

ИНВЕСТИЦИИ В ОБРАЗОВАНИЕ ПЕРСОНАЛА КАК ЭФФЕКТИВНАЯ СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ БИЗНЕСОМ

© 2011 Л.В.Орлова

Самарская академия государственного и муниципального управления

Статья поступила в редакцию 16.07.2010

В статье показана важность инвестирования в развитие и обучение персонала. Отмечен опыт Академии в обучении предпринимателей в области современных технологий построения и развития бизнеса.

Ключевые слова: инвестиции, человеческий капитал, конкурентоспособность, эффективная система обучения.

Инвестиции в персонал – стратегический фактор конкурентоспособности. Независимо от того, можно ли их измерить, выиграет тот, кто вкладывает в развитие сотрудников. Обучение персонала является одним из главных факторов, позволяющих победить в конкурентной борьбе. У организации должна быть программа инвестиций в свой персонал. Всё большая часть исследователей считает человеческий капитал самым ценным ресурсом постиндустриального общества, гораздо более важным, чем природное или накопленное богатство. Уже сейчас во всех странах человеческий капитал предопределяет темпы экономического развития и научно-технического прогресса, является показателем конкурентоспособности, экономического роста и эффективности.

Руководителям и специалистам сферы бизнеса необходимо научиться владеть искусством управления сложными ситуациями, сопровождающими предпринимательскую деятельность для стабильности собственного дела. Личность предпринимателя, профессиональные значения и умения, согласованность и слаженность действий управленческой команды определяют результативность, уровень благосостояния и социальной защищенности участников предпринимательской деятельности и членов их семей. Большинство фирм используют процесс обучения персонала не только как способ поднять уровень его квалификации, но и как эффективный инструмент, позволяющий формировать корпоративную культуру и повышать лояльность сотрудников.

Для большинства российских компаний особое значение в настоящее время приобретает обучение персонала. Они рассматривают его как решающий фактор долгосрочного развития предприятия, обеспечивающий конкурентоспо-

собность на рынке. Выбор формы обучения, оценки эффективности проведенных затрат и способы удержания высококвалифицированных работников становятся определяющими моментами при принятии фирмой решения об организации обучающего персонала. Инвестиции в образование сотрудников – существенная статья расходов в западных фирмах, стабильно приносящая высокую отдачу. Теория человеческого капитала рассматривает инвестиции в персонал с двух позиций – обучение внутри фирмы и накопление опыта непосредственно в ходе трудовой деятельности¹.

Решение о целесообразности инвестирования средств в человеческий капитал принимается на основе серьезных расчетов и прогнозов повышения прибыльности компании. Поскольку именно профессиональное образование играет ключевую роль в формировании квалифицированного персонала, расходы на него со стороны компании-работодателя носят инвестиционный характер. Важную роль при определении конкурентоспособности предприятия играет уровень образованности сотрудников. Для победы в конкурентной борьбе у организации должна быть программа инвестиций в свой персонал. Обучение сотрудников, направленное на повышение их профессиональной квалификации, осуществляется в форме семинаров, бизнес-тренингов, коучинга (т.е. непосредственно в офисе), курсов, специализированных бизнес-школ. Современный менеджер должен понимать важность инвестирования в образование своих сотрудников, поскольку затраты, связанные с обучением и развитием *всех* сотрудников спустя определенный срок дадут динамику получения эффекта от повышения квалификации своего персонала. Именно *всех*, так как ограни-

¹ Орлова Людмила Викторовна, кандидат социологических наук, доцент, проректор по учебной работе. E-mail: 0128023@rambler.ru

¹ Нелюбина М. Подходы к оценке эффективности инвестиций в персонал // Международный журнал. Проблемы теории и практики управления. – М.: – 2005. – №5. – С. 88.

ченность числа обучающихся приводит к расчленению управленческого звена компании. Динамику эффективности можно выразить через конкретные количественные и качественные показатели. Поэтому наиболее эффективным достижением профессиональных умений возможно в процессе корпоративного обучения сотрудников фирмы.

Комплектность программы корпоративного обучения способствует всестороннему развитию сотрудников. Современному менеджеру недостаточно знать только специфику деятельности своего подразделения, необходимо, чтобы он был интегрирован в стратегию развития компании, видел и понимал взаимосвязь решаемых им задач с деятельностью других специалистов и подразделений. Способность комплексного использования различных управленческих инструментов для достижения максимальной персональной и командной эффективности непосредственно зависит от специального, психологического и управленческого аспектов приобретенных сотрудником знаний. Прикладной характер программы отражает идею, что знания должны иметь определенное практическое применение. Передаваемые сотрудникам теоретические знания следует сопровождать обоснованными рекомендациями относительно того, как и в каких ситуациях они способствуют решению производственных вопросов. Более того, рекомендации нужно апробировать в модельных ситуациях и при решении практико-ориентированных задач. Таким образом, в образовательную программу менеджеров, помимо традиционных форм обучения (лекции, семинары), необходимо включить тренинги, практикумы, решения кейсов (case-study).

Качественное корпоративное обучение сотрудников, следовательно, учитывает особенности компании, сочетает элементы академического образования и современных активных методов обучения, повышает управленческий потенциал, способствует успеху в бизнесе. Создание эффективной системы обучения и повышения квалификации своего персонала, способной обеспечить российский бизнес профессионалами, умеющими квалифицированно решать не только ежедневные, подчас критические задачи, но и перспективные стратегические проблемы, является одной из главных задач устойчивого развития предпринимательства. Финансирование образования персонала, создание учебных центров становятся одними из главных объектов внимания компаний многих стран мира. Именно обучение работников выходит на одно из первых мест в перечне средств повышения конкурентоспособности фирм.

Автономное муниципальное образовательное

учреждение высшего профессионального образования «Самарская академия государственного и муниципального управления» (САГМУ) проводит различного рода семинары, как для начинающих предпринимателей, так и для руководителей подразделений малого и среднего предпринимательства, а также курсы повышения квалификации для всех заинтересованных в овладении и применении современных информационных технологий, в том числе Internet в работе с документами и для более эффективной организации управления бизнесом.

Обучение с использованием интенсивных технологий обучения требует такой организации занятий, при которой обучаемые получают навыки и знания в процессе преодоления трудностей и препятствий, создаваемых новой формой постановки теоретических и практических заданий. Главным достоинством этих технологий является их воздействие на формирование и развитие у обучаемых потребности в самоактуализации и самореализации. Когда личность вкладывает усилия в процесс освоения знаний и умений, они становятся источником целесообразной деятельности. Для подобных личностей в САГМУ организованы и пользуются успехом интерактивные семинары «Инновационные технологии развития бизнеса», разработанные специалистами в области психологии управления. Основной целью данных семинаров является содействие развитию компетентности настоящих и будущих предпринимателей в области современных технологий построения и развития бизнеса². Сегодня большое внимание уделяется разработке и внедрению инновационных технологий развития как личностных качеств предпринимателя, составляющих его «бизнес-потенциал», так и самих бизнес-структур. В основе грамотного, а главное эффективного управления предприятием лежит личностная компетентность руководителя. Высокие личностные и профессиональные качества необходимы особенно в сфере предпринимательства. Руководителям и специалистам этой сферы необходимо научиться владеть искусством управления сложными ситуациями, сопровождающими предпринимательскую деятельность для стабильности собственного дела.

Семинары по коучингу направлены на развитие навыков системного осмысления функционального ролевого поведения предпринимателя, его индивидуальной управленческой концепции, позволяющих эффективно управлять

² Орлова Л.В. Эффективная система кадрового обучения предпринимателей малого и среднего бизнеса // Вестник Самарского муниципального института управления: Теоретический и научно-практический журнал. – Самара: – 2009. – № 9. – С. 113.

бизнес-процессами. Предлагаемые на семинаре технологии помогают участникам сформировать умение находить адекватные способы развития личностных и профессиональных качеств предпринимателя, позволяющих преодолевать барьеры на пути реализации своего потенциала для достижения наилучших результатов в построении и развитии бизнеса (от развития личности к развитию бизнеса).

Особое место в организации эффективного экономического образования, касающегося кадровой подготовки, отводится методическому сопровождению процесса обучения. Результаты анкетирования (январь 2009 г.), в котором приняли участие около 476 субъектов малого и среднего предпринимательства из 30 муниципальных образований Самарской области, указывают на очевидный интерес предпринимателей к обучающим семинарам (44% респондентов) и обеспечению методической и справочной литературой (30% респондентов)³. На высоком методическом уровне специалистами Академии разработана программа обучающихся семинаров по нормативному правовому обеспечению предпринимательской деятельности для руководителей и специалистов субъектов малого и среднего предпринимательства. По заказу Департамента по промышленной политике, предпринимательству и связи Администрации городского округа Самара коллективом САГМУ был под-

готовлен и издан Справочник предпринимателя, предназначенный для руководителей предприятий малого и среднего бизнеса. Особенности этого справочника заключаются в необходимости сжатого изложения достаточно большого объема материалов по вопросам правового, финансового и налогового законодательства. Участникам образовательного процесса предлагается информационный материал, разработанный в контексте современных технологий развития человека, организации, бизнеса. Обязательным элементом воспроизводства человеческого капитала в наше время становится подготовка и переподготовка работников, в частности, руководителей и специалистов в течение всей их трудовой карьеры.

Подводя итог сказанному, следует отметить, что с точки зрения современного кадрового менеджмента улучшение использования человеческих ресурсов организации справедливо рассматривается как главный резерв повышения экономической эффективности ее деятельности, а инвестиции в человеческий капитал – как самые выгодные инвестиции.

³ Орлова Л.В. Эффективность кадрового обучения предпринимателей малого и среднего бизнеса как практическая проблема // Труд и социальные отношения. Ежемесячный журнал. – М.: – 2010. – №3. – С. 70.

INVESTMENTS IN PERSONNEL EDUCATION AS AN EFFICIENT SYSTEM OF BUSINESS MANAGEMENT

© 2011 L.V.Orlova^o

Samara Academy of State and Municipal Management

The article shows the importance of investments into personnel development and training. The Academy experience of entrepreneur education within the spheres of modern techniques of business construction and development is also mentioned.

Key words: investments, human capital, competitiveness, efficient training system.

^o Lyudmila Viktorovna Orlova, Candidate of Sociology, Associate Professor, Pro-Rector of Studies and Education. E-mail: 0128023@rambler.ru