

УДК 658.566

СИСТЕМНЫЙ ПОДХОД К ОБУЧЕНИЮ ПЕРСОНАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ

Т.А.Старшинова, Н.М.Перепелица

Тверской государственной университет, г.Тверь
Тверской государственной технический университет, г. Тверь

В статье описываются вопросы организации процесса обучения работников предприятия на основе системного подхода. Подробно рассматриваются все элементы предлагаемой системы обучения.

Ключевые слова: обучение, организация процесса обучения, система, системный подход, элементы системы обучения

Управление процессом обучения персонала предприятия имеет достаточно сложный социально-экономический механизм, разработка и познание которого играет значительную роль в повышении действенности этого процесса как одного из факторов, способствующих активизации человеческого фактора. Важность разработки механизма управления процессом обучения персонала на предприятиях очевидна.

Процесс обучения как система, на наш взгляд, представляет собой относительно устойчивую совокупность взаимосвязанных элементов, призванных обеспечить целенаправленный динамический процесс качественного преобразования работника, переход его к выполнению более сложной и ответственной работы.

Структура предлагаемой системы обучения персонала на предприятии показана на рис.1.

Совокупность всех выделенных элементов системы, последовательность их действия, связи и отношения, возникающие в процессе ее функционирования, и составляют указанный механизм управления процессом обучения.

Предлагаемый подход к организации процессов обучения персонала имеет большое практическое значение. Он поможет как организаторам, так и его участникам наглядно представить, что имеется ввиду под организацией процесса обучения, какие элементы включает в себя данный механизм, последовательность взаимосвязи этих элементов.

Субъект управления – это совокупность органов и организаций, осуществляющих непосредственное управление процессом продвижения на основе выполнения определенных закрепленных за ними функций.

Сложность и многообразие задач, стоящих перед субъектом управления процессом обучения, обуславливает и множественность

структурных подразделений, должностных лиц, участвующих в решении этих задач.

Субъект управления процессом обучения может включать в себя следующие структурные подразделения:

- административно-хозяйственные структуры управления (руководители соответствующих подразделений, планово-экономический отдел и т.д.);

- общественные организации (профсоюзы, Совет трудового коллектива);

- органы средств массовой информации и пропаганды (печать, радио, телевидение и т.д.).

Объект управления – это все категории работников предприятия.

К ним могут и должны относиться все категории работников предприятия.

Следует отметить, что работники, по своим обязанностям относящиеся к субъекту управления, могут одновременно выступать и в качестве участников (объекта управления), а, следовательно, и к ним применимы те или иные методы воздействия.

Важным элементом системы обучения персонала является совокупность возможных видов и форм обучения персонала, как внутренние, так и внешние.

Требования к организации процесса обучения персонала – это совокупность правил и установок, которыми следует руководствоваться при организации процессов обучения персонала на предприятиях (организациях).

Следует выделять общие и специфические требования к организации процесса обучения. Общие требования обуславливаются общими закономерностями руководства и управления производством. Они присущи управлению различными процессами, происходящими на производстве, в том числе и управлению процессом обучения персоналом.

К общим требованиям можно отнести:

- обеспечение единства интересов личности, коллектива и общества в целом. Именно это взаимодействие интересов, их единая направленность побуждает работников к проявлению творческой инициативы, активному участию в решении хозяйственных задач;

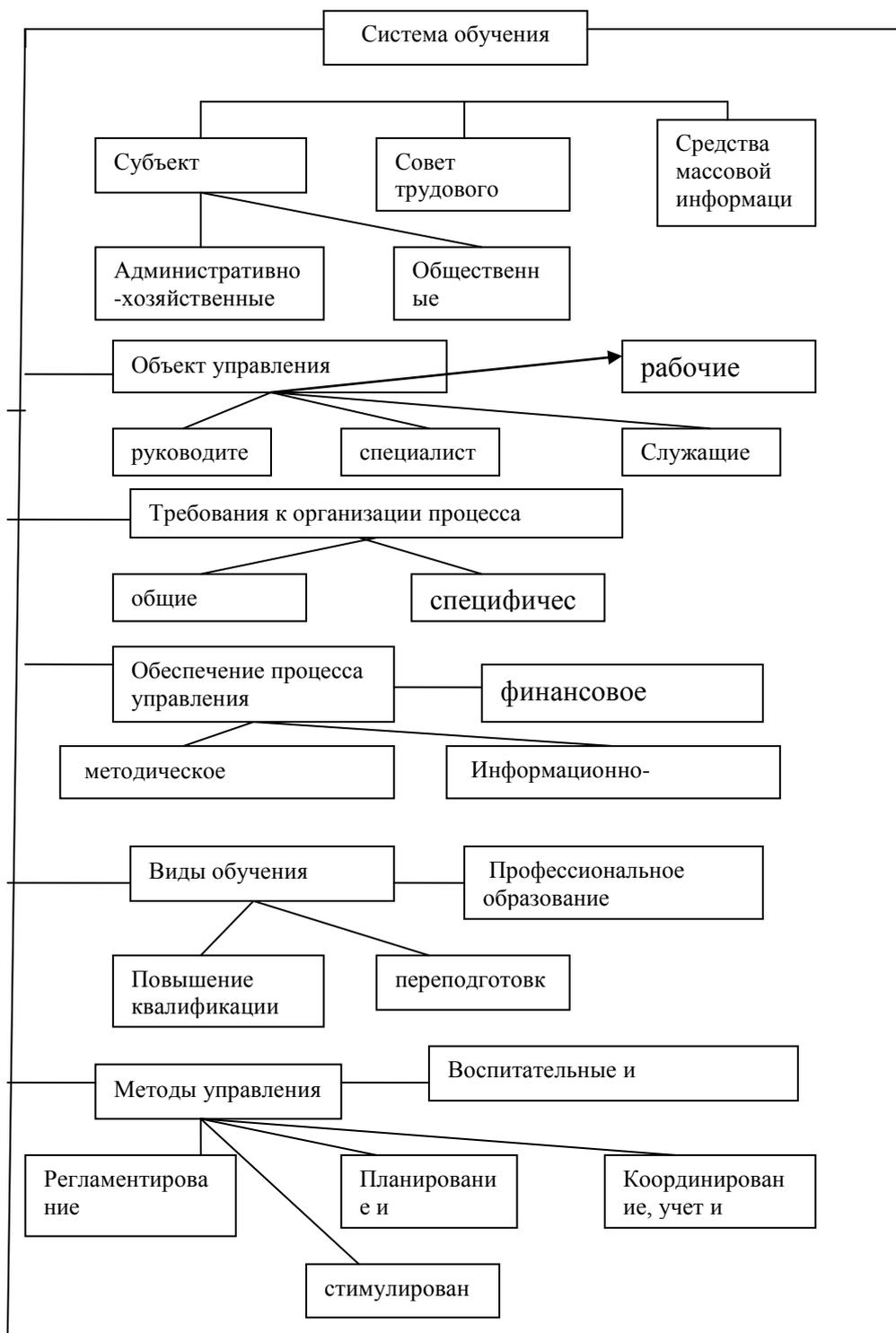


Рис.1. Элементы системы обучения персонала на предприятии

- детальная разработка механизма управления. Сущность данного требования сводится к тому, что при организации процессов обучения на предприятиях важно не только наметить возможные направления обучения, но также способы и пути достижения поставленной цели в процессе обучения, отработать процедуру обучения, определить условия и основания, необходимые для обучения работников. Кроме того, следует определить, какие органы и организации участвуют в управлении процессом обучения, четко распределить функции между ними, разработать систему социально-экономических и организационных мер, направленных на создание условий для постоянного непрерывного совершенствования работниками своих знаний и умений. Порядок организации процесса обучения должен быть продуман до конца, то есть до практического его осуществления, и закреплен в соответствующих документах.

Казалось бы, выполнение данного требования очевидно. Однако проведенный анализ показал, что на практике дело обстоит далеко не так. На предприятии нет положений, регламентирующих данный процесс. На это следует обратить особое внимание.

- постоянного совершенствования форм и методов управления. Применительно к организации процесса обучения данное требование означает, во-первых, что нельзя допускать шаблона в используемых видах и формах обучения, следует применять все их многообразие, постоянно обновляя их арсенал; во-вторых, механизм регулирования процессом обучения должен строиться с учетом экономических и социальных задач предприятия на каждом этапе его развития.

- учет конкретных условий предприятия. Это требует постоянного изучения управляемой системы, глубокого экономического, технического и социального анализа ее состояния, особенностей и реальных возможностей. В полной мере это относится и к процессу обучения, при организации которого следует учитывать обстановку не только на предприятии в целом, в отдельных коллективах, а в отдельных случаях и особенности труда отдельных работников.

- простота, наглядность и доступность разработанных и применяемых мер воздействия. Учитывая влияние, которое оказывает процесс обучения на повышение активности работников, необходимо добиться того, чтобы каждый работник ясно представлял себе, какие существуют условия и основания для реализации различных видов обучения. В противном случае стимулы к обучению будут ослаблены.

В соответствии с данным требованием особое внимание должно быть уделено строгому, ясному изложению соответствующих документов, регламентирующих процесс обучения, а также разработке

понятного всем работникам предприятия порядка обучения по различным его видам и формам.

- разъяснение порядка осуществления процесса обучения и создание уверенности в возможности обучения. В связи с этим считаем целесообразным при организации процесса обучения для разъяснения направлений и процедуры обучения широко использовать все имеющиеся на предприятии средства гласности, обратив внимание на такие формы, как вывешивание списков кандидатов на обучение в цехах, отделах, введение специальной рубрики (например, «рекомендован в резерв») в местной и стенной печати.

Специфические требования присущи лишь организации процессов обучения. К специфическим требованиям, на наш взгляд, следует отнести следующие:

- наличие необходимого разнообразия видов и форм обучения;
- дифференцированный подход к применению различных видов и форм обучения;
- выявление потребности в обучении.

Для практической реализации требований и организации «реального» процесса обучения работников должны быть созданы соответствующие условия, позволяющие работникам проявлять свои способности и знания.

Методы управления- это способы воздействия на объект и систему процесса обучения для достижения целей управления. Стержневой является группа методов, включающая планирование, стимулирование, учет и контроль.

Планирование должно стать центральным звеном в системе управления процессом обучения. Оно призвано обеспечить целенаправленное, динамичное и последовательное обучение работников в рамках предприятия, определить рациональное соотношение между количеством претендентов на обучение и возможностями производства.

В интересах того, чтобы механизм организации процесса обучения действовал безотказно и обеспечивал постоянно повышение мастерства работников, необходим постоянный эффективный учет и контроль, который бы фиксировал и регистрировал по определенной заранее установленной системе весь процесс обучения, а также определял бы конечные результаты функционирования системы, предусматривал задание учетной документации. Контроль призван способствовать тому, чтобы обучение осуществлялось в соответствии с целями предприятия и не противоречило интересам самих работников.

Особая роль в процессе организации обучения должна отводиться стимулированию. Стимулирование включает систему мероприятий по усилению заинтересованности работников в росте

профессионального мастерства, переходе в соответствии с ростом умений, навыков и знаний к выполнению более сложных и ответственных работ .

Нам представляется, что в современных условиях предприятия должны выбирать способы стимулирования работников, исходя из конкретных условий деятельности предприятия. С целью мотивации работников к обучению и саморазвитию необходимо использовать не только правильно организованную оплату труда с ориентацией ее на конкретные результаты работы, но и увязку продвижения работников в профессионально-квалификационном плане с повышением ими своей квалификации.

Особенности процесса обучения как объекта управления обуславливают необходимость применения, кроме уже рассмотренных, и таких методов воздействия как организация воспитательной работы, которые включают в себя идейно-политическое, трудовое и нравственное воспитание работников.

Особую роль призвано играть методическое обеспечение процесса обучения. Главная его задача – указать конкретные, практические методы и способы, с помощью которых можно организовать действенную непрерывную систему обучения непосредственно на предприятии. Сюда следует отнести стандарты, методические указания, рекомендации, методики, инструкции, как по организации самого процесса обучения, так и отдельных элементов работы с кадрами, тесно связанных с данным процессом.

Эффективная работа по организации процесса обучения не может быть достигнута также без хорошо отлаженной системы информационного обеспечения, под которой понимается часть системы управления, представляющая собой совокупность данных о фактическом и возможном состоянии процесса обучения, внешних условиях функционирования данного процесса, организованная во взаимосвязанных потоках сведений.

Надежность функционирования системы управления в большой степени зависит от полноты, достоверности и своевременности поступления информации. Существующая же в настоящее время отчетность и другая документация, как показали исследования, не ориентированы на то, что бы можно было получить материал, необходимый для оценки состояния процесса обучения. В ходе неправильно понятой борьбы с формализмом учетные карточки персонала настолько упрощены, что нужные данные из них получить весьма трудно.

Задача информационного обеспечения - своевременно снабдить руководителей всех подразделений и служб, входящих в состав

субъекта управления процессом обучения, системами качественной информации.

Организация процесса обучения требует также финансового обеспечения, а именно наличия необходимых материальных и денежных средств. В современных условиях проблема выделения денежных средств стоит особо остро, поскольку все учебные заведения перешли на работу в условиях самофинансирования.

Таким образом, рассмотрены все элементы системы организации процесса обучения работников. Преимущество предлагаемой системы обучения заключается в том, что в ней сделана попытка объединить разрозненные элементы системы работы с кадрами предприятия, нацелить их на решение единой задачи – эффективное использование кадров предприятия. Создание системы не является самоцелью. Главное состоит в том, чтобы оно оказало прямое воздействие на активизацию деятельности работников.

SYSTEMS APPROACH TO THE INSTRUCTION OF PERSONNEL OF THE ENTERPRISE

T.A. Starshinova, N.M. Perepelitsa

Tver State University, Tver
Tver state technical university, Tver

In the article questions of the organization of the process of the instruction of the workers of enterprise on the basis of systems approach are described. It is in detail all elements of the proposed system of instruction are examined.

Keywords: *instruction, the organization of the process of instruction, system, systems approach, the elements of instruction system*

Об авторах:

СТАРШИНОВА Татьяна Александровна - доцент, доцент кафедры менеджмента, Тверской государственной университет, e-mail: tversta@mail.ru

ПЕРЕПЕЛИЦА Наталья Михайловна- доцент кафедры менеджмента Тверского государственного технического университета, nmperepelitsa@mail.ru