

Кабаева Рима Рамильевна

студентка

Институт естествознания и экономики
ФГБОУ ВО «Оренбургский государственный
педагогический университет»
г. Оренбург, Оренбургская область

АНАЛИЗ СИСТЕМЫ ВНУТРИФИРМЕННОГО ОБУЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИИ

***Аннотация:** статья посвящена актуальности совершенствования системы внутрифирменного обучения персонала в компании. В работе рассматривается один из методов исследования системы внутрифирменного обучения SWOT-анализ, анализируются преимущества и недостатки внутрифирменного обучения и обучения вне компании.*

***Ключевые слова:** внутрифирменное обучение, внутрифирменная система повышения квалификации, SWOT, обучение, повышение квалификации, непрерывное обучение.*

В настоящее время обучение персонала рассматривается как мощный организационный ресурс. Задачи обучения напрямую связаны со стратегическими планами и целями компании. Среди них можно выделить следующие: подготовка специалистов, повышение квалификации, повышение лояльности персонала, привлечение и удержание лучших работников в компании; а также поддержание позитивного отношения к работе, трансляция ценностей и корпоративной культуры компании, формирование чувства причастности к компании, мотивация к дальнейшей работе.

Динамично развивающаяся внешняя социально-экономическая среда, растущая конкуренция рынка труда, повышение сложности технологических процессов производства товаров и оказания услуг, отставание практической составляющей базового профессионального работников от современных требований работодателей к квалификации работника на предприятии – это ряд ключевых

факторов, обуславливающих необходимость постоянного профессионального развития кадров организации, развития из профессиональной мобильности и трудовой многофункциональности. Актуальность непрерывного образования, как «образования индивида на протяжении всей его жизни» значительно уменьшает значимость позиции «получения образования на всю жизнь» и способствует успешной трудовой деятельности работника в условиях организационных изменений. Создание соответствующих условий для непрерывного образования граждан является одним из приоритетов государственной образовательной политики. В «Концепции развития непрерывного образования взрослых в РФ на период до 2025 года» [5, с. 146] отмечена важность усиления роли корпоративного, внутрифирменного обучения, разработки и осуществления различных программ профессионального развития работников и предоставления им возможностей для трансляции личных профессиональных и обмена профессиональным опытом.

Одним из организационных механизмов реализации концепции непрерывного образования является организация обучения работников на рабочем месте (внутрифирменное обучение).

Т.Ю. Базаров определяет внутрифирменное обучение персонала как систему подготовки (обучения и переподготовки) персонала, проводимая на базе предприятия (или корпоративных учебных центров) с привлечением собственных или внешних преподавателей, и строящаяся на решении проблем, специфичных для конкретной организации [2, с. 189]. По мнению М.И. Магуры, внутрифирменное обучение – это программа обучения персонала, подогнанная под очень конкретные цели организации [6].

Необходимость анализа системы внутрифирменного обучения персонала, обусловлена, во-первых, определением степени готовности руководства и персонала к обеспечению конкурентоспособности организации за счет целесообразных инноваций в производственных, технологических, сервисных и управленческих процессах; во-вторых, переходом современных организаций на новые профессиональные стандарты, что выявило объективную потребность в пересмотре

уже существующих систем, формулировании измененных требований к квалификации работника.

Одним из методов исследования таких систем в организации является SWOT-анализ. Целью существования любого коммерческого предприятия является получение максимальной прибыли, отсюда и возникает необходимость в проведении анализа сильных и слабых сторон системы обучения, возможностей и угроз. По результатам SWOT-анализа происходит оценка уровня внутренних сил и ресурсов, необходимых для реализации возможности улучшения процесса обучения, а также способности противостояния угрозам.

Пример SWOT-анализа внутрифирменного обучения в системе кадрового менеджмента организации представлен в таблице 1.

Таблица 1

Матрица SWOT-анализа внутрифирменного обучения в системе кадрового менеджмента организации

	Возможности КП Увеличение количества набираемого персонала состава, например, заключение контракта с Центром занятости населения о создании кадрового резерва специалистов; Возможность стремительного роста и развития, по причине резкого увеличения спроса на оказание услуг или приобретение какого-либо товара от населения; улучшение техники организации функционирования КП (введение новых стратегий развития).	Угрозы КП Увольнение большого количества молодых сотрудников, например, из-за неудовлетворенности уровнем заработной платы или невозможностью овладеть профессиональными навыками, и, как следствие, рост текучести кадров; спад роста покупательского спроса; уменьшение методического фонда; приостановка регулярного обновления научно-методической базы.
Сильные стороны 1.Высококвалифицированный персонал. 2. Хорошее впечатление, сложившееся у покупателей. 3. Хорошо отработанные план коммерческой деятельности предприятия.	Поле СИВ 1. Заключение контракта с Центром занятости населения для формирования кадрового резерва. 2. Регулярное обновление научно-методической базы, касающейся ВО.	Поле СИУ 1. Выяснение мотивов увольнения для большей вероятности устранения причин; 2. Организация регулярного обучения тренинг-менеджеров, для улучшения качества передаваемых новым сотрудникам знаний.

4. Огромный опыт работы в конкретной сфере.	3. Внедрение новых стратегий развития образовательной деятельности КП. 4. По причине роста спроса-увеличение численности персонала и расширение территориальных сетки.	3. Изучение факторов снижения спроса и принятие решений о действиях, необходимых для его незамедлительного роста. 4. Анализ научно-методической базы и увеличение методического фонда.
Слабые стороны 1. Отсутствие стратегий для долгосрочного планирования. 2. Угроза увольнения персонала, в связи отсутствием резерва специалистов. 3. Не высокий уровень владения используемых технологий обучения. 4. Низкая мотивация к непрерывному обучению.	Поле СЛВ 1. Найм специалиста из кадрового резерва Центра занятости населения. 2. Создания техники планирования долгосрочного функционирования КП (введение новейших стратегий). 3. Найм высококвалифицированного специалиста, который в совершенстве владеет современными технологиями обучения.	Поле СЛУ 1. Создание службы контроля за деятельностью работы сотрудников КП. 2. Поддержание деятельности научно-методической базы, путем создания планов для специалистов в области научного познания и стратегического планирования.

Ответственность за организацию обучения персонала, методическое обеспечение, а также контроль за качеством всего процесса возлагается на специалистов по обучению персонала. Руководитель всего предприятия несет ответственность за повышение квалификации сотрудников, за создание условий для обучения и непрерывность процесса внутрифирменного обучения.

На основании проведенного анализа отслеживается проблема пренебрежения в выявлении потребностей в обучении работников, что создает серьезные проблемы для коммерческого предприятия: недостаточная профессиональная компетентность работников для решения новых профессиональных задач; нецелесообразная оплата за обучение, без необходимости в нем; возникновение риска увольнения обученного сотрудника. Изучение результативности внутрифирменного обучения, выявление причин его снижения, указывает также на наличие проблем с кадровым и методическим обеспечением обучения: слабое знание лиц, привлекаемых к преподаванию, андрогогики и методики профессионального обучения; формализм в разработке программ обучения, неактуальность их содержания и форм, методов реализации. Также проблемой внутрифирменного обучения является отсутствие мотивации к нему со стороны работников. Анализ опросов и исследований, проводимых за последние годы, показал, что в среднем,

большая часть (67%) сотрудников организаций не считает необходимым повышать свой уровень знаний и квалификации. При этом, зачастую, большая половина (59%) уверена, что обладает достаточной степенью владения навыками и умениями для квалифицированной профессиональной деятельности.

Проведя анализ системы внутрифирменного обучения можно сделать вывод о существовании серьезных проблем по организации процесса обучения сотрудников. Не происходит учет внутренних потребностей работников, не прорабатывается система мотивации кадров к обучению. Существует необходимость, во-первых, в обозначении внутрифирменного обучения как непрерывного процесса, во-вторых, в большей его персонификации и гибкости, основанных на достижении общности интересов каждого отдельного работника и всего предприятия в целом.

Таким образом, развитие процесса внутрифирменного обучения связано с тем, что необходима реализация инновационных подходов к управлению организацией, повышение качества приобретённых знаний, устранение пробелов между процессами, которые происходят в социуме, бизнес пространстве и образовании. Система внутрифирменного обучения – это множество взаимосвязанных объектов и ресурсов, организованных процессом целенаправленности внутрифирменного обучения для достижения конкретных целей организации.

Список литературы

1. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами: Учебник / М. Армстронг. – СПб.: Питер, 2014 – 8-е изд. – 832 с.
2. Базаров Т.Ю. Управление персоналом: Учебник для вузов / Т.Ю. Базаров, Б.Л. Еремин, – 2-е изд., перераб. и доп. – М: Юнити, 2014. – 560 с.
3. Беляцкий Н.П. Управление персоналом: Учеб. пособие для вузов. – Минск: Интерпрессервис: Экоперспектива, 2015. – 349 с.
4. Глухов В.В. Менеджмент. – СПб.: Специальная литература, 2014. – 700 с.
5. Магура М.И. Организация обучения персонала / М.И. Магура, М.Б. Курбатова. – М.: Интел-Ситес, 2015. – 296 с.

6. О системе повышения квалификации работников образования // Вестник образования. – 2016. – №8. – С. 66.