

ВНУТРИФИРМЕННОЕ ОБУЧЕНИЕ КАК МЕХАНИЗМ РАЗВИТИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА ОРГАНИЗАЦИИ

© 2019 Карпова Т. П.

Самарский университет государственного управления
«Международный институт рынка», г. Самара, Россия

Статья посвящена анализу внутрифирменного обучения как возможности, с одной стороны, повысить уровень человеческого капитала и, с другой стороны, управлять человеческим капиталом. Рассматривается подпроцесс управления человеческим капиталом как деятельность по формированию, поддержанию и развитию компетентного персонала и создания коллектива, обладающего высоким профессиональным потенциалом, способным решать задачи, поставленные в соответствии с целями и стратегией организации. В работе анализируется технология внутрифирменного обучения, способствующая повышению уровня человеческого капитала организации, и ее использование как эффективного механизма развития персонала.

Ключевые слова: человеческий капитал, внутрифирменное обучение, организация, управление персоналом, деятельность.

Рассматривая подпроцесс управления человеческим капиталом как составляющую часть процесса управления персоналом организации, можно отметить, что эффективное достижение целей, повышение конкурентоспособности организации возможно за счет повышения уровня человеческого капитала с использованием техники внутрифирменного обучения. Обучение персонала в широком понимании можно трактовать как процесс, сопровождающий человека на протяжении всей его жизни, как процесс, происходящий одновременно с процессом социализации. На определенном жизненном этапе человеку требуются соответствующие знания, характерные для данного этапа, что, в свою очередь, способствует определению направления обучения и получению соответствующих знаний. Сейчас представляет интерес процесс профессионального обучения, профессиональной социализации и, соответственно, эффективные техники, способствующие пополнению профессиональных знаний, которые изначально были получены в образовательном учреждении, обеспечивая уровень образования, необходимый для конкретного производственного процесса. В исследовании предпринята попытка оценить уровень эффективности внутрифирменного обучения персонала через призму его влияния на по-

вышение уровня человеческого капитала организации.

Подпроцесс управления человеческим капиталом - это деятельность по формированию, поддержанию и развитию компетентного персонала и созданию коллектива, обладающего высоким профессиональным потенциалом, способным решать задачи, поставленные в соответствии с целями и стратегией организации.

Акцентируя внимание на профессиональном образовании, можно отметить, что это процесс непрерывный, связанный с формированием и развитием профессиональных знаний, умений и навыков, необходимых для выполнения производственных заданий [5, 6, 7]. В этом случае, делая упор на внутрифирменное обучение, обучение без отрыва от производства можно утверждать, что максимальное внимание уделяется повышению профессионального уровня сотрудников, его соответствию требованиям производственного процесса. Повышение профессионального уровня способствует повышению мобильности сотрудника и наиболее полному использованию его потенциала в интересах организации и, как следствие, влечет повышение мотивации сотрудника, его удовлетворенности трудом.

В качестве гипотезы было определено, что внутрифирменное обучение способствует повышению уровня человеческого капитала

организации и возможно ее использование как эффективной технологии. Внедрение внутрифирменного обучения ориентировано на обучение сотрудников с целью овладения ими знаниями, необходимыми в условиях меняющихся требований и к результатам, и к содержанию труда, на повышение профессионального мастерства. Проблемы внутрифирменного обучения представляют интерес для многих ученых, занимающихся вопросами инвестирования в человеческий капитал в целях его развития.

Остановимся на понятии «человеческий капитал». Еще в XXVII веке У. Петти в работе «Политическая арифметика» попытался подсчитать человеческий капитал. У. Петти, А. Смит, Дж. С. Милль и К. Маркс рассматривали способности и навыки человека как основной капитал, применяя к нему понятия вложений и отдачи.

XVIII веку принадлежит работа А. Смита «Исследование о природе и причинах богатства народов», в которой он оценивал трудовые навыки, знания и способности занятого населения как «основной капитал, как бы реализующийся в личности владельца», тем самым подчеркивая высокое экономическое значение образования и определяя его как один из факторов, способствующих увеличению богатства государства. Во второй половине XX века Т. Шульц и Г. Беккер способствовали формированию теории человеческого капитала в ее современном виде. Т. Шульц одним из первых предложил трактовку «человеческого капитала»: «Все человеческие способности являются или врожденными, или приобретенными. Каждый человек рождается с индивидуальным комплексом генов, определяющим его врожденные способности. Приобретенные человеком ценные качества, которые могут быть усилены соответствующими вложениями, мы называем человеческим капиталом». Г. Беккер вывел: отдача от вложений в человеческий капитал выше, чем в основные фонды, но убывает быстрее с ростом инвестиций.

В настоящее время сложились три основных подхода к трактовке человеческого капитала, что свидетельствует о том, что человеческий капитал – это многоаспектная категория, важнейшая составная часть современного производительного капитала, которая

представлена свойственным человеку богатым запасом знаний, развитых способностей, определяемых интеллектуальным и творческим потенциалом.

В рамках исследования была использована трактовка отечественных исследователей С.А. Дятлова, А.И. Добрынина, Е.Д. Цыренкова, определяющих человеческий капитал как сформированный в результате инвестиций и накопленный человеком определенный запас здоровья, знаний, навыков, способностей, мотиваций, которые целесообразно используются в той или иной сфере общественного воспроизводства, содействуют росту производительности труда и эффективности производства и тем самым влияют на рост зарплаток (доходов) данного человека.

Организация, на базе которой проводилось исследование, относится к категории среднего бизнеса, имеет линейную организационную структуру, которая позволяет ей быстро реагировать на происходящие изменения внешней среды. Организация работает в сфере продаж. Большая часть сотрудников имеет стаж до 5 лет и средний возраст – 45 лет.

Проведение анализа системы обучения персонала, уровня человеческого потенциала, удовлетворенности трудом проводилось в виде опроса, интервью. Отвечая на вопрос «Как часто в организации сотрудники проходят повышение квалификации», 70% респондентов отмечали эпизодичность. В отношении содержания обучения респонденты отмечали, что в основном оно направлено на обучение по охране труда и изучение безопасных методов работы. Однако необходимо отметить, что присутствие рыночной экономики, высокой конкурентности на рынке требует от руководства уделять внимание уровню профессиональной подготовки персонала, уровню человеческого капитала организации. Не умаляя важности знаний по охране труда, по безопасности производства, вопрос повышения профессионализма необходимо выводить на более высокий уровень и, техника внутрифирменного обучения позволяет это сделать. Вкладывая в развитие персонала через внутрифирменное обучение, которое позволяет повысить профессиональное мастерство, можно повысить производи-

тельность труда, повысить конкурентоспособность организации.

По оценке содержание обучения по параметрам в зависимости от категории сотрудников, удовлетворенность обучением и качеством предлагаемых программ составила 3,7 баллов (по 5 балльной шкале), полезность – 4,2 балла, при этом самые низкие баллы были даны менеджерам и продавцам. Респонденты отмечали и недостаточный уровень подготовки приглашенных преподавателей,

объясняя это их незнанием специфики производства, особенностей организации трудового процесса, отмечали наличие раздаточного материала и организацию обучения.

При оценке эффективности обучения акцент делался на возможность использования полученной информации в профессиональной деятельности, на степень влияния на эффективность профессиональной деятельности.

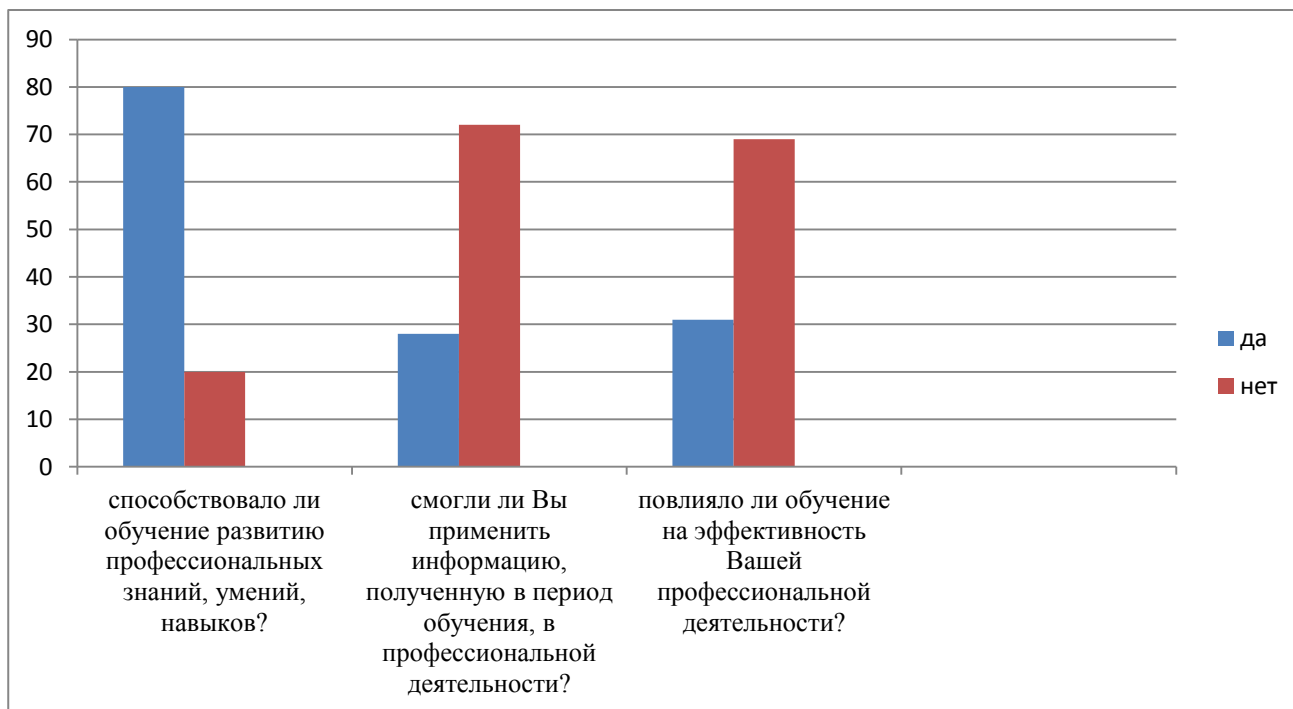


Рисунок 1 – Оценка работниками эффективности обучения

Из рисунка 1 видно, что большая часть респондентов не смогла применить на практике информацию, полученную во время обучения, и появилось ощущение влияния обучения на эффективность профессиональной деятельности, вместе с тем обучение способствовало приобретению дополнительных знаний. Более 40% респондентов продемонстрировали положительное отношение к внутрифирменному обучению. При этом сотрудники, имеющие высшее образование, чаще отмечали связь внутрифирменного обучения и эффективность трудовой деятельности, чем сотрудники, имеющие среднее профессиональное или среднее образование.

В качестве показателя оценки системы внутрифирменного обучения была взята

оценка потребности в дальнейшем обучении. Результаты исследования показали, что потребность в обучении у сотрудников на высоком уровне, а это можно рассматривать как показатель потребности персонала в профессиональном развитии. Более 80% респондентов отметили, что систематическое повышение квалификации необходимо для выполнения своих профессиональных обязанностей. По ответам на данный вопрос была выявлена связь между потребностью в обучении и стажем работы в организации, так как именно сотрудники, имеющие стаж, не превышающий 3 года, наиболее заинтересованы в обучении (87%), и только 62%, сотрудников, заинтересованных в обучении, со стажем 4-5 лет. Следствием выявленных тенденций являются частые увольнения мо-

лодых сотрудников ввиду отсутствия перспектив профессионального развития. Оценка показателей системы внутрифирменного обучения также показала, что получение дополнительного образования, повышение профессионального мастерства должны давать существенные преимущества в карьерном росте (более 70% респондентов).

Исследование показало, что большая часть респондентов достаточно высоко оценивают возможности, связанные с дополнительным образованием, особенно это актуально для категорий продавцов и менеджеров. При этом среди руководителей, технических исполнителей наблюдалась более сдержанная оценка возможностей внутрифирменного обучения. Это в большей степени объясняется отсутствием перспектив карьерного роста сотрудников, чья профессиональная деятельность связана с обслуживанием основного производства и низкоквалифицированным трудом. Скептическая оценка возможностей внутрифирменного обучения объясняется тем, что развитие профессиональной карьеры руководителя зависит в большей степени от его личностных качеств, особенностей и возможностей.

Исследование системы обучения персонала затрагивало и такие аспекты, которые связаны с желаемыми формами обучения в организации. Данные показали, что почти 90% респондентов отметили отсутствие системного подхода к развитию персонала, к формированию и развитию такого направления кадровой политики, как внутрифирменное обучение персонала. Можно предположить, что руководство организации относится к повышению своей квалификации с позиций, что это возможно только на курсах повышения квалификации с отрывом от производст-

ва. Вместе с тем полученные данные позволили сделать вывод о том, что внутрифирменное обучение целесообразно рассматривать как эффективную технологию развития человеческого капитала; в рамках внутрифирменного обучения возможно использование высокопрофессиональных сотрудников в качестве преподавателей (наставников), способных и желающих передавать свои знания, опыт более молодым сотрудникам.

В качестве основных функций внутрифирменного обучения персонала целесообразно выделять:

- поддерживающую функцию, обеспечивающую поддержание соответствия качественных характеристик работников постоянно меняющимся (в большей или меньшей степени) требованиям работы и условиям ее выполнения;

- функцию социализации, направленную на позитивное восприятие сотрудниками корпоративной культуры, выражающуюся в демонстрации поведения, поддерживающего ценности, нормы, правила и другие элементы корпоративной культуры;

- мотивационную функцию, направленную на формирование у работников стремления к профессиональному развитию [1 - 4].

Таким образом, внедряя систему внутрифирменного обучения, необходимо само обучение выстраивать в соответствии с целями организации, ее положением на рынке. В целом использование внутрифирменного обучения позволяет обеспечить развитие человеческого капитала организации, эффективно применять институт наставничества, используя опыт высокопрофессиональных специалистов.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Емельянов Ю.С. Человеческий капитал в модернизации России: институциональный и корпоративный аспекты. - М.: Изд-во Инст- та проблем упр., 2011.
2. Корчагин Ю.А. Инновационная политика и венчурный бизнес в России и регионе // Вестник Центра исследований региональной экономики. – 2003. – №1.
3. Томашов А.С. Проблемы управления развитием человеческого капитала в РФ // Экономика труда. - 2012. - № 9.
4. Фролов И.Т. Гносеологические проблемы моделирования. – М.: Наука, 1961.

5. Хаймович И.Н., Дровяников В.И. Методика и инструментарий мониторинга требований рынка труда к квалификации специалиста в формате компетентностной модели // Вестник Самарского государственного экономического университета. - 2012. - № 5 (91). - С. 38-41.
6. Хаймович И.Н., Кузьмина Н.М. Методология системного подхода к анализу процессов формирования и развития кадрового потенциала организации // Известия Самарского научного центра Российской академии наук. - 2013. - Т. 15. № 6-2. - С. 525-527.
7. Хаймович И.Н., Асташина Е.Е. Подготовка общественных экспертов из числа активной молодежи Самарской области // Вестник Международного института рынка. - 2015. - № 1. - С. 163-168.

IN-HOUSE TRAINING AS A MECHANISM OF HUMAN CAPITAL DEVELOPMENT ORGANIZATION

© 2019 Tatyana P. Karpova

Samara University of Public Administration
“International Market Institute”, Samara, Russia

The article is devoted to the analysis of intra-firm training as an opportunity on the one hand to raise the level of human capital and on the other hand to manage human capital. The subprocess of human capital management is considered as an activity for the formation, maintenance and development of competent personnel and the creation of a team with high professional potential, capable of solving the tasks set by the goals and strategy of the organization. The technology of in-house training contributing to the level of human capital of the organization and its use as an effective mechanism of staff development is analyzed.

Key words: human capital, in-company training, organization, personnel management, activity, competence, professional level, professional education, investment.