

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ ОБУЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА В КОМПАНИИ ООО «НОВА»

К.Д. Ледаева

Научный руководитель Л.В. Иваненко

Самарский национальный исследовательский университет имени академика С.П. Королева.

Традиционно обучение представляется как целенаправленно организованный, планомерно и систематически осуществляемый процесс овладения знаниями, умениями, навыками и способами общения под руководством опытных преподавателей, наставников, специалистов, руководителей и т.п.[1]

Процесс обучения персонала организации способствует повышению производительности труда, готовит сотрудников к продвижению по службе и развивает их компетенции, необходимые для успешной работы в изменившихся условиях экономики и внедрения технологических инноваций, а также жесткой конкуренции на рынке, ориентированном на клиента.

В статье рассматривается предприятие ООО «Нова», которое специализируется на строительстве магистральных трубопроводов и объектов обустройства нефтяных и газовых месторождений, а также строительстве автомобильных дорог. Эта узкая специализация предполагает наличие высококвалифицированных специалистов в соответствующих областях.

На предприятии ООО «НОВА» ответственным за обучение персонала и повышение квалификации является учебно-производственный центр (УПЦ).

Это структурное подразделение компании и подчиняется заместителю генерального директора по персоналу.

УПЦ осуществляет не только профессиональное обучение персонала, но и подготовку, аттестацию и переаттестацию сотрудников компании по заявкам от подразделений.

Состав УПЦ формируют следующие сотрудники: директор УПЦ, заместитель директора, ведущие специалисты и преподаватели.

Главная функция деятельности УПЦ заключается в удовлетворении основных образовательных потребностей персонала ООО «НОВА» в квалифицированных кадрах, путем ведения образовательной деятельности.

УПЦ реализует следующие виды дополнительных образовательных программ:

- профессиональное обучение;
- профессиональная переподготовка;
- повышение квалификации;
- обязательное обучение и подготовку рабочих и специалистов в соответствии с нормативными актами РФ.

В компании ООО «НОВА» существуют два вида определения потребности в обучении: по инициативе руководителя подразделения и организации, а также по собственному желанию. Предстоящее обучение обязательно обсуждается с непосредственным начальником.

Следует отметить, что в компании ООО «НОВА» используются в основном традиционные методы обучения персонала, такие как:

- лекции,
- практические занятия,
- контрольные работы,
- консультации,
- стажировки.

Программы профессионального обучения осуществляются в следующих формах: с отрывом от работы, с частичным отрывом от работы и без отрыва от работы.

Текущий контроль осуществляется преподавателем в ходе повседневной учебной работы, причем, проводится в пределах обычных форм занятий и выполняет одновременно обучающую функцию.

Промежуточная аттестация –это система оценки качества усвоения обучающимися содержания различных структурных компонентов программы (дисциплины, модуля, раздела и т.п.) обучения.

Сведения о результатах промежуточной аттестации за весь период обучения по образовательной программе являются основанием для допуска слушателя к итоговой аттестации.

Итоговая аттестация проводится в форме квалификационного экзамена, который состоит из практической квалификационной работы и проверки теоретических знаний.

В целом система обучения персонала в компании ООО «Нова» представляет собой качественную и хорошо отлаженную систему непрерывного фирменного профессионального образования.

Она охватывает все необходимые этапы: от постановки индивидуальных целей обучения для каждого сотрудника до оценки эффективности обучения с использованием различных методов, включая обратную связь от слушателей и руководителей.

Однако в системе обучения и развития персонала компании ООО «НОВА» имеются существенные недостатки.

-Во-первых, анализ отчета из 1С по образованию персонала показал неравномерность в организации обучения.

-Во-вторых, профессиональное обучение и повышение квалификации осуществляется преимущественно для рабочих специальностей.

-В-третьих, отсутствует повышение квалификации для развития компетенций офисного персонала, особенно категории специалистов и управленческого персонала.

В связи с тем, что практически нет системы обучения и развития, наблюдается недостаточная мотивация персонала и отсутствие перспектив профессионального роста в организации в условиях быстро меняющегося мира, требующего постоянного обновления знаний и инноваций.[2]

Всё это способствует тому, что сотрудники офиса останавливаются на том уровне квалификации, с которым они пришли в компанию.

Они становятся менее эффективными в своей работе, не могут использовать современные технологии и выполнять новые, зачастую инновационные, задачи.

Это приводит к уменьшению конкурентоспособности организации, а также к потере интереса и снижению мотивации сотрудников.

Система обучения персонала в ООО «НОВА» остро нуждается в оптимизации.

Требуется разработать и внедрить стратегию обучения, которая обеспечит равномерное развитие компетенций всего персонала, независимо от занимаемой должности, включая целенаправленное профессиональное обучение и повышение квалификации для специалистов и управленческого персонала. Текущая практика фокусируется лишь на минимизации рисков, игнорируя потенциал для повышения эффективности работы всей организации за счет системного развития персонала.

Для преодоления профессиональной стагнации в офисе, необходимо вкладывать инвестиции в развитие своих сотрудников, формируя при этом систему карьерного роста и стимулируя их к постоянному совершенствованию.

Список использованных источников

1. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации: учебник. /под ред. А.Я. Кибанова. – 4-е изд., доп. и перераб. - М.: ИНФРА-М, 2010. -695с.
2. Одегов О.Ю., Федченко А.А., Дашкова Е.С. Мотивация трудовой деятельности: Учебно-практическое пособие. -М.: Издательство «Альфа-Пресс», 2009. -336с.