

Секция «Государственное и муниципальное управление»

Внутрифирменное обучение персонала как система

Куцурова Эллина Юрьевна

Аспирант

*Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова, Факультет
государственного управления, Москва, Россия*

E-mail: kutsurova_ellina@mail.ru

Внутрифирменное обучение персонала на сегодняшний день является относительно новым понятием, и разные авторы трактуют его по-разному. На основе анализа данного понятия можно выделить широкий и узкий подходы к его трактовке. Так, одни авторы считают внутрифирменным обучением все обучающие мероприятия, организованные по инициативе компании, включая как обучение на рабочем месте, так и вне его. Однако этот подход мало распространен. Более популярен узкий подход. В его рамках внутрифирменное обучение отождествляется с обучением на рабочем месте, на территории компании как внутренними, так и внешними специалистами. В рамках данной статьи мы будем рассматривать внутрифирменное обучение с точки зрения узкого подхода.

Для повышения эффективности деятельности компании в современных условиях необходимо осуществлять системное обучение персонала, а не одноразовые обучающие мероприятия, которые не связаны с реализацией общей стратегии и целями компании. Системное представление позволяет соотносить целое и части, анализировать общие закономерности функционирования и развития целого. Также, помимо наличия обучения как системы необходимо соблюдать подчиненность обучения потребностям бизнеса, которая в свою очередь определяет направления обучения и развития сотрудников компании.

Система (/от греч./ – целое, составленное из частей, соединение) – 1) «определенный порядок, основанный на планомерном расположении и взаимной связи частей чего-либо; 2) устройство, структура, представляющие собой единство закономерно расположенных, взаимно связанных частей; 3) совокупность методов, приемов, правил осуществления чего-либо» [3].

В соответствии с предложенным определением, а также с анализом литературы по эффективности системы управления персоналом в целом можно выделить следующие признаки системы:

1. *целостность и делимость* – наличие внутреннего единства системы, состоящей из взаимодействующих частей, зачастую разнородных, но в тоже время сопоставимых в рамках системы;
2. *наличие устойчивых связей* – элементы, входящие в состав системы и их свойства, взаимодействуют на постоянной основе, что позволяет реализовывать долгосрочные цели;
3. *цикличность* – наличие определенной последовательности взаимосвязанных элементов;

4. наличие устойчивых качеств (свойств), которые характерны для системы в целом, но не ее элементам в отдельности, делающих свойства системы уникальными.

На сегодняшний день большинство авторов выделяет два основных подхода в отношении рассмотрения вопросов системы внутрифирменного обучения персонала:

1. *структурный подход* – рассмотрение системы внутрифирменного обучения как совокупность различных форм и методов обучения, осуществляемых в зависимости от целей компании. Данный подход предполагает систематизацию процесса выбора методов с помощью разработки индивидуальных планов развития сотрудников, формирования единой базы обучающих мероприятий, которые проводились в компании, и оценки их эффективности, наличие собственных преподавателей или заключение договоров с внешними поставщиками образовательных услуг и т.д. Следует отметить, что в научной литературе термин «структурный подход» встречается довольно редко и на сегодняшний момент является недостаточно разработанным. Однако, специалисты-практики в сфере управления персоналом склонны выделять его как самостоятельный подход, существующий и реализуемый в практике компаний;
2. *процессный подход* – рассмотрение системы внутрифирменного обучения с точки зрения выделения взаимосвязанных этапов, последовательно сменяющих друг друга. На сегодняшний момент, данный подход является наиболее распространенным, разработанным и устоявшимся в терминологии по сравнению со структурным подходом, поэтому многие теоретики и практики склонны останавливать свой выбор именно на нем.

Необходимо также отметить, что процесс организации системы внутрифирменного обучения является технологичным, так как его можно охарактеризовать как способ организации и упорядочения процесса внутрифирменного обучения с целью повышения эффективности. По сути, он представляет собой социальную технологию, под которой принято понимать «способ организации и упорядочения целесообразной практической деятельности, совокупность приемов, направленных на определение или преобразование социального объекта, достижение заданного результата» [2]. Использование социальных технологий является главным ресурсом, позволяющим снизить затраты на управление, повысить эффективность управленческого воздействия и его роль в жизни общества, в связи с чем можно выделить некоторые признаки социальной технологии:

1. *Системность* – упорядоченность практической деятельности, возможность оптимизации путем выделения универсальных этапов, взаимосвязанных между собой;
2. *Последовательность действий* – поэтапная, логически структурированная реализация процесса обучения, наличие алгоритма действий;
3. *Научная обоснованность* – реализация на практике с использованием научных знаний и накопленного опыта в определенной области;
4. *Воспроизводимость* – возможность тиражировать эффективные приемы и методы в аналогичных условиях;

5. *Результативность* – направленность на достижение общественных целей, повышения эффективности процесса.

Система внутрифирменного обучения персонала полностью соответствует указанным признакам, что позволяет нам отождествить данное понятие с понятием социальной технологии, в связи с чем, построение системы внутрифирменного обучения персонала как социальной технологии может стать управляемым и контролируемым со стороны специалистов обучения персоналом процессом, положительные результаты которого можно будет распространить на другой аналогичный опыт в данной сфере.

Литература

1. Воротынцева Т., Неделин Е. Строим систему внутрифирменного обучения персонала. Практическое руководство для специалистов по обучению. Спб., 2008.
2. Ксенофонтова Х.З. Социология управления. М., 2010.
3. Кузнецов С.А. Большой толковый словарь русского языка. Спб., 2003.
4. Магура М.И., Курбатова М.Б. Организация обучения персонала компании. М., 2003.
5. Ряковский С.М. Обучение и развитие персонала в компании: метод. пособие: проект. журн. Справочник по упр. персоналом. М., 2005.