

УДК 331.108.4

DOI 10.21661/r-117580

*О.О. Жукова, Ю.Н. Никулина***ОБУЧЕНИЕ КАК ОДИН ИЗ ОСНОВНЫХ ЭЛЕМЕНТОВ РАЗВИТИЯ  
ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ**

*Аннотация:* в статье рассмотрены особенности и структурные элементы системы развития персонала организации. Авторами представлена сравнительная характеристика современных методов обучения персонала с указанием их достоинств и недостатков, для наглядности приведена диаграмма, показывающая фактическое использование указанных методов в российских компаниях. В заключении сделаны выводы о необходимости внедрения инновационных методов обучения в рамках формирования системы развития персонала организации в современных условиях.

*Ключевые слова:* персонал, организация, система развития персонала, виды обучения, современные методы обучения.

*О.О. Zhukova, Yu.N. Nikulina***TRAINING AS ONE OF BASIC ELEMENTS OF PERSONNEL  
DEVELOPMENT OF THE ORGANIZATION**

*Abstract:* the article describes the characteristics and structural elements of system of staff development of the organization. The authors presented a comparative characteristic of modern methods of staff teaching, listing their advantages and disadvantages, and provided for clarity a diagram showing the actual use of these methods in Russian companies. It was concluded that there's a need to implement innovative teaching methods within the framework of forming the system of personnel development of the organization in modern conditions.

*Keywords:* staff, organization, personnel development system, types of education, modern teaching methods.

На современном этапе наиболее актуальной проблемой развития экономики является нехватка квалифицированных кадров. Одной из ключевых причин такого положения является тот факт, что большинство современных организаций не обращает должного внимания на комплекс мероприятий, связанных с развитием своего персонала. Стоит отметить, что развитие персонала организации представляет собой систематический и целенаправленный процесс подготовки кадров к выполнению новых производственных и организационных функций и решению ранее неизвестных задач, а также к занятию новых должностей. Основными целями развития персонала являются: повышение потенциала сотрудников для выполнения задач в интересах организации; снижение текучести кадров, а также повышение производительности и эффективности труда. В связи с вышеизложенным исследование вопросов, связанных с формированием системы развития персонала современной организации является актуальным и представляет научный интерес [1].

В целом стоит отметить, что система развития персонала включает в себя следующие элементы: профессиональное обучение, ротацию, планирование карьеры персонала организации, делегирование полномочий, переподготовку и повышение квалификации кадров. На наш взгляд, основным элементом и важнейшим звеном развития персонала организации является обучение. В числе основных видов обучения выделяют: повышение квалификации кадров – это обучение, целью которого является совершенствование умений, навыков и знаний; подготовка кадров – это планомерное обучение, подразумевающее выпуск высококвалифицированных кадров для всех видов человеческой деятельности; переподготовка кадров – это обучение, целью которого является приобретение человеком новых знаний, умений и навыков из-за овладения какой-либо новой профессии [2].

Стоит отметить, что в настоящее время, к сожалению, сотрудники организаций не заинтересованы в развитии своих способностей и профессиональном обучении, ориентируясь в большей степени на получении дохода. Тем не менее,

в любой организации существуют работники, у которых имеется желание получать новые знания для выполнения сложнейших производственных функций и задач, но нет возможности осуществить обучение. В данном случае на помощь приходят работодатели, которые предоставляют возможность персоналу развиваться и обучаться, ведь именно такие сотрудники способствуют повышению эффективности работы организации.

В современных условиях высококвалифицированные кадры рассматриваются как одно из важных преимуществ среди конкурентов. Организация способна повышать свою эффективность в том случае, если сотрудники понимают её миссию, цели развития и стратегию. Это можно объяснить тем, что происходит повышение причастности персонала к реализации задач организации, а вместе с этим растёт их мотивация. Развитие персонала организации, а в частности, систематическое обучение позволяет в полной мере раскрывать скрытые возможности и способности персонала [3].

В настоящее время существует множество современных методов обучения персонала, что делает процесс познания нового более продуктивным и интересным. В таблице 1 представлены методы обучения чаще всего встречающиеся в российской практике, а также достоинства и недостатки каждого из представленных методов.

Таблица 1

## Сравнительная характеристика современных методов обучения персонала

| <i>Наименование метода</i> | <i>Характеристика метода</i>   | <i>Достоинства</i>  | <i>Недостатки</i>  |
|----------------------------|--|---|--|
| Модульное обучение         | Метод заключается в разбивке материала на отдельные, самостоятельные части (модули) какой-либо системы знаний. | – гибкость;<br>– избирательность;<br>– возможность менять последовательность модулей.       | – утрата целостности восприятия материала;<br>– снижение логической связности блоков знания. |
| Дистанционное обучение     | Использование телекоммуникационных средств для обучения на существенном рас-                                   | – вовлечение в процесс обучения большего числа сотрудников;<br>– обучение на рабочем месте; | – необходим высокий уровень технической оснащенности учебного процесса;                      |

|                               |   |   |   |
|-------------------------------|---|---|---|
|                               | стоянии между преподавателем и обучающимся.   | <ul style="list-style-type: none"> <li>– выбор удобного времени для обучения;</li> <li>– нет необходимости содержать штат лекторов.</li> </ul>  | – отсутствие личного контакта с преподавателем может снизить учебную мотивацию слушателя.   |
| Наставничество                | Индивидуальное или коллективное шефство опытных сотрудников организации над вновь пришедшими молодыми кадрами, оказывающее помощь их адаптации и профессиональному совершенствованию. | <ul style="list-style-type: none"> <li>– адаптация вновь принятых кадров осуществляется более эффективно;</li> <li>– повышается их мотивация к освоению профессиональной деятельности;</li> <li>– совершенствуется квалификация наставников.</li> </ul>                           | – ограниченность возможности подбора наставников в связи с высокими требованиями к профессиональным, личностным и коммуникативным качествам наставника. |
| Рабочие группы (РГ)           | РГ разрабатывает алгоритм действий для эффективного решения поставленной задачи, а также определяет сроки ее реализации.  | <ul style="list-style-type: none"> <li>– развитие самостоятельности сотрудников;</li> <li>– формирование у сотрудников навыка принятия решения;</li> <li>– повышение мотивации сотрудников за счет их осознания степени своего влияния на ситуацию внутри организации.</li> </ul> | – разочарование в случае безосновательного неприятия руководством предложений группы, что может вызвать негативный деловой настрой.                     |
| Обучение методом «Shadowing»  | Сотруднику компания предоставляет возможность побыть «тенью» действующего руководителя. Сотрудник наблюдает и фиксирует моменты, в течение всего времени работы.                      | <ul style="list-style-type: none"> <li>– простота и экономичность;</li> <li>– быстрота процесса адаптации сотрудника к новому виду деятельности;</li> <li>– совершенствование имиджа компании благодаря демонстрированию активной позиции по развитию персонала.</li> </ul>       | – наблюдающий сотрудник может отвлекать действующего руководителя от своих должностных обязанностей.  |
| Обучение методом «Secondment» | Временная командировка сотрудника в другую организацию либо подразделение, с целью приобретения   | <ul style="list-style-type: none"> <li>– усиление сплоченности персонала;</li> <li>– улучшение коммуникативных навыков.</li> </ul>  | – возможно возникновение стрессовых состояний в связи с затруднениями личностного и делового  |

|                             | новых знаний и умений.  |   | характера на новом трудовом посту.   |
|-----------------------------|---|---|--|
| Обучение методом «Buddying» | За специалистом закрепляется партнер, задача которого заключается в предоставлении постоянной обратной связи о действиях и решениях того сотрудника, за кем он закреплен. Метод заключается в предоставлении информации (объективной и честной обратной связи) при выполнении задач, связанных с освоением новых навыков и с выполнением текущих профессиональных обязанностей. | <ul style="list-style-type: none"> <li>– возможность сотруднику получить объективную информацию о своей работе;</li> <li>– возможность сотрудника наметить точки личного и профессионального роста, а также увидеть недостатки и исправить их;</li> <li>– возможность улучшения навыков межличностного взаимодействия.</li> </ul> | – могут возникнуть затруднения, обусловленные несовместимостью участников в личной сфере.              |
| Обучение действием          | Подразумевается группа ключевых сотрудников компании, каждый из которых решает поставленную перед ним задачу. Здесь применяется сочетание регулярного анализа ситуации и постановка целей, продумывание шагов по их достижению с периодами реальных действий.   | <ul style="list-style-type: none"> <li>– развитие у менеджеров навыков принятия решений;</li> <li>– развитие навыков планирования и постановки целей;</li> <li>– возможность решать производственные задачи;</li> <li>– повышение ответственности сотрудников за разработанные действия.</li> </ul>                               | – совершенствование идет зачастую на основе обобщения эмпирического опыта, т.е. методом проб и ошибок. |

Анализ представленной информации свидетельствует, что каждый из инновационных методов обучения имеет свои достоинства и недостатки. Тем не менее стоит сказать, что именно применение таких методов на практике является ключевым элементом системы развития персонала современной организации.

Далее рассмотрим распространение перечисленных методов обучения в российских компаниях (рисунок 1).

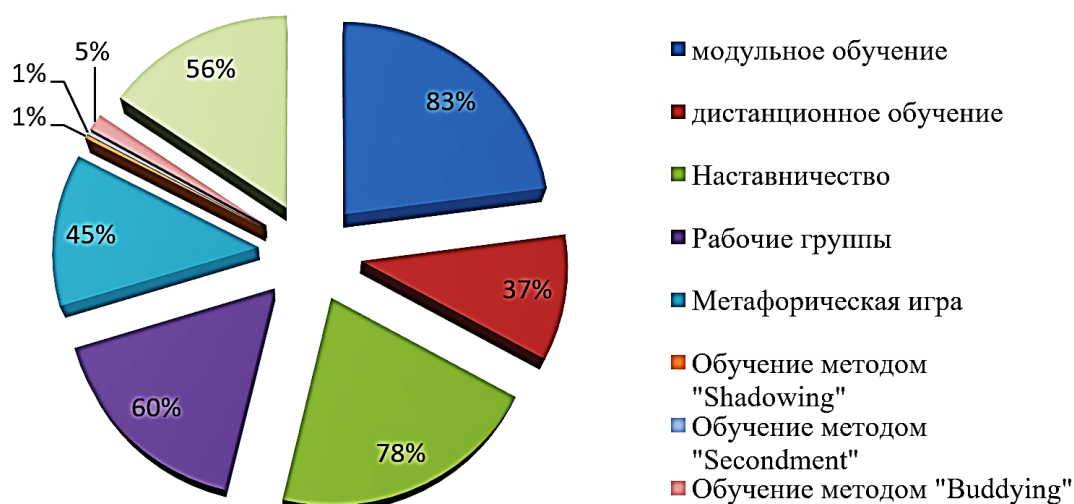


Рис. 1. Распространённость методов обучения в российских компаниях

Как видно из диаграммы, менее распространёнными являются три инновационных метода: обучение «Shadowing», «Secondment» и «Budding». Как показывает практика, современные организации в большей степени сконцентрированы на применении традиционных и наиболее понятных для них методов обучения.

Доказательством действующей практики реализации системы обучения в организации служит наш объект исследования- Акционерное Общество «Оренбургские минералы», находящееся в городе Ясном Оренбургской области. Для сотрудников организации на базе предприятия открыт Учебный центр, в котором обучают по 130 рабочим профессиям (специальностям). Центр каждый раз пополняется новейшей учебной литературой, обучение проводят высококвалифицированные специалисты с многолетним опытом работы. По окончании обучения выдается удостоверение с присвоением специальности и разряда. В данном Учебном центре, как и во многих других компаниях, применяются традиционные методы обучения, такие как семинары, лекции, просмотр обучающих видеофильмов и самостоятельное обучение.

В заключении можно сделать вывод о том, что обучение кадров является ключевым звеном системы развития персонала организации, потому что от квалифицированных и грамотных специалистов зависит эффективность работы организации в целом. Современные компании должны в большей степени уделять

внимание новейшим методам обучения персонала, направленных именно на его развитие и повышение квалификации.

### *Список литературы*

1. Дмитриев М.Е. Особенности обучения персонала организации // Вестник Казанского технологического университета. – 2012. – №15. – С. 300–303.
  2. Макашева Н.П. Обучение и развитие персонала: новые подходы и формы // Вестник Томского государственного университета. – 2011. – №345. – С. 153–157.
  3. Никулина Ю.Н. Формирование региональной политики социального партнерства в области подготовки конкурентоспособных специалистов // Креативная экономика. – 2015. – №9. – С. 1173–1190.
- 

**Жукова Оксана Олеговна** – магистрант ФГБОУ ВО «Оренбургский государственный университет», Россия, Оренбург.

**Zhukova Oksana Olegovna** – graduate student FSBEI of HE “Orenburg State University”, Russia, Orenburg.

**Никулина Юлия Николаевна** – канд. экон. наук, доцент кафедры управления персоналом, сервиса и туризма ФГБОУ ВО «Оренбургский государственный университет», Россия, Оренбург.

**Nikulina Yulia Nikolaevna** – candidate of economic sciences, associate professor of the Department of Personnel Management, Service and Tourism FSBEI of HE “Orenburg State University”, Russia, Orenburg.

---