

сотрудниками в достижении их целей);

- E-learning (производится при помощи компьютерных технологий, которые подстраиваются под уровень и текущие возможности сотрудника, и основывается на развитии практических навыков работников).

Таким образом, руководство организацией должно гибко использовать в практике управления персоналом традиционные и современные инструменты адаптации.

Список использованных источников

1. Карпова, М. В. Социологическое исследование методов адаптации персонала предприятия в условиях инновационного развития бизнеса / М. В. Карпова // Наука и современность. – 2014. – №29. – 163 с.

УДК658.310.9

## **ПРОБЛЕМЫ В ОБЛАСТИ ОБУЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА В СОВРЕМЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

*Коробова Е.Н., к.э.н., доц., Радкевич А.Ю., студ.*

*Витебский государственный технологический университет,  
г. Витебск, Республика Беларусь*

В настоящее время при обучении персонала организации сталкиваются с множеством проблем. Они делают обучение неэффективным, а часто – бесполезным. Правильный выбор метода обучения персонала не защищает организацию от других рисков. Преимущественно выделяют следующие трудности, возникающие в организации при обучении персонала:

1. Отсутствие у руководства представления о том, кого и чему необходимо обучать. Для того чтобы обучение персонала было эффективным, оно должно базироваться на потребностях организации и потребностях самих сотрудников. Человек, осознавший потребность в новых знаниях, способен демонстрировать исключительное рвение в овладении и реализации вновь познанного.
2. Непонимание персонала организации идеи обучения и эффекта ожидаемого от его реализации. Руководство должно убедить сотрудников в необходимости их обучения, разъяснить его цели и возможности применения новых знаний и навыков.
3. Отсутствие мотивации к обучению у персонала организации. Обучение должно представлять особую ценность для сотрудника. Это должна быть награда, а не повинность. Без содействия руководства у работника не будет достаточного стимула к появлению внутренней потребности в обучении. Таким образом, руководство должно активно формировать стимулы и мотивацию к обучению.
4. Ожидание руководства организации моментального результата от обучения сотрудников. Однако, на формирование навыка порой требуется несколько месяцев, и, что очень важно, нужны рабочие условия, чтобы навык выработался.
5. Отсутствие возможности применения навыков на практике. Обучение должно быть прикладным – максимально приближенным к реальной практике обучаемого.

Так, прежде чем организовывать процесс обучения персонала, нужно выявить потребность в нем и согласовать цели обучения с целями организации. Отсутствие необходимости обучения и его неправильная организация может привести к пустой трате времени и организационного бюджета.

Список использованных источников

1. Аксенова, Е. А. Управление персоналом / Е. А. Аксенова. – изд. 2-е , перераб. и доп. – Москва : Юнити –Дана, 2012. – 194 с.