

ОРГАНИЗАЦИЯ ОБУЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА: ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ

**Петрухова К.С., студентка 2 курса
факультета экономики, управления и права
Научный руководитель – Александрова Л.Ю., кандидат
педагогических наук, доцент,
Чебоксарский институт (филиал) АНО ВО Московского
гуманитарно-экономического университета**

***Ключевые слова:** персонал, управление персоналом, профессиональное обучение, организация обучения, система обучения и развития персонала.*

В статье раскрыта сущность и особенности организации обучения персонала организации. Выявлены его виды и формы. Раскрыта роль развития системы его обучения. Освещены традиционные и инновационные форматы очного обучения. Их анализ позволил выделить тренды развития персонала.

Введение. В современных социально-экономических условиях, в связи с повышением требований к уровню квалификации персонала, актуальны вопросы его профессионального обучения. Понимание особенностей организации развития персонала и способов активации его потенциала являются ключевым элементом выживания и эффективного функционирования предприятия.

В российских компаниях малого и среднего бизнеса вопросам организации развития персонала уделяют, к сожалению, недостаточное внимание, что объясняется отсутствием финансовых возможностей на реализацию данного направления кадрового менеджмента, непониманием значимости этого вопроса.

Цель работы. Раскрыть теоретические аспекты организации обучения персонала современной организации.

Результаты исследований. Обучение – процесс получения работником новых знаний и умений согласно предъявляемым

требованиям к компетенциям, которые необходимы для эффективного выполнения возложенных трудовых функций по программам профессионального обучения и дополнительным профессиональным программам с учетом специфики деятельности предприятия [1]. В процесс обучения, как правило, включен внутренний тренер – работник, обладающий интересными и полезными знаниями и навыками, прошедший специальную подготовку и проводящий учебные мероприятия для работников, совмещая это с основной производственной деятельностью.

Обучение подразделяется на следующие виды:

1) корпоративное обучение – оно направлено на развитие управленческих навыков и компетенций работников, получение ими специфичных для соответствующих функциональных направлений новых знаний и навыков [2];

2) собственное обучение – ориентировано на получение, углубление и развитие знаний и навыков с целью осуществления профессиональной деятельности и соблюдения требований действующего законодательства РФ.

По формам обучение может быть очным, дистанционным и смешанным. Первое реализуется в виде учебных мероприятий, проводимых в форматах [3]:

- тренинг – направлен на освоение работниками моделей эффективного поведения в различных ситуациях (предполагает знакомство с теоретической информацией и отработку конкретных практических навыков);

- семинар – включает передачу работникам знаний в определенных областях, решение практических задач и обсуждение освоенного материала;

- лекция – систематическое и последовательное изложение материала по какой-либо проблеме, области профессиональной деятельности, теме;

- мастер-класс – в ходе его проведения ведущий делится своим опытом;

- стратегическая сессия – формат групповой работы, направленный на совместную выработку значимых решений;

– бизнес-симуляция – игровой формат обучения, имитирующий деловую ситуацию, в условиях которой работникам необходимо совершить ряд действий.

Их анализ позволяет выделить тренды в обучении и развитии персонала: микрообучение, геймификация, E-learning, HR-аналитика и измерение эффективности обучения, мобильное обучение, виртуальная и дополненная реальность в T&D, экосистема обучения, платформы для коллаборации.

Особое внимание при составлении программы обучения персонала следует уделять тому, как они смогут «вписаться» в существующую внутреннюю и внешнюю среду предприятия и способствовать его устойчивому развитию.

Организацию процесса обучения основывают на модели обучения, включающей циклы, выполнение действий (работ) по нескольким стадиям: определение и анализ потребности в обучении, формирование бюджета обучения и процесс распределения ресурсов, определение целей обучения и содержания программы, формирование и реализация учебной программы, обоснование обучения и проведение оценки его эффективности.

Заключение. Обучение персонала представляет собой составную часть управленческого процесса и реализуется для получения новых знаний, навыков, опыта сотрудников предприятия [4]. Систему его обучения можно представить, как непрерывный комплексный процесс совершенствования его профессиональных компетенций, активизации его квалификационных характеристик и личностных качеств посредством применения комплекса психолого-педагогических и организационно-экономических мероприятий, включающих повышение квалификации, стимулирование профессионального потенциала, изменения должностных обязанностей и др.

Данная система способствует построению эффективной корпоративной культуры [5], стимулирует становление каждого члена коллектива как профессионально развитого, квалифицированного, многофункционального и способного к принятию экономически обоснованных решений сотрудника. Она не будет иметь должного эффекта, если сами сотрудники не увидят в этом необходимость, не

будут мотивированы к этому. Иными словами, сначала необходимо мотивировать сотрудников к развитию, создать благоприятную для этого среду, после этого применять на практике разработанные методы и выбранные инструменты кадрового развития.

Эффективность организации обучения персонала достигается путем тесной взаимосвязи с другими направлениями системы управления персоналом: применения стимулирующих надбавок, льгот, моральных стимулов, формирования резерва на руководящие должности и др.

Библиографический список:

1. Александров, Д. С. Проблемы и перспективы развития современного менеджмента / Д. С. Александров // Наука и образование: будущее и цели устойчивого развития: Материалы XVI Международной научной конференции, в 4 частях. – Москва: Московский университет им. С.Ю. Витте, 2020. – С. 15-21.
2. Плугина, Ю. А. Современные методы профессионального развития персонала предприятия / Ю. А. Плугина // Вісник економіки транспорту і промисловості. – 2013. – № 43. – С. 248-254.
3. Кудряшов, В. С. Основы формирования системы обучения персонала организации / В. С. Кудряшов, Е. А. Моисеева // *Juvenis scientia*. – 2017. – № 2. – С. 19-24.
4. Александрова, Л. Ю. Актуальные проблемы управления персоналом в условиях цифровой экономики / Л. Ю. Александрова // Психология управления персоналом и экосистема наставничества в условиях изменения технологического уклада: II международная научно-практическая конференция. – Нижний Новгород: Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского, 2021. – С. 304-308.
5. Александрова, Л. Ю. Система оценки торгового персонала / Л. Ю. Александрова // Актуальные вопросы экономики и управления: наука и практика. Кriuлинские чтения: Сборник материалов Всероссийской научно-практической конференции, Курск, 15 мая 2021 г. – Курск: Курский государственный университет, 2021. – С. 419-423.

ORGANIZATION OF STAFF TRAINING: THEORETICAL ASPECTS

Petrukhova K.S.

Keywords: *personnel, personnel management, vocational training, organization of training, personnel training and development system.*

The article reveals the essence and features of the organization of training of the organization's personnel. Its types and forms are revealed. The role of the development of the system of his education is revealed. Traditional and innovative formats of full-time education are highlighted. Their analysis made it possible to identify trends in personnel development.