

## **Обучение персонала как один из стратегических факторов повышения конкурентоспособности организации**

*Дубоделова Наталья Юрьевна*

*Приамурский государственный университет им. Шолом-Алейхема*

*Студент*

### **Аннотация**

В статье обосновано, что обучение персонала - стратегический фактор, определяющее конкурентное будущее любой организации. Обучение кадров в сфере многозадачности даст возможность подготовить персонал к решению более широкого круга задач и обеспечить высокий уровень их эффективности, повысить конкурентный трудовой потенциал работников и организации в целом. При этом оно позволяет не только повышать уровень знаний работников и вырабатывать требуемые профессиональные навыки, но и формировать у них такую систему ценностей и установок, которая соответствует сегодняшним реалиям и поддерживает организационную конкурентную стратегию предприятия. Высококвалифицированный и высокомотивированный персонал будет решающим фактором развития и конкурентоспособности организации.

**Ключевые слова:** управление персоналом, обучение персонала, конкурентная стратегия, конкурентоспособность организации.

## **Personnel training is one of the strategic factors of increasing the competitiveness of the organization**

*Dubodelova Natalia Yurievna*

*Sholom – Aleichem Priamursky State University*

*student*

### **Abstract**

The article examines personnel training as a strategic factor that determines the hardship of any organization. Personnel training is designed to prepare personnel for the correct solution of a wider range of tasks and to ensure a high level of efficiency in work, to increase the labor potential of employees. At the same time, it allows not only to improve the level of knowledge of employees and develop the required professional skills but also to form in them such a system of values and attitudes that corresponds to today's realities and supports the organizational strategy of the enterprise. A highly qualified and highly motivated person will be a decisive factor in the development and competitiveness of the organization.

**Keywords:** personnel management, personnel training, competitive strategy, the competitiveness of the organization.

Вхождение России в мировую экономическую систему и устранение искусственно созданных торгово-экономических барьеров не только открыло новые горизонты и возможности для российских предприятий [2]. Обратной стороной медали стала жесточайшая конкуренция, практически незнакомая промышленности, более семидесяти лет функционировавшей в условиях плановой экономики, управляемой административно-командными методами [3].

Сегодня очень быстро изменяются как внешние условия (экономическая политика государства, законодательство и система налогообложения, появляются новые конкуренты), так и внутренние условия функционирования организации (реструктуризация предприятий, стратегии и организационная структура многих компаний, технологические изменения, появление новых рабочих мест), что ставит большинство компаний перед необходимостью подготовки персонала к работе в новых условиях [1].

Меняются также и принципы, на основе которых реализуется управление персоналом [5]. Новые организационные стратегии требуют внесения существенных корректив в систему управления кадрами и обучение персонала в этих условиях становится ключевым элементом процесса управления персоналом [11]. Многие организации столкнулись с необходимостью искать наиболее действенные пути повышения производительности и эффективности труда [4]. Теперь работодатели значительно больше заинтересованы в том, чтобы иметь высококвалифицированный и компетентный персонал, способный создавать товары и услуги, которые могли бы успешно конкурировать с товарами и услугами, преобладающими в нашей стране из Запада и Востока [6].

Персонал – это стратегический фактор, определяющий будущее организации, ведь именно люди делают работу, подают идеи и позволяют фирме жить [8]. Даже наиболее капиталоемкие, хорошо сконструированные организации требуют определенного персонала, приводящего их в движение. Люди ограничивают или увеличивают силу и слабость фирмы [10].

Обучение кадров призвано подготовить персонал к правильному решению более широкого круга задач и обеспечить высокий уровень эффективности в работе, повысить трудовой потенциал работников [7]. При этом оно позволяет не только повышать уровень знаний работников и вырабатывать требуемые профессиональные навыки, но и формировать у них такую систему ценностей и установок, которая соответствует сегодняшним реалиям и поддерживает рыночную организационную стратегию [9].

Достижение долгосрочных и краткосрочных целей, необходимость повышения конкурентоспособности и проведение организационных изменений требует более высокого уровня профессиональной подготовки персонала и хорошо спланированной, четко организованной работы по обучению персонала [12]. При этом обучение не должно ограничиваться лишь передачей работниками тех или иных знаний и развитием у них необходимых навыков. Обучение призвано передавать работникам также информацию о текущем состоянии дел в компании и способствовать

развитию у них понимания перспектив развития организации и основных направлений ее стратегии, повышать уровень трудового потенциала, приверженности работников своей организации и включенности мотивации в ее дела [13].

Знания, полученные работниками в высших учебных заведениях, стремительно устаревают, нарастает необходимость их существенного обновления. В европейских странах существует понятие «период полураспада компетентности». Это промежуток времени, за который половина приобретенных знаний устаревают. По данным опроса российских предприятий около 38% выпускников вузов нуждаются в переподготовке сразу после получения диплома, причем 8% опрошенных работодателей заявили, что предпочитают не принимать на работу новых сотрудников, а обучать уже имеющихся. При этом большинство предприятий не располагает собственной базой подготовки рабочих кадров (64 %) и специалистов среднего звена (80 %) [6].

При проведении анализа российских компаний выявлено отсутствие внутреннего кадрового планирования. По данным социологических исследований 55 % руководителей не могут составить прогноз потребности в кадрах на 3-5 лет вперед. — отсутствие инструментов эффективного распределения сотрудников по творческим работам [3]. Работодатели располагают достаточно ограниченной информацией о том, на что в действительности способны их сотрудники. Распределение персонала по направлениям работы осуществляется хаотично, интуитивно либо «как раньше», исходя из прошлого опыта. Также не учитывается психологическая совместимость работников, объединяемых в рабочие группы. Поэтому все большее распространение в российских компаниях получает идея создания системы непрерывного образования сотрудников.

Сегодня для успешной работы нужно достаточно хорошо разбираться как в специальных, так и в общих вопросах, касающихся сферы управления финансами, кадрового резерва, логистики, маркетинга. Недостаток у работника знаний и навыков, необходимых для успешного выполнения порученных ему задач, не только приводит к неэффективной работе, но и снижает его удовлетворенность работой [7]. Чем хуже работник профессионально подготовлен к выполнению своих рабочих функций, тем выше у него уровень энергетических затрат и стрессов, связанных с работой.

Определяющим условием экономического здоровья организации является ее способность адаптироваться к изменяющимся условиям внутренней и внешней среды [11]. Поэтому, несмотря на достаточно сложное финансовое положение большинства российских организаций, расходы, связанные с обучением персонала, начинают рассматриваться как приоритетные и необходимые. Все больше организаций проводит широкомасштабное обучение персонала и руководителей разных уровней, понимая, что только обученный, высококвалифицированный и высокомотивированный персонал будет решающим фактором развития предприятия и победы над конкурентами.

Обучение руководящего состава имеет особое значение для любой организации. Работа руководителя оказывает решающее влияние на результаты труда его подчиненных, число которых может быть очень значительным [9].

Возрастание роли обучения в процессах повышения конкурентоспособности предприятия, организационного развития и трудового потенциала работников обусловлено тремя факторами [13]:

- обучение персонала является важнейшим средством достижения стратегических целей организации.

- обучение является важнейшим средством повышения ценности человеческих ресурсов организации.

- без своевременного обучения персонала проведение организационных изменений сильно затрудняется или становится невозможным.

Как показывает опыт работы крупных российских компаний, образованность кадров – это важнейший фактор конкурентоспособности фирм, экономического роста в стране, следовательно, от внутриорганизационного обучения выигрывает и общество, государство в целом, получая более квалифицированных членов и более высокую производительность общественного труда.

### **Библиографический список**

1. Базанова О.С. Организационное поведение и организационная культура. – М.: Лаборатория книги, 2018. - 111 с.
2. Белицкая Н. В., Рубцова В. В. Организация обучения персонала: методика, способы и формы обучения //Иновационное развитие региона: интеграция управленческой науки и практики. 2019. С. 11-14.
3. Бутузова Ю. И., Панченко К. В. Мотивация и обучение сотрудников, как неотъемлемая часть в управлении персоналом организации //Прикладные аспекты студенческой науки. – 2018. – С. 402-404.
4. Валиуллин М. Р. Обучение персонала фирмы и оценка его эффективности в условиях конкурентной среды //Экономика и социум. 2019. №. 1-1. С. 251-256.
5. Дедков В. Н., Дедкова И. Ф., Плешань М. А. Инструменты эффективного обучения и развития персонала: зарубежный опыт //Экономика устойчивого развития. 2020. №. 4. С. 148-151.
6. Захарова Д. С. Поддержание потребности в обучении персонала в системе корпоративного обучения в организации //Экономика, бизнес, инновации: сборник статей VIII Международной научно-практической конференции. Пенза. 2019. С. 39-43.
7. Колодин А. и др. Моделирование процесса обучения персонала организации и формирование стратегий управления обучением персонала //Современные технологии обеспечения гражданской обороны и ликвидации последствий чрезвычайных ситуаций. 2019. С. 322-325.
8. Манилкина К. Ю. Бюджетирование управления персоналом. Затраты на

- обучение персонала //Аллея науки. 2019. Т. 1. №. 14. С. 103-109.
9. Мягких К. В., Федотова М. А. Совершенствование системы обучения персонала организации путем введения системы дистанционного обучения //Гагаринские чтения-2018. 2018. С. 134-135.
  - 10.Русакова Е. В. Эффективность инновационного обучения персонала: методы обучения, Российский и Зарубежный опыт //21 век: фундаментальная наука и технологии. 2020. С. 119-122.
  - 11.Сычева С. М. Преимущества дистанционного обучения во внутрикорпоративном обучении персонала //актуальные проблемы обучения -2017. 2019. С. 103-106.
  - 12.Удалова И. Б. К вопросу об эффективной системе обучения управленческого персонала //Экономика, право, образование: региональный аспект. 2019. С. 98-100.
  - 13.Щербакова И. А. Обучение персонала как направление развития организации //Актуальные проблемы экономики и бухгалтерского учета. 2019. С. 475-483.