

## ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ БИЗНЕС-ОБУЧЕНИЕ – ВЕКТОР РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ

**Воронина Александра Владимировна,**

канд. экон. наук, доцент, зав. кафедрой экономики и менеджмента,

e-mail: caas@mail.ru,

Московский университет им. С.Ю. Витте,

филиал в г. Ростове-на-Дону

*Практика показывает, что не все руководители склоняются к той мысли, что обучение персонала является неотъемлемой частью развития организации, а главное, что при этом должен воспроизводиться и накапливаться нематериальный, человеческий капитал.*

*Актуальность темы исследования заключается в том, что в настоящее время конкурентоспособные организации обладают квалифицированной рабочей силой с высокой степенью мотивации, эффективно ранжируют ответственность и формы работы, определяющие результативность использования кадров. В современных условиях все еще недостаточно используются творческие способности человека, не должное внимание уделяется удовлетворению социальных потребностей работников через профессиональное обучение.*

*Результаты работы дают основания для таких выводов, что поиск эффективных способов роста эффективности управления персоналом обуславливают необходимость применения в системе управления не только организационно-административных, финансово-управленческих рычагов, коммерческих программ, но и расширение практики использования научно-обоснованных теоретических и методологических подходов к эффективному кадровому обеспечению посредством обучения персонала в бизнес-школах.*

**Ключевые слова:** бизнес-школа, бизнес-обучение, дополнительное образование, компетентностный подход, профессиональные знания

## PROFESSIONAL BUSINESS TRAINING – VECTOR OF PERSONNEL DEVELOPMENT

**Voronina A.V.,**

candidate of economic sciences, Associate Professor, head of economics and management department,

e-mail: caas@mail.ru,

Rostov branch Moscow Witte University, Rostov-on-Don

*Practice shows that not all managers are inclined to think that staff training is an integral part of the development of an organization, and most importantly, that this should reproduce and accumulate intangible, human capital. The relevance of the research topic is that now the main factors of competitiveness of organizations is the availability of qualified labor, the degree of its motivation, the distribution of responsibility and the form of work that determine the efficiency of personnel use. In modern conditions, the creative abilities of a person are still underused, and not enough attention is paid to meeting the social needs of employees through vocational training. The results of the work give grounds for such conclusions that the search for effective ways of increasing the efficiency of personnel management necessitates the use in the management system not only of organizational and administrative, financial and managerial levers, commercial programs, but also an expansion of the practice of using scientifically grounded theoretical and methodological approaches to effective staffing through staff training in business schools.*

**Keywords:** business school, business training, additional education, competence-based approach, professional knowledge

DOI 10.21777/2587-554X-2019-1-95-101

## Введение

Основообразующими факторами конкурентоспособности субъектов хозяйствования становится наличие квалифицированной рабочей силы с высокой степенью мотивации, эффективное ранжирование ответственности и форм трудовой деятельности, определяющие результативность использования кадров. В современных условиях все еще недостаточно используются творческие способности человека, не должное внимание уделяется удовлетворению социальных потребностей работников.

Как показывает практика, не все руководители склоняются к той мысли, что обучение персонала является неотъемлемой частью развития предприятия, а главное, что при этом должен воспроизводиться и накапливаться нематериальный человеческий капитал. Поэтому основной задачей данного исследования является характеристика роли дополнительного профессионального образования в корпоративных бизнес-школах.

Состояние бизнес-образования в стране имеет существенное влияние на прохождение социально-экономических реформ и должно стать предметом детального обсуждения между представителями науки и бизнес-сообщества [5].

Концептуальные основы функционирования и развития системы послевузовского профессионального образования России должны базироваться на жесткой единой нормативно-правовой основе, учитывать национальные традиции становления научных школ и, вместе с тем, не противоречить новациям в сфере образования.

### 1. Роль дополнительного образования персонала

Мотивирование персонала к повышению квалификационного уровня, профессионального развития достижимо при условии воспроизведения стимулирующей роли платы за труд и приращения ее корреляционной связи с достигнутым уровнем образования.

Содержание компетентностного подхода к дополнительному образованию сегодня определяется на основе исследования процесса трудовой деятельности в различных сферах, поведения работников, факторов, влияющих на успешность профессиональных коммуникаций. Данный подход во многом обусловлен внедрением профессиональных стандартов в практику российского предпринимательства [9]. Много крупных предприятий и организаций приобщили семинары и тренинги по развитию социально-деловой компетентности в разрезе их профессиональных навыков с регламентированным набором трудовых функций к планам повышения квалификации своих сотрудников [10].

В России успешно функционируют бизнес-школы, обучение в которых предусматривает подготовку и переподготовку кадров по необходимым направлениям. Наниматели получили возможности оценивать кандидатов на вакантные должности по единой, принятой в организации, компетентностной модели, направлять развитие ключевых компетенций нового сотрудника.

Курсовое обучение и занятия в системе тренингов раньше чаще проводили специалисты, бизнес-тренеры, подготовленные по европейским или американским стандартам. Позже их место успешно заменили отечественные консультанты и педагоги, что положительно сказалось на результатах дополнительного образования и повышения квалификации. Опыт работы в качестве бизнес-консультанта в бизнес-школе позволяет утверждать, что именно наши, отечественные педагоги и консультанты, смогли организовать систему дополнительного образования, основываясь на реальных социальных запросах общества, содержании профессиональной компетенции специалистов разного профиля.

Первым этапом для определения тематики обучения целесообразно разработать квалификационные требования в рамках профессионального стандарта. В состав этого документа вносятся требования к видам, направленности испытаний, знаний и тому подобное, и он применяется как базовый элемент для определения возможности использования персонала по категориям [4].

Сопоставление характеристик работников с требованиями дополнит картину пробелов в компетентности и станет основой для определения тематики индивидуального обучения. Составление планов не обременит руководителя или его заместителя, поскольку они не только, как правило, опытные работники в своей отрасли, но и имеют систематическое понимание всех процессов вообще, умеют

оперативно анализировать специфику работы, владеют необходимой информацией для разработки курса обучения.

## 2. Создание корпоративных бизнес-школ

Стратегической целью создания корпоративного учебного центра или бизнес-школы является повышение эффективности бизнеса за счет системного развития знаний и компетенций наемных работников [2]. Эта цель достигается за счет реализации идей, представленных на рисунке 1.

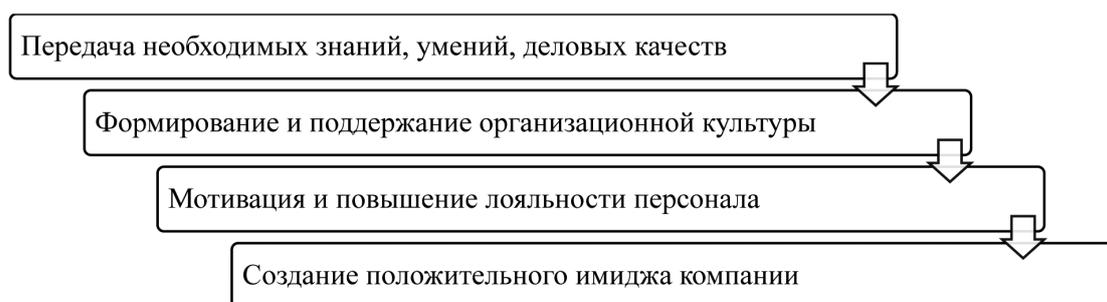


Рисунок 1 – Направления роста эффективности обучения

Создание бизнес-школ или корпоративных учебных центров все чаще рассматривается как необходимое условие развития желаемых качественно-количественных характеристик корпоративной культуры как залог экономической и социальной эффективности организации. Он также сохраняет ее ценности, является центром изменений и инноваций.

Первично бизнес-школы создавались с целью приближения теории и практики к конкретным проблемам бизнеса, так как в условиях ускорения научно-технического прогресса и постоянного обновления знаний выпускники вузов не могут эффективно выполнять свои обязанности, если они не прошли специальный курс обучения, ориентированный на специфику деятельности компании-работодателя. Результативность функционирования бизнес-школы определяется в основном качественными показателями, сгруппированными на рисунке 2.

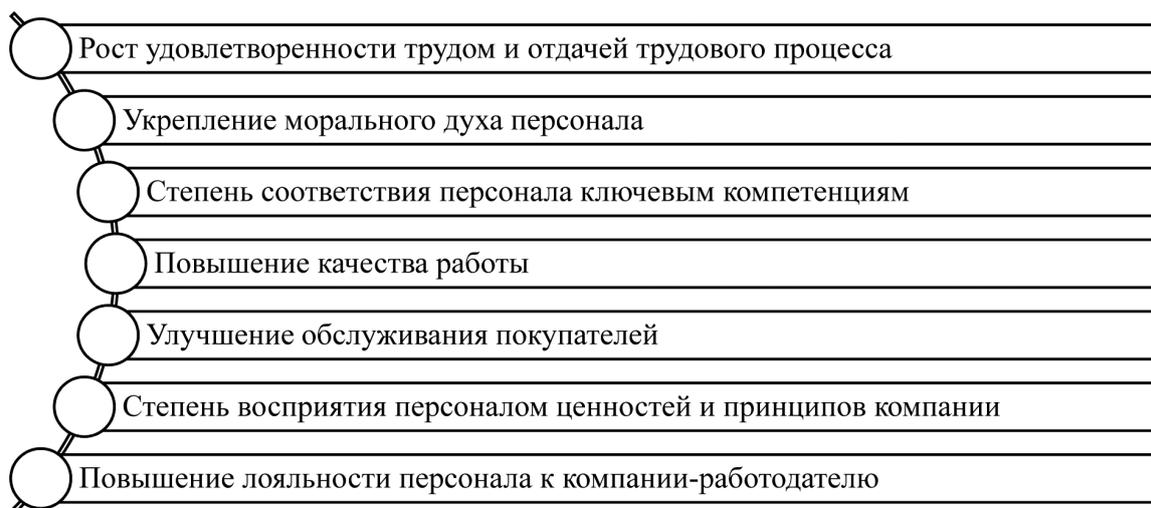


Рисунок 2 – Качественные показатели обучения

Бизнес-школа призвана выполнять функции, сгруппированные на рисунке 3 (в т.ч. часть функций подразделения по управлению персоналом).

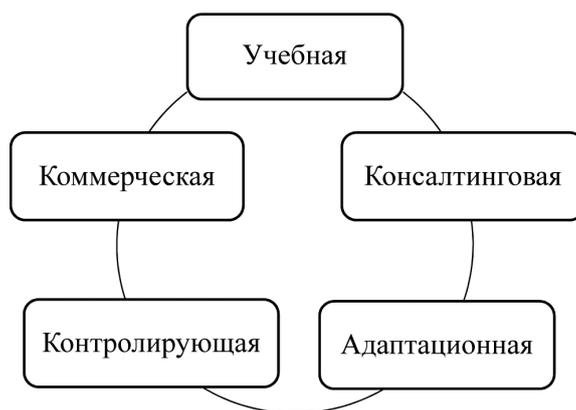


Рисунок 3 – Функции бизнес-школ

Хотя, бизнес-школа вполне может оказывать платные услуги, однако руководство предприятия должно понимать, что это подразделение не может быть коммерческим и даже самокупаемым. Расходы на содержание учебного центра следует рассматривать как инвестиции в персонал предприятия.

Бизнес-школы могут создаваться предприятием самостоятельно в виде подразделений (внутренний учебный отдел, учебный центр, департамент внутреннего образования) или в сотрудничестве с высшим учебным заведением. В первом случае организация работы центра и учебного процесса в нем осуществляется организацией самостоятельно или с привлечением специалистов консалтинговых фирм [5].

Во втором – организационные функции выполняет департамент, а обслуживание учебного процесса (преподавание, предоставление аудиторий, библиотечных и других информационных ресурсов) осуществляет университет. Преподаватели также могут осуществлять консультационную деятельность в рамках такого учебного центра.

Обучение взрослых должно основываться на специфических принципах, которые отличаются от традиционных педагогических, которые применяются в сфере обучения молодежи. Для этого в государстве должна развиваться наука об обучении и образовании взрослых – андрагогика. Сегодня нужны научные исследования в области андрагогики, разработки технологических проблем обучения работников [7].

Преподаватели теоретического обучения и инструкторы производственной практики, привлекая к обучению кадры из числа специалистов и высококвалифицированных работников, которые работают в организации, как правило, не имеют андрагогичной подготовки, не владеют психологическим и педагогическим минимумом по вопросам организации и проведения учебного процесса. В связи с этим возникает потребность создания системы по повышению квалификации данной категории работников в организациях.

Можно целенаправленно предусмотреть обязательное прохождение психолого-педагогического минимума (например, за 24–30-часовой программе) с выдачей удостоверения впервые вовлеченного в обучение кадров на предприятии [3].

Без обоснованной, постоянно контролируемой политики профессионального развития персонала невозможно осуществить никакие организационные, экономические, социальные изменения на предприятии.

Руководству организаций следует помнить, что недостаток менеджмента профессионального развития вызывает неудовлетворенность персонала, рост текучести персонала, ограничивает способность организации результативно заполнять вакантные позиции в штатном расписании. В то же время практика применения профессионального развития в организациях свидетельствует, что расходы на создание системы профессионального развития оказывают влияние на прогресс организации в дальнем горизонте функционирования. В основу выборов методов и форм обучения и повышения квалификации персонала, принципов организации системы профессионального развития следует положить стратегические цели работодателя, личные интересы и амбиции сотрудников и соотнесение затрат и полученного эффекта от результатов привлечения новых знаний в бизнес-процессы.

Развитие мотивации персонала к профессиональному обучению должно проходить в рамках возрастающей роли инновационной составляющей экономического развития, внедрения новейших циф-

ровых технологий в бизнес-процесс, что предполагает рост уровня требований к образовательным и профессионально-квалификационным параметрам персонала [1].

### 3. Виды обучения

Подготовка сотрудников организаций в Российском законодательстве закреплена в Трудовом Кодексе Российской Федерации, а также многочисленных законах, которые являются уточняющими к Трудовому кодексу Российской Федерации. Определим, что к подготовке сотрудников Трудовой кодекс Российской Федерации относит профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников, которая проводится у конкретного работодателя. Необходимо дать определение всем трем параметрам подготовки сотрудников к профессиональной деятельности.

Профессиональное обучение – обучение работника иной специальности в результате иррационального спроса на данную профессию на рынке труда.

Переподготовка кадров – переобучение персонала, повышение квалификации, освоение смежных профессий.

Повышение квалификации работников – вид профессионального обучения работников, имеющий целью повышение уровня их теоретических знаний, совершенствование практических навыков и умений.

Как было сказано ранее, повышение квалификации имеет следующие сроки обучения: краткосрочное и долгосрочное, что видно на рисунке 4.

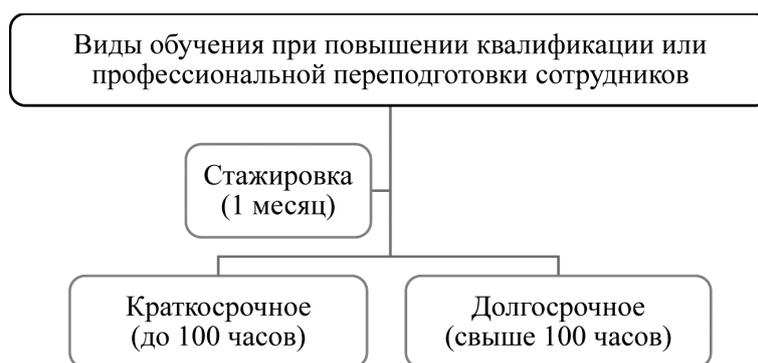


Рисунок 4 – Длительность обучения при повышении квалификации

Одним из разделов учебного плана при повышении квалификации может быть стажировка. Она проводится с целью формирования и закрепления на практике профессиональных знаний, умений и навыков, полученных в результате теоретической подготовки.

Как правило, повышение квалификации проводится для заимствования навыков работы, которыми ранее работник не пользовался или не встречал, для калькирования опыта иностранных коллег и партнеров, а также для освоения новых техник более успешной работы. К современным системам обучения можно отнести такие особенные виды обучения, как тренинги, коучинг и системы обучения по различным методикам – западным и восточным [3].

### Заключение

Представляется, что одним из сложнореализуемых элементов осуществления бизнес-образования, который необходимо будет реализовать станет изменение всего процесса обучения с ориентацией на широкий круг подготовленных слушателей, изменится количество и структура преподавательского и вспомогательного персонала [6]. Основное рабочее время высококвалифицированных научно-педа-

гогических работников и бизнес-тренеров будет сосредоточен не на контактной работе, а на создании образовательного продукта и работе в дистанционном режиме, консультировании (индивидуальном и групповом), руководстве проектами. Среди вспомогательного персонала должны появиться специалисты высокой квалификации в области масс-медиа, видеопроизводства, дизайна и сервиса в области программирования. Со временем дополнительное образование станет смешанным и придет к превалированию E-Learning бизнес-образования.

E-Learning представляет одну из форм образовательного процесса, когда преподаватель и слушатели отдалены друг от друга в пространстве и связываются друг с другом посредством Интернета [8].

Таким образом, несмотря на актуальность проблемы, к дальнейшим направлениям исследований целесообразно отнести изучение особенностей использования современных методов подготовки для оптимизации процесса повышения квалификационного и культурного уровня персонала организаций.

### Список литературы

1. *Абазиева К.Г., Воронина А.В.* Образование трудовых ресурсов как показатель национальной безопасности // В сборнике: Комплексная безопасность государства и общества материалы международной научно-практической конференции. Филиал ЧОУВО «Московский университет им. С.Ю. Витте» в г. Ростове-на-Дону. – 2017. – С. 6–13.
2. *Алямкина Е.А., Христовозова Г.* Организационные модели корпоративного обучения межкультурной и межъязыковой коммуникации // Вестник Московского университета им. С.Ю. Витте. Серия 1: Экономика и управление. – 2017. – № 3 (22). – С. 105–110.
3. *Воронина А.В., Шалаева М.О., Загика Н.А.* Международный опыт педагогического отбора в зарубежных вузах // Материалы международной научно-практической конференции «Актуальные проблемы и перспективы развития транспорта, промышленности и экономики России (ТРАНСПРОМЭК-2018)». – Ростов н/Д.: РГУПС. – 2018. – С. 152–155.
4. *Коптева К.В., Бакшеева О.А.* Профессиональное обучение как основа развития персонала организации // Основы экономики, управления и права. – 2013. – № 5 (11). – С. 77–81.
5. *Кузьминов Я.И., Филонович С.Р.* Бизнес-образование в России: состояние и перспективы // Вопросы экономики. – 2003. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [https://www.hse.ru/data/2011/07/28/1215002172/%D0%91%D0%98%D0%97%D0%9D%D0%95%D0%A1-%D0%9E%D0%91%D0%A0%D0%90%D0%97%D0%9E%D0%92%D0%90%D0%9D%D0%98%D0%95%20%D0%92%20%D0%A0%D0%9E%D0%A1%D0%A1%D0%98%D0%98\\_%D0%9A%D1%83%D0%B7%D1%8C%D0%BC%D0%B8%D0%BD%D0%BE%D0%B2&%D0%A4%D0%B8%D0%BB%D0%BE%D0%BD%D0%BE%D0%B2%D0%B%D1%87\\_2003.doc](https://www.hse.ru/data/2011/07/28/1215002172/%D0%91%D0%98%D0%97%D0%9D%D0%95%D0%A1-%D0%9E%D0%91%D0%A0%D0%90%D0%97%D0%9E%D0%92%D0%90%D0%9D%D0%98%D0%95%20%D0%92%20%D0%A0%D0%9E%D0%A1%D0%A1%D0%98%D0%98_%D0%9A%D1%83%D0%B7%D1%8C%D0%BC%D0%B8%D0%BD%D0%BE%D0%B2&%D0%A4%D0%B8%D0%BB%D0%BE%D0%BD%D0%BE%D0%B2%D0%B%D1%87_2003.doc) (дата обращения: 15.02.2019).
6. *Ларина Т.Б., Гаврикова Е.О.* Электронное обучение: обзор и анализ концепций // Вестник университета имени С.Ю. Витте. Серия 3. Образовательные ресурсы и технологии. – 2018. – № 3 (24). – С. 49–55.
7. *Перепелицина Д.В.* Профессиональное обучение персонала в бизнес-школах // Материалы IV межрегиональной научно-практической конференции «Первые шаги в науке». Филиал ЧОУВО «Московский университет им. С.Ю. Витте» в г. Ростове-на-Дону. – Ростов н/Д: Издательство «Фонд науки и образования», 2018. – С. 197–200.
8. *Потатуров В.А.* Плоды и издержки современных образовательных технологий // Образовательные ресурсы и технологии. – 2017. – № 4 (21). – С. 7–14.
9. *Сорокина О.Г., Павлеванов В.В., Цветлинский Е.И.* Повышение квалификации кадров как фактор эффективности работы персонала // В сборнике: Управление государственное, муниципальное и корпоративное: теория и лучшие практики: материалы Второй международной научно-практической конференции. – 2017. – С. 6–10.
10. *Сорокина О.Г.* Формирование профессиональных компетенций специалистов крупных отраслевых корпораций на основе концепции управления знаниями (на примере ОАО «Российские железные дороги») // Terra Economicus. – 2011. – Т. 9. – № 1–3. – С. 42–46.

References

1. *Abazieva K.G., Voronina A.V.* Education labor resources as an indicator of national security // In the collection: Integrated security of the state and society materials of the international scientific-practical conference. Branch POW University «Moscow University S.Y. Witte» in Rostov-on-Don. – 2017. – P. 6–13.
2. *Alyamkina E.A., Khristozova G.* Organizational models of corporate training for intercultural and interlingual communication. Moscow University Herald. S.Y. Witte. Series 1: Economics and Management. – 2017. – № 3 (22). – P. 105–110.
3. *Voronina A.V., Shalaeva M.O., Zagika N.A.* International experience of pedagogical selection in foreign universities // Proceedings of the international scientific-practical conference «Actual problems and prospects for the development of transport, industry and the economy of Russia (TRANSPROMEK-2018)». Rostov n/D.: RSTU. – 2018. – P. 152–155.
4. *Kopteva K.V., Baksheev O.A.* Professional training as a basis of personnel development of the organization // Fundamentals of Economics, management and law. – 2013. – № 5 (11). – P. 77–81.
5. *Kuzminov Ya.I., Filonovich S.R.* Business education in Russia: state and prospects // economic Issues. – 2003. [Electronic resource]. – Access mode: [https://www.hse.ru/data/2011/07/28/1215002172/%D0%91%D0%98%D0%97%D0%9D%D0%95%D0%A1%D0%9E%D0%91%D0%A0%D0%90%D0%97%D0%9E%D0%92%D0%90%D0%9D%D0%98%D0%95%20%D0%92%20%D0%A0%D0%9E%D0%A1%D0%A1%D0%98%D0%98\\_%D0%9A%D1%83%D0%B7%D1%8C%D0%BC%D0%B8%D0%BD%D0%BE%D0%B2&%D0%A4%D0%B8%D0%BB%D0%BE%D0%BD%D0%BE%D0%B2%D0%B8%D1%87\\_2003.doc](https://www.hse.ru/data/2011/07/28/1215002172/%D0%91%D0%98%D0%97%D0%9D%D0%95%D0%A1%D0%9E%D0%91%D0%A0%D0%90%D0%97%D0%9E%D0%92%D0%90%D0%9D%D0%98%D0%95%20%D0%92%20%D0%A0%D0%9E%D0%A1%D0%A1%D0%98%D0%98_%D0%9A%D1%83%D0%B7%D1%8C%D0%BC%D0%B8%D0%BD%D0%BE%D0%B2&%D0%A4%D0%B8%D0%BB%D0%BE%D0%BD%D0%BE%D0%B2%D0%B8%D1%87_2003.doc) (date accessed: 15.02.2019).
6. *Larina T.V., Gavrikova E.O.* E-learning: review and analysis of concepts // Bulletin of the University named after S.Yu. Witte. Series 3. Educational resources and technology. – 2018. – № 3 (24). – P. 49–55.
7. *Perepelitsina D.V.* Vocational training of staff in business schools // Proceedings of the IV Interregional Scientific and Practical Conference «First steps in science»; Branch POW University «Moscow University. S.Y. Witte» in Rostov-on-Don. – Rostov n / D.: Publishing House «Foundation for Science and Education», 2018. – P. 197–200.
8. *Potaturov V.A.* The fruits and costs of modern educational technologies // Educational resources and technologies. – 2017. – № 4 (21). – P. 7–14.
9. *Sorokina O.G., Pavlevanov V.V., Tsvetlinsky E.I.* Staff development as a factor in staff performance // In the collection: State, Municipal and Corporate Management: Theory and Best Practices: Proceedings of the Second International Scientific and Practical Conference. – 2017. – P. 6–10.
10. *Sorokina O.G.* Formation of professional competences of specialists of large industry corporations on the basis of the concept of knowledge management (on the example of the Russian Railways OJSC) // Terra Economicus. – 2011. – V. 9. – № 1–3. – P. 42–46.