

Павлова А.Д.

Менеджер по работе с транспортной документацией

ООО «ФРИО Логистик»

**СОВРЕМЕННЫЕ ПОДХОДЫ К ФОРМИРОВАНИЮ
ЭФФЕКТИВНОЙ СИСТЕМЫ ОБУЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА**

Аннотация: в статье рассмотрены принципы формирования и эффективного функционирования системы обучения персонала в организации, представлены основные этапы процесса обучения персонала. Кроме того, раскрыта последовательность обеспечивающих бизнес-процессов обучения персонала.

Ключевые слова: управление персоналом, развитие персонала, система обучения персонала, бизнес- процесс, эффективность.

Pavlova A.D.

Transport Documentation Manager

LLC «FRIO Logistics»

**MODERN APPROACHES TO FORMING AN EFFECTIVE STAFF
TRAINING SYSTEM**

Annotation: the article discusses the principles of formation and effective functioning of the personnel training system in the organization, presents the main stages of the personnel training process. In addition, the sequence of providing business processes for personnel training is disclosed.

Key words: personnel management, personnel development, personnel training system, business process, efficiency.

Современные условия функционирования организаций определяют возрастание значимости развития и обучения персонала как фактора эффективной и конкурентоспособной их деятельности, а соответственно, необходимости совершенствования организации процесса развития и обучения персонала в деятельности отделов по управлению персоналом.

Несмотря на активное использование технологий развития и обучения персонала все более широким рядом организаций, многие из них сталкиваются с проблемой низкой эффективности обучения персонала, в связи с чем создание условий, способствующих эффективному формированию и функционированию действующей в организации системы развития, главное место в которой отводится обучению персонала, является актуальной задачей.

Как указывает Г.Д. Вотрин «Спрос на услуги обучения и развития имеет заметную диверсификацию, а разрыв между экономическими субъектами в степени вовлечённости и проникновения систем обучения становится всё более заметен. Те организации, которые встали на путь развития корпоративной системы обучения сравнительно недавно, вынуждены задаваться вопросами «изобретения велосипеда» и «с чего начинать?». Тем временем, некоторые фирмы уже давно осваивают передовые технологии и практики развития сотрудников, в чём-то перенимая зарубежный опыт, а где-то создавая собственные уникальные продукты и методики» [1].

Перечислим принципы обучения и развития персонала, соблюдение которых является залогом построения и функционирования эффективной системы обучения персонала в любой организации:

- принцип системности, предполагающий применение системы мероприятий и технологий обучения персонала;
- принцип целесообразности, предполагающий организацию обучения персонала на основе определенных целей и задач;
- принцип стандартизации, предполагающий использование в процессе организации обучения персонала разработанных регламентов и правил;
- принцип триединства навыков, указывающий на необходимость развития «мягких», цифровых и профессиональных («жестких») навыков;

– принцип контроля, использование которого предполагает проведение обязательных контрольных процедур оценки эффективности обучения с использованием комплекса методик.

Процесс обучения персонала можно разделить на три основных и взаимосвязанных этапа: подготовительный этап, этап реализации обучения и этап оценки результатов обучения.

В ходе организации эффективного процесса обучения персонала должное внимание должно быть уделено каждому из этапов обучения (рис.1).



Рисунок 1 – Последовательность организации процесса обучения персонала

Систему обучения персонала в организациях можно представить в виде совокупности элементов и обеспечивающих последовательных бизнес-процессов, основные из которых представлены на рис. 2.

Целевые группы обучения	Обучение руководителей высшего и среднего звена	Обучение инженерно-технических работников	Обучение работников рабочих профессий	Обучение кадрового резерва	Обучение молодых специалистов	Обучение новых сотрудников
	Формы обучения		Внешнее обучение	Внутреннее обучение	Самообучение	
Место обучения	Внешние образовательные организации Корпоративные образовательные организации		В организации На рабочих местах		В организации На рабочих местах Вне организации	
	Виды обучения	Профессиональная переподготовка Повышение квалификации Целевая подготовка Дистанционное обучение Тренинги		Техническое обучение Передача опыта Наставничество Ротация Стажировка		Дистанционное обучение Индивидуальная работа с базами данных
Бизнес-процессы в системе корпоративного обучения		Анализ потребности и планирование		Реализация обучения		
	Развитие регламентационной, учебно-методической и материально-технической базы					
	Контроль обучения		Управление качеством обучения			

Таблица 2 – Структура системы корпоративного обучения [составлено на основе источника 2]

Формирование системы обучения персонала в организации должно основываться на выделении категорий или целевых групп персонала, которые впоследствии будут принимать участие в обучении. Цели и задачи обучения персонала, а также выделенные целевые группы сотрудников

обязательно должны учитываться в ходе выбора видов и методов обучения.

З.М. Шугушхова и А.О. Субочева акцентируют внимание на том, что «актуальные подходы и цифровые тенденции, задающие динамику развития бизнеса, создают новые направления, касающихся в том числе и обучения персонала. Авторы указывают на три наиболее перспективных технологии обучения персонала, которые могут быть успешно использованы в ходе обучения персонала торговых организаций:

- электронное обучение (e-learning);
- наущение (гибкая система – Agile подход);
- технология геймификации» [3].

В заключении отметим, что формирование системы обучения персонала в организациях предусматривает соблюдение ряда принципов и состоит из последовательных этапов, имеющих циклический характер. Каждый из этапов требует внимания и организации работы со стороны ответственных лиц. Процесс обучения персонала должен быть организован с учетом целей и задач обучения, а также целевой аудитории обучаемых. При этом в ходе организации обучения персонала, как показывает опыт передовых организаций, должны быть использованы инновационные цифровые технологии обучения.

Использованные источники:

1. Вотрин Г.Д. Современные тенденции в обучении и развитии персонала малых торговых предприятий / Г.Д. Вотрин // Креативная экономика. – 2015. – № 2 (98). – С. 161-170.

2. Симарова, И.С. Формирование системы корпоративного обучения: опыт нефтегазовых компаний [Текст] / И.С. Симарова, Ю.В. Алексеевичева, С.В.Алексеева, Л.Н.Руднева // Вестник УГНТУ. Наука, образование, экономика. Серия: Экономика. – 2018. – № 2 (24). – С. 119-130.

3. Шугушхова З.М. Новые направления развития персонала в условиях цифровой экономики на примере компании PWC / З.М. Шугушхова, А.О. Субочева // Самоуправление. – 2020. – № 3 (120). – С. 444-447.