

Обучение персонала как составная часть кадровой политики организации

Гордилов Александр Викторович - магистрант факультета Управления и предпринимательства Белгородского государственного национального исследовательского университета. (БелГУ, г.Белгород).

Аннотация: Потребность современного предприятия в квалифицированном персонале может быть успешно решена посредством грамотно организованного процесса обучения персонала в рамках формирования своей кадровой политики.

Ключевые слова: Кадровая политика предприятия, задачи обучения персонала.

Современное предприятие вынуждено в рамках кадровой политики ставить перед собой цели и решать задачи обучения своего персонала, если оно желает быть конкурентоспособным на рынке товаров и услуг. К первоочередным задачам формирования и совершенствования кадровой политики предприятия в сфере обучения персонала можно отнести, прежде всего: 1) выработку стратегии формирования квалифицированного персонала; 2) определение потребности предприятия в обучении кадров; 3) правильный выбор видов, форм и методов обучения в рамках подготовки, развития, повышения квалификации и переподготовки персонала; 4) формирование бюджета финансирования всех методов и видов обучения в нужном количестве и требуемом качестве [1].

В рамках эффективного функционирования кадровой политики организации перед службой управления персоналом регулярно возникает проблема правильного и своевременного определения численности персонала, нуждающегося в обучении актуальной для предприятия профессии. Не менее важна задача определения и выбора форм и способов подготовки кадров, соответствующих запросам производства. Кадровая политика предприятия в области обучения персонала должна иметь различную ориентированность – от решения сиюминутных интересов и подготовки узкоспециализированных кадров, умеющих выполнять несколько конкретных операций и действий, до направленности на воплощение долгосрочных интересов, к которым могут относиться, например, создание рабочих широкого профиля на базе глубокой теоретической подготовки.

Выбор направления подготовки зависит от множества объективных и субъективных факторов: выбор стратегии развития предприятия, его тип производства, глубина операционного разделения труда, финансовое состояние организации, экономическая грамотность руководства. Исследователями данного вопроса подчеркивается, что система обучения должна удовлетворять как интересы организации в своевременном заполнении вакантных мест, в экономии издержек, обусловленных затратами на подготовку персонала, так и интересы сотрудника, состоящие в получении профессиональной квалификации [2].

В условиях повышения самостоятельности предприятий возрастает требование к подготовке и обучению кадров в соответствии с принятыми стандартами качества, которое реализуется посредством соответствующих нормативов, определяющих время, стоимость подготовки в рамках различных обучающих программ. Данные нормативы могут разрабатываться и самим предприятием.

Насколько грамотно управленческим аппаратом будут сформулированы цель и задачи обучения в рамках кадровой политики организации и насколько квалифицированно сотрудники службы кадров подойдут к подбору видов, форм, программ и методов обучения, настолько эффективной и малозатратной будет организация данного процесса.

Список литературы:

1. Смольченко, А. Ротация трудовых знаний // Кадровик. Кадровый менеджмент. — 2007. - №9. — С.26-29.
2. Шибалкин, Ю.А. Основы управления персоналом: учеб. пособие для студентов. - М.: МГИУ, 2006. — 260 с.

{social}