

Переподготовка персонала как повышение конкурентоспособности организации Тавбулатова З. К.¹, Джентамиров М. Х.²

¹Тавбулатова Зулай Кариевна / Tavbulatova Zulay Karievna- доктор экономических наук,
доцент, профессор,
кафедра финансов и кредита;

²Джентамиров Магомед Хизраевич / Dzhentamirov Magomed Hizraevich – студент,
профиль подготовки: бухгалтерский учет, анализ и аудит,
Институт экономики и финансов
Чеченский государственный университет, г. Грозный

Аннотация: в данной статье изучены методы обучения персонала как фактора повышения конкурентоспособности организации. Рассмотрены институты дополнительного образования и внутрифирменный процесс обучения работников с использованием различных методов на примере компании ЗАО «Макс».

Abstract: this article studied the methods of training of personnel as a factor in improving the competitiveness of the organization. CJSC "Max" are considered institutions of further education and in-house staff training process using a variety of methods by example.

Ключевые слова: персонал, конкурентоспособность, организация.

Keywords: staff, competitiveness, organization.

В настоящее время большинство организаций сталкиваются с тем, что для эффективной деятельности организации и конкурентоспособности на рынке бывает недостаточно привлечения инвестиций, найма экспертов в той или иной области, выбора выигрышной позиции на рынке и разработки маркетинговой политики. Результативность предприятия в большей мере зависит от отношения руководства к своему персоналу и четкой структуры взаимодействия с подчиненными. В постоянно меняющихся условиях, организации всех правовых форм собственности рассматривают «трудовой или человеческий капитал» как преимущественный задаток предприятия, в связи с которым акцентируется больше внимания на развитии и обучении персонала предприятия.

Под развитием собственного персонала подразумевается процесс приобретения знаний и навыков в качестве конкурентных факторов под руководством компетентных, опытных специалистов [1]. Ныне выделяют различные методы повышения квалификации работников:

- семинары и лекции, инструктаж и конференции;
- самостоятельная подготовка и деловые игры;
- наставничество и ротации;
- проектные групповые задания, вебинары и метод делегирования.

В 2014 году прошли квалификационные курсы 13,8% от численности общесписочного состава работников по РФ. В качестве руководства – 19%, в качестве специалистов – 16,5%, в качестве других служащих – 5% (данные Федеральной службы государственной статистики РФ). По возрастной категории работников списочного состава в возрасте от 25-29% прошли обучение 16,5%.

Руководители организаций стараются выбирать для повышения уровня конкурентоспособности своего персонала на внутрифирменных рынках труда различные методы [2]. Также для повышения квалификации сотрудников существуют учебно-научные подразделения. Перечислим некоторые из них:

Институт дополнительного профессионального образования - подразделение Чеченского государственного университета, реализующее подготовку по программам дополнительного профессионального образования и повышения квалификации, по окончании которых специалисты получают государственного образца диплом, удостоверяющее право ведения проф. деятельности в конкретной сфере.

В задачи института входят:

- профессиональная переподготовка;
- повышение квалификации научно-педагогических кадров;
- обучение служащих министерств и ведомств ЧР.

Институт дополнительного образования при Саратовском государственном университете – оказывает услуги в сфере повышения квалификации в области той деятельности, в которой работает сотрудник. Основным ключом обучения здесь является метод – конференции. Курсанты участвуют в конференциях разных уровней и могут выступать в качестве докладчиков или слушателей.

В соответствии с данными государственной статистики в 2014 г., в сфере образования прошли переподготовку 15,6% от общесписочного состава РФ. Руководство – 25%, специалисты – 23,4%, другие служащие – 5,2%, рабочие – 1,3%. Лица в возрасте 40-49 лет составили наибольшее количество переподготовленных специалистов.

Множество крупных компаний располагают собственными обучающими программами. Так, например, страховая компания ЗАО «Макс» эффективно реализует программы повышения компетентности своих сотрудников, применяя следующие методы и формы переподготовки: очная форма переподготовки менеджеров, создание презентаций, круглых столов, тренингов и игр исключительно среди своего персонала. Более 70% работников от среднесписочного состава работников компании прошли обучение. ЗАО «Макс» систематически создает новые программы в виде тестирования, обучающих роликов и показа их в оборудованных залах с большим охватом территории.

В соответствии с данными Росстата в 2014 г. в финансовой сфере прошли переподготовку 12,5%, из них: руководители – 13,9%, специалисты – 13%, служащие – 8,5%. Доминирует возрастная категория лиц до 25% и составляет 15,7%.

Из проведенного исследования видно, что все организации имеют возможность осуществления профессиональной переподготовки своего персонала при помощи специализированных институтов повышения квалификации или же самостоятельно выбирая методы обучения, что в свою очередь влечет за собой подъем уровня конкурентоспособности предприятия на рынке.

Каждый отобранный метод может иметь как положительные стороны, так и отрицательные. Так, внутриорганизационное обучение работников обойдется гораздо дешевле, чем обучение в дополнительных институтах повышения квалификации или наем экспертов-преподавателей. Это позволяет сохранять и передавать организационную культуру, оказывать точный контроль при отклонениях в деятельности и переобучать персонал по мере необходимости путем введения новых методов обучения.

В процессе освоения знаний работником на очной форме обучения вне организации, служащий набирается не только теоретической базой, но также и опытом работы в результате взаимодействия с другими обучающимися. Еще одним плюсом является то, что живая связь с преподавателем дает возможность выяснения возникших вопросов. Также к положительной стороне можно отнести и то, что работа в группе несомненно повышает мотивацию к получению знаний.

К отрицательным сторонам очных курсов обучения в первую очередь стоит отнести финансовые затраты на оплату труда экспертов и длительность курсов [2]. Также руководители могут столкнуться с проблемой несоответствия требованиям получаемых знаний, уход с работы сотрудников после курсов квалификации и т.д.

Дистанционная форма обучения персонала позволяет массовое обучение работников, минимальные затраты на обучение и времени. К отрицательным моментам можно отнести недостаточное техническое оснащение кабинетов и процесс внедрения на начальном этапе.

В качестве предостережения ухода сотрудников после курсов повышения квалификации следует правильно расставить приоритеты, например, после переподготовки направить сотрудника в другие отделения в качестве руководителя. А в качестве страховки в трудовом договоре указать обязанность рабочего отработать некоторое время после переподготовки или же обязать возместить издержки на обучение в случае преждевременного ухода.

Для повышения эффективности от денежных вложений на переподготовку персонала, как методы повышения конкурентоспособности персонала и предприятия в целом, следует постоянно совершенствовать подходы к переподготовке, с учетом исправления прошлых недоработок и использованием современных особенностей. Вышеперечисленные методы в четко заданном русле будут способствовать динамичному развитию работников.

Литература

1. Организационная среда предприятия. Акулев Р. А. СПб., 2014 г.
2. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.gks.ru> официальный сайт ФСГС РФ/ (дата обращения: 13.11.2016 г.).