

DOI 10.58351/2949-2041.2026.30.1.002

УДК 331.1:377

Барышникова Ирина Евгеньевна

Санкт-Петербургский государственный университет
аэрокосмического приборостроения

Baryshnikova Irina E.

Saint-Petersburg State University of Aerospace Instrumentation
SPIN-код в РИНЦ 8632-9793

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ ПРОБЛЕМ ОБУЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА

THEORETICAL ASPECTS OF THE STUDY OF PERSONNEL TRAINING PROBLEMS

Аннотация. В статье раскрыта теоретические аспекты исследования проблем обучения персонала в организации. Выявлены его виды и формы. Раскрыта роль развития системы его обучения. Освещены традиционные и инновационные форматы, а также разнообразие видов и форм процесса обучения. Их анализ позволил выделить тренды развития персонала на предприятиях

Abstract. The article explores the theoretical aspects of research into personnel training in organizations. Its types and forms are identified, and the role of developing a training system is explored. Traditional and innovative formats, as well as the diversity of types and forms of the training process, are highlighted. Their analysis allowed us to identify trends in personnel development at enterprises

Ключевые слова: Персонал, управление персоналом, профессиональное подготовка, повышение квалификации, организация обучения, система обучения и развития персонала

Keywords: Personnel, personnel management, professional training, advanced training, organization of training, personnel training and development system

Сегодня в современные компании стремятся принять внедрение новой техники, технологии, производство современных товаров, рост коммуникационных возможностей создают условия для ликвидации или изменения некоторых видов работ. В связи с этим необходимая квалификация не может быть гарантирована базовым образованием. Мир превращается в рынок без границ с высоким уровнем конкуренции между странами. Страны, имеющие современную систему инженерного труда и программы непрерывного образования, лидируют в условиях этой конкуренции. Они имеют возможность в кратчайшие сроки ответить на любой «вызов» повышением производительности инженерного труда. Главный элемент современности непрерывные и быстрые изменения в технологии и информатике требуют непрерывного обучения персонала. Для фирмы более эффективно и экономично повышение отдачи от уже работающих сотрудников на основе их непрерывного обучения, чем привлечение новых работников [1].

Обучение персонала – это систематический процесс целенаправленного изменения знаний, рабочих навыков, мотивации или поведения. Управление персоналом [2].

Во-первых, обучение – специально организованный процесс, то есть он не возникает сам по себе и сам по себе проходить не может, его эффективность будет определяться множеством факторов, в первую очередь, профессионализмом менеджера, организующего процесс.

Во-вторых, как любой организованный процесс, он организуется в соответствии с поставленными целями, например, в нашем случае профессиональное обучение персонала – это процесс совершенствования знаний и компетентности, навыков и умений работников, их созидательной деятельности. Однако процесс обучения может преследовать и многие другие цели. Надо учитывать, что каждая организация сама определяет, с какой целью она проводит процесс обучения, какие задачи она перед собой ставит.



В-третьих, выбор методов обучения будет определяться теми целями, для достижения которых процесс организуется.

В современной практике компаниями используются различные виды обучения и формы ее организации процесса для того, чтобы индивидуально подходит к данному процессу, то есть учитывая особенности каждого сотрудника [3].

В настоящее время обучение персонала включает 4 основных вида:

□ Профессиональная подготовка. Существует начальная, средняя и высшая профессиональная подготовка рабочих и специалистов с получением документа об образовании диплом, свидетельство. Такое обучение дает необходимые знания, навыки и опыт. Осуществляется в целях получения рабочей профессии или специальности и предусматривает разные уровни подготовки.

□ Повышение квалификации. Выполняется на профессиональных курсах, в школах менеджеров, на факультетах повышения квалификации и в институтах бизнеса. Известно, что полученные знания устаревают наполовину каждые пять лет, если человек не занимается самообразованием и не повышает уровень квалификации. Задача – улучшение профессиональных знаний и навыков в связи с развивающимся НТП и переводом предприятий на инновационный путь развития.

□ Переподготовка кадров. Выполняется в учебных заведениях, когда рабочие овладевают второй профессией, а служащие – второй специальностью. По сути, дает второе образование. Необходимость переподготовки связана с освоением новых технологических процессов и совмещением профессий, где нет полной загрузки рабочего места. Крупную государственную программу переподготовки кадров выполняют центры занятости населения через существующие учебные учреждения, кроме того, они обучают безработных новым дефицитным профессиям по желанию граждан. Финансирование осуществляется за счет местного бюджета.

□ Послевузовское профессиональное образование. Осуществляется для получения высшей профессиональной или научной квалификации в аспирантуре или докторантуре и обеспечивает подготовку ученых высшей квалификации – кандидатов наук, докторов наук, профессоров, руководителей. Обучающая деятельность предприятия представлена разнообразными видами обучения, которое может быть организовано непосредственно на предприятии собственными силами внутризаводское обучение. Вне заводского обучения осуществляется в специальных обучающих центрах, в системе высшего и среднего специального образования. Андреева И.Н. Управление кадрами. Руководство для персонала и топ-менеджмента.

По месту проведения обучения выделяют: внутреннее и внешнее. Внутреннее обучение проводится на территории организации, внешнее с выездом в специальную организацию, занимающуюся обучением персонала. Каждый из этих двух видов обучения имеет свои преимущества и недостатки. Выбор внутреннего обучения позволит организовать процесс обучения без отрыва от работы или таким образом, чтобы время, на которое работники оказались оторванными, было минимальным; еще одно преимущество внутреннего обучения – это то, что организации не приходится платить за здание учебного центра. Выбор внешнего обучения же, наоборот, отрывает персонал от работы, но это можно рассмотреть и с положительной стороны. Смена обстановки и вида деятельности (с выполнения прямых обязанностей на обучение) может послужить отдыхом для работников организации.

По форме занятий – лекции, семинары и тренинги.

Лекция (от лат. lectio – чтение), систематическое, последовательное изложение учебного материала, какого-либо вопроса, темы, раздела, предмета, методов науки. Основные требования к лекции: научность, идейность, доступность, единство формы и содержания, эмоциональность изложения, органическая связь с другими видами учебных занятий – семинарами, производственной практикой и др [4].



Семинар (от лат. *seminarium* – рассадник, переносное – школа), один из основных видов учебных практических занятий, состоящий в обсуждении учащимися сообщений, докладов, выполненных ими по результатам учебных исследований [5].

Семинары могут использоваться и как самостоятельная форма тематических учебных занятий, не связанных с лекциями.

Тренинг – систематическая тренировка или совершенствование определенных навыков и поведения участников тренинга.

Разница между ними огромная: на семинаре с участниками делятся некоторыми знаниями, в то время как на тренинге у участников развиваются навыки. Соответственно, тренинг подразумевает некоторое количество тренировочных упражнений, позволяющих участникам закрепить полученные навыки и получить от ведущего обратную связь – что именно они делают хорошо, а что плохо. Наличие такой практической части обуславливает вторую особенность тренингов – обычно они более продолжительны, нежели семинары, могут продолжаться до нескольких дней, хотя тут все зависит от целей, которых тренер планирует достичь.

По объекту обучения – корпоративные тренинги (семинары, лекции) и открытые. Корпоративный тренинг (семинар, курс лекций) – это такая форма обучения, при которой занятие разрабатывается для определенной организации с учетом ее особенностей. Могут быть как внешними (занятия заказываются специальной организацией), так и внутренними (например, в корпоративном университете). Квалифицированно проведенный корпоративный тренинг, даже если он не является специализированным тренингом командообразования, все равно способствует сплочению коллектива. Участники в процессе тренинга включаются в общую деятельность, часто кардинально отличную от повседневной, лучше узнают друг друга, имеют возможность под грамотным руководством тренера даже разрешить производственные конфликты, накопившиеся за время совместной работы. То есть, грамотный корпоративный тренер, вне зависимости от того, какова его основная цель, оздоровит отношения в коллективе. Открытый тренинг – это форма обучения, при которой занятие разрабатывается без учета особенностей организаций. Такие занятия могут быть только внешними и обязательно с привлечением тренера. В открытом тренинге, в отличие от корпоративного, обычно не участвует весь коллектив. Чаще всего бывает достаточно провести обучение двух трех сотрудников, которые потом смогут эффективно донести суть тренинга до остальной части коллектива. Но при этом следует учитывать, что разный уровень квалификации в коллективе может привести к рассогласованию. Эта ситуация порождает большую неустойчивость, может привести к конфликтам [6].

По объекту обучения обучение также можно классифицировать как обучение высшего управленческого звена, обучение среднего звена и обучение непосредственных исполнителей. Обучение различных категорий работников должно быть основано на совершенно разных целях, так обучение исполнителей приведет, в первую очередь, к повышению качества продукции и экономической и технической безопасности организации; обучение среднего управленческого звена способствует легкому проведению изменений в компании; обучение же высшего звена управления изменит общие аспекты управления организацией. Следует отметить следующую закономерность, присущую современному российскому обществу. Высокая мотивация к образованию и самообразованию свойственна высшему управленческому звену, и она постепенно падает. Т.е. чем ниже место работника в организационной иерархии, тем ниже его мотивация к образованию и самообразованию. Таким образом, следует уделять тем больше внимания образованию работников, чем более низкое положение в организации и в обществе и более низкий уровень образования они имеют.

По субъекту обучения – с привлечением тренера и без привлечения. Чаще занятия проводятся с привлечением тренера (это такие методы обучения персонала как производственный инструктаж, чтение лекций, проведение деловых игр, разбор конкретных производственных



ситуаций, проведение конференций и семинаров), но присутствие профессионала-тренера вовсе необязательно. В этом случае применимы следующие методы: смена рабочего места, формирование групп по обмену опытом, создание кружков качества и другие методы. Андреева И.Н. Управление кадрами. Руководство для персонала и топ-менеджмента [7].

Методы обучения персонала – это способы, при которых достигается овладение знаниями, умениями, навыками обучающихся.

Такое разнообразие видов и форм процесса обучения позволяет организациям выбирать наиболее подходящий для них в данный момент и при определенных сложившихся условиях, позволяющий добиться поставленных целей. То есть выбор вида и формы процесса обучения должен определяться конкретными условиями, в которых организация функционирует и целями, которые должны быть достигнуты при помощи процесса обучения. Неверный выбор вида и формы обучения может свести на нет положительный эффект от проведенных мероприятий. Эффективность таких инвестиций в персонал будет ничтожно мала или даже может свести синергетический эффект в организации к нулю или сделать его отрицательным. И наоборот, правильный выбор вида и формы процесса обучения может существенно улучшить психологический климат в организации, разрешить межличностные противоречия.

Организация сама определяет, для чего она проводит обучение, но все же можно выделить основные цели, ради которых надо организовать процесс обучения.

Повышение качества человеческих ресурсов, повышение качества продукции или услуг, производимых организацией, проведение организационных изменений, в том числе приспособления к изменяющимся условиям внешней среды, развитие персонала, улучшение системы коммуникации в организации, формирование организационной культуры, увеличение уровня лояльности организации.

Повышение качества человеческих ресурсов – это сложное понятие, включающее в себя два основных элемента: получение персоналом основных знаний, умений и навыков, а также развитие качеств, необходимых для более эффективного выполнения своих должностных обязанностей.

В быстро меняющихся современных условиях многие организации сталкиваются с проблемой внедрения изменений. Это могут быть самые разные изменения: организационные, технологические, смена высшего руководства компании и многие другие. Для проведения этих изменений требуются и стратегический план развития, и оптимальная организационная структура управления, но, главное, необходим квалифицированный персонал, способный брать на себя ответственность и принимать решения. Особенно это относится к руководству. Эффективность внедрения любой инновации в организации независимо от ее типа определяется степенью заинтересованности и участия среднего и низшего управленческого звена. То есть процесс обучения должен помочь в первую очередь менеджерам преодолеть ряд качеств, мешающих внедрению изменений: это консерватизм, приверженность устоявшемуся порядку, четкое следование устоявшемуся порядку, склонность поддерживать иерархические отношения в неизменной форме.

Развитие персонала – это управляемый профессиональный, личностный и карьерный рост. Конечными целями данного процесса являются повышение профессионального уровня работников в соответствии с целями организации и формирование внутреннего кадрового резерва.

Постановка целей обучения является важным этапом перед непосредственным процессом обучения.

В идеале руководитель, рассматривая вопрос о проведении обучения, должен понимать, какую пользу получит организация в результате. Часто бывает так, что руководство организации, заказав обучение учебному центру, формулирует задачи, которые, по его мнению, должны быть решены в ходе обучения, в самом общем и неопределенном виде.



1.2 Повышение квалификации персонала

Под повышением квалификации понимается целенаправленное приобретение новых знаний и навыков, изучение передового опыта. Повышение квалификации трудового коллектива предполагает его обучение выполнению новых задач и полноценному применению современных технологий, а также выработку профессиональной надежности и развитие имеющихся умений. В ходе повышения квалификации необходимо научиться не просто выполнять работу, а постоянно изменять и совершенствовать методы работы, улучшая ее качество [9].

Профессиональное развитие является процессом первостепенной важности, благодаря которому индивидуальный рост и рост организации могут с течением времени полностью достичь своего потенциала. Наибольший вклад в процесс развития вносит образование, которое непосредственно и непрерывно воздействует на формирование не только знаний и умений, но и характера и культуры, стремлений и достижений человека.

Образование как составляющая повышения квалификации является процессом, в рамках которого сотрудники организации получают поддержку, ресурсы и поощрение, необходимые для развития их интеллекта и профессиональных навыков на непрерывной основе.

Повышение квалификации после завершения профессионального обучения и определенного времени работы по профессии направлено на достижение двух целей: обеспечение приспособления профессиональной квалификации к новым тенденциям в техническом и профессиональном развитии путем проведения учебных мероприятий, сопровождающих трудовой процесс, преимущественно на самих предприятиях; подготовку профессиональной карьеры с переходом на более высокую ступень квалификации в качестве специалистов и руководящего персонала среднего звена (например, мастеров, техников, специалистов по практическим вопросам организации и экономики предприятия, специалистов различного профиля и т.д.) путем посещения курсов на предприятии, при учебном центре, обслуживающем множество предприятий, или в профессиональной школе.

Поэтому значение повышения профессиональной квалификации возрастает. Отрезки времени, когда преобладает учеба, сменяются отрезками времени с преобладанием практического применения, и наоборот. Работа и учеба постоянно становятся все более неотделимыми друг от друга. Профессиональное обучение, работа по профессии и повышение квалификации всегда содержат оба элемента: элемент учебы и элемент применения. При этом важно отметить следующее:

Тренинг – это систематический процесс изменения поведения работника в целях наилучшего достижения целей предприятия.

Формальная программа тренинга – это попытка работодателя предоставить своим работникам возможность совершенствования навыков работы, повышения квалификации и знаний.

Обучение всему этому есть деятельность, посредством которой индивид повышает свои умения, знания и возможности, что отражается соответствующими изменениями в его работе.

Цель обучения – повышение мастерства. Двигательные навыки, умственные навыки, навыки общения – суть объекты различных тренинговых программ.

Если от процесса повышения квалификации ожидаются положительные результаты, то вышеупомянутые факторы должны быть учтены тщательным образом. Это означает, что необходимость повышения квалификации должна быть выражена конкретными программами.

Перспективное планирование в области повышения квалификации определяет структурные рамки для мероприятий. Эти рамки включают в себя разработки, на которые необходимо реагировать соответствующим образом, и мероприятия, с помощью которых последует реакция на эти разработки. Они должны быть определены на фоне соответствующей стратегии предприятий.



В долгосрочной перспективе речь идет о своевременной реакции на слабые сигналы, свидетельствующие о необходимости повышения квалификации в будущем. Их задача состоит в быстром уведомлении о разработках, на которое предприятие должно обратить внимание, если оно желает выжить в условиях рынка. При этом внимание сосредоточивается на тех аспектах, которые имеют большое значение для процесса повышения квалификации.

Каждая организация разрабатывает собственную систему непрерывной подготовки, в которой, как правило, теоретическое обучение с отрывом от производства сочетается с практическим повышением квалификации непосредственно на рабочих местах.

Полный цикл непрерывной подготовки может быть рассчитан исходя из достижения высшего уровня компетентности персонала. Как свидетельствуют данные опроса, приводимые советником японского центра производительности Т. Сикава, сами работники полагают, что высший уровень компетентности достижим для служащих на канцелярских работах через 1-3 года, для высококвалифицированных рабочих и другого персонала – через 3-5 лет, для специалистов и инженерно-технических работников – через 5-10 лет.

При определении длительности полного цикла непрерывной подготовки необходимо учитывать то, что он, во-первых, привязан к роду деятельности, во-вторых, подразумевает стремление к завершению цикла служебной карьеры и, в-третьих, распадается на ряд подциклов, соответствующих высшему уровню компетентности разных категорий работников.

Это означает, что, несмотря на свое название, сроки непрерывной подготовки в фирмах далеко не всегда совпадают со всей трудовой жизнью работников. Если это более или менее достижимо в отношении управленческих категорий работников, то во всех остальных случаях подготовка может оборваться в любой момент трудовой жизни, когда по объективным показателям достигнут высший уровень компетентности, необходимой для данного рабочего места категории самого работника, характера его труда и т.д.. Соблюдение соответствия между уровнем квалификации рабочей силы, расходами на ее обучение и потребностями производства представляет собой общее правило. Для повышения квалификации характерно применение большого арсенала различных форм.

Повышение квалификации за пределами предприятия осуществляется в специальных заведениях, оно имеет смысл в том случае, если не хватает базы для учебных мероприятий на своем предприятии, если это связано с нововведениями, поступающими извне, и, если свободный климат подготовки особенно при отработке поведения имеет особое значение.

1.3 Переобучение персонала

Особое место в процессе развития персонала занимает проблема устаревания знаний, опыта, мастерства и т.д. Эта проблема имеет место в том случае, когда отдельная личность использует точки зрения, теории, понятия и методы, которые являются менее эффективными при решении проблемы, чем другие, существующие в настоящее время.

Компании никогда не знают, во что им обходится устаревший способ обучения, пока конкуренты не обгонят их по производству продукции. Конечно, не всякий пример неэффективности персонала фирмы связан с устареванием. Лень, недостаточное понимание, перегрузка другими обязанностями также могут привести к неэффективности. Но расходы фирмы на разработку и принятие второсортных решений возникающих проблем, вероятно, намного больше, чем расходы, необходимые для преодоления проблемы устаревания своего персонала.

Существует несколько видов устаревания в зависимости от его причины. Профессиональное устаревание знания личности в ее широкой профессиональной сфере. Устаревание по должности – отношение технических знаний, требуемых по должности, к количеству знаний, которыми обладает лицо, занимающее эту должность.



Специалисты утверждают, что проблема морального износа рабочей силы касается каждого предпринимателя и каждого специалиста. Человек будет страдать от устаревания, превращаясь в отсталого, закостенелого работника. Его заработка плата не будет расти или даже уменьшится с возрастом, если он не будет идти в ногу с новейшими достижениями в своей области.

Для работодателя эти проблемы являются еще более серьезными. Его устаревший управляющий разрабатывает неэффективные решения многих производственных проблем, что в конечном счете приводит его к поражению. Поэтому для работодателя будут вполне разумными и обоснованными затраты на борьбу с устареванием персонала своей фирмы. Как правило, это признается, и каждый работодатель стремится избежать последствий "устаревания" и для этого используют переобучение персонала.

Профессиональная переподготовка необходима в случаях, если имеющаяся профессия больше не оставляет шансов на рынке труда, как нет этих шансов и без прежнего профессионального обучения.

Переподготовка – это приобретение базовых знаний, свойственных другой специальности, профессии, а также развитие навыков их применения в производственной деятельности. Необходимость такого обучения связана с переменой профессиональной деятельности. Характерным примером служит переподготовка руководителей. Известно, что по базовому образованию руководители – это в прошлом чаще всего хорошие инженеры. Избрание или назначение специалиста на руководящую должность предполагает освоение им новой профессии, системы экономико-управленческих знаний и навыков управления трудовым коллективом [10].

Цель профессиональной переподготовки – достижение новой ступени квалификации в качестве рабочего-специалиста. Обычно она проводится в центрах, обслуживающих множество предприятий.

Изучение международного опыта организации системы переподготовки и повышения квалификации кадров показывает, что ее успешная реализация осуществляется с помощью специально создаваемых учреждений, вырабатывающих стратегию и осуществляющих координационную деятельность в области профессионального образования. При Международной организации труда создан международный центр по современному техническому и профессиональному обучению. Страны – члены ЕС имеют Европейский центр по развитию профессионального образования. В США у крупных фирм созданы организации во главе с директором, разрабатывающие постоянно действующие программы переподготовки и повышения квалификации кадров.

Назрела необходимость и у нас в стране наряду с единым координационным центром при местных отделах по труду или в центрах занятости создать специальные координационно-методические центры по подготовке, переподготовке, повышению квалификации рабочих.

Необходимо также восстановить систему учебно-производственных комбинатов (УПК), где школьники смогут получить профессиональное образование. В настоящее же время многие УПК либо перепрофилированы, либо попросту закрыты.

Виды профессиональной переподготовки очень разнообразны. Типичными формами повышения квалификации на рабочем месте являются: направленная передача опыта, планомерная и систематическая смена рабочего места, проведение определенных переводов на новую должность, что часто связано с выполнением задач руководства, проведение дискуссий по актуальным трудовым вопросам и др.

Профессиональная переподготовка и повышение квалификации в современных условиях развития экономики приобретает особый смысл. Одни профессии появляются, другие исчезают,



а у третьих меняется характер и направленность трудовых функций. Дополнительно усложняет ситуацию высокая конкурентность рынка – на некоторые вакансии претендует 10-15 человек и больше. В таких условиях работодатели отдают предпочтение соискателям с профильным образованием.

Проведем сравнение понятий «повышение квалификации» и «переквалификация».

Карьерному продвижению сотрудника мешает отсутствие диплома по конкретной специальности. Также часто встречаются люди, которые не могут трудоустроиться по специальности и желают освоить новую профессию.

Повышение квалификации относится к одному из видов профессионального образования. Образовательные программы разрабатываются для актуализации профессиональных специалистов в соответствии с изменяющимися требованиями к уровню квалификации. Список профессий и должностей, по которым производится профессиональное обучение формирует и утверждает Минобрнауки РФ [4].

Регулирование периодичности повышения квалификации находится в компетенции работодателя и устанавливается по мере производственной необходимости. При этом процедура должна проводиться не реже одного раза в 5 лет. Из этого правила есть исключения. Так, для учителей, госслужащих, бухгалтеров, судей, оценщиков установлена периодичность повторного обучения – один раз в 36 месяцев, а для аудиторов – один раз в год.

Существуют профессии, где совершенствование компетенций выступает обязательным условием дальнейшего развития карьеры. К ним относятся педагоги, медицинские работники, бухгалтеры, специалисты в области фармацевтики и др.

В зависимости от сроков курсы повышения квалификации по охране труда и другим направлениям бывают нескольких видов:

- Краткосрочные. Обучение проводится в рамках узкой производственной направленности, организуется по инициативе работодателя за счет его бюджета. По итогам освоения программы организуется аттестация слушателей.
- Экспресс-обучение в формате тематических семинаров, вебинаров, лекций, тренингов. Быстрые курсы раскрывают проблемные вопросы, связанные со сферой деятельности предприятия.
- Длительное повышение квалификации. Предполагает расширенное обучение слушателей с углубленным изучением профильных тем. Выдаваемое удостоверение позволит приступить к выполнению новых производственных функций или поможет занять более высокую должность.

Многие курсы носят практико-ориентированный характер и ставят целью вывести на более глубокий уровень уже сформированные умения специалиста с учетом изменившихся реалий. Например, для педагогов к ним относится обновленный ФГОС.

Профессиональная переподготовка – один из видов дополнительного профобразования, направленный на смену специальности или профессии. Представляет собой сокращенный вариант второго среднего/высшего профессионального образования. Проводится силами лицензированных компаний. По результатам обучения слушатели получают официальный диплом, по статусу аналогичный документу о втором высшем профобразовании.

Разработка программ профессиональной переподготовки ведется на основании действующих квалификационных требований, профстандартов, и положений стандартов среднего, высшего профессионального образования. Необходимость подобного переобучения может быть связана с потребностями работодателя или вызвана внутренней мотивацией работника. Дополнительное профессиональное образование может быть получено в полной мере либо частично в формате стажировки.

Отличие профессиональной подготовки и повышения квалификации. Повышение квалификации направлено на обновление, совершенствование профессиональных знаний и



навыков. Оно помогает перейти на более высокий уровень выполнения должностных обязанностей. Профпереподготовка нацелена на приобретение дополнительных компетенций, которые помогают получить новую квалификацию или профессию. В первом случае продолжительность обучения обычно составляет от 16-24 до 100 и более часов. При переподготовке учатся от 500-1000 часов и больше.

Есть отличие в виде получаемого документа – при повышении квалификации – это удостоверение установленного образца, а при переподготовке диплом установленного образца. Профессиональная переподготовка обойдется дороже, так как процесс обучения длится дольше.

Проанализируем сходство понятий. Переподготовка и повышение квалификации рассчитаны на людей, которые ранее получили профессиональное образование. Они направлены на подготовку к иным условиям труда или новым производственным функциям. Освоение таких программ повышает интеллектуальный уровень специалиста, обогащает его актуальными знаниями по профессии.

Обучение и повышение квалификации в настоящее время должны носить непрерывный характер и проводиться в течение всей трудовой деятельности работника.

Обучение, переобучение и повышение квалификации персонала являются важнейшим инструментом, с помощью которого руководство получает возможность повышать потенциал человеческих ресурсов и оказывать влияние на формирование организационной культуры.

Квалифицированная рабочая сила с высокой мотивацией труда – главный постоянный источник конкурентных преимуществ.

Система обучения и повышения квалификации будет эффективной лишь в том случае, если она тесно связана с важнейшими направлениями работы по управлению персоналом системой стимулирования труда (оплата труда, премии, льготы, моральные стимулы и др.), работа с резервом на руководящие должности, программами развития персонала.

Обучение персонала – это процесс, который направлен на повышение квалификации работников организации, с целью улучшения их компетенций, навыков и знаний, поддержания ими конкурентоспособности и соответствия текущим требованиям рынка и организации. Он может проводиться в различных форматах, таких как курсы, тренинги, внутрикорпоративные семинары, обучение на рабочем месте, онлайн-образование и др. Обучение персонала является ключевым аспектом корпоративной культуры и является важным инструментом для укрепления команды и повышения результативности бизнеса.

Квалификация персонала – это получение дополнительных знаний и навыков в сфере, в которой человек уже работает. Целью повышения квалификации является улучшение профессиональных возможностей и повышение эффективности в работе на текущей должности.

Переподготовка – это приобретение базовых знаний, свойственных другой специальности, профессии, а также развитие навыков их применения в производственной деятельности

Список литературы:

1. "Гражданский кодекс Российской Федерации (часть вторая)" от 26.01.1996 N 14-ФЗ (ред. от 01.07.2021, с изм. от 08.07.2021) ст. № 925
2. Постановление Правительства РФ от 18 ноября 2020 г. N 1853
- 3."Об утверждении Правил предоставления Обучения персонала в Российской Федерации"
4. "Гражданский кодекс федеральный закон от 26.12.1995 N 208-ФЗ (ред. от 07.10.2022, с изм. от 19.12.2022) "Об акционерных обществах" (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2023)
5. Абрамов В. С. Стратегический менеджмент: учебник / В. С. Абрамов, С. В. Абрамов. – Москва: Издательство Юрайт, 2021. – 270 с.
6. Обучение персонал: словарь / Н.С. Морозова, М.М. Морозов, Н.Ф. Маврина. – Москва: ИНФРА-М, 2022. – 247 с.
7. Обучение персонала в организации: учебное пособие / Н.В. Дмитриева, Н.А. Зайцева, С.В. Огнева, Р.Н. Ушаков; под ред. Н.А. Зайцевой. – Москва: ИНФРА-М, 2022. – 352 с.



8. Гришко Н. И. Система наставничества: учебное пособие / Н. И. Гришко. – Минск: РИПО, 2021. – 249 с.
9. Егоршин А. П. Стратегический менеджмент: учебник / А.П. Егоршин, И.В. Гуськова. – Москва: ИНФРА-М, 2018. – 290 с.
10. Зуб А. Т. Стратегический менеджмент: учебник / А. Т. Зуб. – Москва: Издательство Юрайт, 2021. – 375 с

