

УДК 65.01

**Ламанов Петр Иванович**

доктор экономических наук  
профессор кафедры маркетинга и управления  
предприятием Кубанского государственного  
технологического университета  
set@id-yug.com

**Кравчук Дмитрий Васильевич**

студент 4-го курса факультета экономики,  
управления и бизнеса Кубанского государственного  
технологического университета

**Аннотация.** Данная статья посвящена основным типам образовательных составляющих в управлении персоналом организации.

**Ключевые слова:** стандартная образовательная составляющая, персонал, управление, работник, план, индивидуальная образовательная составляющая, аттестация.

**Lamanov Petr Ivanovich**

Doctor of Economic Sciences,  
Professor of Marketing and  
Enterprise Management,  
Kuban State University of Technology  
set@id-yug.com

**Kravchuk Dmitry Vasilevich**

forth year Student of  
Economical Department  
Kuban State University of Technology

**Annotation.** This article provides focuses on the main kinds of education components in the staff management.

**Keywords:** standart educational component, personal, management, worker, plan, individual educational component, attestation.

## ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ СОСТАВЛЯЮЩАЯ В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ



### THE EDUCATIONAL COMPONENT IN THE STAFF MANAGEMENT

На сегодняшний день сложно не оценить значение инноваций и инновационных подходов для экономик, как на уровне государства, так и на уровне регионов и отдельных фирм. Инновации являются главной движущей силой экономического роста, научно-технического и общественного прогресса. Но значимой составляющей стратегии выхода на траекторию качественного нового социально-экономического развития является формирование эффективной кадровой политики, включающей образовательную составляющую. [2]

В настоящее время различают два типа образовательной составляющей:

- стандартная образовательная составляющая;
- индивидуальная образовательная составляющая.

Стандартная образовательная составляющая разрабатывается тогда, когда в организации для достижения одной или нескольких целей развития необходимо много сотрудников. Такие планы развития могут быть иерархическими, при которых развитие сотрудников направлено на достижение определенных условий. [1]

Например, обучение начальника цеха, производственного мастера, ориентированными на конкретные задачи, которые направлены на конкретные функции. Стандартную образовательную составляющую целесообразно применять там, где:

а) одинаковые исходные условия;

б) существуют работники, которые могут развиваться по составленным стандартным планам.

Если стандартных образовательных составляющих нет, то рекомендуется разрабатывать индивидуальную составляющую развития, которая учитывает индивидуальные качества каждого работника. [1]

Индивидуальная образовательная составляющая представляет собой оценку работника (применительно к занимаемой им должности), его виденье того, как мог бы он улучшить результаты своей профессиональной деятельности, а соответственно и мероприятия, которые помогли бы ему в совершенствовании своих знаний. [1]

Совершенствование знаний проводится через аттестацию работников. Результаты аттестации работников становится план индивидуального развития работника, который передается в службу управления персоналом (службы занятости). Специалисты данной службы оценивают реалистичность данного плана, его соответствие потребности организации, а также финансовым возможностям организации, и вносят в него необходимые коррективы. [1]

После внесения изменений в образовательную составляющую составляется единый координирующий план профессиональной составляющей сотрудников, который потом становится программой профессионального развития организации. [1]

Разрабатывая планы развития, необходимо каждой профессиональной группе работников зафиксировать набор навыков и усилий, составляющий основу профессии, проранжировать их и, оценив состояние обучаемого, составить соответствующие учебные программы. Их индивидуализация и рационализация позволяет снизить сроки обучения, но при этом нужно иметь в виду, что развитие в равной мере всех профессиональных и управленческих качеств не реально. Нужно определенное время на их разработку и освоение. [2]

Численность персонала организации зависит от характера, масштаба, сложности, трудоемкости производственных и управленческих процессов, степени их механизации, автоматизации, компьютеризации. Эти факторы определяют её нормативную (плановую) величину. Более объективно образовательную составляющую характеризует списочная и среднесписочная численность персонала. [2]

Таким образом, в управлении персоналом важное значение имеет образовательная составляющая, особенно в век научно-технологического прогресса. [2]

### **Литература**

1. Ламанов П.И. Управление персоналом в организации. – Краснодар : КубГТУ, 2006. – 376 с.
2. Ламанов П.И., Ламанов И.П. Человеческие ресурсы в системе социально психологических отношений : Монография. – Краснодар : «Мир Кубани», 2013. – 370 с.

### **References**

1. Lamanov P.I. Human resources in organization. – Krasnodar : KubSTU, 2006. – 376 p.
2. Lamanov P.I., Lamanov I.P. Human resources social psychological attitudes : Monography. – Krasnodar : «Mir Kubani», 2013. – 370 p.