

УДК 355.237

ОЦЕНКА ОРГАНИЗАЦИИ ПЕРЕПОДГОТОВКИ И ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО ПЕРСОНАЛА

Лукьянцева А.П.

Вольфсон Э.Н. к.ф.н. доцент

Кузбасский государственный технический университет
имени Т.Ф. Горбачева
г. Кемерово

Вопрос о роли управленческого аппарата в организации ставился еще отцами-основателями теории управления. Но тогда еще управленцев было не так много, функции их были у всех на виду, поэтому не возникало к ним никаких претензий. Однако постепенно их труд усложнялся, во многом часть из них трудилась, образно говоря, на обеспечение другой части, то есть внешне ничего не производила. Появились претензии к «дармоедам». Не случайно М. Вебер для реабилитации этого слоя ввел термин «рациональная бюрократия».

Сегодняшние условия предъявляют повышенные требования к уровню профессионализма управленческих кадров. Поэтому так важно организовать процесс повышения квалификации, а при необходимости, и переобучение управленческих кадров.

При оценке качества повышения квалификации и переподготовки управленческих кадров важно оценить три главных составляющих указанного процесса: кто обучает, на основе какой научной, методической и материальной базы, и, главное, кто обучается, какова их мотивация?

Проанализируем существующие критерии оценки результатов обучения управленческого персонала.

Методы оценки того, насколько результативны краткосрочное и долгосрочное обучения управленческого персонала, различаются весьма существенно. Так, например, при оценке краткосрочного обучения внимание в основном сосредотачивается на анализе объема полученных знаний и навыков, а также практической ценности самого мероприятия для персонала в процессе обучения или переподготовки. Для оценки долгосрочного обучения, на первое место выдвигается фактор общей результативности

Вопрос о роли управленческого аппарата в организации ставился еще отцами-основателями теории управления. Но тогда еще управленцев было не так много, функции их были у всех на виду, поэтому не возникало к ним никаких претензий. Однако постепенно их труд усложнялся, во многом часть из них трудилась, образно говоря, на обеспечение другой части, то есть внешне ничего не производила. Появились претензии к «дармоедам». Не случайно М. Вебер для реабилитации этого слоя ввел термин «рациональная бюрократия».

Сегодняшние условия предъявляют повышенные требования к уровню профессионализма управленческих кадров. Поэтому так важно организовать процесс повышения квалификации, а при необходимости, и переобучение управленческих кадров.

При оценке качества повышения квалификации и переподготовки управленческих кадров важно оценить три главных составляющих указанного процесса: кто обучает, на основе какой научной, методической и материальной базы, и, главное, кто обучается, какова их мотивация?

«Проанализируем существующие критерии оценки результатов обучения управленческого персонала» [1].

«Методы оценки того, насколько результативны краткосрочное и долгосрочное обучения управленческого персонала, различаются весьма существенно» [2]. «Так, например, при оценке краткосрочного обучения внимание в основном сосредотачивается на анализе объема полученных знаний и навыков, а также практической ценности самого мероприятия для персонала в процессе обучения или переподготовки» [3]. «Для оценки долгосрочного обучения, на первое место выдвигается фактор общей результативности» [3].

«Оценивая влияние системы обучения на итоги функционирования компании в целом необходимо учитывать, что они могут зависеть не только от уровня компетентности управленческого персонала, стиля работы руководства компанией, но и от таких факторов, как отсталость технической и технологической базы производства, неудовлетворительный уровень системы логистики, низкий уровень организации труда и т.п.» [4]. «В такой ситуации проведенное эффективное обучение персонала, как правило, оказывает незначительное влияние на эффективность производственного цикла компании и результативность реализации проектов и программ» [5]. «Однако профессионально подготовленный руководитель способен «быстро найти решение по устранению негативных последствий внешних обстоятельств» [3, с. 118].

Таким образом, можно сделать вывод о том, что эффективно организованная система повышения квалификации и переподготовки управленческих кадров является мощным конкурентоспособным фактором, увеличивающим потенциал организации. Позволяет выбирать современные способы определения важнейших стратегических направлений.

Список литературы:

1. Борисова И.А. Роль нового экономического и организационно-управленческого мышления в обеспечении инновационного развития предпринимательских структур // Вестник факультета управления СПбГЭУ, 2017. – №1-2 – С. 29-34
2. Вольфсон Э.Н., Востриков К.В. Влияние методов мотивации на текучесть кадров в Администрациях муниципальных образований. Экономика и предпринимательство. 2019. № 7 (108). С. 464-467.

3. Востриков К.В. Программно-целевое развитие малого и среднего предпринимательства на территории Ленинск-Кузнецкого муниципального района Кемеровской области. Экономика и предпринимательство. 2015. № 2 (55). С. 895-899.

4. Генкин Б.М. Управление персоналом в России: теория, отечественная и зарубежная практика. / Монография. Кн.2. – Москва: ИНФРА-М, 2016. – 283с.

5. Грязева-Добшинская В.Г., Дмитриева Ю.А., Маркина Н.В. Трансформационное лидерство и стратегические управленческие установки менеджеров// Вестник Московского государственного областного университета, 2018. – №3. – С. 111-133