

**Молчанов Юрий Романович**

магистрант

**Суховерхова Ирина Евгеньевна**

магистрант

**Пупкова Дарья Юрьевна**

магистрант

ФГБОУ ВО «Российский государственный

социальный университет»

г. Москва

## **ПРИМЕНЕНИЕ СОВРЕМЕННЫХ МЕТОДОВ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ В ОРГАНИЗАЦИИ**

*Аннотация:* в статье рассмотрена роль повышения квалификации и непрерывного профессионального обучения. Описаны основные методы обучения, представлена типологизация.

*Ключевые слова:* повышение квалификации, непрерывное профессиональное образование, метод обучения, процесс обучения, профессиональное развитие.

В основу поддержания высокой конкурентоспособности производимой любой организацией продукции входит совокупность мероприятий по разработке системы повышения квалификации и непрерывного профессионального образования (ПК и НПО) сотрудников. В ходе ее реализации организации требуется качественно, своевременно, и эффективно проводить обучение своих работников, тем самым поддерживая нужный уровень их квалификации. При этом выбор конкретного или множества методов обучения сотрудников, которые отвечают всем требованиям по поддержанию высокой конкурентоспособности производимой организацией продукции, может стать более значимым, чем само повышение квалификации персонала.

Неправильный выбор методов обучения, их расхождение с целями обучения или индивидуальными характеристикам слушателей имеет возможность негативным образом сказаться на результатах обучения. Выбор метода обучения обуславливается тем, какие цели учебного процесса, основные характеристики слушателей, возможности компании, уровнем квалификации преподавателя, величиной учебной группы.

Разнообразные методы обучения делятся на три группы:

- методы активного обучения;
- методы обучения на рабочем месте;
- традиционные методы обучения.

При выборе методов обучения компания должна принять во внимание эффективность их влияния на определенную группу сотрудников, вовлеченных в процесс обучения.

Обучение на рабочем месте выделяется своей практической направленностью, конкретной связью с функциями работника на производстве, как правило, дает существенную возможность для закрепления и повторения вновь изученного материала. Ответственность за обучение берут на себя три участника учебного процесса – HR-менеджер, руководитель и сам сотрудник. Мировая тенденция корпоративного обучения, зародившегося еще до кризиса и усилившееся его прогрессированием, привела к тому, что обучение происходит непосредственно на рабочих местах, ответственность за его результаты по большей мере берет на себя руководитель и его сотрудник.

К методам обучения на рабочем месте можно отнести:

- секондмент (secondment) – ротации, стажировки;
- баддинг (budding) – включение обучаемого в процесс деятельности другого человека;
- шэдуинг (shadowing) – надзор за процессом работы;

– наставничество (менторинг, mentoring) – целенаправленный процесс передачи опыта;

– тьюторство (tutoring) – обсуждение опыта переноса полученных умений в реальную практику, сопровождение процесса обучения;

– коучинг (coaching) – раскрытие потенциала личности сотрудника;

– инструктаж – показ приемов работы на рабочем месте;

– секондмент – заключается во временном передвижении сотрудника в другой отдел внутри компании. На данный момент становится популярна отправка на стажировку в другие компании, как правило, такие оплачиваемые командировки и рассчитаны на полный рабочий день, длительностью до одного года.

Традиционные методы применяются при закреплении и передаче самых разнообразных знаний. Многие поколения студентов учились и продолжают учиться, в основном получая знания во время семинаров и лекций, популярность этих методов демонстрирует их высокую эффективность. К традиционным методам обучения можно отнести:

– лекции;

– семинары;

– учебные видеофильмы и кино.

К активным методам обучения можно отнести:

– тренинги;

– компьютерное обучение и программирование;

– групповые обсуждения;

– деловые игры;

– ролевые игры;

– поведенческое моделирование;

– разбор практических ситуаций;

– баскет-метод.

Выбор метода обучения определяется характеристиками сотрудников организации, возможностями компании, уровнем квалификации преподавателя, целями учебного процесса. Ошибки при выборе метода могут негативно отобразиться на эффективности обучения. К примеру, слишком большое количество лекционных занятий для слушателей с невысоким уровнем практики, достаточно давно закончившим учебное заведение, может существенно ухудшить усвояемость учебного материала и снизить интерес к занятиям.

Профессиональное развитие оказывает положительное влияние не только на организацию, но и на самих сотрудников. Повышая квалификацию и приобретая новые знания и навыки, работники становятся более конкурентоспособными на рынке труда и в дополнение получают возможности для профессионального роста как внутри своей компании, так и вне ее. Особенно это важно в современных условиях быстрого развития экономики, а также повышения спроса на рынке труда. Профессиональное обучение способствует общему интеллектуальному развитию человека, расширяет его круг общения, эрудицию, укрепляет уверенность в себе и своих силах. Не случайно возможность профессионального обучения в своей организации высоко ценится сотрудниками и оказывает наибольшее воздействие на принятие ими решения о поступлении на работу в ту или иную компанию. От профессионального развития внутри организации общество так же выигрывает, получая высококвалифицированных членов и увеличение производительности общественного труда без дополнительных расходов.

### ***Список литературы***

1. Гудушаури Г.В. Управление современным предприятием / Г.В. Гудушаури, Б.Г. Литвак // М.: Ассоциация авторов и издателей «Тандем», ЭКМОС, 2012. – 336 с.

2. Дряхлов Н.И. Эффективность деятельности сотрудников и их вознаграждение на Западе / Н.И. Дряхлов, Е.А. Куприянов // СОЦИС: Социологические исследования. – 2015. – №12. – С. 87–92.

3. Молчанов Ю.Р. Трудовая миграция в России: анализ конфликтогенности процесса / Ю.Р. Молчанов, Ю.О. Сулягина // Новое поколение. – 2016. – №10. – С. 386–389.

4. Таирова Л.Р. Виртуализация повседневного уклада жизни // Научный взгляд: Труды международной научно-практической конференции. – 2015. – С. 176–178.

5. Танатова Д.К. Высшее образование как образовательная услуга в современном российском обществе / Д.К. Танатова, А.А. Михаленко // Будущие социологи об актуальных проблемах современного общества: Сборник студенческих статей. Кафедра социологии Российского государственного социального университета. – 2016. – С. 193–197.