

DOI: 10.17747/2311-7184-2022-4-88-89



## Методы организации непрерывного обучения персонала в промышленности

А.Э. Кесватера, студент,  
Московский государственный университет пищевых производств (Москва, Россия)

Научный руководитель: Т.Г. Соболевская, к.э.н, доцент,  
Московский государственный университет пищевых производств (Москва, Россия)  
sobolevskayatg@mgupp.ru

**Аннотация.** В статье представлены характеристики основных методов организации непрерывного профессионального обучения рабочего персонала на базе промышленных предприятий и результаты исследования. Актуальность проблематики обусловлена высокой практической ролью профессионального обучения в формировании эффективной системы управления человеческим капиталом и реализации его потенциала.

**Ключевые слова:** профессиональное обучение, обучение персонала, непрерывное обучение, промышленность.

## Methods of organizing continuous training of personnel in industry

A.E. Kesvater, student,  
Moscow State University of Food Production (Moscow, Russia)

Academic supervisor: T.G. Sobolevskaya, cand. sci. (econ.), associate professor,  
Moscow State University of Food Production (Moscow, Russia)  
sobolevskayatg@mgupp.ru

**Abstract.** The article presents the characteristics of the main methods of organizing continuous professional training of working personnel on the basis of industrial enterprises. The relevance of research on the chosen problem is due to the high practical role of vocational training in the formation of an effective human capital management system and the realization of its potential.

**Keywords:** professional training; personnel training; continuous training; industry.

На сегодняшний день профессиональное обучение персонала стало одним из приоритетных направлений компаний промышленного сектора экономики России. Для организации показателем эффективности обучения ее человеческих ресурсов является экономический эффект, который отражается в таких показателях, как увеличение производительности, увеличение объема выпуска продукции, рост выручки и прибыли. Все эти индикаторы обеспечивают повышение кадрового потенциала работников компании [7].

Л.М. Митина определяет профессиональное обучение как процесс повышения уровня и совершенствования структуры профессиональной направленности с помощью конструктивного разрешения противоречия между осознанием человеком необходимости самосовершенствования и актуальным уровнем развития данных характеристик [1].

Высокая практическая роль профессионального обучения персонала для компаний промышленности обусловлена следующими факторами:

- сотрудники предприятия приобретают сигнал к изменению внешней среды, что требует их профессиональной переориентации;
- сотрудники предприятия приобретают знания и навыки для решения более сложных задач, стимулирующих стратегическое развитие бизнеса их работодателя;
- сотрудники предприятия приобретают знания и навыки, которые улучшают качество их жизни, что закрепляет их привязку к месту работы как благодарность за развитие профессиональных качеств.

Однако одной из главных проблем проведения профессионального обучения рабочего персонала для промышленных предприятий современности является отсутствие возможности отрывать сотрудников от процесса производства. Поскольку промышленность включает в себя трудоемкие процессы производственной деятельности по изготовлению товаров, необходим поиск таких методов организации обучения персонала, где будет достигнуто неотрывное от места работы обучение.

Организация непрерывного обучения персонала осуществляется в обычной рабочей обстановке: обучаемый использует настоящие рабочие инструменты, оборудование, документацию или материалы, которые он будет использовать и после завершения курса обучения.

В процессе такого подхода к обучению персонала могут использоваться следующие методы [2; 6]:

1. Направленное приобретение опыта – для каждого сотрудника формируется индивидуальный план обучения, где распределены подробно цели каждого этапа, а общей миссией выступает развитие профессионализма.
2. Производственный инструктаж – зачастую такой метод обучения используется на стадии адаптации нового сотрудника, когда ответственное лицо знакомит человека с новым рабочим местом, производственным оборудованием и т. д.
3. Ротация – постоянное нахождение сотрудника на одной рабочей позиции или месте приводит к торможению его профессионального развития. Поэтому многие промышленные предприятия склонны к использованию ротации рабочего персонала для расширения профессиональных качеств и навыков сотрудников.
4. Использование рабочего персонала в качестве ассистентов – одаренные сотрудники с высоким потенциалом привлекаются старшими менеджерами для ассистирования в решении отдельных рабочих задач и вопросов.
5. Наставничество – формируется сотрудничество наставника и обучающегося, когда наставник обеспечивает непрерывную беспристрастную обратную связь и периодически проверяет уровень исполнения работы наставляемых сотрудников.

Для молодых специалистов предусмотрена адаптация – это не только приспособление к новым условиям жизнедеятельности, но и активное усвоение норм профессионального общения, трудовой дисциплины, производственных навыков, традиций трудового коллектива. Это все то, что составляет процесс вхождения в новую социальную среду [3].

В организациях, уделяющих внимание развитию человеческого капитала, разрабатываются программы развития карьеры, особенно для молодых специалистов [3].

Крупные производственные компании формируют кадровый резерв. Длительность его формирования составляет в среднем два года. Молодежный кадровый резерв формируется в целях выделения, продвижения и планирования карьерного роста наиболее активных молодых специалистов, имеющих высокий потенциал к развитию, способных в перспективе занять управленческие должности. Быстрые темпы технологического прогресса сопровождаются спросом на профессиональные кадры, способные его обслуживать. Обучение становится обязательным условием профессионального развития специалиста независимо от стажа работы и уровня базового образования [3].

Таким образом, в рамках организации непрерывного процесса профессионального обучения рабочего персонала на предприятиях промышленности могут использоваться такие методы, как ротация, наставничество, использование сотрудников в качестве ассистентов, производственный инструктаж и направленное приобретение опыта, для молодых специалистов – адаптация. Такие инструменты профессионального обучения способствуют росту навыков и личных качеств сотрудников организации, обеспечивая реализацию человеческого потенциала и способствуя росту эффективности и производительности труда [4].

#### Использованные источники

1. *Коптева К.В.* Профессиональное обучение как основа развития персонала организации // Основы ЭУП. 2013. № 5(11). С. 77.
2. *Лазарева Е.А.* Особенности обучения персонала без отрыва от производства // Ученые записки Тамбовского отделения РОСМУ. 2019. № 14. С. 151–157.
3. *Соболевская Т.Г.* Инновации в управлении человеческими ресурсами // Инновационные стратегии управления человеческими ресурсами: Сборник научных трудов III Всероссийской научно-практической конференции, Самара, 20 апреля 2021 года. Самара: Самарский научный центр РАН, 2021. С. 115–118.
4. *Соболевская Т.Г.* Проблемы и задачи повышения производительности труда в России // Финансовая экономика. 2019. № 11. С. 723–725.
5. *Соболевская Т.Г.* Влияние цифровизации экономики на систему менеджмента современного предприятия // Экономика: вчера, сегодня, завтра. 2019. Т. 9. № 10-1. С. 165–171. DOI: 10.34670/AR.2020.92.10.019.
6. *Таппасханова Е.О.* Обучение персонала – важнейшее направление управления кадрами в современной организации // Международный научно-исследовательский журнал. 2020. № 11 (101) Часть 2. С. 115–119.
7. *Удовидченко Р.С., Киреев В.С.* Комплексная модель оценки эффективности обучения корпоративного персонала // Фундаментальные исследования. 2016. № 5–2. С. 284–288.
8. Устойчивое развитие экономики России: стратегии и тактики перехода к новому качеству экономического роста: монография. Самара: ООО НИЦ «ПНК», 2021.