

СОВРЕМЕННЫЕ МЕТОДЫ РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ

Максимова Елена Сергеевна

Студент специальности «Таможенное дело», ФГБОУ ВО «Пензенский государственный университет» 440026, г. Пенза, ул. Красная, 40.

Ищенко Ирина Геннадьевна

*к.с.н., доцент кафедры «Менеджмент и экономическая безопасность»
ФГБОУ ВО «Пензенский государственный университет»,
440026, г. Пенза, ул. Красная, 40.*

АННОТАЦИЯ

В данной статье проанализированы современные методы развития персонала организации. Выбор метода является сложным и очень важным процессом, поэтому руководитель должен огромное внимание уделять данному вопросу. Методы развития персонала делятся на традиционные и современные. К последним относятся: кейс-обучение, деловая игра, store telling, in-basket, shadowing, buddying, видео обучение, дистанционное обучение, модульное обучение. Способность и готовность работников к обучению – важнейший фактор, обеспечивающий эффективное функционирование предприятия.

Ключевые слова: управление развитием персонала, методы обучения персонала, профессиональное обучение работников, управление персоналом.

MODERN METHODS OF PERSONNEL DEVELOPMENT OF THE ORGANIZATION

Maksimova E.S.

Student of specialty "Customs mater", Penza state university, 440026, Penza, Krasnaya St., 40.

Ishenko I.G.

*PhD in Sociological science, associate professor "Management and economic security"
Penza state university, 440026, Penza, Krasnaya St., 40*

SUMMARY

This article analyzes the modern methods of personnel development of the organization. The choice of method is a complex and very important process, so the head should pay great attention to this issue. Methods of personnel development are divided into traditional and modern. The latter include: case study, business game, storytelling, in-basket, shadowing, budding, video training, distance learning, modular training. The ability and readiness of employees for training is the most important factor ensuring the effective functioning of the enterprise.

Key words: personnel development management, personnel training methods, personnel professional training, motivation, personnel management.

В современных условиях руководитель любой организации должен огромное внимание уделять развитию и обучению своего персонала. На данный момент бизнес стремительно развивается, что влечет за собой усиление конкуренции. Чтобы предприятие смогло конкурировать с другими организациями, ему необходимо повышать эффективность рабочего персонала. Актуальность данной темы связана с тем, что в современном мире быстро меняются профессиональные знания, с развитием новых технологий и условий труда. Каждое предприятие должно вкладывать средства на развитие персонала, так как эти расходы являются инвестициями для профессионального развития работников, что в свою очередь повышает мотивацию сотрудников и их желание качественно исполнять свои обязанности. Целью данной статьи является изучение теоретических и методологических подходов к проблеме развития персонала организации. В ходе исследования были поставлены следующие задачи: изучить теоретические и методические аспекты развития персонала, провести анализ современных методов развития персонала организации. В ходе исследования были использованы следующие научные методы: сравнительный, аналитический метод, изучение документов и наблюдение. Теоретико-методологической базой исследования послужили работы следующих авторов: Кагал Е.П., Чуланова О.Л., Покрышкина А.В., Козлова О.А.

Главным и неотъемлемым ресурсом любого предприятия являются профессионально подготовленные работники. Для конкурентоспособности организации необходимо повышать уровень образования персонала, его профессионализм. По результатам исследования «Study UK: DiscoverYou», успех компании лишь на 15% зависит от технического потенциала и на 85% от качества квалификации работников [3, с.160]. Профессиональная подготовка и переподготовка персонала организации выходит на первый план.

Развитие персонала – система мер, взаимосвязанных между собой, которая содержит разработку стратегии, прогнозирование и планирование потребности в персонале, управление карьерой и карьерным ростом, организации процесса адаптации, обучения тренинга и формирование культуры организации. В современном мире развитие сотрудников является главной в кадровой политике предприятия и обеспечивает успешное экономическое развитие. Целью развития персонала является совершенствование возможностей работников для решения личных и коллективных проблем.

Основными задачами развития персонала являются следующие:

- разработка новых продуктов;
- подготовка и переподготовка персонала для работы с новыми, инновационными технологиями;
- умение работать в коллективе;
- правильность выполнения поставленных задач для функционирования устройств, подразделений и самого предприятия.

Существует несколько факторов, которые влияют на необходимость развития персонала в современном мире (рисунок 1).

Организации затрачивают на профессиональное развитие персонала огромные средства (от 2 до 10 % от заработной платы) [4, с.30]. Эти расходы являются инвестициями в развитие работников, которые смогут повысить производительность труда и достигнуть основных целей организации. Профессиональное развитие влияет на создание благоприятной среды в организации, повышает мотивацию сотрудников. Персонал, улучшая свои знания, умения и навыки, становится конкурентоспособным на рынке труда. Это является важнейшим фактором в связи с быстрым устареванием профессиональных знаний, умений, навыков.

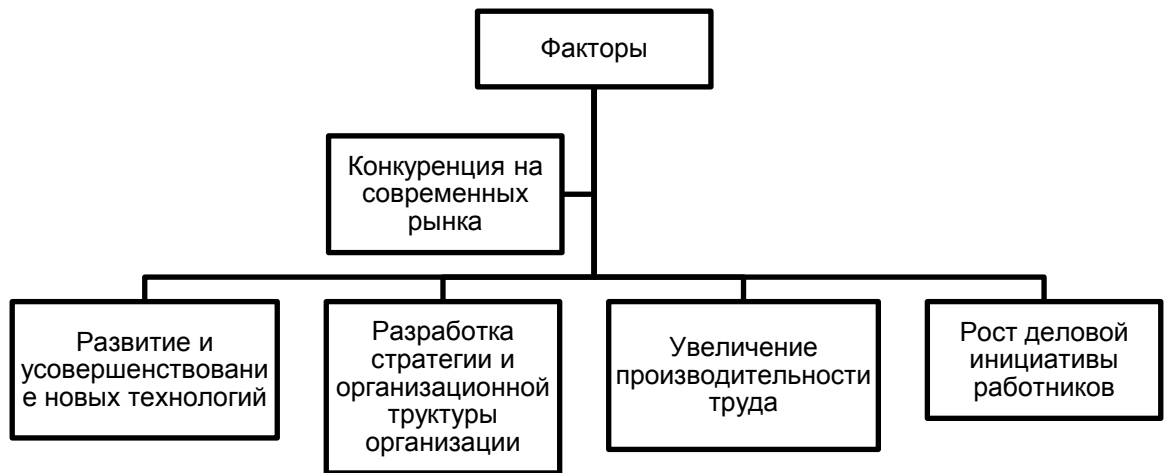


Рисунок 1 – Факторы, влияющие на необходимость развития персонала

Современная организация имеет множество возможностей обучения и развития своего персонала [1, с. 78]. В настоящее время многие российские предприятия практикуют современные методы развития персонала, заимствованные из-за рубежа (рисунок 3).

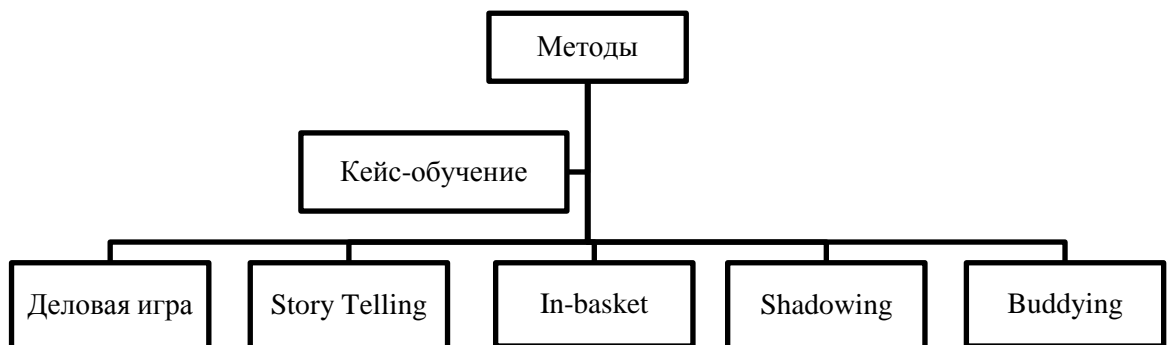


Рисунок 2 – Зарубежные методы развития персонала организации

Метод кейс-обучения использовался в США уже с 20-х годов. На сегодняшний день он используется в маркетинге и управлении персоналом. Кейс-обучение – метод изучения ситуаций с приведением примеров практического опыта любого предприятия [2, с. 156]. Рассмотрение данных кейсов предполагает собой анализ и групповое обсуждение проблем обучающимися. Цель данного метода – обучение работников навыкам анализа, структурирования информации, выявлению главных проблем, предложение путей их устранения. Кейс-обучение позволяет работникам анализировать, выявлять и принимать решения, которые помогут им при решении похожих проблем в своей организации.

Преимущества данного метода заключаются в том, что:

- каждый участник процесса сможет сопоставить свое мнение с другими;
- существует тесная взаимосвязь примерной ситуации с той, которая может произойти с работников по-настоящему;
- каждый обучающийся активно участвует в обсуждение;
- у работников повышается мотивация.

У данного метода существуют некоторые недостатки:

- результаты могут быть не достигнуты, если участники не обладают необходимыми знаниями и опытом;

– высокий уровень к квалификации преподавателя, потому что он должен правильно организовать работу для достижения желаемого результата.

Деловая игра – форма обучения, в ходе которой происходит отработка учебных материалов на основе ситуаций, моделирующих профессиональную деятельность обучающихся. Деловые игры показывают к каким результатам могут привести определенные действия (решения) работников. К данной игре каждый участник должен подходить творчески. Деловая игра позволяет рассмотреть проблему со всех сторон, обдумывать и принимать соответствующие решения. Сотрудники, моделируя различные ситуации, учатся действовать правильно и эффективно. Деловая игра проходит по определенному сценарию с правилами работ и вводной информацией, с помощью чего определяется дальнейший ход игры.

Деловая игра делится на несколько этапов:

- подготовка к проведению игры;
- проведение и разбор хода игры;
- обобщение и подведение итогов.

При проведении деловых игр может быть использована видеосъемка, для дальнейшего просмотра и изучения допущенных ошибок и недочетов.

Story telling («рассказ историй») - проводится с помощью рассказа мифов и различных историй из жизни предприятий. Целью данного метода является обучение молодых сотрудников правилам работы в компании. Рассказчик повествует о традициях, философии и корпоративной культуре предприятия. Данная информация не должна сильно отличаться от той, что есть на самом деле. Перед выходом на работу сотрудник должен ознакомиться с нормативными актами, правилами внутреннего распорядка и политикой управления персоналом в данной организации. Руководитель должен помочь новому сотруднику найти общий язык с коллегами, изучить организационную структуру компании, план вхождения в должность и должностную инструкцию. Преимущества данного метода заключаются в том, что он облегчает период адаптации нового работника и формирует его лояльность к организации.

Метод in-basket («корзина») основывается на имитации ситуаций, которые наиболее часто встречаются в работе руководителей. Участнику предлагают выступить в роли руководителя и в короткий срок разобрать накопившуюся документацию. Он получает всю необходимую ему информацию. В ходе самостоятельной работы обучающийся должен проанализировать, упорядочить всю информацию, выявить проблемы и предложить пути их разрешения. Данный метод развивает способность к анализу, отбору и классификации важной информации, формированию путей разрешения поставленных и выявленных проблем. Преимуществом данного метода является высокая мотивация участника и включенность его в решение определенных задач. In-basket позволяет оценить способности кандидата в работе с определенной информацией, ее классификацией и умением выходить из сложных, проблемных ситуаций.

Shadowing («быть тенью») используется для обучения любого персонала организации. Данный метод заключается в том, что подопечный становится «тенью», например, менеджера по продажам. Сотрудник должен внимательно наблюдать и запоминать всю работу. Обучающийся может понять каких знаний или навыков ему не хватает для выполнения аналогичных заданий. После данной работы с сотрудником беседуют и узнают выводы, которые он для себя сделал. Данный метод эффективен при переквалификации на другую специальность, а также при адаптации новых сотрудников [1, с. 78]. В России данный метод применяется в аудиторских компаниях.

Преимущества метода Shadowing:

- простота и экономичность;
- ускоряется процесс адаптации работника;
- сотрудник «погружается» в работу.

Метод «buddying» заключается в том, что за опытным работником закрепляется «партнер». Его главной задачей является предоставление отчетности о своих решениях и действиях. Данный метод основан на предоставлении информации при выполнении каких-либо задач, связанных с освоением новых навыков и профессиональных обязанностей [6, с.9]. В данной форме нет наставника и подчиненного, здесь все имеют равное положение. Данный метод требует постоянного контроля со стороны персонала. Метод «buddying» широко используется во многих российских организациях [5, с. 312].

Видео обучение – наиболее простой вид обучения. Для его реализации не требуется инструктора, специального помещения, определенного времени, так как работник сам выбирает когда ему будет удобно. Руководитель должен предоставить работникам эффективные вспомогательные средства (аудио и видео кассеты, учебники, компьютерные программы и пр.). У большинства людей зрительное восприятие преобладает над слуховым, именно поэтому видео обучение является наиболее продуктивным методом обучения.

Преимущества видео обучения заключаются в следующем:

- в основе обучения (сюжетов) лежат реальные события, которые могут происходить на рабочих местах;

- наглядность и доступность материала;
- возможность самообучения и повторения;
- может использоваться многократно;
- удобно в использовании.

Недостатки видео обучения:

- пассивность участников при просмотре видео;
- не учитываются индивидуальные различия персонала;
- нет контроля и мотивации.

Дистанционное обучение – использование телекоммуникационных технологий для обучения персонала на расстоянии. С помощью данного метода обучающийся может самостоятельно организовывать свои занятия, выбирая удобное время для этого. Схема дистанционного обучения показана на рисунке 3.

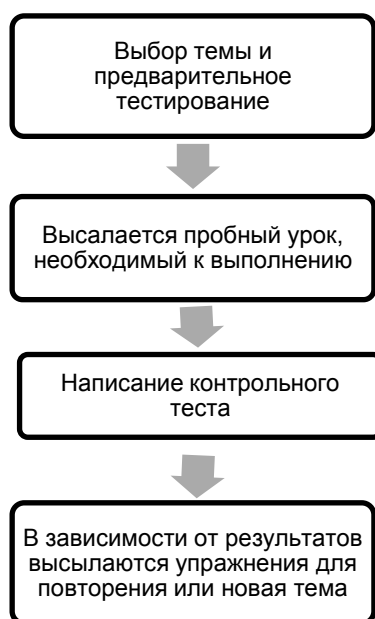


Рисунок 3 – Порядок дистанционного обучения

Преимущества данного метода: возможность привлечения большого количества сотрудников; может осуществляться на рабочем месте; удобство использования во временном аспекте; возможность применения полученных знаний на практике сразу же после их освоения. К недостаткам можно отнести сложность формирования поведенческого навыка с помощью дистанционного обучения. Дистанционное обучение требует хорошей технической оснащенности и грамотной проработки материалов для обучения.

Модульное обучение – программа развития персонала, состоящая из отдельных тематических модулей, которые направлены на достижение определенного результата. Данные модули обеспечивают активное участие персонала в работе с изучаемым материалом. Модульное обучение позволяет создать программу обучения из отдельных тематических блоков, направленных на достижение результата. Учебный курс включает в себя примерно 3 модуля (теоретический блок, практическая работа, итоговые проекты). Модульное обучение широко распространено в подготовке менеджеров по продажам, маркетингов и управленческого персонала.

Преимуществами модульного обучения являются:

- гибкость в выборе области знаний, способов представления материалов;
- возможность изменить последовательностей модулей и их содержание;
- избирательность.

Главным недостатком модульного обучения является необходимость привлечения третьих лиц к составлению программы обучения.

Метафорическая игра направлена на выработку новых форм деятельности, изменения установок в поведении, формировании нестандартных подходов к решению проблемных ситуаций. Предполагает выбор метафоры в качестве проблемной ситуации, поиск решения и последующий перенос эффективных решений в реальную практику деятельности. Использование такого метода обучения помогает развивать творческие способности работников, дает возможность взглянуть на ситуацию с другой стороны.

Существуют преимущества применения метаморфозной игры:

- развитие креативности сотрудников;
- уменьшение тревоги участников по поводу решения каких-либо проблем;
- побуждение участников самостоятельно находить решения по конкретной ситуации.

Данную игру можно использовать и применять для любой проблемной ситуации в организации.

Исходя из всего вышеизложенного, следует, что к выбору метода обучения нужно подходить серьезно и внимательно – обучающие программы отличаются и по уровню сложности, и по стоимости, и по времени прохождения, и по деятельности воздействия.

Таким образом, руководитель любой организации должен заботиться об обучении, развитии своих сотрудников. Имея в своей команде квалифицированный персонал, предприятие сможет конкурировать с другими, а работники получают больше возможностей для своего профессионального роста. От выбора метода развития персонала зависит эффективность дальнейшей работы организации. Развитие профессионального потенциала работников в большей степени зависит от их готовности к развитию, к повышению эффективности производственной деятельности, от руководства, которое будет координировать персонал по определенному направлению.

Список использованных источников

- [1] Дедул В.А. Обучение и развитие персонала: актуальные тенденции / В.А. Дедул // Автоматизация и управление в технических системах. – 2016. - № 2. С. 75-81.
- [2] Кагал Е.П. Новые формы и методы обучения персонала как необходимое условие развития организации // Молодой ученый. – 2019. - № 41. – С. 155-157.
- [3] Козлова О.А., Сычева М.Н. Инновационные методы обучения персонала: зарубежный и отечественный опыт // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований. – 2018. - № 6. С. 160-163.
- [4] Назайкинский С.В. Актуальные проблемы трансформации обучения персонала в организации // Вестник РГГУ. Серия «Экономика. Управление. Право». – 2018. - № 3. – С. 23-34.
- [5] Покрышкина А.В. Баддинг как современный метод адаптации молодых сотрудников / А.В. Покрышкина // Управление развитием персонала. – 2016.- № 4. – С. 310-315.
- [6] Чуланова О.Л. Возможности и риски наставничества и баддинга как методов обучения и развития персонала // Материалы Афанасьевских чтений. – 2018. - № 3. – С. 6-16.

REFERENCES

- [1] The granddaddy of V. A. Training and staff development: current trends / the Granddaddy of V. A. // automation and control in technical systems. - 2016. - No. 2. Pp. 75-81.
- [2] Kagal E. P. New forms and methods of personnel training as a necessary condition for the development of the organization // Young scientist. - 2019. - No. 41. - Pp. 155-157.
- [3] Kozlova O. A., Sycheva M. N. Innovative methods of personnel training: foreign and domestic experience / / international journal of applied and fundamental research. - 2018. - No. 6. Pp. 160-163.
- [4] Nazaykinsky S. V. Actual problems of transformation of personnel training in the organization // Vestnik RSUH. Series «Economy. Management. Right». - 2018. - No. 3. - Pp. 23-34.
- [5] Pokryshkina A.V. Budding as a modern method of adaptation of young employees / A.V. Pokryshkina // personnel development Management. - 2016.- No. 4. - Pp. 310-315.
- [6] Chulanova O. L. Opportunities and risks of mentoring and budding as methods of training and development of personnel // Materials of Afanasiev readings. - 2018. - No. 3. - Pp. 6-16.