

АКТУАЛЬНЫЕ ТЕНДЕНЦИИ В ОБУЧЕНИИ И РАЗВИТИИ ПЕРСОНАЛА

ACTUAL TRENDS IN STAFF TRAINING AND DEVELOPMENT

Авторы: *Инякина Олеся Андреевна (РГСУ)*

Аннотация: *В данной статье рассмотрены подходы к обучению персонала, современные тенденции и методики развития персонала. Выделены инновационные подходы и способы обучения персонала в компаниях.*

Ключевые слова: *обучение, корпоративное обучение, обучение персонала, инновационные подходы, методы обучения, персонал, развитие персонала.*

Annotation: *This article discusses approaches to staff training, current trends and methods of staff development. Innovative approaches and methods of personnel training in companies are highlighted.*

Keywords: *training, corporate training, staff training, innovative approaches, training methods, staff, staff development.*

В современном мире каждая компания испытывает проблемы из-за жесткой конкуренции, как крупные титаны бизнеса, так и молодые только вышедшие на рынок компании. Большую роль в развитии компании играет персонал, который работает в ней. В конечном итоге персонал компании и создает ее имидж, выводит компанию на новый уровень. Осознавая важность вклада кадров в общее дело можно утверждать, что без постоянного развития персонала компания вскоре остановится в своем движении на рынке и начнет показывать отрицательные показатели в разных направлениях. Так для чего же нужно обучать и развивать персонал?

Во-первых, развитие и профессиональное образование способно положительно повлиять на мотивацию сотрудников к эффективной работе, а также снижает текучесть кадров.

Во-вторых, корпоративное обучение персонала помогает коллективу сплотиться, повышается вовлеченность в общее дело, формируется корпоративная культура, появляются общие ценности.

В-третьих, личные данные работника, его профессиональные умения и навыки, подготовленность и образованность делает его конкурентоспособным на рынке труда.

Рассмотрим три концепции обучения персонала. Первая из них концепция специализированного обучения. Она основана на необходимости в получении новых профессиональных знаний, хотя эффект после обучения длится недостаточно долго. Ведь знаниям свойственно устаревать, их надо постоянно обновлять. В этом случае интерес работника в получении новых знаний заключен не только в сохранении своего

рабочего места, но и для ощущения своей значимости в профессиональной сфере, удовлетворении своих чувств.

Следующая концепция- концепция многопрофильного обучения. В случае необходимости повышения мобильности сотрудников компании применяют именно ее. Она включает в себя освоение нескольких видов знаний одновременно.

Третья концепция обучения персонала ориентирована на конкретного сотрудника. Учитываются его личные качества, которые следует развивать. Таким способом компания получает по итогу мотивированного, удовлетворенного работника, которого можно развить до уровня руководителя в дальнейшем при наличии соответствующего потенциала. В данной концепции поддерживается развитие также и личностных качеств работника, которые могут и не относиться к его профессиональной деятельности. Так формируется гармоничная и зрелая личность, находящаяся в балансе с собой, что естественным образом влияет на работоспособность человека и его интерес в профессиональных достижениях. Так, например, Рустам Тарико, председатель совета директоров банка «Русский стандарт», увлекается музыкой, а до становления в роли бизнесмена даже выступал в ансамбле.

Выбор концепции для использования на практике зависит от того, какого результата хочет достичь компания, ее потребностей и финансовых ресурсов. Но хотелось бы отметить, что умелое сочетание всех трех концепций обеспечит наилучший эффект для компании.

В современных условиях у организации есть много методов развить персонал. К классическим методам обучения относят тренинги, лекции, деловые игры, семинары и тд. Но мы рассмотрим инновационные методы обучения персонала. К ним относятся:

- кейс-обучение: изучение и анализ опыта практики деятельности компаний в конкретных ситуациях и пути решения проблем;

-дистанционное обучение: использование телекоммуникационных технологий для обучения персонала, позволяет обучаться удаленно в удобное время, без отрыва от рабочего места, без дальнего перемещения сотрудника;

-secondment: сотрудник перемещается в рамках своей компании из отдела в отдел, из подразделения в подразделения, выполняя различные должностные обязанности перенимая опыт своих коллег и накапливая знания о механике работы предприятия в целом;

-buddying: в данном случае за сотрудником закрепляется партнер, который наблюдает за действиями сотрудника и дает обратную связь на них;

-shadowing: прикрепление сотрудника к действующему руководителю или специалисту, сотрудник наблюдает за его действиями, решениями, фиксирует их в течении рабочего дня, использует их в своей работе.

На выбор метода обучения влияют следующие факторы:

1. Бюджет компании.
2. Индивидуальные особенности работников.
3. Потребности в обучении.
4. Пространственно-временные рамки.

Без взаимного понимания необходимости обучения и развития со стороны как сотрудника, так и руководителя не получится достичь главной цели проведения обучения: мотивации работников к повышению эффективности труда, продвижению по карьерной лестнице, внесению ценного вклада в достижение общей цели компании, личностного роста. Для этого необходимо вести диалог с сотрудниками, находить индивидуальный подход к ним, выявлять потребности как компании, так и ее работников, использовать инновационные методы и развивать персонал.

Эффективность обучения будет выше, если на фоне обучения персонала вводить в компанию и технические изменения. Это делается для того, чтобы полученные знания в ходе обучения персонала не уходили в пассивную стадию, а применялись на практике. Именно после обучения у сотрудников наблюдается подъем желания работать и скачок мотивации. Зная это нужно давать такому работнику работать с новыми материалами или технологиями, так как это принесет больше пользы.

Таким образом, вовремя выявляя необходимость в обучении персонала и находя оптимальный способ и форму обучения, подобрав индивидуальный подход к сотруднику, грамотно выстроив механику учебного процесса, руководитель в конечном результате получает мотивированного работника с багажом необходимых для компании знаний, что ведет к развитию компании в целом.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Веснин В.Р. Управление персоналом: теория и практика / В.Р. Веснин. – М. : Проспект, 2009. – 688 с.
2. Воробьев В.К. Системный подход к развитию компетенций персонала: опыт взаимодействия ОАО «Газпром газораспределение Оренбург» и ОГУ / В.К. Воробьев // Вестник ОГУ. – 2014. – № 5. – С. 148-150.
3. Папонова, Н. Е. Обучение персонала компании: практ. пособие / Н. Е. Папонова. – М. : Финпресс, 2011. – 176 с.
4. Пешкова О.А. Система коммуникаций организации./ О.А.Пешкова // Молодой ученый. - 2013. — №11. — С. 432-434.
5. Управление персоналом организации: Учебник. / Под ред. А.Я. Кибанова. - 3-е изд., доп. и перераб. (Серия: «Высшее образование») - М.: ИНФРА-М, 2014. — 638 с.
6. Шекшня С.В. Управление персоналом современной организации Учебно-практическое пособие. Изд. 5-е, перераб. и доп. (Серии "Библиотека журнала "Управление персоналом") — М.: ЗАО "Бизнес-школа "Интел-Синтез", 2002. — 368