

Плетенева Ольга Геннадьевна, студент,

Нижегородский институт управления – филиал РАНХиГС

*Ломовцева Анна Витальевна, научный руководитель, доцент кафедры
государственного управления и менеджмента,*

Нижегородский институт управления – филиал РАНХиГС

ВИДЫ И ТЕХНОЛОГИИ ОБУЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА В СОВРЕМЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Аннотация: В статье рассматриваются теоретические основы обучения и развития персонала организации, понятие технологии обучения, виды и инновационные технологии обучения персонала в организации на современном этапе, анализируются достоинства технологии смешанного обучения персонала организации, дается краткая характеристика инновационным технологиям обучения персонала в организации

Ключевые слова: трансформация, обучение, технологии обучения, инновационные методы обучения персонала, смешанное обучение, повышение квалификации.

Abstract: The article discusses the theoretical foundations of training and development of personnel of the organization, the concept of training technology, types and innovative technologies of personnel training in the organization at the present stage, analyzes the advantages of technology of mixed training of personnel of the organization, gives a brief description of innovative technologies of personnel training in the organization

Keywords: transformation, training, training technologies, innovative methods of personnel training, blended learning, advanced training.

Традиционно сложившаяся технология обучения и развития персонала в организации, в настоящее время, под влиянием последних событий, связанных с пандемией и экономической нестабильностью в мировом пространстве, изменений, происходящих в области управления персоналом, подвергается определенной трансформации. Современные организации вынуждены менять стратегии в отношении человеческих ресурсов, изменять систему обучения и развития персонала, перепланировать работу, чтобы повысить эффективность и результативность организации, формировать будущее организации, создавая уникальные системы обучения и развития персонала в основе которых лежат интересы не только работодателя, но и заинтересованность сотрудников.

Обучение и развитие персонала организации трактуется учеными с разных точек зрения, и если, М. Армстронг рассматривает данное понятие как процесс обеспечения организации компетентными сотрудниками, через специальное обучение, предоставляемое организацией и самообразование персонала [1, с. 32] то, В. Р. Веснин определяют обучение и развитие персонала как комплекс организационно - экономических мероприятий по повышению квалификации и профессиональной компетентности персонала [2, с. 65], П. Э. Шлендер вкладывает в данное понятие элементы осознания управленческим персоналом важности развития сотрудников и снижения текучести кадров [5, с. 14] , а исследователь П. Егоршин, подчеркивает, что развитие персонала является комплексным и непрерывным процессом всестороннего развития личности работников организации с целью повышения эффективности их работы [3, с. 321].

Резюмируя по поводу данных точек зрения, можно заметить, что в основном авторы отмечают, что обучение и развитие персонала организации – это процесс обеспечения организации компетентными сотрудниками через систему определенных организованных мероприятий, направленных на повышение квалификации и профессиональной компетентности персонала в соответствии с потребностями как организации, так и самих сотрудников.

В работах известных отечественных ученых А.П. Егоршина, А.Я. Кибанова, И.И. Магура и других авторов, посвященных проблематике обучения и развития персонала организации, выделяются такие виды обучение персонала организации как профессиональная подготовка (повышение квалификации, переподготовка кадров, послевузовское профессиональное образование. При этом, виды обучения, по мнению А. В. Кирилова, следует рассматривать только в комплексном подходе, поскольку целенаправленное обучение и развитие сотрудников подразумевает взаимосвязь и координацию между всеми видами обучения [4, с. 70].

Понятие технология обучения персонала организации представлено в научных исследованиях Н. Ф. Талызиной, Ю. К. Эрдниева, В. П. Беспалько, М. В. Кларина и ряде работ других авторов, которые рассматривают технологию обучения как систему определённых методов воздействия на субъектов обучения, позволяющая наиболее эффективно, с гарантированным качеством, в определенные сроки, реализовать поставленные цели обучения и получить конкретный результат применения определенной технологии обучения, проявляющийся в изменениях как качественных, так и количественные показатели работы сотрудников, прошедших обучение.

Таким образом, технология обучения персонала организации представляется как система определённых методов воздействия на субъектов обучения, позволяющая наиболее эффективно, с гарантированным качеством, в определенные сроки, реализовать поставленные цели обучения и получить конкретный результат применения определенной технологии обучения, проявляющийся в изменениях как качественных, так и количественные показатели работы сотрудников, прошедших обучение.

Современные условия рынка труда вызывают необходимость строить более гуманные отношения между работодателем и работником, повышать справедливость и инклюзивность внутри организаций, строить систему обучения и развития персонала организации таким образом, чтобы каждый сотрудник имел возможность повысить свою квалификацию в соответствии с

предъявляемыми к нему требованиями, используя разнообразные формы обучения как внутрифирменные, так и обучение во внешних образовательных учреждениях, возможности стажировок, различных форм дистанционного обучения.

Фактически, трансформация технологий персонала организации на современном этапе заключается в построении гибких моделей обучения на основе профилей должностей и личности, отвечающей как потребностям организации в успешности персонала, необходимой для реализации задач организации, так и потребностям сотрудников в профессиональном развитии. Традиционные технологии обучения персонала организации

В связи с тем, что многие организации используют удаленный и гибридный формат работы меняется и формат технологий обучения и развития персонала, технологии обучения. Традиционные, классические технологии обучения персонала, среди которых можно обозначить такие как лекции, семинары, наставничество, тренинги, стажировка, самообразование популярны и каждая из них имеет свой позитивный потенциал, однако, в связи с развитием цифровых технологий, обучение персонала организации может осуществляться с применением инновационных технологий, таких как видеокурсы, дистанционное обучение, которое может осуществляться в виде видеоконференций и вебинаров, онлайн-курсов, форумов, с помощью метода модульного обучения, предполагающее создание индивидуальной траектории обучения из самостоятельных обучающих модулей, обучение по кейсам из практики, обучение основанное на игровых технологиях (деловые игры, метафорические, ролевые игры), мозговой штурм, обучение действиям и иные методы, позволяющие технологию дистанционного обучения сделать эффективным и результативным инструментом в обучении персонала организации.

Смешанное обучение (Blended Learning) становится все более популярным в системе развития персонала организации. Смешанное обучение

это- e-learning + тренинг. совмещающего дистанционный формат, очные занятия и самоподготовку.

Рассмотрим положительные стороны данного формата обучения как для работодателя, так и для сотрудника. (Таблица 1).

Таблица 1. Достоинства смешанного формата обучения персонала организации

Для работодателя	Для сотрудника
Сократить время отрыва работника от производственного процесса	Дает возможность активного общения с коллегами, другими слушателями курса и преподавателями;
Снижение прямых затрат на обучение персонала организации	Возможность больше получить практических знаний, т. к. теорию сотрудник изучает самостоятельно.
Предоставляет возможность охватить большее количество сотрудников, имеющих потребность в обучении	Предоставляет возможность выбора форм обратной связи (очные встречи, консультации по телефону, по электронной почте, через веб-камеры, общение в чатах и блогах);
Дает возможность выбрать обучающие программы и курсы на основании целей организации, учитывающие реальные потребности и возможности компании и ее сотрудников;	Возможность выбрать интересующий модуль в программе, соответствующий потребностям сотрудника;
Возможность повысить мотивацию сотрудников и их результативность (сотрудники могут выбрать необходимый им курс, получить оперативную обратную связь от преподавателей, могут незамедлительно применять полученные знания на практике);	Стимулирует развитие навыков самообучения, умений поиска нужной информации, ответственности за выполнение заданий, планированию прохождения обучающего курса;
Обеспечивает контроль и корректировку обучения через личные встречи с преподавателями. Практика показывает 10% улучшение результата обучения по сравнению с традиционными методами.	Возможность получения обратной связи от коллег, преподавателя, получить ответы на актуальные вопросы, способствует осознанию собственных ресурсов и перспектив дальнейшего профессионального развития.
Повышает уровень лояльности к организации.	Разнообразие способов обучения удерживает внимание и тренеров, и обучаемых.

На наш взгляд, данный формат обучения персонала организации действительно является приемлемым в современных условиях, особенностью данной технологии является не только возможность больше получить

практических знаний, но и возможность повысить вовлеченность сотрудников в процесс реализации задач организации, а возможности обратной связи позволяют сотрудникам развиваться, находить новые зоны роста, совершенствовать свои навыки и компетенции, опираясь на внутреннюю мотивацию, что способствует получению более устойчивого результата.

Вместе с тем, смешанное обучение персонала организации остается достаточно затратным, при условии проведения тренингов и обратной связи с преподавателями. Однако, чисто дистанционное обучение сотрудников организации не всегда эффективно и результативно, ибо, требует от сотрудников самодисциплины, мотивации к самообразованию, определенных способностей к самообучению. Даже, получив доступ к нужной программе, курсу, не каждый сотрудник освоит ее в полном объеме и незамедлительно внедрит в трудовой процесс, полученные знания и умения.

Значимым в технологии смешанного обучения персонала организации является возможность получить сотрудником обратную связь и незамедлительно применить новые знания, новые профессиональные умения на рабочем месте, в процессе решения той или иной профессиональной задачи.

В современных организациях также активно внедряются и иные инновационные формы обучения персонала. Наиболее популярным становится обучение в процессе работы с помощью электронных систем образования, выбирая нужные модули в электронных системах (E-Learning). Вместе с тем, необходимо осознать, что учебные курсы надо строить с упором на потребность для организации, а не с привязкой к конкретной программной платформе, кроме этого, эффективность курсов полностью зависит от профессионализма их разработки. В организациях также применяется виртуальное обучение – это канал, предлагающий участникам самостоятельно выбирать среду обмена знаниями.

Интерес также представляет технология обучения персонала через партнерский обмен знаниями, при котором представители партнерских организаций обучают сотрудников компании, при этом, знания усваиваются

быстро и результативно. Эффективный результат показывает и метод обучения сообщества специалистов-практиков, метод сетевого обучения, в частности обучение в социальных сетях.

Среди технологий обучения персонала в организации внедряется коучинг и менторство, также практикуют коучинг от коллег и коучинг от руководителей. В целом культура коучинга – перспективное направление в корпоративном обучении, однако важно помнить, что по-настоящему эффективной она станет только если будет частью корпоративной культуры. Особенностью метода коучинга является способность обеспечивать самую высокую лояльность к организации и вовлеченность персонала в процесс профессиональной деятельности.

Таким образом, система обучения и развития персонала организации на современном этапе под воздействием внешних и внутренних факторов подвергается существенной трансформации. Традиционные технологии уступают место инновационным способам обучения персонала организации, которые также направлены на подготовку сотрудников к реализации целей и задач организации, помогают сотрудникам организации более качественно выполнять профессиональные обязанности.

Библиографический список:

1. Армстронг, М. Практика управления человеческими ресурсами: [пер. с англ.] / М. Армстронг. - 8-е изд. - Санкт-Петербург [и др.]: Питер, 2015. - 831 с.
2. Веснин, В.Р. Менеджмент [Текст] / В.Р. Веснин. - М.: Проспект, 2015. - 430 с. С. 141.
3. Егоршин, А.П. Управление персоналом [Текст] / А.П. Егоршин. – М.: НИМБ, 2014. – 720 с. С. 321.
4. Кириллов А.В. Системы интенсивного обучения персонала. //Управленческие науки. № 2 (11). 2014. - С. 70-77.

5. Шлендер, П.Э. Управление персоналом компании [Текст] / П.Э. Шлендер. – СПб., Питер, 2014. - 339 с.