

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

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

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ И МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ РАЗВИТИЯ И ОРГАНИЗАЦИИ СИСТЕМЫ ОБУЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ

Аннотация: Целью работы является рассмотрение теоретических аспектов и методологических основ развития непрерывного обучения персонала, организации системы обучения персонала на рабочем месте, а также роль руководства предприятия в развитии культуры обучения.

Ключевые слова: Непрерывное обучение персонала, профессиональный уровень, развитие, сотрудники, методы обучения

Непрерывное обучение персонала - это система образовательных мероприятий, которые ориентированы на повышение квалификации и профессионализма сотрудников в процессе их трудовой деятельности. Целью непрерывного обучения персонала является поддержка знаний, навыков и компетенций сотрудников на высоком уровне и их постоянное развитие для эффективного и успешного выполнения своих рабочих обязанностей, а также адаптация к различным изменениям во внешней и внутренней среде.

Непрерывное обучение персонала имеет несколько значений для успешного функционирования реализации деятельности организации:

- повышение эффективности и производительности труда благодаря обновлениям и поддержанию на высоком уровне их знаний и навыков;
- повышение качества выпускаемой продукции или услуг, снижение числа допускаемых производственных ошибок;
- развитие компетенции и мотивации персонала, улучшение рабочей атмосферы и командной работы;
- способствование переходу к инновационным технологиям и повышению конкурентоспособности предприятия;
- стимулирование карьерного роста сотрудников и удержание кадров;
- способность быстро адаптироваться к переменам в экономической среде и реагировать на новые требования рынка.

Следовательно, непрерывное обучение персонала играет важную роль в развитии предприятия и в его успешном функционировании, обеспечивая его конкурентоспособность, высокую производительность и устойчивость к изменениям.

Так как современные технологии и методы работы постоянно подвержены частым изменениям, поэтому непрерывное обучение играет ключевую роль в повышении и развитии профессионализма сотрудников, помогая им знать последние тенденции в своей сфере деятельности и учиться использовать применять новые инструменты и методы работы.

Непрерывное обучение персонала развивает профессиональные навыки и знания сотрудников, что делает их работу более эффективной и результативной, оно позволяет обучающимся повысить свой профессиональный уровень, а это способствует карьерному росту внутри организации - переходу на более ответственные и высокооплачиваемые должности. Организации, которые обеспечивают обучение своим сотрудникам, демонстрируют заботу о их развитии и успехе, тем самым повышая мотивацию и уровень удовлетворенности работой. Сотрудники, которые обучаются на постоянной основе, регулярно совершенствуя свои навыки, способны выполнять более сложные и трудоемкие задачи, что в результате повышает уровень качества выполняемой ими работы.



Поэтому непрерывное обучение персонала играет важную роль в повышении уровня профессионализма и компетенций сотрудников, а также в развитии организации и ее успешном существовании на рынке, благодаря подготовленному, обученному и мотивированному персоналу.

Ключевую роль в эффективности системы непрерывного обучения персонала играет разработка программ обучения, ориентированных на деятельность предприятия. Для разработки программ проводится:

- анализ компетенций, профессиональных навыков и умений сотрудников;
- изучение стратегических целей и задач организации;
- обзор рынка труда и исследование современных тенденций в отрасли;
- анкетирование руководителей и сотрудников о предпочтениях и потребностях в обучении;
- определение целей обучения, соответствующие стратегии организации;
- определение конкретных задач, которые должны быть выполнены после окончания обучения.

Выбор методов и форм обучения зависит от целей и специфики организации и является важным этапом разработки системы непрерывного обучения персонала. При выборе методов обучения важно учитывать специфику и особенности сотрудников, цели и задачи обучения, технические и экономические возможности организации. Подбор подходящих методов и форм обучения поможет достичь поставленные цели организации, учесть особенности сотрудников и улучшить финансовое положение организации. Методы могут включать в себя традиционные формы обучения: лекции, тренинги, семинары, а также инновационные: онлайн-курсы, вебинары, мобильные приложения и дистанционное обучение. Грамотно выбранные и разработанные методы и формы обучения эффективно передают теоретические знания и новую информацию, обучают большее количество сотрудников одновременно, обеспечивают гибкость по времени и по месту (что особенно актуально для удаленных или мобильных сотрудников), развивают навыки коммуникации и решения проблем.

Внедрение обучающих программ включает в себя тематические мероприятия, проведение занятий, контроль и оценку результатов обучения. Важно обеспечить эффективное взаимодействие между обучающимися и обучаемыми, поддерживать мотивацию и заинтересованность сотрудников в процессе обучения. По окончании программы проводится: оценка усвоенных знаний и навыков сотрудников, сбор обратной связи от обучающихся сотрудников и руководства о полезности и эффективности программы, анализ результатов и корректировка программы обучения в соответствии с потребностями и требованиями организации.

Для оценки эффективности программ обучения могут использоваться следующие методы:

- проверка приобретенных знаний, умений и навыков после окончания образовательной программы;
- опрос сотрудников об обучении, его полезности и пригодности;
- анализ производительности, качества работы, уровня удовлетворенности и других параметров, которые могут быть связаны с обучением;
- сравнение полученных реальных результатов с запланированными целями и ожиданиями.

Для построения системы непрерывного обучения персонала, способную эффективно развивать сотрудников и помогать в достижении целей организации, необходима систематическая оценка эффективности образовательных программ и мероприятий, а также объединение анализа целей и специфики предприятия с выбором подходящих методов и форм обучения. Использование индивидуальных и коллективных подходов к обучению - эффективный способ удовлетворения различных потребностей сотрудников и достижения максимальной результативности учебного процесса. Объединение этих подходов обучения помогает учитывать индивидуальные особенности каждого сотрудника, обеспечивать персонализированный подход к обучению и одновременно развивать работу в команде.



Для определения индивидуальных потребностей сотрудника необходимо:

- проведение анализа знаний, навыков и уровня профессионализма для выявления его сильных и слабых сторон;
- создание персонализированных программ обучения, учитывающих особенности и потребности конкретного сотрудника;
- проведение индивидуальных консультаций и сессий обучения с наставниками для получения новых знаний и навыков;
- предоставление доступа к электронным обучающим платформам и материалам для индивидуального обучения в удобное время и в удобном месте;
- регулярное отслеживание достижений и результатов индивидуального обучения для корректировки образовательной стратегии.

Для развития коммуникационных навыков, работы в команде и умения принятия совместных решений проводятся обучающие мероприятия для группы сотрудников:

- организация совместной работы над проектами и заданиями для развития коллективных умений в решении задач;
- использование игровых инструментов, симуляций и ролевых игр;
- проведение анализа кейсов и обсуждение ситуационных задач в группе для командного понимания и поиска решений.

Совместное использование индивидуальных и коллективных подходов к обучению позволяет создать гибкую и эффективную систему непрерывного обучения персонала, которая учитывает индивидуальные особенности каждого сотрудника и развивает команды в целом, что способствует достижению успеха организации и повышению профессионализма персонала.

Построение системы непрерывного обучения играет важную роль в успешном развитии организации, так как обеспечивает постоянное развитие и рост компетенций, навыков и знаний персонала, что влияет на повышение производительности, инновационности и конкурентоспособности организации. Непрерывное обучение помогает сотрудникам адаптироваться к изменениям в рабочей среде, усваивать новые современные технологии, методы работы и лучшие практики, а также развивать «жесткие» (Hard skills) и «мягкие» (Soft skills) навыки, а организации позволяет быстро реагировать на изменения внешних рыночных условий, новые технологии и адаптироваться к конкурентной среде.

Система непрерывного обучения способствует развитию лидерских качеств и управленческого потенциала сотрудников, что важно для укрепления позиций предприятия на рынке. Поддержка руководства и участие сотрудников в процессе обучения залог успешной реализации системы непрерывного обучения персонала. Руководители организации должны активно поддерживать и развивать культуру обучения, выделять ресурсы на образовательные программы, определять приоритетные области для развития сотрудников и создавать условия для их обучения. Участие сотрудников в процессе обучения способствует их саморазвитию, мотивации профессиональному и карьерному росту. Сотрудники, которые активно участвуют в процессе обучения, как правило, более заинтересованы и увлечены своей работой, более активны и готовы к изменениям.

Список литературы:

1. Джонсон У. Команда А. Модель обучения и мотивации для профессионального роста ваших сотрудников. – М.: Альпина Паблишер, 2020. – 221 с.
2. Жуков А. Л., Хабарова Д. В. Аудит человеческих ресурсов организации. – М.: Директ-Медиа, 2019. – 364 с.
3. Круглов Д. В., Резникова О. С., Цыганкова И. В. Стратегическое управление персоналом. – М.: Юрайт, 2023. – 169 с.
4. Кязимов, К. Г. Внутрифирменное обучение и развитие персонала / К.Г. Кязимов. - М.: МИК, 2021. - 240 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.

