

УДК 331.108

Д.Д. НАЗАРОВА

ФГБОУ ВО «Уфимский государственный авиационный технический университет», г. Уфа, Россия

E-mail: nazdadmi@mail.ru

Ж.Б. РОЗАНОВА

ФГБОУ ВО «Уфимский государственный авиационный технический университет», г. Уфа, Россия

E-mail: zhanylik@mail.ru

ОСНОВНЫЕ АСПЕКТЫ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ ПЕРСОНАЛА В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ KEY ASPECTS OF STAFF DEVELOPMENT TODAY

Аннотация: руководство многих организаций уже пришло к пониманию того, что не столько деньги и материальные ресурсы являются основным капиталом организации, сколько люди их создающие. Человек, в отличие от других видов ресурсов, обладает самовозрастающей ценностью. В связи с этим в организациях все чаще делается акцент на важности качественного повышения квалификации персонала, поскольку это дает мощное преимущество организациям по сравнению с их конкурентами, уделяющими меньше или вовсе не уделяющими внимания этому направлению деятельности.

Abstract: the leadership of many organizations has already come to understand that not so much money and material resources are the main capital of the organization, but people who create it. Man, unlike other types of resources, has a self-growing value. In this regard, organizations are increasingly focusing on the importance of quality staff development, as this gives a powerful advantage to organizations in comparison with their competitors, who pay less or no attention to this area of activity.

Ключевые слова: эффективность, обучение, повышение квалификации, методы повышения квалификации, внутрифирменное и внешнее обучение, e-learning.

Key words: efficiency, learning, staff development, staff development methods, internal and external learning, e-learning.

Повышение квалификации является одним из важнейших элементов процесса обучения персонала организации и осуществляется в связи с повышением требований к должности или профессии с целью усовершенствования умений, знаний и навыков. То есть, данный процесс призван расширить и углубить знания сотрудника в сфере, с которой он уже знаком.

Исследования ряда российских и зарубежных компаний подтверждают, что результаты работы подразделений, в которых было прекращено регулярное обучение сотрудников, ухудшились в среднем на 30% [1]. И

наоборот, считается, что 1\$, вложенный в развитие человеческих ресурсов, приносит от 3\$ до 8\$ дохода.

Повышение квалификации в организации может проводиться с различными целями [2, 3]:

- получение сотрудниками новых знаний и навыков, которые позволят им генерировать свежие идеи и справляться с различными сложностями, возникающими в работе;
- мотивация персонала к повышению производительности труда путем его обучения за счет организации, а значит, укрепление уверенности сотрудников в том, что руководство о них заботится;
- снижение уровня текучести персонала за счет создания у сотрудников картины возможностей карьерного развития, которого при взаимном сотрудничестве работника и организации он может достичь;
- внедрение новых технологий и программных решений.

Организация и процесс повышения квалификации в бюджетных и коммерческих организациях не одинаковы. Как правило, в бюджетных организациях и на крупных производственных предприятиях процесс повышения квалификации отлажен [4], выделяются государственные средства на повышение квалификации, а программы обучения утверждаются на высоком уровне. Это значит, что ежегодно определенная часть сотрудников отправляется на обучение в ВУЗы или на курсы, которые заранее определены, и поиск новых решений практически не требуется.

У руководства коммерческих компаний, как постоянно изменяющихся и развивающихся, чаще всего нет сложившейся практики повышения квалификации, поэтому они находятся в постоянном поиске наилучших решений. Средства на обучение в данном случае выделяются из общей прибыли организации, поэтому важно четко определять, для кого повышение квалификации будет наиболее рентабельным в конкретной ситуации.

Очень важным фактором, определяющим результативность процесса обучения, является личность преподавателя. Он должен обладать глубокими знаниями материала, как теоретического, так и практического, а также умением увлечь даже тех слушателей, кто не имеет высокой мотивации и готовности воспринимать новые знания и навыки. Лучшим решением при выборе преподавателя является ознакомление с его публикациями, видео уроками и другими образовательными материалами, и в дополнение, изучение отзывов о нем в Интернет.

Повышение квалификации сотрудников может быть реактивным, т.е. направленным на решение уже существующих или систематически возникающих проблем в работе компании, либо проактивным, или имеющим целью предотвратить ожидаемые трудности, например, при внедрении изменений [5]. Оно происходит путем использования различных форм:

- в зависимости от того, кем проводится программа повышения квалификации, его разделяют на внешнее обучение (за пределами компании) и внутрифирменное (в пределах компании). Обе формы имеют свои положительные и отрицательные стороны;

– с отрывом от рабочего места и без него. Специалисты рекомендуют сочетать 2 этих формы;

– по степени организованности: самостоятельное повышение квалификации и организованное;

– в зависимости от целевых групп: повышение квалификации управленческого персонала, общее повышение квалификации, а также открытое (которым могут воспользоваться даже члены семей сотрудников).

Методика повышения квалификации зависит от того, в какой именно форме проводится обучение (табл. 1).

Таблица 1

**Методы внутрифирменного и внешнего повышения
квалификации персонала**

Методы обучения на рабочем месте		Методы внешнего повышения квалификации	
достоинства	недостатки	достоинства	недостатки
-соответствие программы и времени проведения обучающих мероприятий потребностям организации; - возможность отрыва работников с обучения при возникновении производственной необходимости с минимальными затратами; -возможность использования в процессе обучения оборудования организации, учитывая принятые в ней технологические процессы; - легкость перехода от обучения к рабочему процессу; - возможность индивидуального подхода к обучению работников; - для компании оказывается экономически выгодным одновременное обучение группы работников со схожими потребностями.	- взаимодействие и обмен опытом только среди коллег своей организации; - вероятность частых отрывов работников от обучения в связи с производственной необходимостью; - неохотное обсуждение реальных проблем своей трудовой деятельности с руководством и коллегами; - ограниченные образовательные возможностями организации; - затратность формирования и поддержания собственной учебной базы	- возможность обмена опытом с коллегами из других организаций; - возможность использования специализированного и дорогостоящего учебного оборудования; - возможность обучения у квалифицированных преподавателей; - более охотное обсуждение проблемных рабочих ситуаций с коллегами из сторонних организаций; - обучение вне привычной обстановки способствует формированию принципиально новых знаний и навыков	- трудность достижения полного соответствия учебных программ потребностям организации; - невозможность регулирования учебного времени сотрудников; - сложность отрыва работника с обучающего мероприятия в связи с производственной необходимостью; - убытки, в случае отрыва работника с обучающего мероприятия; - возможность возникновения трудностей при переходе от учебы к практическому применению полученных знаний и навыков; - для организации оказывается более выгодным экономически одновременное обучение небольшого числа сотрудников
Проектная группа (организуется группа, которая коллективно работает над одним проектом, в результате чего совершенствуются навыки управления, решение проблем коллективно).		Лекция (традиционный и наиболее доступный метод обучения, подразумевающий устное изложение учебного материала, который усваивается в	

	основном пассивно, в связи с чем данный метод стараются дополнять другими).
Коучинг (осуществляется путем взаимодействия тренера и обучаемого и создания у второго осознанности и ответственности, с целью способствовать его движению к решению личных и профессиональных задач).	Мастер-класс (метод обучения, сочетающий устное изложение теории с демонстрацией практического применения описанных приемов и технологий. Обучаемым демонстрируется не готовый результат, а механизм его достижения с последовательным описанием этапов).
Ротация (переведение работника на новую работу или должность для получения дополнительной профессиональной квалификации и расширения опыта в рамках одного подразделения (от нескольких дней до нескольких месяцев).	Разбор практических ситуаций (case-study) анализ реальной или вымышленной практической проблемы или ситуации с поиском путей решения проблем (в том числе методом мозгового штурма).
Наставничество (прикрепление к обучаемому опытного наставника для помощи в освоении трудовых функций).	Интерактивные курсы (знания получают, закрепляют и проверяют при помощи обучающей программы).
Стажировка (предполагает наблюдение за опытными коллегами и выполнение определенных задач под их руководством) Шэдуинг (постоянное сопровождение обучающимся квалифицированного специалиста в требуемой области в процессе выполнения им своих профессиональных обязанностей).	Тренинг (метод обучения, направленный на формирование и совершенствование практических профессиональных навыков обучаемых, в процессе которого обучающимся предлагается «прожить» и рассмотреть с разных сторон определенные моменты из их профессиональной деятельности, поучаствовать в деловых, ролевых и имитационных играх, групповых дискуссиях). Отработав сложные моменты в игровом режиме, работники, в первую очередь руководители и специалисты, смогут грамотно действовать в реальной практике и принимать верные решения.
Тьюторство (специальным образом организованная система обучения, позволяющая не только выявить познавательные интересы, но сопровождать их развитие, использовать в процессе обучения).	
Дистанционное обучение (освоение учебного курса происходит посредством применения современных телекоммуникационных технологий).	
Самообучение (самостоятельный поиск необходимой информации и определении методов ее усвоения).	

По оценкам исследователей примерно до 70 % всех форм корпоративного обучения занимает внеаудиторное обучение. Одновременно с этим издержки на него составляют порядка 20-30 % всего бюджета, который выделяется организацией на развитие и обучение персонала [6].

Особую роль в развитии такого вида обучения можно отвести электронному обучению (e-learning), которое помимо получения знаний на расстоянии, представляет из себя средство повышения эффективности обычных методов обучения и может применяться в качестве дополнения к очным формам процесса обучения.

К числу преимуществ электронного обучения можно отнести:

- свободу доступа к информационным образовательным ресурсам;
- низкий уровень издержек;
- возможность разделения содержания учебных курсов на блоки и модули в зависимости от специфики предмета, потребности обучающегося, его навыков;
- осуществление обучения на рабочем месте, без отрыва от работы;

Базовые методы и технологии электронного обучения включают в себя мобильное обучение, корпоративные социальные сети, онлайн коучинг, виртуальные тренажеры, онлайн курсы, веб-конференции, вебинары. Все они позволяют сделать процесс обучения свободнее, дешевле, интереснее и эффективнее [7].

На сегодняшний день отечественные компании пока уделяют недостаточно внимания вопросам применения технологий и методов обучения при помощи инноваций. Как правило, электронное обучение на данный момент осуществляется в форме дистанционного образования [8]. Основными трудностями внедрения методов электронного обучения в процесс развития персонала можно отнести: непонимание руководством роли современных методов получения навыков и знаний, низкий уровень технической оснащенности, отсутствие достаточного количества финансов.

Однако в конечном итоге, применение инновационных форм развития и обучения персонала помогает достигать устойчивости и высокого уровня конкурентоспособности организации и открывает новые возможности для постоянного совершенствования.

Список использованной литературы:

1. Маслова В.М. Различные подходы к обучению и развитию персонала компании // Дельта науки. – 2015. – № 2. – С.10-16.
2. Повышаем квалификацию правильно [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.trinion.org/blog/povyshaem-kvalifikaciyu-pravilno> (дата обращения: 20.03.2020).
3. Сайфуллина Л.Д., Гайнанов И.Д. Роль кадрового потенциала в развитии региона // Научное обозрение. – 2016. – №21. – С.124-126.
4. Темнова И.О. Методы обучения работников в современных организациях. – 2018. – №9 (33). – С. 50-60.
5. Мобильное обучение в образовательном процессе: тенденции и перспективы развития. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=28977266> (дата обращения: 20.03.2020).
6. Майстренко Ю.В. Обучение и развитие персонала: инновационный аспект//Молодой ученый. – 2018. – №52. – С. 134-137.
7. Повышение квалификации персонала — цели и задачи, формы и методы обучения и подготовки [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://kakzarabativat.ru/nachinayushhim-predprinimateliam/povyshenie-kvalifikacii-personala> (дата обращения: 20.03.2020).
8. Козлова О.А., Сычева М.Н. Инновационные методы обучения персонала: зарубежный и отечественный опыт// Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований. – 2018. – № 6. – С. 160-164.