

ванием системного анализа.

На основе стало создание новой методики, сформированной на основе философской концепции. Методика, учитывающая среду и целеполагание предполагает анализ взаимодействия системы со средой. Однако следует отметить, что учет целеполагания, указанного в названии данной методики, осуществляется в любой методике, так как структурируется сама задача, то есть определяются «пути» ее достижения.

Основными направлениями действия методики являются уровни структуризации, которые основаны на: формировании глобальной цели системы описывающая конечный продукт, для получения которого существует или создается система; формировании подцелей исследуемой системы, иницируемые требованиями и потребностями внешней и внутренней среды; видах конечного продукта, «жизненном и управленческом цикле».

Несмотря на то, что методы структуризации проблем или задач отличаются универсальностью, их успешное применение в значительной мере зависит от профессиональной подготовки специалиста, который должен иметь четкое представление о специфических особенностях изучаемой системы и уметь корректно поставить задачу или сформулировать проблему.

УДК: 331.5 (476.5)

## АНАЛИЗ СИСТЕМЫ ОБУЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ

Студ. Драбцова В.В., к.э.н., доц. Коробова Е. Н.  
Витебский государственный технологический университет

Система обучения персонала в организации является основополагающим элементом в комплексе развития персонала. Достижение конкурентных преимуществ сложно обеспечить без компетентного персонала, обладающего уникальными знаниями и навыками, способного генерировать инновационные идеи и разработки.

Анализ системы обучения персонала рассмотрим на примере ОАО «Витебские ковры». В ОАО «Витебские ковры» большинство работников имеет общее среднее образование (около 50 %), однако их количество постепенно снижается. Удельный вес работников с профессионально-техническим образованием составляет 22,40 %. Доля работников с высшим образованием в 2013 г. незначительно увеличилась и составила 14,57 %. Анализ результатов системы обучения показал, что в 2013 году обучение прошли 180 работников, что на 19,21 % больше, чем в 2012 г. Обучение по образовательной программе обучающихся курсов в 2013 году прошли 148 работников, что в 2,69 раза больше, чем в 2012 г. Среди 180 обученных работников 155 человек – рабочие и 25 – служащие. Если рассматривать виды обучения, то рабочие чаще всего проходят переподготовку, служащие же чаще проходят повышение квалификации.

Затраты на обучение персонала, с точки зрения теории человеческого капитала, рассматриваются как инвестиции. Затраты на обучение одного работника в 2013 году по сравнению с 2012 г. увеличились на 42,21 %, темп роста затрат на обучение одного служащего больше, чем на одного рабочего. Самым дорогим видом обучения является подготовка и переподготовка рабочих. В целом затраты на подготовку одного рабочего в ОАО «Витебские ковры» выше, чем затраты на обучение одного служащего. Дешевле всего организации обходится обучение рабочих на специальных обучающих курсах, в 2013 году стоимость таких курсов составила всего 3111,11 руб. на одного человека.

Таким образом, можно сделать вывод, что понимания всю важность и значимость системы обучения персонала, ОАО «Витебские ковры» уделяет ей должное внимание.