

**Югай Н. А.**, э.и.к., доц.,  
**Гапурбаева Ш. Р.**, э.и.к., доц.  
"Экономика жана башкаруу"  
бөлүмү ОИӨК «КЭАУ»  
**Югай Н. А.** к.э.н, доц.,  
**Гапурбаева Ш. Р.**, к.э.н, доц.  
Кафедра «Менеджмента  
и экономика» УНПК «МУК»  
**Yugai N. A.**,  
Ph.D. (Economy), docent,  
**Gapurbayeva S. R.**,  
Ph.D. (Economy), docent.  
Department of "Management  
and Economics" ERPC «IUC»  
Tel.: 0705140621

**КАДРЛАРДЫ ДАЯРДОО АЗЫРКЫ ШАРТТАРДА ЭКОНОМИКАНЫН  
ИННОВАЦИЯЛЫК ӨНҮГҮҮ ФАКТОРУ КАТАРЫ**

**ПОДГОТОВКА КАДРОВ КАК ФАКТОР ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ ЭКОНО-  
МИКИ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ**

**PERSONNEL TRAINING AS A FACTOR OF INNOVATIVE DEVELOPMENT OF THE  
ECONOMY IN MODERN CONDITIONS**

---

**Аннотациясы:** Кадрларды окутуу ар кандай заманбап компаниянын эң маанилүү бизнес процесстеринин бири болуп саналат. Ийгиликке жана стратегиялык максаттарга жетүү түздөн-түз жакшы даярдалган адистерден көз каранды. Макалада заманбап шарттарда кадрларды даярдоонун түрлөрү, формалары жана милдеттери каралат.

**Негизги сөздөр:** кадрларды даярдоо, эмгек эндурумдуулугу, инновациялык технологиялар, компания, коомдук эффективдүүлүк, өндүрүштө окутуу, квалификациясын жогорулатуу, кадрларды кайра даярдоо.

**Аннотация:** Обучение персонала – один из важнейших бизнес-процессов любой современной компании. Достижение успеха и стратегических целей напрямую зависит от грамотно обученных специалистов. В статье рассматриваются виды, формы и цели подготовки кадров в современных условиях.

**Ключевые слова:** подготовка кадров, производительность труда, инновационные технологии, компания, социальная эффективность, обучение на производстве, повышение квалификации, переподготовка кадров.

**Abstract:** Personnel training is one of the most important business processes of any modern company. Achieving success and strategic goals directly depends on well-trained specialists. The article deals with the types, forms and tasks of personnel training in modern conditions.

**Keywords:** personnel training, labor productivity, innovative technologies, company, social efficiency, on-the-job training, advanced training, retraining of personnel.

---

Процесс обучения человека протекает всю его сознательную жизнь. Первичное обучение осуществляется в школах, профессионально-технических училищах, техникумах, колледжах, лицеях, вузах. Вторичное обучение проходит в вузах, институтах и на факультетах повышения квалификации и переподготовки кадров, в учебных центрах, специально организованных курсах и семинарах, в организациях и т.п. Целью обучения является получение образования.

Образование — процесс и результат усвоения систематизированных знаний, умений, навыков и способов поведения, необходимых для подготовки человека к жизни и труду. Уровень образования обуславливается требованиями производства, инновационным и культурным уровнем, а также общественными отношениями. Образование делится на два вида: общее и профессиональное. Образование должно осуществляться непрерывно.

Непрерывное образование — процесс и принцип формирования личности, предусматривающий создание таких систем образования, которые открыты для людей любого возраста и поколения и сопровождают человека в течение всей его жизни, способствуют постоянному его развитию, вовлекают его в непрерывный процесс овладения знаниями, умениями, навыками и способами поведения (общения). Непрерывное образование предусматривает не только повышение квалификации, но и переподготовку для изменяющихся условий и стимулирование постоянного самообразования.

Профессиональное образование как процесс — это одно из звеньев единой системы непрерывного образования, а как результат — подготовленность человека к определенному виду трудовой деятельности, профессии, подтвержденная документом (аттестатом, дипломом, свидетельством) об окончании соответствующего учебного заведения. В Кыргызстане профессиональное образование дает система учебных заведений, включающая: профессионально-технические училища, техникумы, высшие учебные заведения, институты и факультеты повышения квалификации и переподготовки кадров, учебные центры, специальные курсы и семинары. Профессиональное образование осуществляется как на основе государственных стандартов по подготовке специалистов, так и с использованием гибких учебных программ и сроков обучения.

Обучение персонала — основной путь получения профессионального образования. Это целенаправленно организованный, планомерно и систематически осуществляемый процесс овладения знаниями, умениями, навыками и способами общения под руководством опытных преподавателей, наставников, специалистов, руководителей и т.п.

Следует различать три вида обучения. Подготовка кадров — планомерное и организованное обучение и выпуск квалифицированных кадров для всех областей человеческой деятельности, владеющих совокупностью специальных знаний, умений, навыков и способами общения. Повышение квалификации кадров — обучение кадров с целью усовершенствования знаний, умений, навыков и способов общения в связи с ростом требований к профессии или повышением в должности. Переподготовка кадров — обучение кадров с целью освоения новых знаний, умений, навыков и способов общения в связи с овладением новой профессией или изменившимися требованиями к содержанию и результатам труда.

Отечественный и зарубежный опыт выработал три концепции обучения квалифицированных кадров, сущность которых рассмотрим ниже.

Концепция специализированного обучения ориентирована на сегодняшний день или ближайшее будущее и имеет отношение к соответствующему рабочему месту. Такое обучение эффективно относительно непродолжительный отрезок времени, но с точки зрения работника, способствует сохранению рабочего места, а также укрепляет чувство собственного достоинства.

Концепция многопрофильного обучения является эффективной с экономической точки зрения, так как повышает внутрипроизводственную и внепроизводственную мобильность ра-

ботника. Однако последнее обстоятельство представляет собой известный риск для организации, где работает сотрудник, поскольку он имеет возможность выбора и поэтому менее привязан к соответствующему рабочему месту.

Концепция обучения, ориентированного на личность, имеет целью развитие человеческих качеств, заложенных природой или приобретенных им в практической деятельности. Эта концепция относится в первую очередь к персоналу, имеющему склонность к научным исследованиям и обладающему талантом руководителя, педагога, политика, актера и т.п.

Таким образом, предметом обучения являются: знания — теоретические, методические и практические, необходимые работнику для выполнения своих обязанностей на рабочем месте; умения — способность выполнять обязанности, закрепленные за работником на конкретном рабочем месте; навыки — высокая степень умения применять полученные знания на практике, навыки предполагают такую меру освоения работы, когда вырабатывается сознательный самоконтроль; способы общения (поведения) — форма жизнедеятельности личности, совокупность действий и поступков индивида в процессе общения с окружающей действительностью, выработка поведения, соответствующего требованиям, предъявляемым рабочим местом, социальные отношения, коммуникабельность.

Потребности в обучении квалифицированных кадров необходимо рассматривать дифференцированно, т.е. по целевым группам или целевым лицам, с тем чтобы качественно составить программу профессионального обучения для конкретного работника. Для отдельных целевых групп выделяются главные задачи.

Говоря об экономической и социальной эффективности, обучения квалифицированных кадров необходимо отметить следующее. Обучение квалифицированных кадров является эффективным в том случае, если связанные с ним издержки будут в перспективе ниже издержек организации на повышение производительности труда за счет других факторов или издержек, связанных с ошибками в найме рабочей силы. Поскольку определение результатов, достигнутых с помощью обучения квалифицированных кадров, сопряжено с определенными трудностями, налицо экономическая эффективность обучения в форме снижения издержек, которые поддаются точному расчету. Обучение квалифицированных кадров затрагивает важные факторы социальной эффективности. Повышение профессионального мастерства положительно отражается на гарантии сохранения рабочего места, возможностях повышения в должности, расширении внешнего рынка труда, на величине доходов организации, на чувстве собственного достоинства и возможностях самореализации.

Обучение персонала – один из важнейших бизнес-процессов любой современной компании. Достижение успеха и стратегических целей напрямую зависит от грамотно обученных специалистов.

Обучение персонала повышает эффективность работы компании по всем направлениям. Обученные сотрудники начинают работать эффективней, совершать меньше ошибок и быстрее адаптироваться к современным требованиям бизнеса.

Встречается мнение, что лучше нанять новых сотрудников, чем обучать новым знаниям тех, кто уже работает в компании. Но это распространённая организационная ошибка. Работник, уже имеющий практический опыт работы в компании всегда лучше, чем новичок. Организация процесса обучения собственных сотрудников не так дорого стоит, а в постоянно меняющихся условиях рынка, обучать уже приходится и новых.

Поэтому лучшее решение – это обучать своих работников, а не нанимать тех, кто может казаться более квалифицированным из-за наличия диплома. Обучая своих сотрудников, вы будете полностью уверены в том, какие знания получил человек и насколько правильно он их понял.

Главные цели обучения персонала

Для бизнеса:

- Создание квалифицированной эффективно работающей команды

- Формирование общего информационного поля
- Способность владеть ситуацией и решать проблемы, быстро реагируя на изменения рынка и технологий
- Полная интеграция персонала в производственные/бизнес процессы
- Поддержание заданного уровня качества продукции или услуги
- Снижение ошибок в работе
- Рост продаж, улучшение конверсий и увеличение прибыли компании
- Оптимизация/удешевление производства
- Внедрение нововведений

Для сотрудника:

- Навыки выполнения работы не механически, а осознанно
- Сохранение и улучшение собственной квалификации
- Получение новых знаний, выходящих за рамки действующей специализации
- Расширение знаний о том, как работает компания
- Повышение компетентности в областях планирования и организации своей деятельности
- Согласованность действий с другими членами коллектива

Можно ли обойтись без системного обучения персонала? В современных реалиях нет. И сегодня это в первую очередь связано с постоянным развитием технологий и изменением рынка. Для развития и успеха компании, система обучения сотрудников просто необходима.

Правильная организация обучения сотрудников в конечном итоге позволяет гарантированно получить экономическую выгоду для предприятия. А для сотрудников повышение квалификации дает уверенность в своей компетентности, сохранении рабочего места и высокий профессиональный статус, который, опять же, положительно влияет на развитие предприятия.

Обучение работников в компании — это важный бизнес-процесс, суть которого в целенаправленной и систематической подготовке квалифицированных специалистов. Эта система включает в себя не только передачу знаний и навыков работникам, но и регулярную проверку этих знаний.

Регулярная аттестация работника помогает понять, насколько правильно сотрудник понимает в какой компании он работает, в чем цель деятельности этой компании, какой продукт или услугу она производит, какую проблему и для кого решает. Очень важно, чтобы сотрудник ясно понимал свои должностные обязанности, какой результат он должен производить на рабочем месте, какой вклад он делает в общий результат компании. Контроль знаний после прохождения обучения — это необходимый атрибут любой профессиональной подготовки.

Обучение сотрудников в современной компании должно иметь непрерывный характер. Это обусловлено:

- Развитием новых технологий и ускорением их внедрения в реальный бизнес
- Высокой конкуренцией на рынке, в которой побеждают те, кто больше знает и умеет
- Непрерывной потребностью получать высокую отдачу от персонала и увеличивать эффективность работы

Применяя навыки и знания полученные в процессе обучения, каждый работник улучшает свои показатели, что в совокупности повышает конкурентоспособность всей компании. После проведения обучения сотрудников каждый из них становится более вовлеченным в технологический процесс, то есть работает осознанно, с пониманием своей роли и вклада в общее дело.

**Список использованной литературы:**

1. Андруник А.П., Суглобов А.Е., Руденко М.Н. Кадровая безопасность. инновацион- ные технологии управления персоналом. Учебное пособие. 2-е изд. — М.: Дашков иКо. 2020. 508 с.
2. Горленко О. А., Ерохин Д. В., Можаяева Т. П. Управление персоналом. Учебник для академического бакалавриата. — М.: Юрайт. 2019. 250 с.
3. Кибанов А. Я., Ивановская Л. В. Кадровая политика и стратегия управления персо-налом. Учебно-практическое пособие. — М.: Проспект. 2020. 64 с.
4. Кязимов К. Г. Управление персоналом. Профессиональное обучение и развитие. – М.:Юрайт. 2019. 202 с.

Кязимов К. Г. Управление персоналом. Профессиональное обучение и развитие. –М.: Юрайт. 2019. 202 с.