



*Педагогические науки*

**УДК 331.108.4**

**А.А. Хорьякова**

**Хорьякова Анастасия Александровна**, студентка группы ДОК/маг-15, информационно-библиотечного факультета Краснодарского государственного института культуры (Краснодар, ул. им. 40-летия Победы, 33), e-mail: anastasiyanunaeva@mail.ru

Научный руководитель: **Галимова Елена Яковлевна**, кандидат педагогических наук, доцент Краснодарского государственного института культуры (Краснодар, ул. им. 40-летия Победы, 33).

## **СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ СИСТЕМЫ ОБУЧЕНИЯ СПЕЦИАЛИСТОВ КАДРОВЫХ СЛУЖБ**

В статье рассматривается современное состояние системы обучения специалистов кадровых служб, дается краткая характеристика методов обучения.

**Ключевые слова:** обучение персонала, подготовка персонала, повышение квалификации, методы обучения, непрерывная профессиональная подготовка.

**А.А. Khoryakova**

**Khoryakova Anastasia Alexandrovna**, student of the DOC/MAG-15 group, information and library department of the Krasnodar state institute of culture (33, im. 40-letiya Pobedy St., Krasnodar), e-mail: anastasiyanunaeva@mail.ru

Research supervisor: **Galimova Elena Yakovlevna**, PhD (pedagogical sciences), associate professor (33, im. 40-letiya Pobedy St., Krasnodar).

## THE CURRENT STATE OF THE SYSTEM OF TRAINING SPECIALISTS OF PERSONNEL SERVICES

The article considers the current state of the system of training specialists of personnel services, gives a brief description of the methods of training.

**Keywords:** personnel training, personnel training, advanced training, teaching methods, continuous professional training.

В настоящее время, одним из самых актуальных вопросов, стоящих перед руководителем, является вопрос обучения персонала кадровой службы организации. Это одна из важнейших составляющих успеха организаций. Обучение персонала – это непрерывный процесс получения новых знаний, умений и навыков для дальнейшего применения в трудовой деятельности. Следовательно, обучение персонала – основа получения профессионального образования.

Появление и внедрение в работу новых информационных технологий, техники и оборудования требуют соответствующей квалификации работников. Поэтому, своевременное освоение новых навыков и знаний обеспечит эффективное развитие организации, а также ее конкурентоспособность.

В связи с тем, что кадры являются основным звеном в работе всей организации, их подготовка – это одна из основных задач современного общества. Поэтому в результате роста потребности рынка в профессиональных работниках по управлению персоналом во многих вузах появилось новое направление в обучении – управление персоналом.

В современном обществе специальность «управление персоналом» является одной из наиболее востребованных и распространенных. Она включает в себя образование в области менеджмента, что позволяет

подготовить высококвалифицированного специалиста-менеджера по персоналу с возможностями трудоустройства в отечественных и зарубежных организациях. Специалист по управлению персоналом может выполнять различные виды деятельности, в частности управленческую, организаторскую, психологическую и др. [1] В рамках обучения студенты получают необходимые знания и умения для осуществления профессионального управления персоналом любой организации не зависимо от направления деятельности.

Но в связи с этим возникает вопрос: «Зачем тогда работодателю тратить деньги, время и силы на обучение работников, если вузы и так выпускают подготовленный персонал?». Знания, полученные специалистом даже в специальном учебном заведении, зачастую не позволяют ему выполнять работу в организации из-за отсутствия опыта. Особенно, если фирма занимается предоставлением определенных услуг, требующих углубленного изучения отдельных специфических аспектов [2]. Если же организация беспокоится о своем благополучии и процветании на конкурентном рынке, она готова вкладывать любые деньги на обучение и развитие персонала.

Построение системы обучения – процесс трудоемкий прежде всего по причине затрат, как временных, так и финансовых. Поэтому руководители как высшего, так и среднего звена должны четко понимать задачи и цели обучения специалистов кадровых служб, а также осознавать его значение в успешном функционировании и развитии организации.

Общая концепция системы обучения должна включать в себя:

- структуру системы обучения сотрудников с указанием ее места в общей системе управления персоналом;
- цели и задачи обучения, которые будут соответствовать как целям организации в целом, так и задачам службы по управлению персоналом;
- методы обучения (в зависимости от потребности и возможности организации);

- расчет и выделение бюджета на обучение;
- целевую аудиторию, в частности сотрудники кадровой службы;
- ответственных за обучение лиц;
- разработку документации, регламентирующей процесс обучения [3].

По видам обучение персонала подразделяется на подготовку, переподготовку и повышение квалификации.

Подготовка персонала – организованное и планомерное обучение квалифицированных кадров в определенной области, владеющих специальными умениями, знаниями и навыками, необходимыми для выполнения конкретной работы, в частности в сфере по управлению персоналом.

Повышение квалификации персонала – обучение сотрудников в целях усовершенствования их знаний, умений, навыков в связи с возрастающими требованиями к профессии.

Переподготовка персонала – обучение сотрудников в целях освоения новых знаний, умений, навыков в связи с овладением новой профессией или изменившимися требованиями к нынешней трудовой деятельности.

Исходя из этого, выделяют два основных метода обучения персонала:

- 1) обучение на рабочем месте (т.е. без отрыва от рабочего процесса) с выполнением работником своих обязанностей;
- 2) обучение вне рабочего места, когда работник посещает специальные курсы, занятия, проводимые за пределами организации.

Первый метод включает в себя:

– производственный инструктаж, т.е. работнику передается общая информация о работе, необходимая для адаптации на рабочем месте, а именно: приходя на новое место работы, или знакомясь с нововведениями, сотрудник получает общую информацию о предстоящей работе;

– наставничество: к работнику прикрепляется наставник, который регулярно контролирует и проверяет исполнение работы. Такой метод обучения является весьма эффективным;

– временная ротация: смена рабочего места на непродолжительное время для получения нового профессионального опыта. В связи с этим работник получает представление о многогранности рабочего процесса своей организации, что в итоге дает толчок для совершенствования собственной деятельности;

– делегирование: передача работникам полномочий принятия решений в своей области деятельности.

Методы профессионального обучения вне рабочего места используются прежде всего для получения теоретических знаний в области управления персоналом, в частности для обучения нормам профессионального поведения в условиях, соответствующих требованиям и производственной необходимости.

К ним относятся:

– лекция – один из самых оптимальных методов в донесении большого объема информации за короткий срок для большого количества человек;

– конференции и семинары – обучение, во время которого происходит коллективное обсуждение различных аспектов изучаемой темы, при этом совершенствуется логическое мышление, которое в дальнейшем способствует обучению способам поведения в различных ситуациях. Диалог позволяет выяснить, насколько закреплен теоретический материал. В данном случае эффективность обучения во многом зависит от того, какую обстановку создает преподаватель, сумеет ли он побудить своих слушателей к размышлениям и анализу. Огромной популярностью пользуются профильные семинары по вопросам управления персоналом, законодательства в сфере кадровой работы и др.;

– видеоуроки – еще один метод обучения. Преимущество данного метода в том, что его очень просто и выгодно применять для обучения персонала в организации. Он не требует поиска преподавателя, места проведения, ведь сотрудники могут обучаться в любое удобное для себя время;

– в последнее время большой популярностью пользуется дистанционное обучение. Оно предполагает использование сети Интернет, через которую обучающийся получает материал для изучения в виде лекций и задания по каждой пройденной теме. Преимуществом данного метода является то, что обучаться одновременно может целая группа в одном и том же месте. Однако для такой формы обучения работник должен обладать высоким уровнем самоорганизации;

– тренинг – форма интерактивного обучения, целью которого является развитие компетентности профессионального и межличностного поведения. Тренинги позволяют за короткие сроки улучшить основные компетенции сотрудников, их навыки и умения. В ходе обучения используются такие практические методы работы как индивидуальная работа, моделирование наиболее трудных ситуаций путем ролевой игры, с дальнейшим подробным анализом результатов и путей выхода из конфликтной ситуации; групповые дискуссии. Для совершенствования личностных качеств работников предлагаются: тренинги по мотивации, самоменеджменту, работе в команде. Руководители сами решают, какие тренинги лучше подойдут для их сотрудников;

– кейс-обучение – это еще один метод обучения персонала. Он заключается в рассмотрении практических ситуаций (кейсов), при которых сотрудники обсуждают и анализируют реальную или вымышленную ситуацию, связанную с их непосредственной деятельностью. Каждый участник имеет право высказать собственное мнение и сравнить его с мнением других. Такой подход позволяет сотрудникам мыслить альтернативно, нестандартно. Однако в данном случае нужен высококвалифицированный преподаватель, что делает обучение более дорогостоящим.

Таким образом, на сегодняшний момент со стороны руководителей организаций все больше уделяется внимание непрерывной профессиональной подготовке сотрудников, в частности работников в

области управления персоналом. Для этого имеется огромное множество методов и форм обучения, и каждый из них основан на достижении целей организации. Исходя из этого, каждый руководитель сам решает, какой метод больше всего подойдет для его сотрудников и даст максимальный результат.

### **Список используемой литературы:**

1. *Дейнека А.В.* Управление персоналом: Учебник. М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К<sup>о</sup>», 2013. 292 с.
2. *Добровинский А.П.* Управление персоналом в организации. Томск: ТПУ, 2011. 416 с.
3. *Каймакова М.В.* Анализ использования человеческих ресурсов. Ульяновск: УлГТУ, 2010. 80 с.