

Л.С. Иванченко¹

ИННОВАЦИОННЫЕ МЕТОДЫ ОБУЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА

L. Ivanchenko. Innovative methods of human resources training

От знаний, умений и навыков персонала зависит качество выпускаемой продукции или предоставляемых услуг, а, следовательно, и успешность всего бизнеса. Важно уделять внимание обучению и развитию персонала, как одним из ключевых систем по достижению поставленных целей организации. В современном мире система обучения трансформируется, поэтому необходимо анализировать опыт как российских, так и зарубежных компаний, а именно какие методы обучения они применяют. При планировании обучения и развития персонала необходимо уделить большое внимание не только целям, срокам и ожидаемому результату, но и методам, которые будут применяться, поскольку во многом именно от них зависит успех всей системы развития персонала. В современном мире существуют также тренды изменения системы обучения, которые важно своевременно замечать и внедрять в своей компании.

Ключевые слова: методы обучения персонала, управление человеческими ресурсами, тренды в обучении персонала, кадровый менеджмент, HR-инновации.

Контактные данные: 193023, Санкт-Петербург, Садовая ул., д.21; (812) 310-19-04; e-mail:dept.ksocupr@unecon.ru

The quality of products or services provided depends on the knowledge, skills and abilities of the staff, and therefore the success of the entire business. It is important to pay attention to staff training and development as one of the key systems for achieving the organization's goals. In the modern world, the training system is being transformed, so it is necessary to analyse the experience of both Russian and foreign companies, namely, what training methods they use. When planning staff training and development, it is necessary to pay great attention not only to the goals, deadlines, expected results and impact, but also to the methods that will be applied, since they largely depend on the success of the entire system. In the modern world, there are also trends in changing the training system, which are important to notice and implement in your company in a timely manner.

Key words: methods of human resources training, human resources management, trend in human resources training, HR-innovations.

Contact information: 21 Sadovaya street, Saint Petersburg, 193023; (812) 310-19-04; e-mail:dept.ksocupr@unecon.ru

Многие современные исследования доказывают, что лишь малая часть успеха компании зависит от ее технического потенциала. Большая же составляющая успешности бизнеса – качество и квалификация рабочей силы, поскольку именно от людей, их знаний, умений и навыков зависит то, как именно будет использоваться имеющийся технический потенциал и качество выпускаемой продукции. Персонал является ключевым преимуществом компании, поскольку человек – не только носитель знаний, но и их производитель и потребитель.

Чаще всего обучением персонала занимаются отделы профессионального обучения организаций. Так, например, крупные западные компании тратят на цели обучения до 10 % фонда заработной платы, к сожалению, в России этот показатель в 3–4 раза ниже. Эти средства рассматриваются как инвестиции, которые в будущем принесут компании прибыль. А развитие и обучение персонала приобретает стратегическое значение. [4]

Одним из наиболее эффективных методов инновационного обучения является метод case-study, или метод конкретных ситуаций. Ключевым понятием данного метода является ситуация как набор обстоятельств или условий, создающих ту или иную ситуацию, выбор каких-либо из них будет влиять на конечный результат. [1]

¹Иванченко Любовь Станиславовна, студентка группа УП-1702, направление «Управление персоналом», СПбГЭУ.

L. Ivanchenko, student of Saint-Petersburg State Economic University, program «Human resources management».

Данный метод представлен двумя классическими школами, американской и европейской. В рамках Гарвардской (американской) школы целью метода является определение единственно верного решения сложившейся ситуации, а Манчестерская (европейская) школа предполагает несколько решений. Размер кейса может варьироваться от одной до множества страниц, составленных на основе реальных фактов. Например, американская модель кейса обычно объемная и составляет 20–30 страниц текста плюс до 10 страниц с иллюстрациями, т.е. европейские кейсы в 2 раза короче.[8]

В последние годы кроме case-study в российскую бизнес-практику начали активно входить и другие новые методики обучения персонала, активно используемые в зарубежных странах. Статистика распространения различных технологий обучения персонала в России и за рубежом представлена на рисунке. [7]

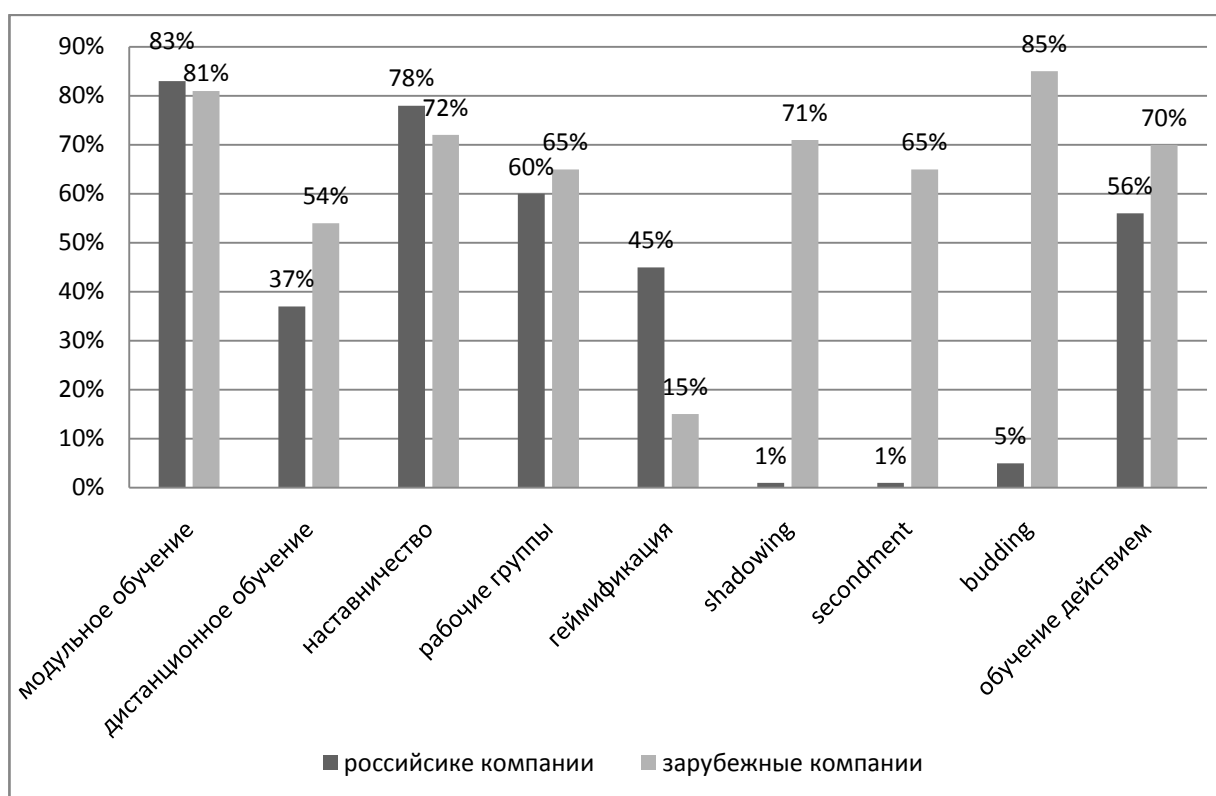


Рисунок 1. Российский и зарубежный опыт распространения методов обучения персонала [6]

«Shadowing» чаще всего применяется для обучения молодых специалистов без опыта работы, а также студентов вузов и стажеров. Схема обучения максимально проста: стажеру дается возможность день или два «побыть тенью» специалиста, представляющего специальность, по которой обучаемый предполагает работать в будущем в данной организации. Как свидетельствует статистика, после такого обучения 50 % выпускников начинают более реально оценивать свою профессиональную пригодность, перестают строить иллюзии о том, какие они ценные специалисты. Отметим, что этот способ относительно недорогой, в то же время значительно повышает вероятность того, что компания получит в лице обучаемого нового мотивированного сотрудника. [9]

Следующий, достойный внимания метод обучения «Secondment» не имеет точного аналога перевода на русский язык, но в содержательном плане метод можно определить как «прикомандирование», представляет собой обмен сотрудниками как разновидность их ротации. Такой обмен персоналом отличается от обычного перемещения тем, что оно может быть не только внутренним в рамках одной компании, но и внешним, когда сотрудниками

обмениваются разные компании, причем относящиеся к различным сферам деятельности. Обмен может быть длительным (до 1 года) или краткосрочным (до 100 рабочих часов). [5]

Обучение по такому методу, как «Buddying», заключается в том, что за специалистом закрепляется «buddy», партнер. Задача партнера предоставлять обратную связь обо всех действиях и решениях того, за кем он прикреплен, но отношения «buddy» и специалиста абсолютно равноправны. Прежде всего «buddying» – это поддержка и помощь одного человека другим для достижения его результатов и целей. Метод основан на предоставлении объективной обратной связи, но прежде, чем давать обратную связь, участников обучают, как корректно и непредвзято это делать, проводятся тренинги, консультации.

Таблица 1 – Сравнительный анализ методов обучения

Метод	Преимущества	Недостатки
Case-study	Позволяет применить теоретические знания на практике и возможность коллектива работать в одном проблемном поле, совместно заниматься поиском путей решения проблемы Дает возможность развить различные навыки Каждый участник имеет возможность сравнить свое мнение с другими, высокая активность участников	Плохо организованное обсуждение, потребует много времени Можно не получить результатов, если участники не располагают достаточным уровнем знаний и опытом Требуется высококвалифицированный преподаватель, который способен правильно организовать дискуссию
Shadowing	Убыстряется процесс адаптации сотрудника к новому виду деятельности Компания улучшает свой имидж через активную позицию по развитию персонала У сотрудника появляется возможность погрузиться в "реальную" обстановку	Недопонимание между руководством организации и наставником Снижение лояльности по отношению к организации Необходим высокий уровень мотивации Отсутствует получение практического опыта Необходимо учитывать личные особенности
Secondment	Новые решения возникают в условиях междисциплинарности Личностное развитие сотрудников Укрепление командной работы Улучшение навыков межличностного общения.	Обязанности сотрудника должен кто-то выполнять Возможность ухода сотрудника и проведение «тайных исследований» Отсутствие законодательной базы и необходимой документации
Buddying	Возможность получить объективную информацию о своей работе Возможность наметить точки личного и профессионального роста Возможность создать интерактивное общение, улучшить навыки межличностного взаимодействия	Возможность обучения в несовместимых парах Недостовверная обратная связь Составление плана и программы обучения Составление отчёта по итогам Требуется постоянного внимания со стороны координаторов
Дистанционное обучение	Можно вовлечь большое число сотрудников Обучение осуществляется на рабочем месте Сотрудники меньше отрываются от своих обязанностей Возможность выбора удобного времени Знания можно тут же применить на практике в вашей компании	Отсутствие личного общения между преподавателем и обучаемым Необходимость наличия у учащегося сильной личной мотивации Отсутствие возможности последующего обсуждения возникающих вопросов
Геймификация	Повышение вовлеченности в работу Визуализация достижения и прогресс Дает лучшим сотрудникам возможность проявить себя	Поверхностное внедрения Может стать причиной массовых протестов Краткосрочный эффект Повышенная конкуренция влечет ухудшение СПК

Дистанционное обучение – еще один достаточно активно внедряемый метод, позволяющий обеспечить, во-первых, экономию времени, территориальную доступность, когда нет необходимости тратить время и деньги на транспорт к месту обучения, во-вторых значительно снижаются затраты, связанные с арендой помещения, есть возможность одновременно обучаться большому количеству людей. [3] Благодаря новым IT-разработкам, повышается качество обучения, в электронный курс можно оперативно вносить изменения и доработки, широкий выбор обучающих программ, быстрый доступ к электронным библиотекам с объемной информационной базой, отсутствие необходимости в большом штате лекторов или тренеров, легкость проведения контроля. [2]

Геймификация или игрофикация – это системный, искусственно созданный инструмент, благодаря использованию игровых технологий и других, которые вовлекают участников выполнять действия и принимать решения. Суть геймификации основывается на принципе дробления большой цели на множество маленьких, а в процессе обучения осуществляется мгновенная обратная связь, благодаря которой человек замечает свой даже самый незначительный прогресс. [5] Если сотрудник вовлечен в процесс и самостоятельно в нем участвует, то может усвоиться до 90% информации, поэтому игровые методики крайне важны в процессе обучения.

Исходя из вышеизложенного, определим и опишем основные тенденции методов обучения и развития персонала. Во-первых, современные тренды обучения являются глобальными и распространяются во всех странах мира. Поэтому для достижения высоких результатов и построения эффективной системы развития персонала необходимо рассматривать опыт не только российских компаний, но и зарубежных. Важно, чтобы специалист отдела персонала умел своевременно замечать грядущие изменения, подстраивать и адаптировать под них имеющуюся систему обучения и развития персонала. Необходимо, чтобы данная система всегда была актуальной и поддерживала карьерные ожидания работников, а также развивала у них ожидаемые навыки и умения со стороны работодателя.

Во-вторых, обучение становится все более простым и мобильным, работники все меньше привязаны к конкретному месту и времени, а также сложным техническим условиям, поскольку зачастую для обучения необходим только интернет, компьютер или смартфон, который сейчас есть у каждого. Такая система позволяет быстрее получать обратную связь и экспертное мнение, поскольку не только обучающиеся, но и тренеры могут проводить обучение в любое время. Все чаще обучение сейчас проводят в неформальной обстановке. Для обучения также необходимо внедрять и использовать современные каналы коммуникации, которыми пользуются сейчас все социально активные люди: YouTube, например, для проведения прямых трансляций, подкасты, блоги.

Таким образом, при разработке программ обучения персонала, необходимо активно внедрять инновационные методы, использовать все доступные технические возможности и модернизировать свою образовательную базу. Развитие трудового потенциала работников – важная составляющая успеха всей компании, поскольку именно персонал производит продукцию и оказывает услуги.

Список использованной литературы

1. Ахметова С.Г. Инновационные технологии в обучении персонала // Вестник Омского государственного университета – 2011.
2. Полат Е.С. Дистанционное обучение / Е.С. Полат // Стандарты и мониторинг в образовании. – 2017. – № 1. – С. 28–33.
3. Силовов А. Мифы и реалии дистанционного обучения / А. Силовов // Высшее образование в России. – 2016. – № 3. – С. 116–120.
4. Долженко Р.А. Определение направлений совершенствования системы обучения персонала с помощью краудсорсинга / Р.А. Долженко // Менеджмент в России и за рубежом. – 2014. – № 4. – С. 114–122.

5. Полушин М.В. Человеческий ресурс как основной фактор развития производственного потенциала предприятий российского машиностроения / М.В. Полушин // Кадры предприятия. – 2011. – № 6. – С. 105–112.
6. Есть потенциал для развития равных возможностей / С.Н. Исаев [и др.] // Аккредитация в образовании. – 2013. – № 2 (62). – С. 62–65.
7. Шабанов А.Г. Кто аттестует роботов? / А.Г. Шабанов // Аккредитация в образовании. – 2014. – № 3 (71). – С. 64–65.
8. Об одном методе классификации визуальных моделей / Т.А. Гаврилова [и др.] // Бизнес-информатика. – 2013. – № 4. – С. 21–34.
9. Ассоциация дистанционного обучения Соединённых Штатов (The United States Distance Learning) [Электронный документ]. – URL: <https://www.usdla.org> (дата обращения: 19.11.2020).

DOI: 10.51692/1994-3776_2021_1_164

УДК:005.95

А.П. Титова¹

ГИБКИЙ ИТЕРАТИВНО-ИНКРЕМЕНТАЛЬНЫЙ МЕТОД УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

A.P. Titova. Flexible iterative-incremental personnel management

В статье рассмотрена характеристика, отличительные черты и особенности внедрения итеративно-инкрементального метода управления персоналом. Проанализированы командные роли, представлены их разновидности и изучена деятельность кадрового менеджмента в условиях реализованного метода в работу компаний с точки зрения уровня адаптивности к диджитализации и цифровизации процессов. Проведен статистический анализ включенности российских компаний в работу с использованием рассматриваемого метода, также обозначены возможные риски и представлены рекомендации по внедрению и использованию инновационного метода управления персоналом в условиях высокой конкуренции.

Ключевые слова: итеративно-инкрементальный метод, Agile, управление человеческими ресурсами, командное взаимодействие, синергия, HR, инновации.
Контактные данные: 193023, Санкт-Петербург, Садовая ул., д.21; тел.: (812) 310-19-04; e-mail:dept.ksocupr@unecon.ru

The article discusses the characteristics, distinctive features and features of the implementation of the iterative-incremental method of personnel management. Team roles are analyzed, their varieties are presented, and the activities of personnel management are studied in the context of the implemented method in the work of companies in terms of the level of adaptability to digitalization and digitalization of processes. A statistical analysis of the involvement of Russian companies in the work using the method under consideration is carried out, possible risks are also identified and recommendations for the implementation and use of an innovative method of personnel management in a highly competitive environment are presented.

Key words: iterative-incremental method, Agile, human resource management, team interaction, synergy, HR, innovation.

Contact information: 21 Sadovaya street, Saint Petersburg, 193023; tel.: (812) 310-19-04; e-mail:dept.ksocupr@unecon.ru

Развитие информационных технологий и перманентные модификации экономической действительности выступают инициатором трансформации рыночных операций: определяет перед менеджментом компаний всё более непредсказуемые, сложные и подчас многофункциональные внешние вызовы. Подобные изменения – источник реструктуризации отраслей и перемен во временных границах, отведённых на выполнение бизнес-процессов, а также изменения применяемого метода управления, то есть процесса планирования, организации, мотивации и контроля [2, с. 24; 6; 11, с. 41].

¹Титова Анна Павловна, студентка группа УП-1702, направление «Управление персоналом», СПбГЭУ, A. Titova, student of Saint-Petersburg State Economic University, program «Humanresourcesmanagement».