

### СОВРЕМЕННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ ОБУЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА

*Аннотация.* В современном мире на успешную работу организации существенно влияет эффективность работы персонала. На эффективность и правильность выполнения производственных функций работников влияет их квалификация и профессиональная компетенция. В связи с этим, технологии обучения персонала для большинства организаций приобретают особое значение.

*Ключевые слова:* технологии обучения, обучение персонала, коучинг, курсы, тренинг.

### MODERN TECHNOLOGIES OF TEACHING STAFF

*Abstract.* In the modern world success of the organization significantly influences the efficiency of the staff. The efficiency and correctness of the production functions of workers is affected by their qualifications and professional competence. In this regard, technology training for most organizations is of particular importance.

*Keywords:* learning technology, training, coaching, courses, training.

Процесс обучения человека протекает всю его сознательную жизнь. Начальное обучение осуществляется в школах, профессионально-технических училищах, колледжах, лицеях. Вторичное обучение проходит в вузах, институтах и на факультетах повышения квалификации и переподготовки кадров, в учебных центрах, специально организованных курсах и семинарах, на предприятиях и организациях.

Обучение персонала – основной путь получения профессионального образования. Это целенаправленно организованный, планомерно и систематически осуществляемый процесс овладения знаниями, умениями, навыками и способами общения под руководством опытных преподавателей, наставников, специалистов, руководителей.

Обучение персонала является составной частью процесса управления человеческими ресурсами и включает в себя получение новыми и действующими сотрудниками навыков, необходимых для успешного выполнения работы. Степень овладения этими навыками напрямую зависит от технологий обучения. Поэтому для воспитания более успешного и квалифицированного специалиста организациям необходимо использовать современные и наиболее эффективные технологии обучения персонала.

Технологии обучения в большинстве российских организаций достаточно традиционны и ограничены: обычно это семинары и тренинги. Хотя современные подходы и технологии могут представить разнообразные технологии обучения.

В этой связи одним из самых эффективных современных подходов является модель обучающейся организации и корпоративного обучения. Многие из современных западных компаний стали успешными, благодаря этой технологии. Обучающаяся организация — это компания, в которой обучение представляет собой неотъемлемую часть её развития. Оно стало составляющей корпоративной культуры, где на всех уровнях используется преданность сотрудников предприятию, стремление к саморазвитию и способность к обучению. Организация существует как единое целое и находится в процессе постоянного самосовершенствования. Специалисты такой компании конструируют существующую в организации действительность, они управляют ей. И индивидуальная карьера каждого сотрудника строится в русле стратегии развития компании [6].

Переход к данной технологии требует значительных усилий всех сотрудников и перестройки организации работы компании, и начинается он с осознания руководством необходимости кардинальных изменений в деятельности организации, и зачастую в этом могут помочь только профессиональные консультанты по организационному развитию.

Промежуточной формой между отдельными программами обучения сотрудников и описанной технологией является корпоративное обучение. Этот подход характеризуется системным обучением управленческого персонала. Он необходим для того, чтобы квалификация сотрудников соответствовала перспективам развития компании и для формирования организационной культуры. Эта система обучения затрагивает все уровни компании [3].

В числе недостаточно практикуемых на российском рынке технологий в обучении можно назвать управление проектом, обучение действием, коучинг, обучение через Интернет и видеокурсы [1].

Коучинг – это процесс взаимодействия, партнерства между коучем и сотрудником организации, который желает и готов участвовать в коучинге с целью развития своего потенциала для достижения личных и корпоративных бизнес-результатов.

Управление проектом – это целенаправленное управление изменениями. Проект представляет собой законченную часть работы внутри стратегического направления. Эта технология может выступать как метод обучения, если в ходе осуществления проектов будет учитываться опыт изменений, который будет использован в других проектах. «Обучение действием» предполагает осуществление каждым сотрудником собственного проекта. Планирование дальнейших действий и обсуждение результатов происходит в автономной рабочей группе с постоянно изменяющимся составом. Таким образом, сотрудники обучаются посредством обмена опытом и контролируют деятельность друг друга. В конце программы происходит заключительная конференция, где результаты деятельности каждого сотрудника оцениваются всем коллективом организации, а также клиентами [2].

Из всех представленных выше технологий наиболее подходящей и эффективной на российском рынке будет технология обучающейся организации. Так как использование описанной концепции обучающейся организации и современных технологий представляет перспективные возможности для совершенствования системы обучения в российских организациях. В последнее время термин «обучающаяся организация» привлекает все больше внимания со стороны менеджеров компаний. Прошли времена, когда было достаточно, чтобы один человек в компании продолжал осваивать новое, как это делали Форд, Якокка или Слоун. Времена, когда кто-то наверху все продумывал и рассчитывал, а остальные должны были выполнять и проводить в жизнь его решения, уходят в прошлое. В будущем станут преуспевать компании, которые на всех уровнях управления научатся использовать преданность людей и их способность обучаться. Это необходимо для выхода их деятельности на уровень, сравнимый с мировым, который невозможен без учета тенденции повышения качества управления персоналом, существующей в настоящее время.

#### **Литература:**

1. Асмолова М.Л. Деловые комплименты: управление людьми при внедрении инноваций. М.: ИНФРА-М, 2012. 155 с.
2. Баликов В.З. Управление персоналом. М.: Сибирское соглашение, 2012. 732 с.
3. Виханский О.С. Управление персоналом: учебник. М.: Гардарика, 2015. 528 с.
4. Кибанов А.Я. Управления персоналом организации. Практикум. М., 2015. 365 с.
5. Клименко А.Н., Ахметшин Э.М. Анализ формирования практико-ориентированного обучения учащихся в системе среднего профессионального образования // Экономические аспекты регионального развития: история и современность: материалы VI Всероссийской научно-практической конференции с международным участием (25 марта 2015 г.). Елабуга, 2015. С. 190-191.
6. Кузнецов И. Н. Эффективный руководитель: учебно-практ. пособие. М.: Дашков и К°, 2015. 596 с.