УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

К ВОПРОСУ О ФОРМИРОВАНИИ СИСТЕМЫ ПОДГОТОВКИ КАДРОВ НА ПРЕДПРИЯТИИ

Климан С.В.

аспирант кафедры теории и социологии управления Уральского института – филиала,
Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте
Российской Федерации (Россия), 620990, Россия, г. Екатеринбург, ул. 8 марта, 66, к.506, uvz@uvz.ru

УДК 658.3
ББК 65.291.6-21

Цель. Рассмотрение факторов, оказывающих влияние на формирование системы обучения на предприятии

Методы. Автор анализирует специфику обучения персонала на промышленном предприятии, рассматривает факторы, способные влиять на ее функционирование.

Результаты. Автором были определены основные факторы, оказывающие влияние на формирование и функционирование системы обучения на предприятии.

Научная новизна. Автором дана классификация факторов, оказывающих влияние на системы обучения на предприятии, по таким критериям, как внешняя/внутренняя среда, законодательные/экономические факторы.

Ключевые слова: персонал, система обучения, факторы, предприятие.

Kliman S.V.

ON THE ISSUE OF FORMING A PERSONNEL TRAINING SYSTEM FOR ENTERPRISE

Purpose. Consideration of the factors influencing the formation of a training system in the enterprise.

Methods. The author analyzes the specific training in an industrial enterprise, considering factors that may affect its operation.

Results. The author has identified the main factors that influence the formation and operation of the training system in the enterprise.

Scientific novelty. Author gives a classification of factors influencing the learning system in the enterprise, based on criteria such as external / internal environment, legislative / economic factors.

Key words: personnel, training system, factors, enterprise.

В эпоху формирования современного высокотехнологичного производства обучение персонала промышленных предприятий приобретает все большее значение, т.к. использование современных технологий требует достаточно высокого уровня квалификации персонала. На рынок начинает выходить все больше предприятий (в том числе и международных), что приводит к повышению уровня конкуренции. Это делает вопрос повышения эффективности их деятельности жизненно важным.

В условиях ускорения научно-технического прогресса знания, навыки и умения, полученные в прошлом, быстро устаревают. Следовательно, работники постоянно нуждаются в приобретении новых знаний для того, чтобы отвечать современным требованиям, предъявляемым к их квалификации.

Это ставит российские предприятия перед необходимостью готовиться как к сегодняшним переменам, так и к тем переменам, что последуют в дальнейшем.

В условиях повышения уровня конкуренции практически на всех рынках, развитие персонала промышленных предприятий является особо актуальным

© Климан С.В., 2014

для нашей страны, для которой сфера промышленности является одной из приоритетных.

Современная ситуация в сфере обучения персонала промышленных предприятий в России характеризуется следующими чертами:

1. Сохранение главенствующей роли национальной системы образования в подготовке кадров: по-прежнему основная подготовка кадров для предприятий осуществляется в начальных, средних и высшей профессиональных учебных заведениях.

2. Дифференциация обучения по категориям персонала: доминирование обязательного обучения рабочих, развитие дополнительного образования руководящего персонала [1].

3. Развитие системы кадрового резерва на промышленных предприятиях.

4. Формирование на крупных промышленных предприятиях корпоративных университетов (например, в компаниях Газпром [2], Русал [3], Норильский никель [4], УралВагонЗавод [5] и др.). Корпоративный университет подразумевается система внутреннего обучения, выстроенная в рамках корпоративной идеологии на основе единой концепции и методологии, охватывающая все уровни руководителей и специалистов [6].

5. Отсутствие рынка образовательных услуг в отраслевом аспекте [7].

В результате проведенного анализа мы можем сделать вывод, что профессиональная подготовка кадров для промышленности всегда носила и носит «догоняющий» характер: сначала появляется потребность в специалистах определенной квалификации, затем проводилось обучение работников с целью формирования требуемых компетенций.

Подобная тенденция сохраняется на современных промышленных предприятиях России и сегодня.

На рисунке 1 представлена разработанная автором система факторов, оказывающих влияние на систему обучения предприятия.

Все факторы нами были разделены на 2 категории – факторы внешней среды и факторы внутренней среды предприятия. В свою очередь в каждой из категорий были выделены законодательные факторы (т.е. различные нормативно-правовые акты, оказывающие влияние на деятельность предприятия) и экономические факторы (т.е. факторы, оказывающие влияние на экономическое положение предприятия).

Однако переход современной экономики к инновационно-ориентированной формирует новые требования функционированию предприятий. Нами были сформулированы основные предпосылки формирования нового подхода к управлению человеческими ресурсами предприятия, обуславливающего необходимость перехода к новому типу постоянного обучения работников:

1. Формирование новой роли знаний как одного из двигателей экономического развития, что является главной причиной формирования системы непрерывного образования (Lifelong Learning). В связи с постоянным появлением новой информации, новых открытий и новых знаний, развитием средств обработки и передачи информации, полученные во время обучения знания быстро устаревают [8, С.33]. Следовательно, появляется потребность в получении работниками новых знаний, навыков и умений с целью сохранения и повышения эффективности и конкурентоспособности предприятия на рынке. Таким образом, усиливается роль знаний для создания технического и профессионального потенциала предприятия.

2. Влияние глобализации – в результате развития международной кооперации, международных отношений происходит усиление взаимосвязи и взаимозависимости национальных экономик, стабильное развитие которых становится невозможным без учета внешнего фактора.

Международная экономическая интеграция выражается, прежде всего, в сближении рынков различных стран, ликвидации барьеров движения товаров, услуг, капитала и рабочей силы, а также для выхода компаний на новые рынки [9].

3. Повышение уровня конкуренции за счет выхода на рынок новых игроков (прежде всего, иностранных), что приводит предприятия к поиску новых направлений повышения своей эффективности за счет повышения качества продукции посредством использования новых технологий, повышение качества обслуживания, разработки и реализации продуманной маркетинговой стратегии.

Факторы внутренней среды предприятия

Законодательные факторы

1. ***Международный уровень*** - различные нормативно-правовые акты международного права. Также к международным факторам относятся документы, принимаемые международными организациями: Всемирная торговая организация, Содружество независимых государств, Таможенный союз, Европейская экономическая комиссия и др. документы, принимаемые на международном уровне, оказывают влияние на деятельность предприятий, и, соответственно на требования, предъявляемые к квалификации персонала. Например, вступление страны ВТО приводит к росту уровня международного сотрудничества стран, выходу на национальные и региональные рынки международных компаний, что приводит к усилению конкуренции. Усиление конкуренции приводит предприятие к осознанию потребности в оптимизации производства и повышении его эффективности (например, через внедрение новых технологий или диверсификацию производства), что приводит к формированию потребности к переходу на качественно новый уровень персонала.

2. ***Национальный уровень*** – нормативно-правовая база страны, регулирующая деятельность предприятия: гражданское, налоговое, трудовое и др. законодательство, а также стратегия развития страны, целевые программы, в рамках которых осуществляется финансирование тех или иных проектов. Законодательство страны оказывает прямое влияние на деятельность любого предприятия, осуществляющего свою деятельность на территории данного государства. Например, усиление экологического контроля за деятельностью предприятий, установление жестких ограничений уровня выбросов в атмосферу, приводит к потребно-

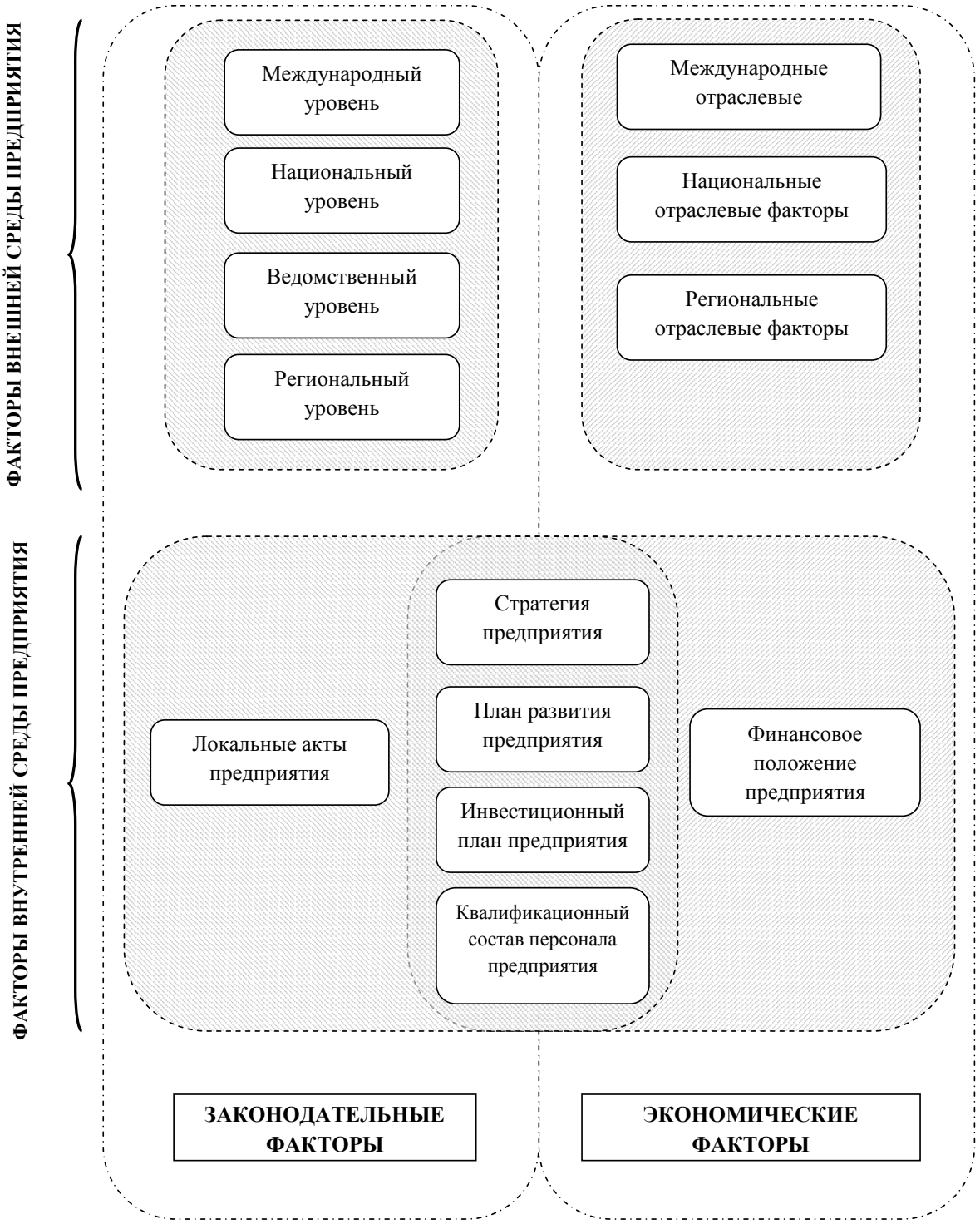


Рис. 1. Факторы, оказывающие влияние на формирование системы обучения на предприятии

сти во внедрении нового оборудования либо модернизации уже имеющегося, что напрямую связано с потребностью в обучении персонала работе с новым/модернизированным оборудованием.

3. ***Ведомственный уровень*** – различные нормативно-правовые акты, регулирующие деятельность предприятия, относящегося к определенной отрасли: стандарты качества, нормы, методики и пр. к ведомственному уровню также относятся различные программы развития отраслей. В соответствие с утвержденными стандартами, осуществляется обязательное обучение сотрудников в жестких временных рамках.

4. ***Региональный уровень*** – различные нормативно-правовые акты, принимаемые на уровне субъекта страны. Например, региональные программы развития отрасли.

Экономические факторы

1. ***Международные отраслевые*** – к данной категории факторов автором относятся различные технологии, применяемые в соответствующей отрасли в мире, международные отраслевые альянсы. В рамках международных отраслевых альянсов могут устанавливаться единые стандарты обслуживания, качества услуг, согласовываться коммерческая политика.

2. ***Национальные отраслевые факторы*** - рынок, на котором функционирует предприятие, уровень развития технологий в стране, различные отраслевые альянсы, рынок капитала.

3. ***Региональные отраслевые факторы*** – к данной категории факторов относится региональный рынок труда, система среднего и высшего образования региона. При наличии в регионе соответствующих образовательных учреждений возможно заключение договоров на целевую подготовку работников. Соответственно, если в регионе не занимаются подготовкой квалифицированных специалистов соответствующих специальностей, увеличиваются затраты предприятия на поиск персонала и обучение персонала внутри компании.

Факторы внутренней среды предприятия

Законодательные факторы

1. ***Локальные акты предприятия*** – акты, регулирующие деятельность предприятия. Например, Устав.

Экономические факторы

1. ***Финансовое положение предприятия*** – система обучения предприятия во многом зависит от финансового положения предприятия. В зависимости от этого будет определяться возможность или невозможность финансирования обучения персонала, осуществляться выбор форм, методов и масштаба обучения.

К факторам, одинаково относящимся как к законодательным, так и экономическим факторам внутренней среды, относятся:

1. ***Стратегия предприятия*** – основной документ, определяющий направления развития предприятия. В общем виде стратегия представляет собой документ, в котором описывается совокупность взаимосвязанных решений, определяющих приоритетные направления ресурсов и усилий предприятия по реализации его миссии [10].

2. ***План развития предприятия*** (краткосрочный, среднесрочный) – при наличии стратегии план развития является ее составной частью. При отсутствии стратегии план развития является основным документом, определяющим направления деятельности и приоритеты предприятия.

3. ***Инвестиционный план предприятия*** – в рамках данного документы формулируются основные направления инвестиций предприятия в реализацию тех или иных направлений или проектов. Соответственно, при реализации новых или развитии уже существующих проектов будет возникать потребность в повышении квалификации уже имеющегося персонала либо привлечении нового персонала.

4. ***Квалификационный состав персонала предприятия***. С одной стороны данный фактор относится к законодательным, т.к. на законодательном уровне определяются требования к квалификации персонала, к обязательному обучению и повышению квалификации. Соответственно, предприятие обязано направлять работников для получения необходимых знаний, подкрепленных соответствующим документом. С другой стороны, персонал предприятия определяет эффективность деятельности предприятия, ее финансовое положение.

Складывающаяся под воздействием на предприятие указанных факторов ситуация влияет на выбор форм и методов обучения.

Литература:

1. Магура М.И. Обучение руководителей // Эффективный менеджмент. Руководитель 21 века [электронный ресурс]. URL: http://www.maguru.ru/articles/?ID=23 (дата обращения 24.03.2013).
2. Корпоративный институт ОАО «Газпром» [электронный ресурс]. URL: http://www.gaztraining.ru/?main (дата обращения 24.03.2013).
3. Корпоративный университет РУСАЛ [электронный ресурс]. URL: http://sdo.rusal.ru/default.aspx (дата обращения 24.03.2013).
4. Корпоративный университет «Норильский никель» [электронный ресурс]. URL: http://university.nornik.ru/ (дата обращения 24.03.2013).
5. Корпоративный университет «Уралвагонзавод» [электронный ресурс]. URL: http://univer.uvz.ru/ (дата обращения 24.03.2013).
6. Голышенкова О. Создание корпоративных университетов [электронный ресурс]. URL: http://www.

ubo.ru/articles/?cat=98&pub=3003 (дата обращения 24.03.2013).
7. Солодова Н.Г., Прядунец Г.Н. К вопросу об оценке внутрифирменного обучения // Проблемы теории и практики управления. 2012. №4 [электронный ресурс]. URL: http://eizvestia.isea.ru/reader/article.aspx?id=13844 (дата обращения 24.03.2013).
8. Тихомирова Н. В., Исаев С. Н. Тенденции российского рынка образовательных услуг высшего и дополнительного профессионального образования // Университетское управление: практика и анализ. № 5. 2010. С. 33.
9. Владимирова И.Г. Глобалиация мировой экономики: проблемы и последствия [электронный ресурс]. URL: http://www.cfin.ru/press/management/2001-3/10.shtml (дата обращения 23.03.2013).
10. Стратегия бизнеса: аналитический справочник / под ред. Г.Б. Клейнера [электронный ресурс]. URL: http://www.aup.ru/books/m71/4_1.htm (дата обращения 24.03.2013).

References:

1. Magura M.I. Training of executives // Effective management. Executive of 21 century [e-resource]. URL: http://www.maguru.ru/articles/?ID=23 (access date 24.03.2013).
2. Corporate Institute LtD «Gazprom» [e-resource]. URL: http://www.gaztraining.ru/?main (access date 24.03.2013).
3. Corporate University RUSAL [e-resource]. URL: http://sdo.rusal.ru/default.aspx (access date 24.03.2013).
4. Corporate University «Norilsk Nickel» [e-resource]. URL: http://university.nornik.ru/ (access date 24.03.2013).
5. Corporate University «Uralvagonzavod » [e-resource]. URL: http://univer.uvz.ru/ (access date 24.03.2013).
6. Golyshenkova O. Development of corporative universities [e-resource]. URL: http://www.ubo.ru/articles/?cat=98&pub=3003 (access date 24.03.2013).
7. Solodova N.G., Pryadunets G.N. On the issue of assessment of inconpany traiing // Problemy teorii i praktiki upravlenija. 2012. №4 [e-resource]. URL: http://eizvestia.isea.ru/reader/article.aspx?id=13844 (access date 24.03.2013).
8. Tikhomirova N.V., Isaev S.N. Trends of the Russian market of educational services of higher and further vocational education // University Management: analysis and practice. №5. 2010. P. 32-40.
9. Vladimirova I.G. The globalization of the world economy: problems and implications [e-resource]. URL: http://www.cfin.ru/press/management/2001-3/10.shtml (access date 23.03.2013).
10. Business strategy: analytical reference book / edited by G.B. Kleiner [e-resource]. URL: http://www.aup.ru/books/m71/4_1.htm (access date 24.03.2013).