

Секция «Социология организаций и социальных технологий»
**Обучение персонала как основа профессионального развития в современной
организации**

Ларина Ирина Сергеевна

Выпускник (магистр)

Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте
Российской Федерации, Москва, Россия

E-mail: larinairina757@mail.ru

В настоящее время обучение персонала для компании приобретает особое значение. В условиях постоянных изменений, происходящих на рынке, способность быстрого внедрения инновационных производственных методов и смены стратегии является необходимым условием для удержания лидирующих позиций в течение длительного времени. Ввиду этого, нам представляется актуальным рассмотрение вопроса об обучении персонала, основанном на предварительной оценке сотрудников.

Объектом исследования данной работы является персонал Управляющей компании «Волма». Методы исследования, примененные в работе, — анализ специальной и научной литературы, анализ внутренних регламентов компании «Волма»; свод оценок практической деятельности, произведенный совместно с экспертной группой: Служба по управлению персоналом (СУП), Бухгалтерия, Служба Безопасности (СБ), Управление Логистики (УЛ). Использованы психологические методы: Тест Томаса «Как вы действуете в условиях конфликта?»; Тест Ф. Фидлера, Опросник Кеттелла «Шестнадцать личностных факторов»; Тест «Управленческие роли» Ю. Базарова; Типологический опросник Майерс-Бриггс.

Организация обучения сотрудников компании опирается на миссию и стратегию развития. Основные принципы организации обучения персонала в компании «Волма»:

- непрерывность и своевременность обучения для трансформации знаний в механизм практической работы;
- обучение, позволяющее полностью проявить способности каждого работника в равных условиях;
- выбор таких методик обучения, которые позволят решать возникающие проблемы в бизнесе современными методами;
- организация обучения, позволяющего улучшать взаимоотношения в коллективе и привязанность работников к предприятию.

Повышение качества персонала — это не самоцель. Такая потребность определяется целями и задачами, стоящими перед компанией.

В конечном итоге с помощью оценочных методов удалось выделить сотрудников, которые способны внести наибольший вклад в достижение общей цели, помочь своим коллегам поверить в ее достижимость и получить максимальное удовлетворение от достигнутого. Выделенные работники в ближайшее время займут новые должностные позиции. Характеристики на каждого сотрудника предоставляются вышестоящим менеджерам, это упрощает процесс управления данной группой работников.

Проведенное исследование позволило оценить насколько выбранные кандидаты соответствуют требованиям компании, базируясь на данных об уровне сформированности профессионально важных компетенций, личностных особенностей, полученных принципиально разными методами как тестовой, так и поведенческой диагностики. Подбор сотрудников с помощью психодиагностического метода позволил избежать длительного притира-

ния людей в коллективе, который ранее создавался стихийно, методом проб и ошибок. На ускорение этого процесса повлиял подбор совместимых групп. Вместе с тем затраты на содержание сотрудников, которые не смогли сработаться с коллективом, а также тех, кто не смог продуктивно выполнять порученные задания, сведен к минимуму.

Следующий этап - это обучение сотрудников, кандидаты мотивированы на дальнейшую работу в компании, поэтому можно рассчитывать на качественное восприятие обучающих программ.

Система профессионального развития в современной организации, основанная на оценке персонала, нацелена на выявление сотрудников, играющих в коллективе ведущую роль [3].

Обучение персонала компании «Волма», рост индивидуальных и профессиональных качеств каждого сотрудника является ключом к развитию и положительным переменам в организации, что представляет собой одно из основных условий конкурентоспособности предприятия в настоящий момент времени. Опираясь на мировой опыт и сложившуюся ситуацию в современных условиях, можно сделать вывод, о том, что для эффективного выполнения руководителями и специалистами своих должностных обязанностей полученного однажды профессионального образования недостаточно. В связи с появлением новых технологий, а также внедрением российских предприятий в мировую экономическую инфраструктуру возникла необходимость в повышении квалификации специалистов предприятий [1].

Обучение и метод диагностики — систематический процесс целенаправленного обновления знаний, навыков, умений и улучшение мотивации [2]. Для стабильного развития компании необходимо своевременное повышение компетенции сотрудников всех категорий. Полученные сотрудниками знания позволяют предприятию опережать конкурентов, экономящих на обучении своего персонала.

Поддержание высокого профессионального темпа роста сотрудников является одной из ключевых задач компании, так как высокомотивированные работники имеют хорошие производственные достижения. Обучение персонала компании, направленное на повышение его качества, побуждает к росту инициативы, творчества, предприимчивости работников, а также использованию внутренних резервов, повышению эффективности труда и обеспечению на этой основе реализации миссии, целей и задач предприятия.

Источники и литература

- 1) 1. Дресвянников В.А. Управление знаниями организации. М.: КноРус, 2010
- 2) 2. Кондрашова Р.Ю. Обучение персонала: проблемы и перспективы развития // научно-практический журнал Волгоградского филиала МГЭИ. 2016. №1 (7).
- 3) 3. Травин В.В., Магура М.И. Развитие управленческого потенциала. М.: Дело, 2014.