

Социологические науки

Черепанов Кирилл Валерьевич

Студент

Тюменский Государственный Университет

Мальцева Наталья Владимировна

Доцент, кандидат социологических наук

Тюменский Государственный Университет

Cherepanov K.V.

Student

University of Tyumen

Maltseva N.V.

Associate Professor, candidate of sociological Sciences

University of Tyumen

**ОСОБЕННОСТИ И РАЗЛИЧИЯ ПОДГОТОВКИ КАДРОВ В
РОССИИ И ЗА РУБЕЖОМ
FEATURES AND DIFFERENCES BETWEEN TRAINING IN RUSSIA
AND ABROAD**

Аннотация: Исследованы теоретические особенности и различия подготовки кадров в России и за рубежом.

Ключевые слова: Подготовка кадров, обучение персонала, управленческий потенциал.

Summary: Theoretical peculiarities and differences between training in Russia and abroad.

Key words: Training, staff training, management potential.

Поскольку движущей силой деятельности каждой организации является персонал, обучение кадров в настоящее время занимает

важное место в достижении целей любой компании. К сожалению, на данный момент российская система подготовки кадров значительно уступает многим зарубежным.

Обучение персонала – основной путь получения профессионального образования. Это процесс овладения знаниями, умениями, навыками и способами общения под руководством опытных наставников, специалистов и руководителей. Подготовка квалифицированного персонала является экономически эффективной и при должном уровне покрывает все расходы на её организацию. [1, с.192]

Подготовка квалифицированных кадров затрагивает множество компонентов социальной эффективности. Повышение профессионального мастерства положительно отражается на гарантии рабочего места, возможности профессионального роста на производстве и доходах работника.

Существует две основные формы подготовки, переподготовки и повышения квалификации: на рабочем месте и вне рабочего места. Обучение на рабочем месте наиболее предпочтительно для большинства организаций в ситуации, когда стоит вопрос о повышении уровня и качественного состава персонала. Каждый из представленных методов с разной популярностью используется в России.

Обучение вне рабочего места является более эффективным и, как правило, касается руководителей и высококвалифицированных специалистов, но связано с дополнительными финансовыми затратами. Следует отметить, что в России намного реже используются методы обучения вне рабочего места.[3, с.80]

В зарубежных фирмах обучению работников придается огромное значение: оно является составным элементом общей системы работы с кадрами, которая предусматривает и отбор, аттестацию, продвижение по службе и стимулирование. Быстрые технологические изменения требуют

поддержки и расширения профессиональной подготовки без отрыва от производства. Многие программы обучения и профессиональной подготовки разрабатываются самими фирмами.

По швейцарской системе ученики после 10 лет школьной подготовки получают работу в той сфере, которую они выбрали. Три-четыре дня в неделю они проводят на производстве под руководством квалифицированного мастера. В остальные дни они занимаются в бесплатных центрах профессиональной подготовки. Такие одновременные занятия на производстве и в школе принято называть двойной системой. По прошествию двух трех лет слушатели сдают экзамен, который и завершает их ученичество.

Двойная система выгодна для предприятий. Они получают достаточное количество учеников, экономя на оплате, могут отобрать лучших для постоянной работы по завершению программы обучения. За рубежом такая система популярна, а в России ей пользуется лишь небольшое число частных компаний.

В США в системе повышения квалификации на производстве существуют жесткие экономические критерии, они ориентируются на конечный практический результат. Повышение квалификации осуществляется в двух основных формах – тренинга (тренировке профессиональных навыков) и развития работников. В последнем случае предполагается подготовка (переподготовка) работника к следующей профессии (должности). Практически все крупные и большинство мелких предприятий США осуществляют собственные программы обучения.

Подготовка работников на мелких и средних предприятиях (МСП) Японии ведется по тем же направлениям, но в более скромных масштабах. Так подготовка впервые принятых на работу осуществляют более 90% крупных компаний, и лишь половина МСП. Большая часть МСП организует подготовку персонала без отрыва от производства —

наставничеством от опытных сотрудников и с помощью учебных пособий. И лишь около четверти фирм имеют возможность направлять работников на обучение в рамках государственных программ содействия малому бизнесу.

В последнее время за рубежом существенно возросло значение метода обучения вне рабочего места, согласно которому члены рабочих групп в регулярных встречах вне рабочего места обсуждают рабочую ситуацию и занимаются поиском возможностей ее решения (речь идет об японском методе „кружок качества”, который применяется в США и в Европе). В Германии этот метод называется „вместо учебы”.

Можно сделать вывод, что ориентация на любые технологические и прочие усовершенствования и достижения не дает стопроцентного результата без интереса, вовлеченности и целевого обучения каждого сотрудника.

Исходя из выше изложенного, изучение зарубежного опыта показывает, что основополагающим фактором освоения инноваций в отечественном обучении персонала, является нехватка знаний и профессиональных навыков. Целесообразно использовать в отечественной практике, из опыта зарубежных стран: наставничество, ротацию (тесно коррелирующих с опытом японских предприятий, знаменитых как «кружки качества»), которые приведут к увеличению сплоченности коллектива и улучшит социально – психологический климат в общем; из американского опыта управления, на мой взгляд, собственная система обучения персонала должна стать интеллектуальным центром, местом стратегических разработок, для оптимального развития предприятий.

Обучение персонала в настоящее время подвергнуто множеству проблем, которые, в свою очередь, делают обучение кадров неэффективным. Любая стратегия направленная на обучение персонал может быть правильной, но не защитит организацию от других рисков.

Проанализировав ряд статей, можно выделить следующие проблемы, которые возникают на предприятии при обучении персонала:

1. У руководства организаций нет четкого представления о том, кого и чему нужно обучить;
2. Персонал организации не всегда понимает идею обучения и тем самым ожидаемый эффект его реализации остается «в тени»;
3. Отсутствие мотивации у сотрудников;
4. Руководство предприятий ждут от обучения своих сотрудников моментального результата;
5. Невозможность реализации приобретаемых навыков на практике.

Таким образом, для эффективного обучения персонала, нужно выявить необходимость в нем. Обучение персонала должно основываться на потребностях, как своих сотрудников, так и организации. Руководство, в свою очередь, должно формировать мотивационную и стимулирующую сторону к обучению его персонала. Обучение в свою очередь должно быть максимально приближенным к реальной практике. Отсутствие эффективного обучения и его организации ведет к бесполезной трате времени и средств организации.

Российское руководство всё ещё опирается на традиции советской системы обучения, которая была многими годами ранее признана лучшей в мире. Но с течением времени изменилось и производство, и цели, и методы, многие системы устарели. Поэтому отечественным руководителям стоит творчески использовать более чем успешный опыт зарубежных стран для усовершенствования собственной системы подготовки и обучения кадров.

Список используемой литературы:

1. Алавердов, А.Р. Управление персоналом: Учебное пособие / А.Р. Алавердов, Е.О. Куроедова, О.В. Нестерова. - М.: МФПУ Синергия, 2013. - 192 с.
2. Кибанов, А.Я. Оценка и отбор персонала при найме и аттестации, высвобождение персонала / А.Я. Кибанов. - М.: ИНФРА-М, 2013. - 80с.
3. Ловчева, М.В. Управление персоналом: теория и практика. Делопроизводство в кадровой службе: Учебно-практическое пособие /М.В. Ловчева. - М.: Проспект, 2013. - 80 с.
4. Лукьянова, Т.В. Управление персоналом: Теория и практика. Управление инновациями в кадровой работе: Учебно-практическое пособие / Т.В. Лукьянова. - М.: Проспект, 2012. - 72 с.
5. Минина В. Ключевые сотрудники организации: подходы к идентификации и проблемы управления // Кадровик. – 2011. - №1. С.86-98.