

Ткаченко Иван Михайлович, магистрант,
Российский университет кооперации, г. Мытищи

Романович Вера Кирилловна, д. э. н., профессор,
Российский университет кооперации, г. Мытищи

КРИТЕРИИ, МЕТОДИКА, ТЕХНИКА И ОСОБЕННОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ СИСТЕМЫ НЕПРЕРЫВНОГО ОБУЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА

Аннотация: Целью работы является анализ критериев, методики, техники и особенностей организации системы непрерывного обучения персонала с целью выявления основных аспектов, определяющих успешное внедрение и функционирование данной системы в организации.

Ключевые слова: Непрерывное обучение, профессиональная деятельность, мотивация персонала, личностный рост, тренды, онлайн-платформа.

В современном, динамичном, постоянно меняющемся мире, организации вынуждены постоянно развиваться и приспосабливаться для успешного существования на рынке. Одним из основных факторов этого развития является система непрерывного обучения персонала, которая играет важную роль в повышении конкурентоспособности и эффективности организации. Непрерывное обучение персонала - это стратегически важный инструмент для обеспечения постоянного роста производительности, профессионализма и активности.

Непрерывное обучение персонала – это система образовательных мероприятий и процессов, которые ориентированы на постоянное обновление, развитие и усовершенствование профессиональных знаний, навыков и компетенций сотрудников организации.

Идея этого процесса заключается в том, что обучение не ограничивается периодически проводимыми формальными курсами или тренингами, а становится неотъемлемой частью рабочей жизни сотрудников.

Систематичность и постоянство – основные черты непрерывного обучения персонала, поэтому процесс обучения не прекращается после завершения образовательного курса или получения определенной должности, а продолжается в течение всей трудовой деятельности сотрудника.

Непрерывное обучение охватывает различные аспекты профессиональной деятельности, включая технические, или «жесткие» навыки (Hard skills) – к ним относятся навыки, знания, способности и умения, которые сотрудник приобретает в процессе выполнения профессиональных задач – знание программ, владение иностранным языком и т. д. и гибкие «мягкие» навыки (Soft skills), которые отражают личные качества человека - коммуникация, обучаемость, ответственность, лидерство, управление конфликтами и т. д., а также актуальные знания о современных технологиях, трендах и практиках в соответствующей области.

Цель непрерывного обучения персонала состоит не только в поддержании имеющихся знаний и навыков сотрудников, но и в их преумножении и постоянном развитии. С помощью этого процесса сотрудники лучше адаптируются к изменяющимся условиям работы и рынка, что является существенным фактором для успешного карьерного роста и достижения личных и профессиональных целей.

Непрерывное обучение персонала играет важную роль в повышении эффективности организации:

во-первых, постоянное получение новых знаний и навыков сотрудников может повысить качество выпускаемой продукции или услуг, а также улучшить процессы производства или предоставления услуг. Обученные и грамотные сотрудники быстрее и легче адаптируются к новым технологиям и методам работы;



во-вторых, непрерывное обучение персонала может повысить уровень мотивации и удовлетворенности сотрудников. Предоставление возможностей для профессионального и личностного роста создает благоприятную рабочую среду и стимулирует сотрудников достигать новые лучшие результаты.

Непрерывное обучение также помогает организации снижать текучесть кадров и удерживать высококвалифицированных специалистов. Сотрудники, которые видят перспективы для своего развития и карьерного роста в организации, остаются на своем рабочем месте на долгосрочной основе.

Качественные критерии эффективности непрерывного обучения персонала – это набор параметров, которые оценивают изменения в знаниях, поведении, навыках и мотивации сотрудников, прошедших обучение. Эти критерии направлены на оценку качества полученных результатов обучения, а также на оценку его влияния на профессиональную, трудовую деятельность и на достижение целей организации.

Основным качественным критерием эффективности является уровень усвоения знаний и умений сотрудниками, который оценивается через проведение экзаменов, тестирований, собеседований или других методов оценки знаний после прохождения обучения. Успешное освоение материала и демонстрация необходимых, приобретенных навыков - важный показатель качества обучения.

Другим критерием эффективности является изменение поведения сотрудников в рабочей среде после прохождения обучения - увеличение производительности труда, улучшение коммуникационных навыков, уменьшение числа допускаемых ошибок. Измерение таких изменений проводится с помощью методов наблюдения, анкетирования или оценки эффективности работы на основе конкретных показателей.

Еще один качественный критерий эффективности – это оценка уровня мотивации персонала и его удовлетворенность. По окончании обучения сотрудникам свойственны заинтересованность к выполняемой работе и чувство повышенной самоуверенности. Измерение таких изменений проводится с помощью интервьюирования или анкетирования сотрудников, а также через анализ показателей, таких как уровень участия в профессиональных мероприятиях или инициативность в решении рабочих задач.

Количественные критерии эффективности непрерывного обучения персонала - это измеримые параметры, позволяющие оценить конкретные результаты обучения в численном выражении. Они направлены на количественную оценку влияния обучения на производственные и экономические показатели организации.

Основной количественный критерий - увеличение производительности труда после прохождения обучения сотрудниками. Измеряется через анализ изменений в объеме произведенной продукции или оказанных услуг на единицу времени. Повышение производительности труда - ключевой показатель успешности обучения персонала, который влияет на результаты работы организации.

Другой количественным критерий эффективности - снижение числа допускаемых ошибок или несчастных случаев на рабочем месте после прохождения обучения. Измеряется через анализ статистических данных о производственных авариях, браке или других негативных событиях. Успешное обучение персонала должно минимизировать число подобных случаев, что является показателем повышения безопасности и качества работы.

Количественные критерии эффективности могут включать в себя изменения в финансовых показателях организации после внедрения обучающих программ. Это выражается через увеличение выручки, снижение затрат на обучение и развитие персонала, увеличение прибыли или другие финансовые показатели. Экономический эффект от обучения - важный фактор при принятии решений о вложении средств в обучение персонала.

Процесс организации системы непрерывного обучения персонала начинается с детального анализа потребностей в обучении сотрудников. Выявляются конкретные области, в которых необходимо усовершенствовать знания и навыки персонала для достижения стратегических целей организации. Анализ потребностей может проводиться как



для всей организации, так и для отдельных подразделений или групп сотрудников. При анализе потребностей применяются различные методы, такие как интервью, опросы, анализ статистических данных о производственной деятельности и выявление проблемных ситуаций на рабочем месте. Учитываются не только текущие потребности в обучении, но и прогнозы будущих изменений в требованиях к персоналу, а также учитываются стратегические цели организации. На основе результатов анализа потребностей в обучении создается план обучения, который состоит из определения целей, задач, содержания программы, временных рамок и оценочных критериев успеха. Планирование обучения должно быть направлено на конкретные потребности и цели организации, а также учитывать индивидуальные особенности сотрудников.

Важным этапом в организации системы непрерывного обучения персонала является выбор методов обучения. Методы могут содержать стандартные формы обучения, такие как семинары, тренинги и лекции, а также современные технологии, включая вебинары, онлайн-курсы, онлайн-платформы, мобильные приложения и дистанционное обучение. При выборе методов необходимо учитывать особенности сотрудников, цели и задачи обучения, а также доступные ресурсы и технические возможности. Обучающие программы включает в себя организацию обучающих мероприятий, проведение занятий, контроль и оценку результатов обучения. Важно поддерживать мотивацию и заинтересованность сотрудников в процессе обучения.

Оценка результатов обучения - важный этап, позволяющий оценить достижение поставленных целей и задач обучения, а также определить необходимость корректировки обучающих программ в будущем. Для оценки результатов применяются различные методы, такие как практические задания, анкетирование, тестирование и наблюдение за работой сотрудников.

Ключевую роль в системе непрерывного обучения персонала занимают современные образовательные технологии. С их помощью обучающий процесс становится доступнее, эффективнее и более гибким. Они позволяют организациям адаптироваться к быстро меняющимся потребностям рынка, а также учитывать индивидуальные особенности и потребности сотрудников.

Основное преимущество современных образовательных технологий - возможность прохождения обучения в любое время и в любом месте. Сотрудники могут получать доступ к обучающим материалам и курсам из любой точки мира с помощью мобильных приложений и онлайн-платформ. Это делает обучение гибким и удобным, что очень актуально для компаний с распределенными командами или сотрудниками, которые работают удаленно.

Еще одним важным аспектом обучающего процесса с помощью современных образовательных технологий является интерактивность и персонализация. Интерактивные методы обучения включают в себя видеуроки, вебинары, игровые элементы и онлайн-тестирование. С их помощью сотрудники могут учиться эффективнее. Персонализация обучения позволяет учитывать индивидуальные особенности и потребности, а также уровень знаний каждого сотрудника, обеспечивая достижение эффективного результата.

Онлайн-платформы и курсы на сегодня набирают все большую популярность и становятся важным инструментом непрерывного обучения персонала в современных организациях. Они предлагают обучающие материалы по различным темам и областям знаний, позволяют сотрудникам получать доступ к мировым экспертам и специалистам. Задачей онлайн-платформ и курсов в непрерывном обучении персонала является предоставить доступ к востребованной, актуальной информации и экспертизе в удобном онлайн формате широкому кругу сотрудников, независимо от их местонахождения и графика работы. Сотрудники имеют возможность самостоятельно выбирать, проходить и изучать в удобное для них время, соответствующие их потребностям и интересам, обучающие курсы и материалы.



Онлайн-платформы имеют возможность предоставлять обратную связь, поддержку сотрудникам в процессе обучения и оценивать их результаты, позволяют помочь им максимально эффективно осваивать новые знания и навыки, а также анализировать эффективность обучения и корректировать программы с учетом потребностей сотрудников и стратегических целей организации.

Одной из важных характеристик системы непрерывного обучения персонала является ее гибкость, способность адаптироваться и эффективно реагировать на постоянно меняющуюся внешнюю среду. В условиях современного рынка изменения происходят быстро и непредсказуемо, поэтому организации должны уметь быстро реагировать на них. По этой причине непрерывное обучение персонала становится не только необходимостью, но и стратегическим инструментом, который помогает организациям приспосабливаться к новым условиям и вызовам внешней среды.

Адаптивность системы непрерывного обучения проявляется в следующем:

- это гибкость в выборе форматов и методов обучения;
- это способность быстро актуализировать обучающие программы и материалы под последние тенденции и требования рынка;
- это возможность быстро переключаться между различными темами и направлениями обучения в зависимости от текущих потребностей и приоритетов организации.

Так же одной из значимых характеристик системы непрерывного обучения персонала является рассмотрение и учет индивидуальных потребностей и особенностей сотрудников, каждый из которых обладает уникальным набором знаний, навыков, умений, предпочтений, опыта и желаний, которые важно учитывать при организации обучения.

Эффективная система непрерывного обучения персонала должна иметь гибкость для адаптации к индивидуальным потребностям и предпочтениям каждого сотрудника, предоставляя персонализированный подход к обучению.

Необходимость непрерывного обучения персонала доказывается его значимой функцией в улучшении компетенции сотрудников, в их повышении квалификации, в подготовке и умении принимать изменения внешней среды и в организации активности в коллективе.

Критерии эффективности непрерывного обучения охватывают как качественные (улучшение профессиональных навыков и знаний), так и количественные параметры (повышение производительности и снижение текучести кадров).

Методика организации системы непрерывного обучения персонала состоит из проведения анализа потребностей в обучении, разработку и внедрение обучающих программ, а также учета индивидуальных особенностей сотрудников с целью достижения максимальной эффективности.

Техника и технологии, используемые в непрерывном обучении, обеспечивают доступность, интерактивность и адаптивность учебного процесса. Особенности организации системы непрерывного обучения включают в себя гибкость и приспособление к изменениям внешней среды, а также учет индивидуальных потребностей и предпочтений сотрудников.

Список литературы:

1. Курбатова, М.Б. Обучение персонала как конкурентное преимущество / М.Б. Курбатова. - М.: Управление персоналом, 2023. - 109 с.
2. Кязимов, К. Г. Внутрифирменное обучение и развитие персонала / К.Г. Кязимов. - М.: МИК, 2021. - 240 с.
3. Панфилова, А. П. Игротехнический менеджмент. Интерактивные технологии для обучения и организационного развития персонала / А.П. Панфилова. - М.: ИВЭСЭП, Знание, 2022. - 536 с.
4. Папонова, Н.Е. Обучение персонала компании. Практическое пособие / Н.Е. Папонова. - М.: Финпресс, 2023. - 267 с.



5. Романович В. К., Маслова Е. Л., Шабаров П. П. Компетентностная модель руководителя предприятия: связь функций и компетенции. // Торговое дело. Коммерция, маркетинг, менеджмент. Теория и практика. Том 3. — М.: Дашков и К°, 2020. — С. 218-223.
6. Семенихин, В. В. Кадровый вопрос. Обучение и повышение квалификации персонала / В.В. Семенихин. - М.: ГроссМедиа, РОСБУХ, 2020. - 160 с.
7. Юрасова, Ю.В. Обучение торгового персонала - курс тренингов эффективных продаж / Ю.В. Юрасова. - М.: Дашков и К°, 2020. - 953 с.

