

*Пирогова Н. Б.,
студент 3 курса заочной магистратуры направления подготовки
«Управление персоналом», Брянский филиал РАНХ и ГС*

*Зимонина О.В.,
канд. пед. наук, доцент
Брянского филиала РАНХиГС, Россия, г. Брянск*

ВИДЫ И ТЕХНОЛОГИИ ОБУЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА В СОВРЕМЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Аннотация. Успех любой организации во многом зависит от её персонала и его знаний, умений и навыков. В процессе своей деятельности организация должна обеспечить развитие и приобретение новых компетенций у своих сотрудников через обучение. Кроме того, важно оценить эффективность такого обучения. Обучение и повышение квалификации персонала являются важнейшим фактором повышения производительности труда и одним из ключевых «мотиваторов» для увеличения рабочей инициативы и повышения лояльности сотрудников к компании. Однако остаётся актуальным вопрос о том, как эффективно выстроить процесс обучения персонала. Это делает особенно актуальной задачу поиска направлений для совершенствования обучения сотрудников предприятия.

Ключевые слова: обучение, повышение квалификации, эффективность, персонал, методы обучения, развитие персонала, виды и формы обучения персонала, эффективность обучения.

TYPES AND TECHNOLOGIES OF PERSONNEL TRAINING IN A MODERN ORGANIZATION

Abstract. The success of any organization largely depends on its personnel and their knowledge, skills and abilities. In the course of its activities, the organization should ensure the development and acquisition of new competencies among its employees through training. In addition, it is important to evaluate the effectiveness of such training. Training and professional development of personnel are the most important factor in increasing labor productivity and one of the key "motivators" for increasing work initiative and increasing employee loyalty to the company. However, the question of how to effectively build the process of training the Company's personnel remains relevant. This makes it particularly important to find directions for improving the training of employees of the enterprise.

Keywords: training, professional development, efficiency, personnel, training methods, personnel development, types and forms of personnel training,

effectiveness of training.

В современном мире традиционные методы обучения персонала организаций уступают место более инновационным подходам. Эти методы, несмотря на свою новизну, преследуют те же цели: подготовить сотрудников к выполнению своих обязанностей и решению задач компании, повысить эффективность их работы и улучшить качество выполняемых задач.

Оценка эффективности обучения персонала представляет собой комплексный процесс анализа полученных знаний, приобретенных навыков и общего развития сотрудников. Она помогает определить, оправдывают ли себя финансовые вложения. Современные методы позволяют оценить, насколько увеличилась эффективность сотрудников, улучшились их компетенции и уровень профессионализма. Это, в свою очередь, помогает прогнозировать целесообразность дальнейших инвестиций.

Оценка эффективности обучения персонала является заключительным этапом этого процесса.

Существуют разнообразные подходы к обучению сотрудников. Рассмотрим некоторые из них:

1. Самообразование. Сотрудники самостоятельно изучают специализированную литературу, посещают тематические выставки и семинары, собирают и систематизируют информацию. В отличие от дополнительного образования, самообразование не всегда носит системный характер и может не быть связано со стратегическими целями компании.

2. Долгосрочное дополнительное обучение. Этот подход связан со стратегическими задачами компании и включает в себя получение второго высшего образования, степени MBA, а также участие в долгосрочных обучающих программах и мероприятиях. С точки зрения бизнеса такое обучение можно рассматривать как инвестиции в персонал, которые начинают приносить результаты через некоторое время.

3. Краткосрочное обязательное и дополнительное обучение. Этот подход связан с оперативными задачами компании и включает в себя широкий спектр мероприятий, необходимых для эффективного оперативного управления. В эту категорию входят семинары и бизнес-тренинги, которые представляют интерес для компании как в настоящее время, так и в перспективе. Также это могут быть конференции и выставки, где происходит обмен опытом. Кроме того, сотрудники могут участвовать в работе профессиональных клубов и сообществ.

Основные виды обучения персонала в зависимости от цели обучения представлены на рисунке 4.

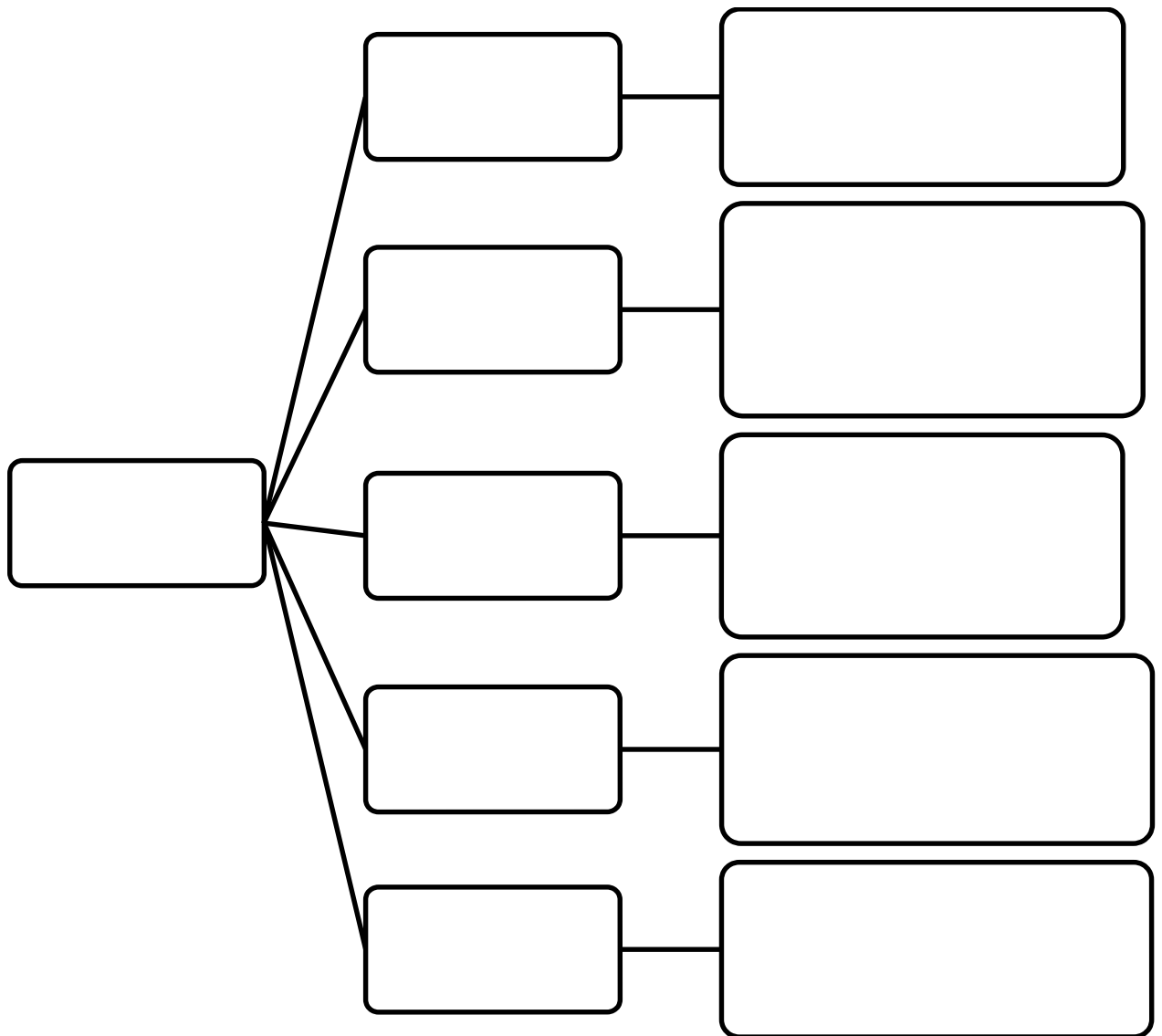


Рисунок 4 – Основные виды обучения персонала в зависимости от цели обучения¹

Вместе с тем, по целевой функциональной направленности обучение разделяют на следующие виды, представленные на рисунке 5.

¹ Алхастова М. В., Амерханова Ф. Ш., Амадаев А. А. Совершенствование системы обучения персонала организации // Экономика: вчера, сегодня, завтра. 2022. Т. 12. № 9-1. С. 483-490; Богачева А. М., Соколова Е. Л. Система развития персонала и ее структурные элементы // Управление человеческими ресурсами – основа развития инновационной экономики. 2019. № 6. С. 334–339

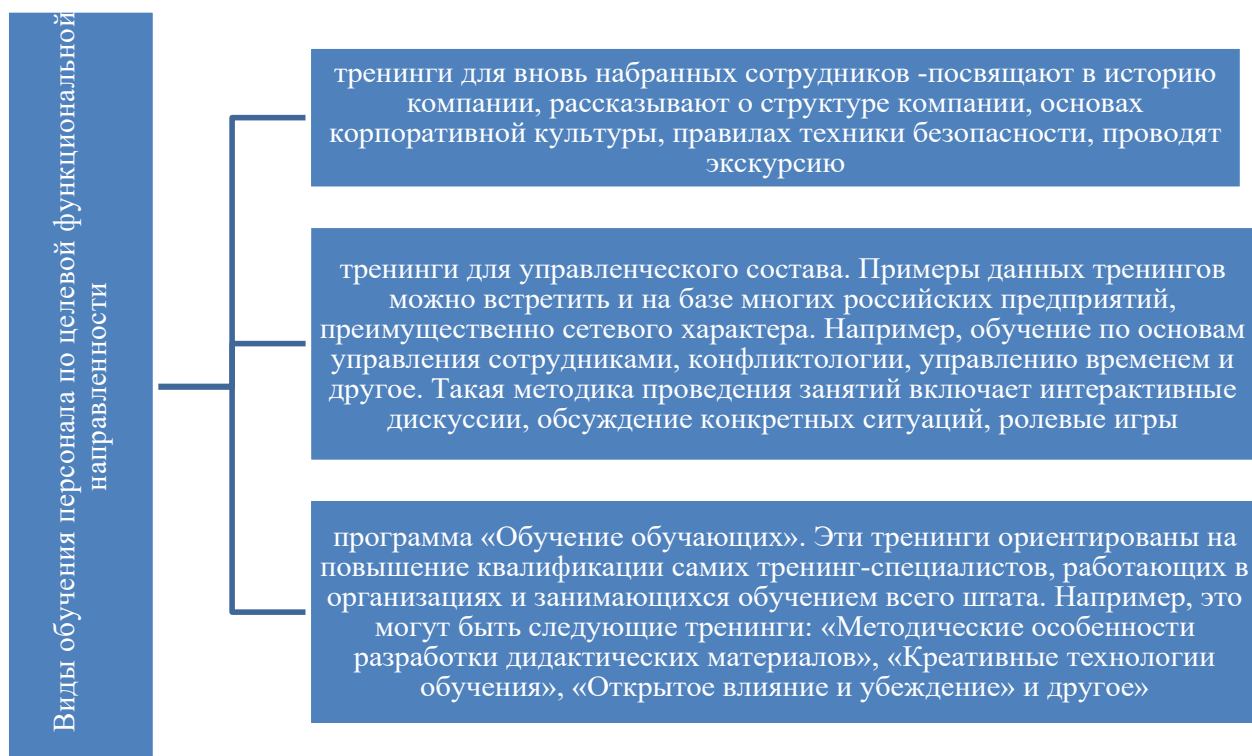


Рисунок 5 – Виды обучения персонала по целевой функциональной направленности²

Задачи обучения сотрудников в организации должны соответствовать стратегическим и тактическим целям компании. Поэтому разработка образовательных программ, выбор методов и форматов обучения, привлечение внутренних или внешних специалистов, а также формирование у работников мотивации к обучению — все эти действия взаимосвязаны и направлены на достижение результата.

Выбор методов обучения зависит от типа и формата обучения, которые, в свою очередь, определяются целями обучения. Например, для обучения на рабочем месте можно использовать инструктаж, ротацию, наставничество, делегирование полномочий и работу в проектных группах. Для обучения вне рабочего места можно выбрать лекции, деловые игры, стажировки, выездные мероприятия и другие форматы.

Чтобы компания оставалась успешной в условиях быстро меняющегося мира информационных и бизнес-технологий, необходимо постоянно повышать квалификацию своих сотрудников. Поэтому всё больше компаний рассматривают корпоративное обучение как непрерывный процесс и включают расходы на него в свой бюджет.

Однако не все компании могут позволить себе часто инвестировать в развитие персонала. Тем не менее, есть ситуации, когда это становится критически важным для бизнеса:

² Киришцева И. Р. Современная система профессионального развития персонала в таможенных органах / И. Р. Киришцева, Д. А. Молокотина. Текст: непосредственный // Молодой ученый. 2020. № 15 (305). С. 319-321.

1. Внедрение новых производственных технологий. В условиях быстрого технологического прогресса компании должны быть готовы к адаптации и использованию новых методов производства. Это требует обучения сотрудников работе с новыми инструментами и технологиями.

2. Изменение стратегии компании. Когда компания меняет свою стратегию, это часто требует переобучения сотрудников новым навыкам и знаниям, необходимым для достижения поставленных целей.

В идеале обучение персонала должно включать следующие этапы:

1. Определение стратегических или тактических задач организации: на этом этапе руководство компании определяет, какие задачи стоят перед бизнесом на текущем этапе развития. Это может включать внедрение новых технологий, поддержание стабильной работы или улучшение качества продукции.

2. Построение модели компетенций: создание идеального портрета работника на каждой должности, включающего 5–7 профессиональных и корпоративных знаний, умений и навыков, необходимых для решения бизнес-задач.

3. Составление перечня программ обучения: на основе понимания задач бизнеса и модели компетенций выбираются соответствующие образовательные программы.

4. Оценка текущего уровня знаний и навыков: проведение тестов и опросов для определения текущих знаний и навыков сотрудников.

5. Разработка индивидуальных планов обучения: составление персонализированных планов обучения для каждого сотрудника, учитывающих их текущие компетенции и потребности в развитии.

6. Проведение обучения: организация и проведение тренингов, семинаров и других форм обучения, направленных на развитие необходимых навыков.

7. Поддержка в применении знаний: обеспечение сотрудников необходимыми ресурсами и поддержкой для применения полученных знаний на практике.

8. Оценка эффективности обучения: проведение пост-тестов и опросов для оценки усвоения материала и эффективности обучения.

9. Анализ результатов и корректировка программ: регулярный анализ результатов обучения и внесение корректировок в программы при необходимости.

10. Постоянное обновление программ обучения: постоянное обновление и адаптация программ в соответствии с изменениями в бизнесе и технологиях.

Обучение играет ключевую роль в подготовке персонала к решению широкого спектра задач и обеспечению высокой эффективности работы. Оно не только способствует повышению уровня знаний и профессиональных навыков сотрудников, но и помогает сформировать систему ценностей и установок, которые соответствуют современным реалиям и поддерживают

рыночную стратегию организации.

В современных условиях, когда внешние факторы, такие как экономическая политика государства, законодательство, система налогообложения и появление новых конкурентов, быстро меняются, большинство компаний сталкиваются с необходимостью подготовки персонала к работе в новых условиях. Реструктуризация предприятий, изменение стратегий и организационной структуры компаний, технологические инновации, появление новых рабочих мест и другие факторы ставят большинство компаний перед необходимостью адаптации своих сотрудников к быстро меняющейся среде.

Принципы управления персоналом также претерпевают изменения. Новые организационные стратегии требуют существенных изменений в системе кадрового менеджмента, и обучение персонала становится ключевым элементом этого процесса. Многие организации стремятся найти наиболее эффективные пути повышения производительности и эффективности труда. Работодатели теперь все больше заинтересованы в высококвалифицированном и компетентном персонале, способном создавать конкурентоспособные товары и услуги.

Обучение направлено на то, чтобы помочь сотрудникам успешно справляться с разнообразными задачами и работать с высокой эффективностью. Оно не только способствует улучшению знаний и развитию необходимых профессиональных навыков, но и помогает сформировать у работников ценности и установки, соответствующие современным требованиям и соответствующие рыночной стратегии организации.

Список литературы

1. Дудникова Г. Ю. Управление системой обучения персонала в таможенных органах // Матрица научного познания. 2022. № 12-1. С. 127-132.
2. Журавлева О. В., Комиссарова Т. А., Митрофанова О. Н., Голикова И. С. Корпоративное обучение и его влияние на ключевые компетенции сотрудников в организации // Инновационная экономика и право. 2022. № 3 (22). С. 107-114.
3. Ильина А. П., Лебедева Т. Е., Прохорова М. П. Обучение персонала: значение и развитие // Актуальные вопросы современной экономики. 2019. № 5. С. 437–442;
4. Казакова М. И., Селиванова Т. В. Оценка эффективности обучения персонала в условиях цифровизации / Казакова М. И., Селиванова Т. В. // Вестник Кемеровского государственного университета. Серия: Политические, социологические и экономические науки. 2022. Т. 7. № 4 (26). С. 435-443
5. Плетенева О. Г. Виды и технологии обучения персонала в современной организации // E-Scio. 2024. № 10 (73). С. 142-149.
6. Шафиуллин Р. М. Электронная система дистанционного

обучения в рамках профессионального развития персонала // Академическая публицистика. 2024. № 12-1. С. 106-113.