

Равочкин Никита Николаевич

старший преподаватель

Акименко Галина Васильевна

канд. ист. наук, доцент, заведующая кафедрой

ФГБОУ ВО «Кемеровский государственный

медицинский университет» Минздрава России

г. Кемерово, Кемеровская область

СОЗДАНИЕ УЧЕБНОГО ЦЕНТРА ДЛЯ HR-РУКОВОДИТЕЛЕЙ ПРЕДПРИЯТИЙ УГОЛЬНОЙ ОТРАСЛИ

***Аннотация:** в данной статье авторы рассматривают актуальную для угольных регионов проблему, а именно создание учебного центра в рамках дополнительного профессионального образования для HR-руководителей угольной отрасли. Определены цель и задачи его создания и функционирования. Показана взаимосвязь функций HR-руководителей с направлениями деятельности создаваемого центра. Приведена таблица обучающих мероприятий.*

***Ключевые слова:** дополнительное образование, учебный центр, угольная отрасль, тренинги, обучение, HR-руководители.*

Развитие рыночной экономики в России и создание института частной собственности требует поиска новых форм и методов совершенствования социальной политики угольных компаний [1]. Одним из направлений этой политики, проводимой в рамках корпоративной социальной ответственности угольных компаний, выступает и развитие персонала предприятия через систему дополнительного профессионального образования (включающее в себя повышение квалификации и профессиональную подготовку) [2].

Ведущую роль среди представителей менеджмента, по нашему мнению, выполняют руководители департаментов по управлению персоналом/человеческими ресурсами (далее – HR-руководители). Ведь именно эти специалисты комплектуют штат работников в развитых компаниях (включая ТОП-менеджмент),

определяют необходимость постановки системы кадрового управления, разрабатывают и координируют программы оценки и развития персонала, оптимизируют мотивационную систему, и, конечно же, формируют HR-стратегию компании.

Поскольку в настоящее время в российских угольных компаниях большинство HR-руководителей не имеют возможности для повышения квалификации и переобучения, в связи с отсутствием времени, то рекомендуется создание специализированных учебных центров, благодаря наличию которых возможно будет обучаться на рабочем месте с помощью компьютера.

Целью создания и функционирования учебного центра является обеспечение сотрудников (существующих и вновь принимаемых), работающих в компании, качественными обучающими программами и совершенствование уровня знаний для достижения долгосрочного конкурентного преимущества компании.

Задачи, которые будут решены благодаря внедрению учебного центра:

- систематизация обучения;
- качественное планирование обучающих программ как в краткосрочной перспективе, так и долгосрочно, с учетом развития всего персонала и отдельных категорий/личностей. Данная задача также реализует качественную подготовку кадрового резерва компании;
- использование единого стандарта в обучении;
- обеспечение сотрудников качественными программами обучения и совершенствования знаний;
- предоставление своевременных для бизнеса и персонала данных;
- обучение с учетом потребностей и особенностей конкретной бизнес-структуры и ее персонала;
- методическое обеспечение для внедрения новых продуктов и услуг;
- постоянный анализ и контроль результативности обучения сотрудников;
- обучение с учетом корпоративных ценностей, в том числе исторических, культурных и проч.

На рисунке 1 показана взаимосвязь учебного центра и составляющих в направлении развития персонала.



Рис. 1. Место обучающего центра в системе обучения
для HR-руководителей угольных предприятий

Информация, формирующаяся на основании определенных составляющих жизнедеятельности организации, и информация, которая должна поступать в учебный центр, отображены ниже в таблице в виде коротких заметок и направлений для использования в учебном центре.

Таблица 1

Взаимосвязь некоторых аспектов развития для HR-руководителей угольных предприятий и учебного центра

<i>Составляющие</i>	<i>Направление</i>	<i>Учебный центр</i>
Отбор персонала	Квалификационное соответствие нового сотрудника должности, на которую его отбирают.	1. Формирование набора недостающих знаний, навыков и умений, на основании которых осуществляется последующее обучение и развитие сотрудника. 2. Определение потребности в обучении нового специалиста
Адаптация сотрудников	Введение новых сотрудников в должность. Приспособление специалистов к содержанию, усло-	1. Составление «стартовых» обязательных и индивидуальных обучающих мероприятий (об организации, корпоративной культуре, бизнес-процессах, обучающие программы согласно квалификационным требованиям к должности).

	виям трудовой деятельности и непосредственному окружению.	2. Планирование и участие в процессах наставничества и коучинга
Анализ профессиональной деятельности и оценка для HR-руководителей угольных предприятий результатов	Определение соответствия выполнения функциональных обязанностей согласно должностным требованиям. Аттестация и оценка персонала. Оценка персонала при необходимости переквалификации или ротации сотрудника.	1. Формирование набора обучающих программ, направленных на улучшение знаний, навыков и умений для успешной работы отдельных сотрудников или групп специалистов. 1. Подготовка программ в соответствии с новыми поставленными задачами и/или квалификационными потребностями
Планирование развития персонала	Определение необходимого количества персонала для выполнения тех или иных задач с учетом развития бизнеса компании или его оптимизации.	1. Формирование обучающих программ с учетом стратегического развития бизнеса. 2. Обучение персонала с учетом изменений, перераспределения функций, в условиях адаптации к новым требованиям. 3. Обучение кадрового резерва

Создание организационной структуры «Учебный центр» для HR-руководителей угольных предприятий (развития персонала, управления человеческими ресурсами) состоит из определенных этапов, которые отображены на рисунке 2.



Рис. 2. Этапы создания учебного центра для HR-руководителей угольных предприятий

Ниже на рисунке 3 показана модель обучения сотрудников разных структурных подразделений с учетом последовательности формирования любого обучающего проекта.

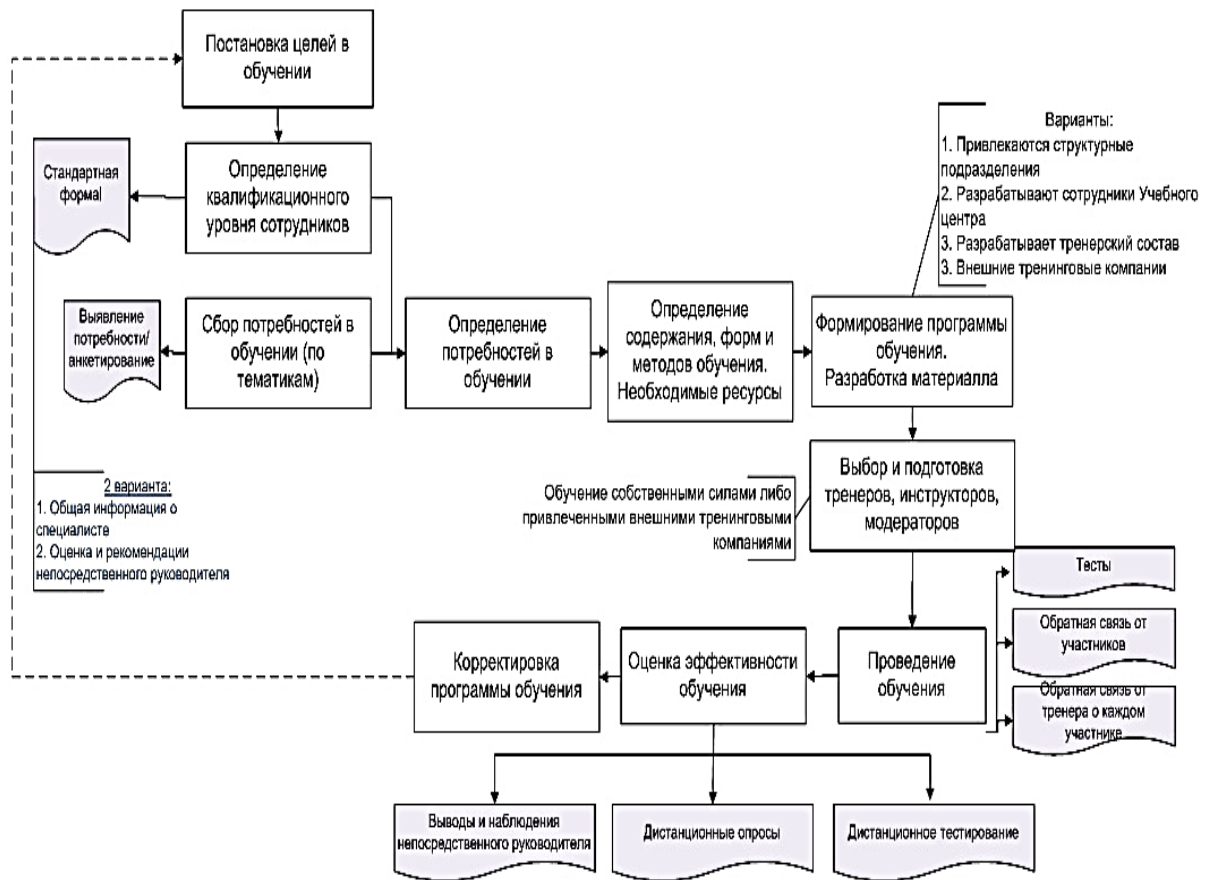


Рис. 3. Модель обучения сотрудников разных структурных подразделений для HR-руководителей угольных предприятий

Единых моделей «стандартизированных» учебных программ для компании, по нашему мнению, не существует, поскольку различающаяся направленность и неодинаковые результаты обучения, преследуемые угольными компаниями, предполагают свои особенности («перекос» может быть осуществлен в любое из направлений деятельности). По сути, программа представляет собой «конструктор», складываемый из блоков изучаемых дисциплин. Однако можно выделить важнейшие элементы, которые могут быть включены в комплекс стартовых обучающих мероприятий. Ниже, в таблице 2 представлены некоторые из них.

Обучающие мероприятия для HR-руководителей угольных предприятий

<i>Обучающие программы</i>	<i>Основные моменты</i>	<i>Метод обучения</i>
Адаптация новых сотрудников	Ознакомление с кругом функциональных обязанностей, изучение организационной структуры и способов взаимодействия внутри компании (схема внутреннего документооборота, иерархическая структура организации, круг должностных лиц, с которыми сотрудник будет контактировать по работе, и сфера их профессиональной ответственности). Также в программу адаптации обязательно следует включить ознакомление с корпоративной культурой компании, миссией и стратегическими планами развития фирмы.	Тренинги; семинары; рабочие группы; дистанционное обучение
Профессиональные программы для различных должностей	Организованные обучающие блоки, содержащие теоретическую часть, практическую тренировочную часть в соответствии с должностью и тесты для проверки знаний.	Тренинги; семинары; дистанционное обучение
Бизнес-тренинги общей направленности	В этот блок входят тренинги лидерства, командообразования, работа над развитием управленческих, коммуникативных навыков, навыков проведения презентаций, умения продавать товары (продукты, услуги) и работать в конфликтных или стрессовых ситуациях и т. п.	Тренинги; семинары
Информационная база	Передача знаний по нормативным документам, должностным инструкциям, справочникам и т. п. Данный обучающий блок может быть реализован силами специалистов различных подразделений (то есть не обязательно внутренними тренерами).	Дистанционное обучение; семинары; тренинги

Таким образом, обучающие курсы и программы должны быть сформированы модульно и с использованием различной компоновки учебных курсов (очное обучение в сочетании с электронным дистанционным обучением), что позволит существенно разнообразить процесс обучения, а также эффективно использовать рабочую нагрузку персонала.

Список литературы

1. Мартынова Т.Н. Социально ориентированные мероприятия и проекты по оптимизации корпоративной социальной ответственности предприятий угольной отрасли (на примере Кузбасса): Монография / Т.Н. Мартынова, Н.Н. Равочкин. – Кемерово, «Warszawa: Diamond trading tour», 2015. – 40 с.
2. Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 №273-ФЗ (действующая редакция, 2016) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_140174/
3. Внутренний учебный центр в компании [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.hr-portal.ru/article/vnutrenniy-uchebnyy-centr-v-kompanii> (дата обращения: 03.11.2016).