

ПОВЫШЕНИЕ УРОВНЯ МОТИВАЦИИ И РАЗВИТИЕ ПЕРСОНАЛА ПУТЕМ УСОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ВНУТРИФИРМЕННОГО ОБУЧЕНИЯ

Б.К.Нишанбаев - магистрант Ташкентского государственного экономического университета

Аннотация. В статье рассмотрены понятие и значение внутрифирменного обучения персонала и взаимосвязь обучения персонала с мотивационной политикой компании. В рамках статьи рассмотрена система мотивации персонала, а также приведены рекомендации по выстраиванию системы внутрифирменного обучения компании.

Ключевые слова: мотивация, обучение, непрерывное образование, профессиональная подготовка, наставничество, персонал.

Annotatsiya. Maqolada xodimlarni ichki o'qitish tushunchasi va ahamiyati, xodimlarni o'qitish va kompaniyaning motivatsion siyosati o'rtasidagi munosabatlar muhokama qilinadi. Maqolada xodimlarni rag'batlantirish tizimi muhokama qilinadi, shuningdek kompaniya uchun ichki o'qitish tizimini yaratish bo'yicha tavsiyalar berilgan.

Kalit so'zlar: motivatsiya, o'qitish, uzluksiz ta'lim, kasbiy tayyorgarlik, murabbiylik, kadrlar.

Abstract. The article discusses the concept and importance of internal training of employees, the relationship between employee training and the company's motivational policy. The article discusses the employee incentive system, as well as recommendations for creating an internal training system for the company.

Key words: motivation, training, continuing education, professional training, coaching, personnel.

Непрерывное образование (англ. lifelong learning) – это процесс роста образовательного (общего и профессионального) потенциала личности в течении всей жизни на основе использования системы государственных и общественных институтов в соответствии с потребностями личности и общества. Необходимость непрерывного образования обусловлена прогрессом науки и техники, широким применением инновационных технологий. Истоки понятия непрерывного образования и обучения можно проследить со времён древних философов. Считается, что термин «непрерывное образование» был впервые употреблен в 1968 году в материалах генеральной конференции ЮНЕСКО. В 1972 году в Париже был опубликован Доклад комиссии Эдгара Фора (французский политик и государственный деятель). В этом же году состоялась «III Международная конференция по образованию взрослых в контексте непрерывного образования». Были определены основные положения парадигмы образования, в основу функционирования которой положен принцип непрерывности. С середины 1970-х годов идея непрерывного образования находит поддержку во многих странах.

Цель нашего исследования - достижение профессиональной и общеобразовательной интеграции и развития персонала посредством повышения уровня мотивации. Непрерывное образование нами рассматривается как средство оптимизации первоначальной профессиональной

подготовки, переподготовки внутри предприятия или организации посредством периодически возобновляемого профессионального обучения непосредственно в период трудовой деятельности с помощью повышения уровня мотивации персонала.

Ключевой целью методологических разработок нашей работы является выравнивание темпов профессионального, социального, культурного и политического развития работников посредством повышения мотивации в развитии персонала.

Структура непрерывного образования в нашей интерпретации состоит из следующих элементов:

- образование на протяжении всей жизни (life-long learning education);
- образование взрослых (adult education);
- непрерывное профессиональное образование (continuing vocational education and training).

Концептуальные принципы исследования: обучение длиной в жизнь и мотивация к образованию:

1. Обучение длиной в жизнь мы рассматриваем как обучение, продолжительность которого равна продолжительности жизни человека. Этот принцип предусматривает необходимость продолжения обучения, постоянно возобновлять свои теоретические знания и профессиональные навыки. Следует учитывать отличия образования взрослых от обучения молодых. Взрослые уже имеют, с одной стороны, опыт образовательного процесса, с другой – опыт работы. Их запросы более конкретизированы и практичны. Образование взрослых имеет особые требования к организации обучения, т.е. временные рамки, необходимость совмещать работу и учёбу. В основе профессиональной подготовки лежит принцип непрерывности, цель которого в развитии самостоятельности, целеустремленности и ответственности, укреплению способности адаптироваться к преобразованиям, происходящим в экономике, производстве, и профессиональной компетентности личности.

2. Мотивация к обучению предусматривает сознательное стремление развиваться интеллектуально и повышать уровень своих знаний, что в условиях бурно развивающихся электронных и др. технологий может повлиять на возможность занять конкурентоспособную позицию на рынке труда.

На сегодняшний день выделяются три точки зрения по отношению к концепции непрерывного образования:

1. Идея непрерывного образования существует с начала человеческого общества.
2. Появление непрерывного образования связана с современной эпохой, когда активизировались процессы духовной, социальной, производственной, научно-технической сфер.
3. Хотя сама идея непрерывного образования существует довольно давно в педагогике, соответствующий вид практики возник недавно.

Обучение и развитие персонала через повышение уровня мотивации – это одна из функций управления персоналом. Развитие персонала, реализуемое самостоятельно или в рамках программ обучения и развития устраняет пробелы

в знаниях и навыках работников. Повышение уровня мотивации и развития персонала предусматривает: наличие ясных целей, соответствующих стратегии развития организации; поддержка со стороны высшего руководства; обеспеченной необходимыми ресурсами; использование результатов примененных методов.

На что направлена мотивация? Мотивация выявляет творческий потенциал, увеличивает интеллектуальный уровень, активизирует стратегическое мышление, снижает коэффициент текучести кадров, увеличивает качество трудовой деятельности, улучшает моральный и психологический климат организации.

Мотивация должна быть направлена на перспективы развития, профессионально-квалификационное продвижение работника, стимулирование его трудовой деятельности. Основным моментом управления профессиональным обучением нужно считать оценку эффективности уровня мотивации обучения и развития персонала.

Поскольку в настоящее время для работников, достигших высоких ступеней карьерного роста, традиционные методы обучения перестают быть привлекательными при мотивации необходимо учитывать: различия в образовательном уровне и профессиональном опыте обучающихся; выбор нетрадиционных форм и современных методов обучения; внедрение модульной (программной) и автоматизированной системы обучения.

В настоящее время любая деятельность предъявляет очень высокие требования к уровню квалификации сотрудников. Вчерашние знания, навыки сегодня теряют свою значимость. Поэтому организация обязана уделять особое внимание обучению своих работников и обучение должно носить постоянный характер, т.е. проводиться на протяжении всей трудовой и производственной деятельности.

Одной из форм мотивации работников является разъяснение причин необходимости усовершенствования знаний. Например, объяснение уровня жесточайшей конкуренции, сложившейся на современном этапе. Несколько десятилетий функционировала плановая экономика, управляемая административно-командными методами. Сейчас очень быстро изменяются и внешние, и внутренние условия выживания организации. Экономическая политика государства, законодательство, система налогообложения, появление новых конкурентов относятся к внешним условиям. Реструктуризация или реорганизация предприятий, стратегия других компаний, технологические новшества, появление новых рабочих мест относятся к внутренним условиям. Важным условием экономической стабильности организации является способность адаптироваться к изменяющимся условиям внутренней и внешней среды.

Кроме этого, меняются принципы управления персоналом. Теперь нужны новые стратегии, требуются существенно корректировать систему кадрового менеджмента. Работодатель больше заинтересован в высококвалифицированном и компетентном персонале, который бы мог конкурировать с другими предприятиями. Вот здесь обучение персонала

становится ключевым элементом процесса управления персоналом и дееспособности организации.

Очень важно доводить до работника следующее: чем хуже подготовлен работник, тем выше у него уровень энергетических затрат и стрессов, связанных с работой.

Важной стороной повышения уровня мотивации и развития персонала путём усовершенствования внутрифирменного обучения является осознание того, что обучение не должно ограничиваться передачей знаний и выработкой навыков, а также передавать персоналу информацию о текущем состоянии дел на предприятии или организации, помогать развитию у работников понимания перспектив развития и основных направлений стратегии организации.

Для успешной деятельности необходимо разбираться и в специальных, и в общих вопросах сферы общего менеджмента, управления финансами, логистики, маркетинга. Необходимо мотивировать персонал не только тем, что для успешного выполнения своих обязанностей нужно пополнять свои знания, но и тем, что успешная деятельность в будущем не должна снижать удовлетворенность работой.

Руководитель и специалисты отделов обучения, решая задачи разработки системы внутрифирменного обучения должны обратить внимание на стратегические, исследовательские, методические, организационные вопросы. Здесь важно ответить на следующие вопросы:

1. Чего наша организация стремится достичь в ближней и дальней перспективе?
2. Какова должна быть квалификация работников для успешного достижения целей?
3. Что необходимо сделать для того, чтобы привести в соответствие уровень подготовки конкурентоспособного персонала?

Сбор информации путём проведения опросов, специального тестирования обучаемых до, во время и после обучения различных категорий персонала, её анализ и обобщение результатов необходимы для определения потребности работников в обучении и для оценки эффективности проведенной учёбы. Необходимо использовать такие методы и формы обучения, которые в наибольшей степени могут быть полезны в достижении стоящих перед организацией целей.

Необходимо мотивировать важность внутрифирменного обучения персонала более высокой удовлетворенностью своей работой, ростом самоуважения, компетентности, квалификации, расширением карьерных перспектив как внутри, так и вне организации.

Литература:

1. Автоматизированные обучающие системы [Электронный ресурс].- Режим доступа: <http://www.tspu.tula.ru> (22.12/2018)
2. Белущенко Т. Построение и внедрение системы обучения персонала [www.](http://www.hr.ru) [Электронный ресурс].- Режим доступа: [www. HR.](http://www.hr.ru)

3. Голубев. А.А. Совершенствование системы обучения и развития персонала. Московский экономический журнал. №13. 2019.
4. Ильина А.Л., Лебедева Т.Е., Прохорова М.П. Обучение и развитие // Актуальные вопросы современной экономики. 2019.№ 5 С. 437-442.
5. Обучение персонала – забота о будущем компании / «Управление персоналом», 2002, №4, С. 64-65.