

**УДК 355.237**

*Секлетова Н.Н., к.п.н, доцент*

*ФГОБУ ВО «Поволжский государственный университет телекоммуникаций и информатики», Россия, г. Самара*

*Тучкова А.С., ст. преподаватель*

*ФГОБУ ВО «Поволжский государственный университет телекоммуникаций и информатики», Россия, г. Самара*

*Носков С.А., студент 1 курса магистратуры, гр. ИСТмз-21*

*ФГОБУ ВО «Поволжский государственный университет телекоммуникаций и информатики», Россия, г. Самара*

## **СИСТЕМНЫЙ ПОДХОД К ОБУЧЕНИЮ ПЕРСОНАЛА**

**Аннотация.** В статье рассматриваются вопрос о получении систематизированного и непрерывного профессионального образования в рамках повышения квалификации. Акцентируется внимание на возможность обучения с помощью дистанционных технологий. Рассматривается наличие эффективности позволяющей работать над повышением качества предоставления образовательных услуг.

**Ключевые слова:** обучение персонала, непрерывное образование, дистанционные технологии, профессиональные знания.

*Sekletova N.N., k.p., associate  
FGOBU in «Volga State University of  
Telecommunications and Informatics», Russia, Samara*

*Tuchkova A.S., art. Lehrer  
FGOBU in «Volga State University of  
Telecommunications and Informatics»Russia, Samara*

*Noskov S.A., 1st year Master's student,  
of gr. ISTMZ-21 FGOBU in «Volga State University of  
Telecommunications and Informatics», Russia, Samara*

## **SYSTEMATIC APPROACH TO STAFF TRAINING**

**Abstract.** The article deals with the issue of obtaining systematized and continuous professional education in the framework of advanced training.

Attention is focused on the possibility of learning with the help of distance technologies. The availability of efficiency that allows you to work on improving the quality of educational services is considered.

**Keywords:** staff training, continuing education, distance technologies, professional knowledge.

Обучение как таковое является определенной формой существования человека. Для того, что бы в век современных технологий не остановиться в своем развитии и идти в ногу со временем, человечество находит время не только получить базовые школьные и профессиональные знания, но и постоянно подпитываться новым объемом умений, навыков и информации.

Классические базовые знания конечно необходимы как фундамент, на который в течение жизни по кирпичику насыпаются новые учения, эрудиция, осмысление, начитанность, кругозор, понимание и другие.

В зависимости от производственных требований и условий обуславливается уровень образования сотрудников организации. Таким образом, получение образования процесс систематизированный и непрерывный.

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, а также и стимулирование постоянного самообразования [1].

В рамки непрерывного образования заключено и понятие обучение сотрудников на протяжении всей профессиональной деятельности.

Обучение – один из элементов профессионального развития сотрудников, процесс непосредственной передачи новых профессиональных навыков и знаний сотрудникам организации [2].

Для того, чтобы выстроить на предприятии систему обучения персонала необходимо осуществлять комплекс мер направленный на реализацию стратегии данной организации.

В рамках реализации кадровой политики отечественные предприятия сегодня формируют корпоративные системы профессионального обучения. И это достаточно целесообразно. Таким образом, учитывается потребность организации в кадрах и ее финансовая составляющая. Стоит обратить внимание, что цели профессионального обучения могут быть разными.

Например:

- поддержание на соответствующем уровне и повышение профессиональной квалификации;
- приобретение профессиональных знаний вне сферы профессиональной деятельности;
- приобретение профессиональных знаний о поставщиках и потребителях продукции, банках и других организациях, влияющих на работу фирмы;
- развитие способностей в области планирования и организации производства [3].

Следует отметить, что обучение персонала осуществляется и за счет внешнего обучения, достаточно широко представленного образовательными организациями на всем Российском пространстве.

Использование обучения с помощью дистанционных технологий также получило широкое применение, сначала по необходимости в период пандемии (COV-19), а затем закрепилось в образовательных организациях, осуществляющих обучение на постоянной основе. Персонал обучается на расстоянии, без отрыва от производства, позволяя обучающемуся,

самостоятельно скорректировать время своих занятий. Несомненно, что процесс обучения на основе информационных технологий требует от обучающегося наличия хорошей материально-технической базы, а так же высокой мотивации.

Каждое предприятие при осуществлении системного подхода к обучению персонала исходит из установления эффективности данного процесса, позволяющего работать над повышением качества предоставления образовательных услуг.

Life-long learning или «обучение длиною в жизнь» – это подход к образованию, основанный на непрерывном овладении новыми знаниями и навыками. Сейчас постоянное обучение становится не просто модой и прихотью, а средством выживания в быстро меняющемся мире. То, что еще вчера было актуальным, сегодня уже устарело. Востребованным остается умение быстро переключаться и осваивать новое. Идти в ногу со временем поможет постоянное, планомерное обучение [4].

#### Использованные источники:

1. Бухалков, М., И., Управление персоналом: Учебник для вузов [Текст] / М. И. Бухалков - М.: ИНФРА-М, 2011. – 327 с.
2. Дуракова, И., Б., Волкова, Л., П. и др. Управление персоналом [Текст] / И. Б. Дуракова, Л. П. Волкова - М.: ИНФРА – М, 2010. - 569 с.
3. Курбатова, М., Малоначальственное управление персоналом. // Управление персоналом. [Текст] / М. Курбатова – 2014. № 14. С. 72-75
4. Непрерывное обучение: как сделать его привычкой [Электронный ресурс] / Электрон. текстовые дан. – Режим доступа – <https://4brain.ru/blog/nepreryvnoe-obuchenie-kak-sdelat-ego-privychkoj/>, свободный. – Загл. с экрана