

## **ОРГАНИЗАЦИЯ СИСТЕМЫ ОБУЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА КАК ВАЖНЫЙ ФАКТОР ОБЕСПЕЧЕНИЯ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ**

**К. В. Мухаева**, студентка III курса экономического факультета специальности «Экономическая безопасность» Саранского кооперативного института (филиала) автономной некоммерческой образовательной организации высшего образования Центросоюза Российской Федерации «Российский университет кооперации»

Научный руководитель: **С. В. Келейникова**, кандидат экономических наук, доцент кафедры менеджмента и торгового дела Саранского кооперативного института (филиала) автономной некоммерческой образовательной организации высшего образования Центросоюза Российской Федерации «Российский университет кооперации»

*Рассматриваются проблемы организация системы обучения персонала как важный фактор обеспечения экономической безопасности организации.*

**Ключевые слова:** система обучения персонала, экономическая безопасность.

В современных условиях на любом предприятии России обеспечение экономической безопасности считается одной из главных проблем. В целях экономической безопасности все больше предприятий проводят обучение персонала и руководителей всех уровней. Только обученный и высококвалифицированный персонал может стать решающей причиной процесса формирования организации. Недостаток познаний навыков и знаний, которые нужны работнику для выполнения предоставляемых ему задач, приводит к неэффективному труду, стрессам, связанным с работой.

Как известно, персонал организации считается не только залогом успешной ее деятельности, но и источником рисков для ее бизнеса. Для того чтобы уменьшить эти риски, предприятия используют различные методы, в т. ч. такой, как обучение персонала.

Без отсутствия обучения персонала очень трудно провести в компании какие-либо организационные изменения. В процессе обучения персонал может получить информацию о текущем состоянии дел в компании, перспективах ее развития, ключевых направлениях стратегии.

На сегодняшний день, большинство организаций проводит широкомасштабное обучение персонала и руководителей всех уровней, зная, что только обученный и высококвалифицированный персонал станет главным условием успешного развития предприятия и победы над конкурентами.[2]

Возрастание значимости обучения в процессах экономической безопасности предприятия, организационного развития и трудового потенциала работников обусловлено двумя факторами:

1. обучение персонала считается одним из главных средств достижения целей и миссий организации;
2. обучение является важным средством повышения ценности человеческих ресурсов предприятия;

Главной целью любого обучения, в том числе обучения персонала, является получение знаний.

Цели обучения персонала должны быть:

1. конкретными и специфическими;
2. ориентирующими на получение практических навыков;
3. поддающимися оценке (измеримыми).

Обучение может быть направлено на бизнес-результаты и на сотрудников. Значительная результативность обучения, направлена на результат работы, которая достигается за счет передачи знаний и навыков персоналу, которые необходимы непосредственно для дальнейшей работы.

Обучение, которое направлено на развитие и мотивацию персонала, как правило, не дает эффективных бизнес-результатов. Для организации системы обучения персонала следует разработать поэтапную программу, для того чтобы эффективность обучения была высока.[1]

На первом этапе определяется цель обучения. В зависимости от установленных целей создаются учебные программы, также разрабатываются определенные модели и методы обучения.

На втором этапе выявляется необходимость в обучении персонала организации, которая рассматривается в двух основных разделах:

- качественном (чему обучать, какие умения совершенствовать);
- количественном (какую численность работников разных категорий надо учить).

На третьем этапе проводятся определенные подготовительные мероприятия, таких как подбор обучающей компании, формирование учебных программ, формирование и распределение на группы обучающегося персонала, определение места обучения, а также выбор преподавателей.

На четвертом этапе идет непосредственно сама процедура обучения, для которого важно приспособить и технически оборудовать помещение для занятий, гарантировать контролирование посещаемости и реализацию учебной программы.

На пятом этапе проверяются приобретенные персоналом знания. Персонал могут сдавать зачет, экзамен, писать какую-либо работу (например, бизнес-план), могут быть проведены деловые игры, практическая деятельность (к примеру, при развитии навыков публичных выступлений, формой оценки полученных навыков может быть публичное выступление перед структурным отделом организации).

На шестом, завершающем, этапе оценивается результативность процесса обучения персонала. Его главная задача заключается в анализе влияния обучения на эффективность деятельности всей организации.

Можно сделать вывод, что современный взгляд на систему обучения в организации подчинен идеи, что всё без исключения в компании обязано быть подчинено одной определенной цели, а обучение персонала необходимо, так как помогает ее достижению. Процедура обучения никогда не осуществляется хаотично. В отдельных компаниях процедура обучения проходит скрытно,

долго либо вообще не проводится. Такие компании встречаются с неспособностью отвечать и бороться с угрозами окружающей среды и не в состоянии обеспечивать свою экономическую безопасность.

Обучение не является чем-то внешним по отношению к основной функции организации, напротив, оно играет объединяющую роль в достижении организацией основных поставленных целей. Практически каждая компания функционирует в стремительно изменяющихся обстоятельствах, умения и знания людей, требуемые им в их работе, кроме того изменяются, при этом все наиболее стремительными темпами. Образование и обучение в наши дни должно быть постоянными.

Итог обучения персонала должен иметь стимул для работника. Этого можно добиться в случае поощрения наиболее успешно закончивших курс сотрудников. Заработная плата и условия труда сотрудника, повысившего свою квалификацию, должны меняться в лучшую сторону. Это послужит хорошим примером для других служащих.

## **БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК**

1. Коптева, К.В., Бакшеева, О.А. Профессиональное обучение как основа развития персонала организации / К.В. Коптева, О.А. Бакшеева // Основы экономики, управления и права. – 2011. – № 5
2. Магура, М.И. Оценка работы персонала: Подготовка и проведение аттестации / М.И. Магура, М.Б. Курбатова .– 2-е изд., перераб. и доп – Москва : Интел-Синтез, 2002г. – с.118-121.