

Кулинич Елена Денисовна

магистрант

Научный руководитель

Кашпурова Оксана Владимировна

канд. экон. наук, доцент

ФГБОУ ВО «Иркутский государственный

университет путей сообщения»

г. Иркутск, Иркутская область

РОЛЬ ОБУЧЕНИЯ В ПРОЦЕССЕ ИЗМЕНЕНИЙ

Аннотация: в статье рассмотрена роль обучения в процессе стратегических изменений в организации. Авторами отмечено, что обучение становится важным инструментом, способствующим не только эффективной адаптации сотрудников к новым условиям, но и формированию положительного восприятия изменений в компании.

Ключевые слова: обучение, сопротивление, персонал, стратегия, знания, методы управления, управления изменениями.

Преодоление сопротивлений персонала организации в процессе стратегических изменений требует применения различных методов, среди которых особое место занимает обучение. Обучение становится важным инструментом, способствующим не только эффективной адаптации сотрудников к новым условиям, но и формированию положительного восприятия изменений в компании.

Один из основных аспектов обучения заключается в его организации и структуре. Фундаментальная система обучения должна учитывать специфику изменений, возникающих в результате внедрения новых технологий или корпоративной стратегии. Исследования показывают, что организованное обучение помогает сотрудникам приобретать необходимые навыки и знания, необходимые для осуществления эффективной работы в изменившихся условиях, что, в свою очередь, минимизирует уровень стресса и сопротивления изменений [1]. Для достижения

успеха обучающие программы должны быть целенаправленными и адаптированными к актуальным потребностям компании, а также разнообразными по формату (очное и дистанционное обучение, интерактивные форматы) [2].

Адаптация персонала к изменениям становится возможной при условии постоянного обновления знаний. В условиях стремительного темпа изменений, вызванных цифровизацией и технологическим прогрессом, продавцу недостаточно разового обучения [3]. На практике важно обеспечить непрерывное развитие сотрудников, что позволяет не только улучшить их навыки, но и способствует повышению их мотивации и уровня вовлеченности в рабочий процесс. В условиях изменения подходов к обучению, представители организаций отмечают необходимость внедрения дистанционных программ, которые позволяют быстро адаптироваться к новым условиям [4].

Выстраивание процесса обучения, направленного на конкретные задачи и достижения, также влияет на результаты изменений. Эффективное внедрение изменений требует целостного подхода к обучению, когда оно является частью общего процесса управления изменениями. Важно организовать обучение так, чтобы каждый сотрудник понимал свою роль в процессе изменений и осознавал необходимость своего участия в общей стратегии. Это способствует снижению противоречий и конфликтов, порождаемых страхом утраты рабочих мест или неумением справиться с новыми задачами [5].

Кроме того, внедрение адаптивных и проактивных методов обучения, которые предвосхищают изменения, значительно снижает уровень сопротивления [6]. Эти методы включают в себя тренинги по развитию гибкости мышления, критического мышления, создание пространств для обмена опытом и обратной связи между коллегами. Они способствуют более плавному и бесконфликтному внедрению изменений, так как сотрудники вовлечены в процесс и ориентированы на совместное решение возникающих трудностей.

При этом важно принимать во внимание и психологические аспекты восприятия изменений. Многие сотрудники могут испытывать недовольство и сопротивление, если изменения воспринимаются как навязанные сверху. Систематическое

обучение, которое включает в себя не только профессиональные навыки, но и развитие эмоционального интеллекта, может снизить уровень тревожности и негативных эмоций среди сотрудников [5]. Обучение в духе приверженности ценностям компании и понимания общего курса не только способствует повышению профессионализма, но и усиливает привязку сотрудников к организации.

Отметим, что обучение должно быть инклюзивным. Каждый сотрудник должен чувствовать, что его мнение и потребности учитываются при формировании обучающих программ. В этом контексте важным становится вовлечение сотрудников в процесс определения целевых направлений обучения, что повышает их ответственность и заинтересованность в его результатах. Готовность менеджеров создавать такие условия, при которых обучение становится совместным процессом, играет значительную роль в преодолении сопротивления на этапе внедрения изменений [4].

Таким образом, к обучению следует подходить целостно, рассматривая его не как разовую акцию, а как стратегически важный компонент управления изменениями в организации. Это помогает не только успешно справляться с текущими вызовами, но и готовить сотрудников к будущим изменениям, тем самым обеспечивая долгосрочную устойчивость и развитие компании в условиях быстро меняющегося рынка.

Список литературы

1. Роль обучения персонала в развитии организации [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/rol-obucheniya-personala-v-razviti-organizatsii> (дата обращения: 16.12.2024).

2. Обучение персонала как драйвер изменения [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/obuchenie-personala-kak-drayver-izmeneniya-povedeniya-predposylki-i-prakticheskie-podhody> (дата обращения: 16.12.2024).

3. Управление персоналом в период изменений в российских [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/upravlenie-personalom-v-period-izmeneniy-v-rossiyskih-kompaniyah-metodiki-rasprostranennye-i-rezultativnye> (дата обращения: 16.12.2024).

4. Адаптация специалистов к быстро меняющимся [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/adaptatsiya-spetsialistov-k-bystro-menyayuschimsya-tehnologiyam-metodiki-i-praktika-obucheniya> (дата обращения: 16.12.2024).

5. Адаптация персонала к изменениям в организации – тема [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/adaptatsiya-personala-k-izmeneniyam-v-organizatsii> (дата обращения: 16.12.2024).