

Обучение персонала как важнейший механизм организационной культуры

Шевякова Екатерина Сергеевна, магистрант факультета социальных технологий СЗИУ РАНХиГС (Санкт-Петербург); katarinshev@gmail.com

Научный руководитель:

Гриненко Тамара Григорьевна, доцент кафедры социальных технологий СЗИУ РАНХиГС (Санкт-Петербург), кандидат философских наук, доцент; grinenko-tg@ranepa.ru

Аннотация

В статье анализируются вопросы, связанные с проблемами, которые возникают в организациях в результате изменений организационной культуры на основе системы обучения персонала.

Ключевые слова: система обучение персонала, организационная культура предприятия, корпоративные ценности организации

Personnel Training as the Most Important Mechanism of Organizational Culture

Ekaterina S. Shevyakova, master's degree of North-West Institute of Management of RANEPА (St. Petersburg); katarinshev@gmail.com

Scientific Adviser:

Tamara G. Grinenko, Associate Professor of the Chair of Social Technologies of North-West Institute of Management of RANEPА (St. Petersburg); PhD in Philosophy, Associate Professor; grinenko-tg@ranepa.ru

Abstract

The article analyzes the issues related to the problems that arise in organizations as a result of changes in the organizational culture based on the staff training system.

Keywords: personnel training system, organizational culture of an enterprise, corporate values of an organization

Динамичный характер рыночной экономики и возможность свободного доступа к ресурсам и информации ставят перед компаниями новые вызовы, которые связаны с осуществление рациональной стратегии обучения на основе положений организационной культуры предприятия, в которой указываются все ключевые направления развития компании на основе ее внутреннего потенциала (ресурсов).

Тема развития и формирования организационной культуры предприятия на основе осуществления обучения персонала на предприятиях Российской Федерации вызвала интерес у многих отечественных исследователей в сфере науки об управлении. К примеру, А. К. Гастев [1, с. 182] указывает на то, что организационная культура предприятия — это трудовая установка на повышение уровня производительности труда на основе рациональной системы обучения и данную установку необходимо прививать всему персоналу организации.

Проанализировав научную литературу, следует отметить то, что вопрос взаимосвязи организационной культуры предприятия и системы обучения персонала в Российской Федерации изучен не досконально. Причина этому — относительная молодость бизнеса в нашей стране, а также модель реактивного образа действий, которая характерна для всей российской деловой культуры в целом [5, с. 127].

Рациональная деятельность современной организации в условиях рыночной экономики невозможна без рациональной работы всего персонала предприятия. При этом здесь существует ключевое препятствие, которое связано с тем, что большинство сотрудников не подготовлены к эффективной деятельности в условиях новой рыночной экономики, и для того, чтобы «снять» данное ограничение, система управления современной компании должна разработать такую политику, которая будет связана с эффективным обучением всего персонала на основе общепринятых в организационной культуре стандартов.

Большинство топ-менеджеров современных российских компаний (например, ПАО Сбербанк России, ПАО Газпром, ПАО Лукойл, ОАО Северсталь-Метиз и других) стремятся к тому, чтобы в организации была создана и реализовывалась модель обучающейся организации, так как в условиях современной рыночной экономики система обучения персонала — это элемент механизма организационной культуры, влияющий на рациональный запуск изменений в компании [4, с. 1382].

Следует помнить о том, что современная компания представляет собой очень сложный механизм, основа жизненного потенциала которого — это организационная культура, построенная на принципах рациональной системы обучения, только с ее помощью возможно организовать и осуществлять какие-то стратегические изменения в компании [5, с. 216].

Система обучения персонала компании выступает своеобразным способом запуска изменений в организационной культуре, но нужно учитывать, что при этом должно соблюдаться правило системного подхода. Увидеть и проанализировать действие указанного правила попробуем на примере.

Одна из ведущих высокотехнологических компаний ООО «Трансконвертер» была создана немецкой и российской холдинговыми компаниями в 2005 г., при этом HR-департамент работает с 2006 г., а внутренний центр обучения сотрудников был организован в 2008 г.

В начале 2016 г. все программы обучения персонала ООО «Трансконвертер» были завершены, при этом все внутренние специалисты по обучению уволены, при этом в отделе управления персоналом осталось всего два человека, а именно: начальник отдела кадров (или HR-директор) и специалист по осуществлению кадрового делопроизводства.

К концу 2016 г. стало понятно, что за истекший год организационная культура ООО «Трансконвертер» изменилась таким образом, что квалификация персонала организации и их мотивированность к качественному выполнению всех своих обязанностей стали недостаточными для того, чтобы компания смогла оставаться конкурентоспособной на сильно пострадавшем от экономических санкций российском рынке. Поэтому руководство ООО «Трансконвертер» приняло решение вернуться к системе обучения персонала, поскольку она является ключевым элементом организационной структуры всего предприятия. В штат компании был приглашен бизнес-тренер, который выделил то подразделение, в котором ситуация была наиболее критичной.

Далее была утверждена программа на 6 месяцев, а также определены критерии качества процесса обучения, влияющего на формирование организационной культуры компании. Необходимо отметить то, что в ООО «Трансконвертер» была запланирована система тестирования, включающая в себя три ступени, а также система посттренингового сопровождения сотрудников, которые проходят обучение по указанным программам. Ключе-

вой задачей введения рассматриваемой системы было желание сотрудников HR-департамента ООО «Трансконвертер» своевременно выявлять недочеты в организации обучения и рационально исправлять их.

В результате реализации системы обучения персонала руководство ООО «Трансконвертер» увидело, что сотрудники стали лучше выполнять все свои трудовые обязанности и реже жаловаться на трудности, которые возникают у них при выполнении поставленных задач. По результатам каждого из этапов обучения, бизнес-тренер, приглашенный менеджментом ООО «Трансконвертер» готовил аналитические отчеты, которые передавались в докладную записку для генерального директора по следующей схеме: что было в компании до того, как произошли изменения — что стало в компании после организационных изменений — что требуется изменить в организационной культуре для повышения рентабельности компании — какие денежные и иные виды ресурсов нужны для потенциальных изменений.

Этап реализации системы обучения персонала ООО «Трансконвертер» показал, что компания может достичь очень многого даже с небольшим бюджетом денежных и иных ресурсов. На примере исследуемой компании можем отметить то, что изменения произошли как на уровне конкурентной сферы, так и на уровне системных изменений в целом, что в конечном итоге оказало положительное влияние на рациональное функционирование ООО «Трансконвертер» в условиях рыночной экономики [3, с. 9].

Итак, на основе проведенного анализа следует отметить то, что система обучения персонала представляет собой один из важнейших и ключевых элементов организационной культуры современной компании и неразрывно связан практически со всеми процессами управления и развития, поскольку оказывает влияние на достижение всех стратегических целей компании и обеспечивает готовность людей к решению задач, связанных с их трудовыми функциями.

Литература

1. *Гастев А. К.* Трудовые установки // Организация труда. 1924. № 1. С. 182.
2. *Исаева М. П.* Роль организационной культуры в системе управления компанией // Международный студенческий научный вестник. 2018. № 5. С. 127.
3. *Ситалиев Д. С.* Обучение персонала как важнейший механизм организационной культуры // Психология, социология и педагогика. 2017. № 5. С. 9.
4. *Тонгуш В. В.* Обучение персонала как важнейший механизм организационной культуры // Форум молодых ученых. 2017. № 11. С. 987–990.
5. *Шульгинова А. А.* Взаимосвязь организационной культуры и корпоративного обучения персонала // Экономика и социум. 2018. № 5. С. 1382–1385.