**Обучение персонала как фактор развития кадрового потенциала организации (теоретический аспект)**

**Кавецкая Рита Игоревна** – студент факультета Международного промышленного менеджмента и коммуникации Балтийского государственного технического университета «Военмех» имени Дмитрия Федоровича Устинова.

*Аннотация:* В статье представлен обзор исследований, направленных на изучение проблемы развития кадрового потенциала организации.

*Ключевые слова:* Кадровый резерв, коучинг, корпоративное обучение, обучение, персонал, потенциал, развитие, трудовые ресурсы, эффективность.

Вопрос обучения персонала организаций и предприятий в современных рыночных условиях приобретает особую актуальность, что связано с предъявлением новых требований к знаниям и навыкам, уровню квалификации работников, с появлением новых форм деятельности персонала. Обучение и развитие персонала является одним из условий эффективности организации.

Под развитием кадрового потенциала рассматривается внедрение социальных программ предприятия в рамках бизнес-стратегии, направленное на удержание и привлечение квалифицированных и высокопрофессиональных сотрудников.

В статье Изосимовой И.Ю. и Рабцевич А.А. дано понятие кадрового потенциала, как совокупности умений и навыков работников предприятия, решающих свои рабочие задачи [2]. Авторы указывают, что на кадровый потенциал организации оказывает влияние сложившаяся система мотивации и организационная культура, условия труда, достигнутый уровень социально-экономического развития, эффективность управления персоналом, процессы найма, подготовки и переподготовки кадров и другие такие факторы. Данные авторы полагают, что создание системы обучения и развития персонала организации является одним из важнейших условий преодоления негативных тенденций в этой сфере.

Горелова И.Н. рассматривает процессы формирования и развития кадрового потенциала организации посредством корпоративного обучения и определяет само понятие корпоративного обучения, его задачи, структуру, недостатки и преимущества [1]. Согласно мнению автора, корпоративное обучение позволяет осуществить процесс знакомства персонала со стратегическими целями и задачами развития организации; сформировать мотивационные установки, согласованные с корпоративной культурой. В рамках корпоративного обучения создаются условия для быстрого и качественного формирования профессиональных навыков, трансляции новых знаний, приобретения опыта и моделирования поведения в кризисных ситуациях. Автор анализирует системы корпоративного обучения в корпоративных университетах и ресурсных центрах, созданных в конкретных организациях России. Значительное внимание уделено методикам корпоративного обучения посредством наставничества, ученичества, тренингов, «обучения действием», вебинаров и т.д. Горелова И.Н. подчеркивает, что корпоративное обучение не заменяет фундаментального образовательного процесса, а использует элементы этого процесса в стратегии развития, что позволяет повышать устойчивость предприятия. Корпоративное обучение рассматривается в качестве ключевого элемента развития кадрового потенциала.

В другой статье авторы Коптева К.В. и Афанасьева Л.А. отмечают, что одной из наиболее актуальных практических задач обучения персонала является психологическое сопровождение процесса развития персонала [4] и предлагают разработанную ими методику анализа результатов реализации программы психологического сопровождения корпоративного обучения персонала. В рамках данной программы предлагается создание консультативного направления, нацеленного на создание условий профессионального роста и личностного развития персонала в ситуациях делового взаимодействия.

Авторы полагают, что создание эффективной системы обучения и развития персонала дает конкурентное преимущество организации в современных рыночных отношениях. Отдельно подчеркивается роль непрерывного обновления знаний, умений, навыков в ходе профессионального развития посредством корпоративного обучения. В статье дан сравнительный анализ методов обучения персонала как вне рабочего места, так и на рабочем месте, оценены преимущества и недостатки методов, описаны способы, объединяющие оба метода. Авторы статьи подчеркивают, что выбор метода обучения должен соотносится с целями и потребностями конкретной организации.

Ночёвка А.А. также подчеркивает, что кадровый потенциал является движущей силой развития предприятия, эффективное управление которым расширяет перспективы организации, позволяет обеспечить устойчивое развитие, определяет стратегические преимущества [5]. Рассматривая современные кадровые технологии, автор особое внимание уделяет коучингу, направленному на формирование навыков самостоятельного развития и самоопределения персонала в организации через осмысление целей, снятие внутренних барьеров, проявление своих сильных сторон. По мнению Ночёвка А.А., использование коучинга как технологии развития кадрового потенциала, позволит улучшить рабочие отношения, сплотить коллектив, сформировать мотивацию персонала, стимулировать развитие персонала, эффективно делегировать полномочия. Базовым принципом коучинга является опора на партнерство и равноправие, что позволяет каждому работнику внести вклад в развитие компании. Результатом использования данной технологии, по мнению автора, является расширение персоналом границ должностных инструкций, раскрытие потенциала, проявление самостоятельности, мобильности, готовности к изменениям.

Кифа Л.Л. и Крючкова И.В. представили модель учебно-научно-производственного инновационного кластера, целью которого является реализация нового подхода к формированию знаний и навыков персонала высокотехнологичных отраслей промышленности [3]. Особенность модели заключается в комплексном участии заинтересованных сторон, координатором которых является учреждение высшего образования, в процессе подготовки, развитии компетенций, обеспечении конкурентоспособности выпускников вузов.

Осуществленный анализ исследований позволяет утверждать, что рассматриваемое в институциональном аспекте эффективное обучение является способом повышения производительности труда персонала, средством снижения издержек и себестоимости продукции, механизмом сокращения текучести кадров и адаптации персонала. Однако обучение персонала необходимо видеть через человека, «через личность специалиста в перспективе её творения, отвечающей запросам современного этапа социального и организационного развития. Такой сдвиг с субстанциализма на креативизм, с онтологии на телеологию требует соответствующего организационного тезауруса, способствующего формированию ценностных и мировоззренческих доминант личности, осуществлению внутреннего роста, выводящему человека на более высокую ступень саморазвития» [6].

*Список литературы*

1. Горелова И. Н. Корпоративное обучение как элемент формирования и развития трудовых ресурсов в инновационной экономике // Мир экономики и управления. 2016. - Т. 16. - № 3. - С. 57-67.
2. Изосимова И.Ю., Рабцевич А.А. Основные факторы развития кадрового потенциала на предприятии // Современные научные исследования и инновации. 2015. № 1. Ч. 2 [Электронный ресурс]. URL: http://web.snauka.ru/issues/2015/01/45491 (дата обращения: 07.02.2019).
3. Кифа Л.Л., Крючкова И.В. К вопросу о тенденциях развития персонала // Азимут научных исследований: экономика и управление, 2016. – Т.5. № 4(17). – С. 175-177.
4. Коптева К.В., Афанасьева Л.А. Эффективная система обучения как основа развития кадрового потенциала предприятия // Auditorium. — 2014. — 2014. — Т. 3, № 3. — С. 67—76
5. Ночёвка А.А. Современные технологии развития кадрового потенциала //Электронный вестник Ростовского социально-экономического института, 2016. – С. 211-214.
6. Шевченко Н.Н., Гогуадзе М.Г., Яковлева К.А. Кадровый резерв организации в обществе знания: коммуникативный аспект // Труды института бизнес-коммуникаций. Т. 3.– СПб.: СПбГУПТД, 2018. – С.48.