СОВРЕМЕННЫЕ МЕТОДЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ И ОБУЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ

MODERN METHODS OF PROFESSIONAL DEVELOPMENT AND TRAINING OF THE PERSONNEL OF THE ORGANIZATION

Белогоров Александр Сергеевич, магистрант, Социальная работа (Социальное страхование и пенсионное обеспечение) ДВИУ РАНХиГС

Belogorov Alexander Sergeevich, undergraduate, Social work (Social insurance and pension provision) DVIU RANEPA, ciklon8@ yandex.ru

Аннотация

В статье исследуются сущность профессионального развития персонала. Особое внимание уделяется методам профессионального развития, представляется опыт применения их за рубежом. Автором анализируются некоторые, существующие, по его мнению, спорные вопросы в процессе развития персонала и представляются предложения по усовершенствованию.

Annotation

The article examines the essence of professional development of personnel. Special attention is paid to the methods of professional development, the experience of their application abroad is presented. The author analyzes some of the controversial issues that exist, in his opinion, in the process of personnel development and presents proposals for improvement.

Ключевые слова: персонал, квалификация, методы, обучение, переподготовка, управление.

Key words: personnel, qualifications, methods, training, retraining, management.

В настоящее время каждая организация понимает, что ее достижения находятся в прямой зависимости от многих факторов, одним из которых является обучение и развитие персонала. Отношение руководства к сотрудникам в результате формирует и отношение служащих к своим клиентам. Кроме того, для эффективной работы необходимы основные управленческие способности, и главное комфортная рабочая атмосфера, которая организована как непосредственно внутри, так и во внешней среде компании. И обучение персонала, включающее в себя повышение квалификации, несомненно, способствует созданию действенной и мотивированной команды, которая в свою очередь ведет компанию к достижению успеха.

На данный момент проблема повышения квалификации персонала находится в центре внимания у работодателей. Наличие необходимых знаний, умений и навыков позволяет работникам работать результативно и эффективно, но эти знания и умения необходимо получать, затрачивая различные ресурсы – материальные средства и время – личные и принадлежащие компании. Необходимость инвестирования в систему обучения персонала обосновывает и доказывает еще и сокращение сроков актуальности профессиональных знаний, приобретенных сотрудниками в учебных заведениях. Вследствие чего сотрудникам в процессе реализации их трудовых обязанностей становится недостаточно познаний, а уж тем более практических навыков.

Именно поэтому на данный момент такое широкое распространение имеют не столько теоретические лекции или книги, а мастер-классы и практические задания, позволяющие примерить на себя новые компетенции. Кроме того, всё большую известность и популярность приобретает тенденция переноса процесса обучения на рабочие места – прямо в процессе работы. Поэтому компании нуждаются в такой форме обучения, которая была бы непрерывна, чтобы сотрудник не успел утратить приобретенные знания, но при этом она не должна отвлекать сотрудника от его работы, чтобы процессы не стопорились.

Многие компании пренебрегают дополнительным обучением, используя только обучение нового сотрудника его должностным обязанностям. Однако есть и те работодатели, которые тратят огромные суммы, инвестируя в дополнительное и необязательное обучение. Поэтому в современных условиях труда обучение персонала должно к тому же и выполнять роль мотиватора, старающегося не только сподвигнуть сотрудника к более эффективной работе и повысить его вовлеченность в трудовой процесс, но и удержать его на рабочем месте – в компании, инвестирующей в свой персонал, которая ценит своих служащих.

Обучение персонала представляет собой важный элемент кадровой работы. Данный процесс способствует развитию творческой деятельности инициативности сотрудников, что представляет особый интерес на современном рынке труда. Грамотная организация обучения оказывает положительное влияние на все стороны деятельности руководителей и специалистов.

Научная литература по вопросам управления персоналом содержит большое количество определений понятия «обучение персонала», рассмотрим часть из них.

Джералд Коул высказывает следующее мнение относительно профессионального обучения работников предприятия: это активная деятельность, направленная на непрерывное усвоение специфических профессиональных умений и знаний, которые будут способствовать повышению эффективности профессиональной деятельности. Обучение может проводиться по вопросам выполнения отдельных видов деятельности или работы в целом [5, с. 110].

И.Б. Дуракова, Л.П. Волкова считаю, что обучение представляется одним из компонентов профессионального роста работников. В процессе обучения осуществляется передача профессиональных знаний, умений и навыков [7, с.30].

Однако наиболее полноценным следует считать определение А.Я. Кибанова, который считает, что обучение является приоритетным способом приобретения профессиональных знаний и умений. Обучение – это организованный и систематически осуществляемый процесс получения профессионального образования, чему способствует руководство преподавателей и наставников [11, с.140].

Деятельность образовательных центров и учреждений, осуществляющий профессиональную переподготовку специалистов, основывается на многолетнем опыте ведения образовательной деятельности университетами, а также на внедрении современных информационных и цифровых технологий. Совокупность данных факторов оказывает положительное влияние на способность студентов осваивать новые знания и умения. Рассмотрим более подробно конкретные методы обучения.

Таблица 1.1**Методы обучения персонала**

Метод	Содержание
Направленное приобретение опыта	Систематическое планирование обучения, основу которого составляют индивидуальный план профессионального развития. Примеры: изучение доп. возможностей оборудования или программного обеспечения.
Подготовка в проектных группах	Создаются проектные группы для решения ограниченных по срокам задач. Участники проекта делятся своими знаниями и опытом.
Лекции	Пассивный метод обучения, использующийся для простого изложения теоретических и методических знаний, а также накопленного практического опыта по определенной теме.
Специализированные курсы обучения	Более активный метод обучения, использующийся для получения теоретических знаний и приобретения практического опыта.
Конференции, семинары.	Активный метод обучения, где обсуждаются конкретные проблемы, в результате обсуждения могут вырабатываться способы решения.
Case-study (кейс-стади)	Метод, основанный на использовании кейсов, предложенных студентам, и позволяющих им ознакомиться с проблемами для рассмотрения на лекциях и применить изученные теоретические модели для решения конкретной проблемы.
Научные работы	Метод обучения, где учащийся исследует интересующую его тему, благодаря чему он увеличит свои знания, а также разовьет способности к различным учебным подходам и методикам исследования (анализ, сравнение, системный подход и т. д.)
Деловые игры	Коллективный метод, включающий разбор учебного примера, где участники игры получают роли в игровой деловой ситуации и рассматривают последствия принятых решений.

Тренинг	Метод активного обучения, направленный на развитие знаний, умений и навыков в целях повышения эффективности деятельности. Сочетает в себе теоретический материал и практические ситуации, и примеры.
Самостоятельное обучение	Наиболее простой и дешевый метод, когда не требуется ни инструктор, ни специальное помещение, ни определенное время: обучаемый учится, как и когда ему удобно, но для этого нужна сознательность и желание усваивать новые знания.

Рассмотренные методы обучения не исключают друг друга и кроме того, методы могут дополнять друг друга. Данные методы обучения способствуют формированию новых поведенческих и профессиональных компетенций, а также могут дать нестандартное решение текущих задач.

При выборе какого-либо метода следует определить какую конкретные задачи ставит педагог, какие темы должны быть изучены, а также проконтролировать результативность обучающихся касательно полученных ими знаний [16 с.164].

При изучении теоретических основ и данных о практических результатах деятельности было выяснено, что на всей территории постсоветского пространства проведено значительное количество исследований в данном направлении. К примеру, в учебном пособии «Модели обучения для профессионального роста», которое было издано в Казахстане, рассмотрены 4 формы обучения персонала, при котором сотрудники не покидают своих рабочих мест:

1. Саморазвитие.

Под саморазвитие следует понимать самообразовательный процесс, который основывается на осознанном решении специалистов улучшить имеющиеся знания и навыки, что в конечном итоге приведет к заинтересованности организации в высококвалифицированном сотруднике.

В качестве примеров компаний, в которых подобный метод был апробирован и продолжает успешно применяться, можно назвать формат саморазвития "SHINE", внедренный на предприятиях под брендом Adidas

(Германия), программы саморазвития GoogleEDU и Re:Work разработанные компанией Google (США) и реализуемые при помощи дистанционных технологий, корпоративные программы внутрифирменного обучения, применяемые в гостиничных предприятиях сети FourSeasons (Канада) и др.

Так, учредитель всемирно известной корпорации Honda Motor Co. говорит о том, что сотрудников предприятия необходимо мотивировать для того, чтобы они были заинтересованы в саморазвитии. По мнению основателя корпорации, менеджер по управлению персоналом может применять для эффективной мотивации сотрудников создание планов, которые будут отражать стоящие перед работниками задачи. В том случае, если сотрудник компании будет получать удовлетворение от того, каких он может достигнуть результатов, повысится эффективность деятельности всей компании. Вследствие этого руководство должно постоянно мотивировать работников к осуществлению деятельности, направленной на саморазвитие собственных профессиональных навыков и компетенций.

В настоящее время в Японии повсеместно приобрели известность методы управления персоналом. Так, специалисты, которые были только что приняты на работу, приобретают специальные «ленты позора»: каждая лента присваивается в соответствие с результатами специальных тестов, демонстрирующих пробелы в знаниях и навыках специалистов. По факту вступления в новую должность у сотрудника может быть около десяти-пятнадцати таких лент. В дальнейшем руководство ставит определенные задачи перед сотрудником, после того как он достигает этих задач, каждая лента убирается. Такая система способствует быстрому росту профессиональной квалификации сотрудников предприятий.

Помимо этого, японские компании внедрили систему отчетности, которую при этом составляют сами работники корпораций. Особенности данной системы заключаются в том, что отчеты работников о проведенных мероприятиях по саморазвитию не проверяются со стороны руководства. Однако такая система

показала высокую эффективность: сотрудники компаний стали значительно больше времени уделять саморазвитию, что повлияло на их профессиональную компетенцию, а, следовательно, на эффективность работы всей компании.

2. Деятельное развитие.

Деятельность характеризует степень взаимодействия работников предприятия с динамичными условиями окружающей среды. При этом каждый сотрудник для повышения собственной компетенции должен проявлять определенный уровень активности. В отечественной и зарубежной литературе приведено большое количество исследований, посвященных интенсификации образовательного процесса. Для того, чтобы стандартный образовательный процесс был преобразован в интенсивный необходимо проводить анализ психических и физиологических особенностей каждого студента. А особое внимание следует уделять характеристикам памяти и интеллекта каждого участника учебного процесса, а, впоследствии, адаптировать образовательную программу для максимального усвоения каждым студентом.

3. Самооценка и оценка окружающими.

Самооценка представляется составляющим элементов самостоятельного осознания человеком собственной личности. При этом человек осуществляет оценку физических, интеллектуальных способностей, собственного поведения и др.

Сферой реализации программы обучения «Экспертиза временной нетрудоспособности» является ее использование в медицинских учреждениях среди персонала, осуществляющего амбулаторное лечение больных. Кроме того, данная программа применяется в компании «Газпром», а также ее дочерних предприятиях.

4. Структурированное групповое обучение.

Различают несколько форм обучения, особый интерес представляет групповая форма, под которой следует понимать особую организацию

образовательного процесса: в данном случае обучающиеся разделены на маленькие группы в количестве от трех до пяти человек.

Данный вид относится к корпоративному обучению. Такая форма применима во всех крупных организациях, наиболее популярна в банках.

5. Корпоративное обучение с помощью MBA.

Цель корпоративного обучения – обеспечение системных знаний и навыков персонала, необходимых для достижения эффективных результатов и качественных показателей деятельности банка.

Среди преимуществ вузовской образовательной системы следует выделить: мощную материальную базу, которая, как правило, накоплена на протяжении длительного осуществления образовательного процесса; статус дипломом, выданных в образовательных учреждениях; предоставление вузом возможности получения образования на базе программ MBA; организация и поддержка со стороны вуза научных центров; контроль со стороны руководства за квалификацией преподавательского состава.

Разработанные программы MBA ориентированы на подготовку и обучению высококвалифицированных практикующих менеджеров, которым предоставляется возможность получения наиболее современных знаний в данной области. Выпускаемые специалисты могут руководить любыми видами бизнес-процессов.

В том случае, если обучающийся изъявляет желание пройти образовательную программу подготовки на базе MBA, он получает современную квалификации, о чем свидетельствует выданный образовательным учреждением документ. Сертификат может расцениваться в качество диплома о втором высшем образовании, полученном специалистом. При этом обучающиеся получают возможность освоения наиболее современных образовательных программ, соответствующих международным стандартам, проходить образовательные программы при поддержки иностранных партнеров. Кроме того, часто

образовательные учреждения заключают договорные отношения, в соответствии с которыми получают право выдавать сертификаты международного образца.

В качестве примера программ дополнительного образования рассмотрим внедренные образовательные системы в СПб ГУ ИТМО (Академия методов и техники управления «ЛИМТУ»). Рассматриваемый в иллюстрации курс позволяет присвоить по факту окончания обучения квалификацию специалиста в области компьютерной графики и Web-дизайна.

Образовательный курс содержит два направления, которые в общей сложности рассчитаны на 760 часов прохождения обучения студентом. Первое направление подразумевает получение квалификации в области компьютерной графики и полиграфии, а второе – в области разработки и дизайна веб-ресурсов, оба курса подразумевают больше 250 образовательных часов. Студенты вправе выбрать форму обучения по любому из курсов: очную или дистанционную. Освоение образовательного курса подтверждается защитой выпускной работы, впоследствии студент приобретает документ государственного образца, который подтверждает право на ведение профессиональной деятельности. В том случае, если обучающийся изъявляет желание освоить все 760 часов образовательной программы, для него составляется индивидуальное расписание продолжения обучения. В таком случае минимальное количество модулей, в рассматриваемом примере их два, должны быть изучены в формате очного обучения. Для этого студент проходит обучение совместного с обучающимися дневных или вечерних очных групп. Индивидуальное расписание подразумевает выбор дополнительных двух-четырех модулей.

По факту прохождения образовательного курса студент должен подготовить дипломную работу и защитить ее, иными словами – пройти итоговую аттестацию. Дипломная работа должна содержать теоретическую часть и практическую, которая может быть выражена в виде издания печатного издания или веб-ресурса. Дипломные работы защищаются в присутствии

преподавательского состава и представителей издательств или студий веб-дизайна. Это означает, что предложенные выпускниками работы будут оцениваться в соответствии с современными требованиями отраслевого рынка.

Согласно статистическим данным, полный курс в 760 образовательных часов осваивается примерно 1/5 всех студентов. Для других обучающихся освоение определенных модулей оказывается достаточным, впоследствии они с успехом устраиваются на соответствующие должности в нашей стране.

Проблемой бизнес- «процесса повышения квалификации» в организации является отсутствие системы и планового контроля. Данная проблема вытекает из другой проблемы - проблемы оценки персонала. По причине слабой разработке системы оценки персонала порой возникает ложная потребность в обучение персонала или наоборот руководство упускает из виду некоторых сотрудников и не дает раскрыть свой потенциал.

Кроме того, когда возникает необходимость кадров, неправильно выбирается формат обучения; группа формируется по формальным признакам; выбирается неподходящее время для обучения; недостаточно продумываются логистика и организация пространства обучения

Поскольку программа повышения квалификации очень тесно взаимосвязана с процессом поиска и набора сотрудников в компанию, прежде всего, необходимо охарактеризовать политику компании в этой области.

Профессиональная переподготовка работников компании должна находиться во взаимосвязи с иными структурными управленческими подразделениями, которыми могут быть, например, внедренные системы мотивации и санкций. Система поощрения и наказания должна характеризоваться полноценностью и видовым разнообразием. Ведение руководством компании такой политики позволит организовать эффективный кадровый состав предприятия, что в конечном счете повысит результативность работы всей организации.

Литература

1. Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации: федер. закон от 21 ноября 2011 г. № 323-ФЗ // Собр. законодательства РФ. - 2011. - № 48. - Ст. 6724.
2. Боговеев, Р.А. Оценка квалификации производственного персонала на предприятиях агропромышленного комплекса / Р.А. Боговеев // Материалы Международной студенческой научно–практической конференции. Министерство сельского хозяйства РФ, Рязанский государственный агротехнологический университет им. П.А. Костычева. – 2019. – С. 110–115.
3. Быкова, Д.И. Российский и международный опыт совершенствования системы профессионального обучения и повышения квалификации / Д.И. Быкова // Научный электронный журнал Меридиан. – 2020. – № 3 (37). – С. 51–53.
4. Горленко О. А., Ерохин Д. В., Можаева Т. П. Управление персоналом. Учебник для академического бакалавриата. — М.: Юрайт. 2019. 250 с.
5. Гусев В.А. Создание адаптивной системы непрерывной подготовки и переподготовки кадров для регионального рынка труда / В.А. Гусев, О.Ю. Нисман // Самарский научный вестник. - 2017. - Т. 6. - № 4 (21). - С. 214-218.
6. Довлекаева А. А. Корпоративное обучение как метод повышения лояльности персонала / А.А. Довлекаева // Молодой ученый. - 2017. -№5. -С. 154-159.

Literature

1. On the basics of protecting the health of citizens in the Russian Federation: Feder. Law of November 21, 2011 No. 323-FZ // Collected. legislation of the Russian Federation. - 2011. - No. 48. - Art. 6724.
2. Bogoveev, R.A. Assessment of the qualifications of production personnel at the enterprises of the agro-industrial complex / R.A. Bogoveev // Materials of the International student scientific and practical conference. Ministry of Agriculture of

the Russian Federation, Ryazan State Agrotechnological University named after V.I. P.A. Kostychev. - 2019. - P. 110-115.

3. Bykova, D.I. Russian and international experience in improving the system of vocational training and advanced training / D.I. Bykova // Scientific electronic journal Meridian. - 2020. - No. 3 (37). - S. 51–53.
4. Gorlenko OA, Erokhin DV, Mozhaeva TP Personnel management. Textbook for Academic Bachelor's Degree. - M .: Yurayt. 2019.250 p.
5. Gusev V.A. Creation of an adaptive system of continuous training and retraining of personnel for the regional labor market / V.A. Gusev, O. Yu. Nisman // Samara Scientific Bulletin. - 2017. - T. 6. - No. 4 (21). - S. 214-218.
6. Dovlekaeva AA Corporate training as a method of increasing personnel loyalty. Dovlekaeva // Young Scientist. - 2017. -№5. -FROM. 154-159.