

преподавателей и аренду помещений и интернет-площадки. На возвращение вложенных денег уходит около 2 лет работы сотрудника. По окончании возврата вложенных в него денег сотруднику существенно поднимают зарплату. Процесс возврата денег открыт и прозрачен для сотрудника.

Чтобы вернуть вложенные в его обучение деньги, и иметь возможность достойно жить, сотруднику ничего не остаётся, как набирать себе всё больше и больше работы, имеющейся в отделе. В результате сотрудник понимает, что старыми методами работу выполнять невозможно, и начинает оптимизировать те бизнес-процессы, которые ему поручены. Через некоторое время сотрудник в одиночку выполняет работу 2-3 своих коллег, при этом получает двойную зарплату, часть из которой идёт в возврат средств на его обучение, и при этом успевает выполнять все свои обязанности в рабочее время.

Благодаря таким сотрудникам развивается фирма, высвобождаются лишние кадры. Получается образование, работающее сразу на кадровый резерв и интегрированное в саму фирму. Выгодно фирме, выгодно сотруднику, выгодно вузу.

ОБУЧЕНИЕ И РАЗВИТИЕ ПЕРСОНАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ

Цивинская О.И., БНТУ

На современном этапе развития экономики обучение персонала является объективной необходимостью и приобретает особое значение для белорусских предприятий.

В связи с этим очевидно, что персонал предприятия становится важнейшим элементом в конкурентной борьбе, что наглядно отражает практика. Предприятие обязано своим существованием и развитием именно людям, поэтому обучение и развитие персонала приобретает все большее значение как фактор повышения конкурентоспособности. При этом, конкурентоспособность предприятия заключается в его преимуществе по отношению к другим предприятиям внутри страны и за ее пределами.

На повышение конкурентоспособности персонала влияют такие основные факторы, как материальное и нематериальное

стимулирование, существующие условия труда, корпоративная культура и психологический климат, образование и квалификация персонала. При этом обучение персонала можно расценивать как один из важных элементов повышения конкурентоспособности предприятия, так как это дает возможность быстро и эффективно реагировать на любые изменения внутренней и внешней среды. При этом сотрудники предприятия приобретают необходимые знания для решения текущих проблем, овладевают новыми приемами и методами работы. Поэтому обучение и развитие персонала необходимо связывать с занимаемой должностью сотрудника, результатами оценки сотрудника, целями, поставленными перед сотрудником, а так же планами продвижения по карьерной лестнице, в соответствии с кадровым резервом.

Система обучения персонала включает в себя основные элементы, такие как: предварительная оценка, необходимая для определения потребностей в обучении сотрудников, формирование и разработка целей обучения, непосредственно обучение и оценка проведенного обучения, которая заключается в сравнении показателей до и после обучения.

При этом в процессе обучения и развития персонала необходимо поддерживать способных и стремящихся к обучению сотрудников, проводить обучение молодых квалифицированных сотрудников, что в результате приведет к снижению текучести кадров.

Программы обучения на предприятии должны быть направлены на получение знаний, развитие навыков и компетенций, которые необходимы сотрудникам для выполнения их должностных обязанностей и реализации стратегических целей предприятия. Таким образом, повышение эффективности работы персонала приведет к улучшению итоговых показателей деятельности всего предприятия в целом.

Для эффективного обучения и развития персонала необходимо руководителям подразделений предприятия поддерживать мотивацию у сотрудников к обучению, путем анализа имеющихся у сотрудника знаний и навыков, а также поставленных целей и задач перед сотрудником.

По итогам прохождения обучения сотрудник предприятия должен разработать план внедрения полученных знаний и навыков непосредственно в свою работу. Это, в свою очередь,

продемонстрирует насколько эффективным было проведенное обучение и как оно отразилось на развитии сотрудника и предприятия.

Экономическая эффективность обучения определяется соотношением между затратами на организацию и проведение процесса обучения и результатами, выраженными в виде прироста полезных результатов деятельности сотрудника, увеличения его потенциала, снижения затрат на обеспечение функционирования предприятия.

Таким образом, современные организации имеют постоянную потребность в обеспечении высокой производительности труда персонала, а так же заботятся и об общем качестве трудовых ресурсов. Одним из способов достижения этой цели является набор и отбор наиболее квалифицированных и способных новых работников. Однако этого не достаточно. Руководство должно также осуществлять развитие персонала с помощью программы систематического обучения и подготовки работников, помогая полному раскрытию их возможностей на предприятии. Так, цель развития персонала заключается в обеспечении предприятия достаточным количеством людей с навыками и способностями, необходимыми для достижения целей предприятия. Обучение и развитие персонала должно быть важнейшей стратегической задачей для предприятия.

Успех от реализации указанных направлений в обучении и развитии сотрудников во многом будет зависеть от готовности руководства предприятия и трудового коллектива, последовательно и комплексно проводить кадровую политику, направленную на развитие и повышение конкурентоспособности персонала и предприятия.

Литература

1. Портер М.Е. Конкурентное преимущество. Как достичь высокого результата и обеспечить его устойчивость / М.Е. Портер; Пер. с англ. — М., 2005.
2. Цивинская, О.И. Развитие персонала организации / О.И. Цивинская // Экономика глазами молодых: материалы III Международного экономического форума молодых ученых (Вилейка, 28-30 мая 2010г.). – Минск: БГЭУ, 2010. – С. 262-264.