

*Идрисова Лилия Ренатовна,
студентка 5 курса бакалавриата
Институт экономики и бизнеса
Уфимский институт науки и технологий,
Россия, г. Уфа
e-mail: Lilyagutova@gmail.com*

*Розанова Жанна Борисовна
кандидат экономических наук,
доцент кафедры цифровых технологий в экономике и управлении
Институт экономики и бизнеса
Уфимский институт науки и технологий,
Россия, г. Уфа*

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ОБУЧЕНИЯ И РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА СОВРЕМЕННЫХ КОМПАНИЙ

***Аннотация:** Настоящая статья посвящена аспектам обучения и развития персонала в контексте вызовов экономического кризиса. В статье уделяется внимание так называемому социальному возрасту. Также в статье раскрыты принципы обучения и развития кадров, требующие внедрения на современных предприятиях. Кроме того, рассматривается геймификация, как перспективный игровой метод обучения и развития персонала.*

***Ключевые слова:** обучение, развитие, управление персоналом, социальный возраст, геймификация, принципы обучения и развития персонала, знания и навыки работников.*

*Idrisova Lilia Renatovna,
5th year bachelor student
Institute of Economics and Business
Ufa Institute of Science and Technology
Russia, Ufa*

*Rozanova Zhanna Borisovna,
candidate of economic sciences
Associate Professor of the Department of Digital Technologies in Economics and
Management
Institute of Economics and Business
Ufa Institute of Science and Technology
Russia, Ufa*

IMPROVING THE TRAINING AND DEVELOPMENT OF PERSONNEL OF MODERN COMPANIES

***Abstract:** This article is devoted to the aspects of personnel training and development in the context of the challenges of the economic crisis. The article pays attention to the so-called social age. The article also reveals the principles of training and personnel development that require implementation at modern enterprises. In addition, gamification is considered as a promising gaming method of training and staff development.*

Key words: training, development, personnel management, social age, gamification, principles of personnel training and development, knowledge and skills of employees.

Актуальность тематики. Обучение и развитие персонала – один из ключевых аспектов кадрового менеджмента любого современного предприятия, независимо от масштабов его деятельности, отраслевой принадлежности и места на шкале жизненного цикла. Именно обучение и развитие персонала позволяет сохранить корпоративный опыт, имеющий важное значение для формирования и развития социального капитала субъекта хозяйствования. Не вызывает сомнений тот факт, что совершенствование технологий и развитие кадров взаимосвязаны и взаимозависимы. Российские предприятия повсеместно сталкиваются с проблемой острого дефицита высококвалифицированных сотрудников, сотрудников-экспертов. При этом экономический кризис приобретает перманентный характер, все более агрессивной становится конкуренция, усиливаются угрозы, обусловленные демографическими факторами.

Персонал рассматривается практически всеми компаниями как ключевой фактор обеспечения долгосрочного и поступательного развития организации, укрепления ею своих позиций на рынке в достаточно динамичной и подвижной внешней среде. «Последнее оказывает существенное влияние на темпы устаревания имеющихся знаний и навыков у персонала и появления новых требований к компетенциям работников», отмечает И.В. Осинская [4, с. 104]. В этой связи большое значение приобретают инновационные методы обучения и развития персонала.

Как подчеркивают Е.В. Сайгина и А.А. Горобец, сложившаяся ситуация диктует необходимость применения, в том числе, и андрогогических моделей обучения [5]. Вышеназванные авторы в своей статье, посвященной специфике корпоративного обучения персонала разного возраста, предлагают наряду с понятием «биологический возраст» использовать понятие «социальный возраст».

Социальный возраст представляет собой соответствие социальной компетентности человека требованиям, актуальным на современном этапе социально-экономической эволюции общества [1, с. 33].

Именно планирование корпоративного обучения сотрудников на базе учета их социального возраста позволит выстроить корректную траекторию их развития.

В этой связи Е.В. Сайгина и А.А. Горобец предлагают прежде всего определять социальный возраст сотрудников по соответствующей методике (анкета «Работа с информацией в профессиональной деятельности», разработанная Л.Н. Захаровой и И.С. Леоновой). По итогам анкеты выявляется социальный возраст, преобладающий на том или ином предприятии (всего данных возрастов, согласно классификации Л.Н. Захаровой и И.С. Леоновой, четыре – социальный возраст роста (молодости), зрелости, старения и старости) [1, с. 34]. Например, социальный возраст зрелости характеризуется «как компетентный и достаточно мотивированный к освоению новой информации для повышения своего уровня профессионализма персонал, ориентированный на вовлечение в процесс корпоративного обучения. Такие сотрудники готовы активно и регулярно повышать собственный уровень знаний, в том числе с использованием как отечественных, так и зарубежных журналов и интернет-ресурсов, связанных с тематикой их профессиональной деятельности. Они готовы находить время и средства для получения актуальной информации в различных источниках, совершенствовать уровень владения иностранным языком. Такие сотрудники позитивно относятся к возможностям стажировок в разных компаниях. Кроме того, эти сотрудники положительно расценивают роль

наставничества на предприятии, что дает перспективы для саморазвития, высоко оценивают возможность внутреннего корпоративного обучения, что подтверждает необходимость проведения данных мероприятий в компании на регулярной основе, в том числе актуальность создания корпоративного учебного центра, который на данный текущий момент может и отсутствовать в организации» [5, с. 70]. Такие характеристики свойственны и социальному возрасту роста (молодости).

Для сотрудников зрелого (и молодого) социального возраста в контексте обучения и развития значимы следующие возможности: предоставление права влиять на программу своего обучения (например, выбирать темы), личное участие в построении траектории своего развития. Кроме того, актуально поощрение самообразования. Самообразование, с точки зрения сотрудников социального возраста зрелости может осуществляться за счет размещения обучающего материала в открытом доступе на внутренних информационных ресурсах, а также за счет применения активных методов обучения (тренинги, мастер-классы, образовательные сессии и др.).

Помимо учета социального возраста необходимо внедрять принципы обучения и развития, соответствующие инновационной составляющей управления персоналом (рисунок).

Именно внедрение этих принципов в систему обучения и развития позитивно воспримут представители таких социальных возрастов, как зрелость и молодость. Сопротивление внедрению вышеназванных принципов может быть оказано представителями социального возраста «старение» и «старость». В этой связи может быть рекомендовано уделить должное внимание информационной поддержке трансформаций системы обучения и развития в первую очередь именно среди представителей данных социальных возрастов, так как эти сотрудники, безусловно, важны и значимы для организации благодаря своему обширному профессиональному опыту.

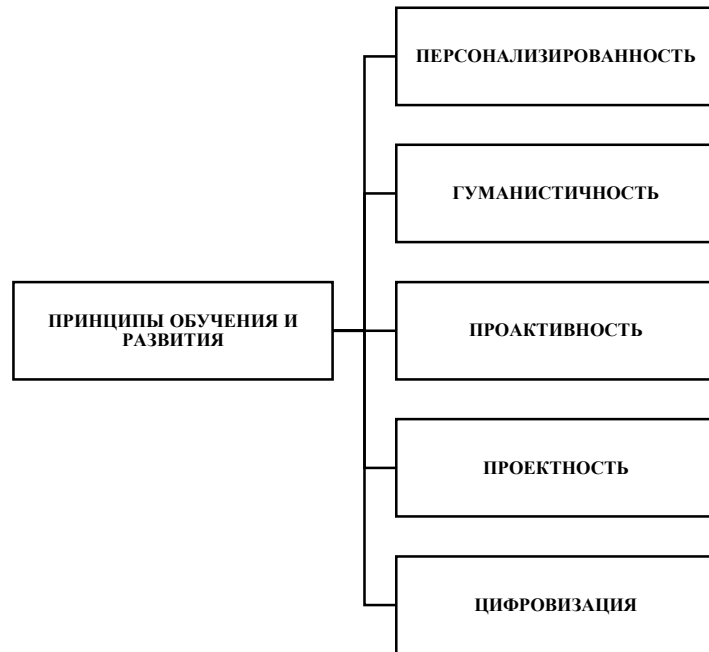


Рисунок – Принципы образовательного процесса современной компании

Далее, интересным представляются и авторские точки зрения на проблему использования нестандартных методов и методик обучения и развития сотрудников.

При этом следует подчеркнуть, что в современных условиях всё больше передовых компаний начинают активно использовать игровые методы в рамках обучения и развития персонала. Так, статья Е.В. Каштановой и Е.А. Жгутовой посвящена геймификации, как целенаправленного использования игровых элементов для формирования нового опыта, необходимого для решения неигровых задач [3, с. 52].

В свою очередь, И.Н. Ивановым и Л.В. Орловой подчеркивается, что ключевым блоком системы должно быть непрерывное обучение персонала. Авторы объясняют это необходимостью встраивания системы управления знаниями в инновационную бизнес-модель организации. В итоге компания станет самообучающейся, а затем, вовлекая максимально возможное число сотрудников в систему непрерывного обучения, интеллектуальной, то есть

такой, которая не только аккумулирует, но и капитализирует знания. Также И.Н. Ивановым и Л.В. Орловой отмечается, что действенным способом накопления и трансляции корпоративных знаний должны быть корпоративные университеты и учебные центры, создаваемые в организациях [2, с. 77].

Таким образом, современные компании должны ориентироваться на непрерывное обучение своих сотрудников и наращивание кадрового потенциала путем использования инновационных технологий, методов и моделей.

Список литературы

1. Захарова Л.Н., Леонова И.С. Социальный возраст персонала старшего хронологического возраста // Психолого-экономические исследования. 2020. Т. 7. № 4. С. 30-37.

2. Иванов И.Н., Орлова Л.В. Знания как основа формирования инновационного потенциала персонала организации // Вестник университета. 2023. № 1. С. 76-82.

3. Каштанова Е.В., Жгутова Е.А. Применение инструментов геймификации в процессе обучения и развития кадрового резерва // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. 2023. № 1 (64). С. 52-56.

4. Осинская И.В. Многокритериальная оценка эффективности обучения персонала: теоретический аспект // Теория и практика общественного развития. 2023. № 2. С. 103-108.

5. Сайгина Е.В., Горобец А.А. Особенности корпоративного обучения персонала разного социального возраста на современном предприятии // Вестник Пермского национального исследовательского политехнического университета. Социально-экономические науки. 2023. № 1. С.61-74.