацию кадров, повышают лояльность к организации, формируют рациональную преемственность в организации и т. д.

Проблема качества подготовки квалифицированных работников остается актуальной для многих стран. Характерной чертой систем профессионального обучения стран с развитой рыночной экономикой является то, что они отражают особенности общества, частью которого являются [2, с. 99].

Всегда надо учитывать, что не существует таких методов обучения, которые были бы эффективны для каждой организации. Поэтому результаты от обучения могут быть тоже разными.

Список литературы

1. Дайнека А.В. Современные тенденции в управлении персоналом: Учебное пособие / А.В. Дайнека, Б.М. Жуков. – М.: Академия Естествознания, 2009. – 401 с.
2. Иванова-Швец Л.Н. Международные аспекты управления персоналом: Учебно-методический комплекс. – М.: Изд. центр ЕАОИ, 2011. – 188 с.
3. Шлендер П.Э. Управление персоналом: Учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Менеджмент организации» и «Управление персоналом» / П.Э. Шлендер [и др.]; под ред. проф. П.Э. Шлендера. – М.: Юнити-Дана, 2012. – 320 с.