

*Яковенко Анастасия Владимировна,
студент*

2 курс магистратуры, экономический факультет

Южный Федеральный университет

Россия, г. Ростов-на-Дону

Научный руководитель: Яковлева Елена Андреевна,

*кандидат экономических наук, доцент кафедры «Управление
человеческими ресурсами»*

Южный Федеральный университет

Россия, г. Ростов-на-Дону

ОСОБЕННОСТИ СИСТЕМ РАЗВИТИЯ И ОБУЧЕНИЯ В КОММЕРЧЕСКИХ ОРГАНИЗАЦИЯХ И ГОСУДАРСТВЕННЫХ ОРГАНАХ

***Аннотация:** Достижение высоких результатов компании в современных условиях возможно лишь с развитием и инвестированием в человеческий капитал. Важную роль в развитии человеческого капитала компании играют именно возможности для профессионального развития и обучения сотрудников. Необходимо всесторонне использовать технологии повышения качества человеческого капитала через развитие персонала.*

***Ключевые слова:** человеческий капитал, человеческий капитал организации, обучение персонала, развитие персонала, корпоративное обучение.*

***Summary:** Achieving high results of a company in modern conditions is possible only with the development and investment in human capital. Opportunities for professional development and training of employees play an important role in the development of a company's human capital. It is necessary to comprehensively*

use technologies to improve the quality of human capital through personnel development.

Key words: *human capital, human capital of the organization, personnel training, personnel development, corporate training.*

По данным зарубежных и отечественных исследовательских работ, «непрерывное профессиональное образование (концепция «life-long learning») и переподготовка кадров являются наиболее эффективными путями формирования человеческого капитала» [1, с. 103].

Особый интерес представляет исследование текущей ситуации с развитием персонала в компаниях различных сфер деятельности. Автором было проведено исследование, в котором приняло участие 40 организаций, 24 из которых – коммерческие, 16 – государственные либо муниципальные органы.

Респондентам были заданы вопросы касательно использования систем обучения в их компаниях, частоте проведения обучения, используемых формах, а также о системе планирования и развития деловой карьеры.

По результатам исследования, в 25% коммерческих компаний и 12,5% государственных (муниципальных) органов обучение не проводится вовсе. В общей количестве, из 40 организаций не проводится обучение в 20% случаев (рис. 1).



Рисунок 1. Проходят ли сотрудники Вашей организации обучение?

Касательно форм обучения, почти в половине опрошиваемых государственных органах обучение проходит в форме повышения квалификации и переобучения, также в некоторых органах используются все методы, предусмотренные законодательством (прим. Указ Президента №68). Лишь в одном крупном государственном органе используются современные методы обучения, включая наставничество, шедоунг, ротацию и коучинг.

В коммерческих организациях помимо традиционных методов обучения, часто используется наставничество, в крупных компаниях используется геймификация, лишь в одной компании применяется коучинг, а вот «секондмент» и ротации не применяет ни одна из опрошенных компаний (рис. 2).

Большинство из опрошенных компаний проводит обучение с частотой от 3 месяцев до года, 6 из опрошенных компаний проводят обучение каждый месяц (5 крупных коммерческих организаций и 1 государственный орган), реже, чем раз в год обучения проводят в большинстве своем государственные (муниципальные) органы (рис. 3).

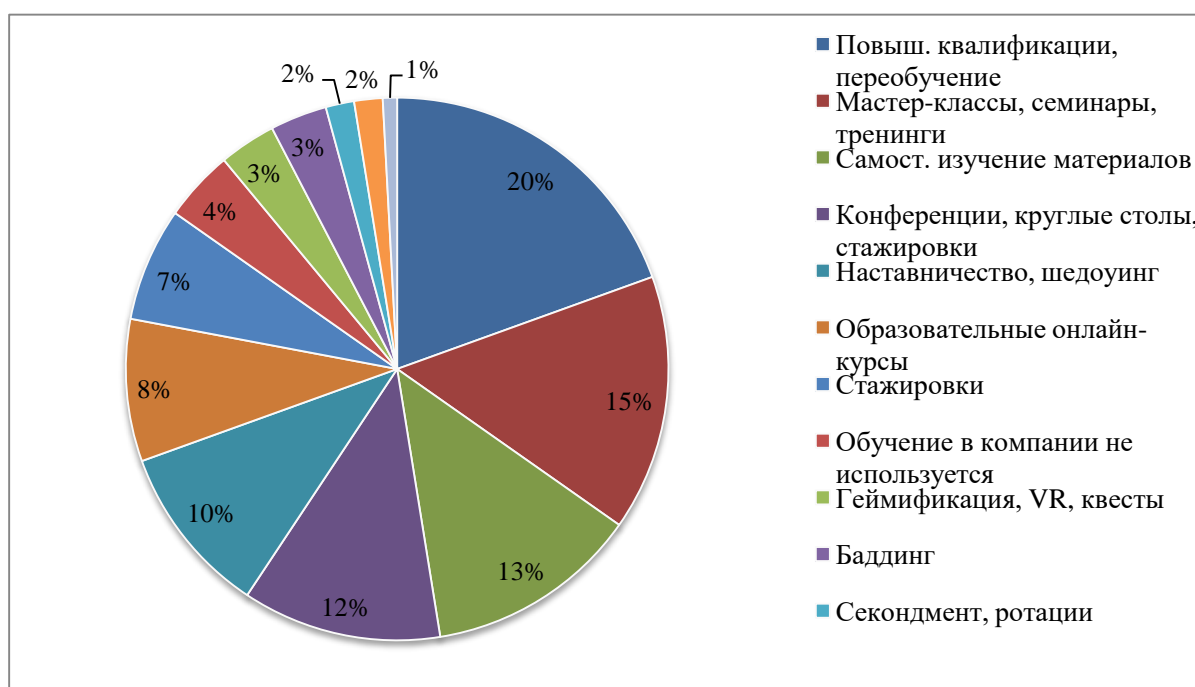


Рисунок 2. В каких формах может проходить обучение сотрудников Вашей организации?

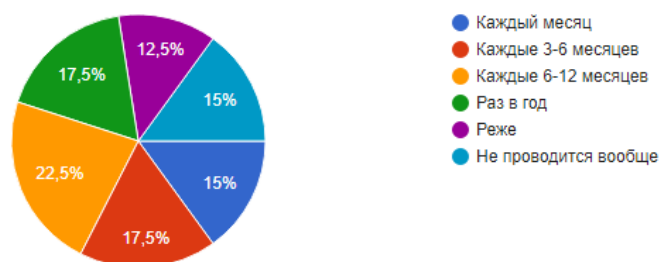


Рисунок 3. Как часто проводится обучение сотрудников Вашей организации?

В вопросе управления карьерой 67,5% организаций ответили, что вообще не реализуют данную систему, еще 12,5% компаний формируют карьерные планы, но не используют их на практике, и лишь в 20% случаев составляется индивидуальный план развития, который в дальнейшей реально используется (рис. 4).



Рисунок 4. В Вашей организации реализуется система планирования и управления деловой карьерой?

В целом, лишь 25% сотрудников довольны организацией системы обучения и развития персонала в своей организации, остальные же в той или иной мере испытывают дефицит развития на рабочем месте (рис. 5).

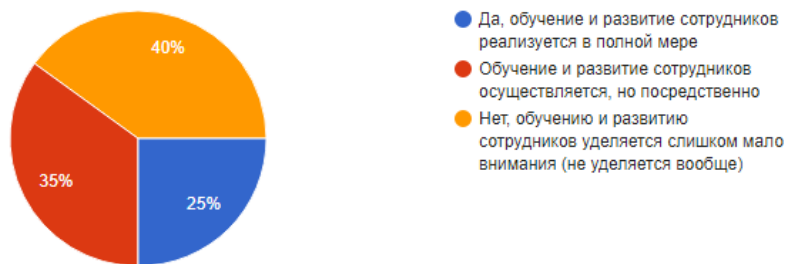


Рисунок 5. Как вы считаете, в Вашей организации обучению и развитию сотрудников уделяется достаточно внимания?

Исходя из результатов проведенного опроса, определим основные моменты, требующие улучшения.

Для государственной службы требуют решения следующие проблемы: недостаточное применение современных технологий в процессе обучения и развития персонала, а также формальный подход при работе с карьерой служащих.

Для коммерческих организаций, в соответствии с опросом, проблемный аспектом является также работа с карьерой персонала, кроме того, для многих компаний ещё, вероятно, открыт вопрос необходимости обучения в целом, а также вопрос реализации обучения.

Поднимая вопрос необходимости обучения персонала, стоит отметить, что многие компании, особенно небольшие, если и проводят обучение, то часто не оценивают его эффективность. При этом система корпоративного обучения и развития «только тогда способна вести компанию вперед, играть ключевую роль в ее развитии, когда в ней отлажен алгоритм оценки эффективности на регулярной основе» [2, с. 100].

Оценка эффективности должна стать неотъемлемым этапом в построении системы обучения. Можно использовать, к примеру, популярные модели Дональда Киркпатрика и Джека Филлипса.

Кроме того, говоря о госслужбе, следует разрабатывать новые методы обучения служащих, соответствующие современным реалиям. Например,

применять программы введения в должность посредством геймификации образовательного процесса, при которой сотрудник, недавно пришедший на службу, сможет вникнуть в рабочий процесс посредством игрового формата. Явным преимуществом является интересное и быстрое обучение базовым знаниям и навыкам, необходимым в работе, адаптация к рабочему месту, а также позитивное начало рабочей среды.

Еще одной рекомендацией является улучшение в области построения карьеры сотрудников. Управление карьерой, которое, соответственно результатам опроса, мало используется как в коммерческих организациях, так и на государственной службе, на самом деле может быть серьезным драйвером роста эффективности.

В настоящее время, по мнению автора, эффективно и в этом случае применение информационных технологий. Можно предложить единый вариант как для коммерческих организаций, так и для государственных органов, а именно, разработку приложения либо сайта «Моя карьера». В нем отразить следующие моменты: доступные для сотрудника вебинары, просмотр карьерной траектории, действующие стажировки и многое другое.

В целом, все больше сторонников завоевывает точка зрения, что человеческий капитал - это наиболее ценный ресурс не только для отдельной компании, но и для всего общества.

Обучение персонала является главнейшим элементом в структуре человеческого капитала, вклад в него - условие эффективного развития организации.

Инвестиции в развитие сотрудников выгодны, но необходимо грамотно инвестировать в их обучение. Эта осознанность впоследствии приведет к построению грамотной и слаженной команды с долгосрочными планами по развитию именно в данной организации.

Использованные источники:

1. Дагаева, Е.А. Внутрикorporативная система обучения как фактор развития человеческого капитала // Вестник ТИУиЭ. - 2019. - №1 (29). - С. 103-106. [Электронный ресурс]. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/vnutri korporativnaya-sistema-obucheniya-kak-faktor-razvitiya-chelovecheskogo-kapitala> (дата обращения: 04.04.2021).
2. Гришакова, Н.А. Текущая ситуация с оценкой эффективности в России. Важно ли оценивать эффективность обучения? // Управление развитием персонала. - 2014. - №2. - С.86–100. [Электронный ресурс]. URL: <https://grebennikon.ru/article-3whb.html> (дата обращения: 08.04.2021).