

ЛУЧШИЕ МИРОВЫЕ ПРАКТИКИ СОВРЕМЕННЫХ СИСТЕМ ПО ПОДГОТОВКЕ КАДРОВ

Аннотация: В статье подробно рассмотрены исследования современных трендов корпоративного обучения на базе опыта крупнейших мировых корпораций, актуальные направления работы с сотрудниками, преимущества электронного обучения.

Ключевые слова: тренды, дистанционное обучение, внутреннее обучение, новые технологии, ключевые компетенции, экосистема, непрерывное обучение, крупнейшие мировые корпорации.

Annotation: The article describes in detail the research of modern trends in corporate training based on the experience of the world's largest corporations, the main directions of work with employees, and the advantages of e-learning.

Key words: trends, distance learning, internal learning, new technologies, key competencies, ecosystem, continuous learning, major global corporations.

В мире обучения персонала важнейшей частью повседневной жизни является стратегическое планирование, а способность опережать динамику трендов в корпоративном обучении персонала может принести организации огромное преимущество.

Компания создавшая одну из самых известных поисковых систем, Google, использует собственные силы для обучения сотрудников и улучшения их

карьерного роста, в том числе проводя дополнительное обучение например, публичное выступление или боевые искусства.

Сотрудники компании принимают участие в программе «Googler for Googler» («от сотрудника сотруднику»). Это программа обучения, суть которой состоит в том, что сотрудники обучают друг друга тому, что хорошо знают. Это центральная учебная программа Google, которая содержит в себе разнообразные курсы – здесь и навыки риторики, и кризис-менеджмент и профориентация и изучение механизмов и принципов социологии. На самом деле курсов ещё больше, просто все остальные были разработаны уже непосредственно самими сотрудниками, по их личной инициативе.

Абсолютно точно известно, что дело совершенно не в деньгах – Google может позволить себе нанять профессиональных преподавателей. Компания считает, что подобный принцип обучения внутри компании даёт отличные результаты.

Дело в том, что дать сотрудникам обучающие роли – это отличная возможность сделать обучение частью рабочего процесса. Кроме того, подобные вещи благотворно влияют на сохранение культуры внутри компании. Это сплачивает коллектив и улучшает атмосферу внутри него. Хотя курсы по боевым искусствам, куда менее непосредственно связаны с рабочим процессом, чем курсы по менеджменту, но любые возможности для преподавания и обучения помогают сохранять и улучшать внутреннюю культуру в коллективе. Кроме того – подобное разнообразие даёт работникам почувствовать, что они полностью раскрывают себя на работе.

Подобная система вовлекает сотрудника в процесс обучения. В компании уже стало привычным просить кандидатов на работу обучить рекрутера чему-то новому. В такие моменты люди, после минутного замешательства, часто начинают убедительно и с интересом делиться своими познаниями. Google заметила, что со временем такие люди начинают преподавать не хуже тех, у кого преподавание было основной специальностью.

В процессе вовлечения собственных сотрудников в обучение персонала корпорация Google не одинока. Аналогичные тенденции прослеживаются и у другого бизнес-гиганта – компании Microsoft. По мнению руководителя направления подготовки персонала Microsoft Ксении Плетнер, классические обучающие тренинги в закрытой группе – плохо масштабируемое и дорогое решение. В компании Microsoft альтернативой тренингам стала программа сертификации Pitch Perfect. Ее суть заключалась в том, что каждый менеджер по продажам в Microsoft прошел виртуальное обучение тому, как научить продавцов рассказывать о продукте за 20 минут. Сегодня во всей компании 1 000 обученных менеджеров, 4 основных стратегических продуктовых направления и 10 000 продавцов, которые умеют презентовать эту продукцию. Для практики в Microsoft создали платформу, где сотрудник может выбрать тему, найти свободного тренера, назначить ему встречу через систему объединенных коммуникаций на платформе Skype for Business и провести эту встречу как сценарий общения с заказчиком.

Так в Microsoft создают экосистему, в которой сами сотрудники являются друг для друга источником знаний и опыта. Задача компании не быть суперэкспертами и планировать тренинги, а создать обучающую среду и следить за качеством и непрерывностью обучения.

Компания British Gas (транснациональная компания, занимающаяся разведкой, производством и транспортировкой нефти и природного газа) внедрила компьютерную игру, которая обучает инженеров службы сервиса эффективным коммуникациям с клиентами и первичной диагностике неисправностей.

Специалисты METRO Cash and Carry – управляющей компании торгового холдинга METRO ГРУП с нуля разработали интерактивную игру-тренажер для сотрудников, которые выкладывают товар на полки в торговом зале. Назначение тренажера – научить работника выстраивать верную последовательность действий при сканировании пустых полок. Благодаря внедрению игровых

элементов тренажер получился нескучным, да и материал в игре запоминается быстрее и проще. Дистанционное обучение прошли 4000 человек.

Обучающие компьютерные игры, доступные даже в режиме онлайн, были внедрены компаниями Intel (основы информационной безопасности) и Cisco (моделирование унифицированных коммуникаций).

Также важно отметить, что, использование электронных технологий обучения, компании автоматически получают статистику по качеству работы преподавателей, что позволяет гораздо более оперативно определять эффективность обучения персонала.

В конце 2019 года Русская Школа Управления (РШУ) подвела итоги опроса «Обучение сотрудников. Прогнозы на 2020 год», в котором приняли участие 500 собственников бизнеса, топ-менеджеров компаний и HR-менеджеров со всей России.

Итоги опроса показали, что дистанционное и онлайн-обучение в нашей стране пока уступают в популярности традиционным очному и корпоративному форматам (их выбрали 31% и 29% опрошенных). При этом большинство компаний в 2020 году планирует учить своих сотрудников как минимум в двух разных форматах.

Актуальным остается вопрос оптимизации компаниями издержек на подготовку кадров. С этой целью в 2020 году компании будут использовать дистанционное обучение (34%), проведение внутрикорпоративных тренингов силами специалистов компании (46%), развитие систем наставничества (39%), создание баз знаний (37%), создание центра обучения и привлечение внутреннего тренера (25%).

Таким образом, подводя итоги исследования современных трендов корпоративного обучения на базе опыта крупнейших мировых корпораций, мы можем выделить следующие актуальные направления:

- стремление к созданию обучающей экосреды на предприятиях;
- вовлечение собственных сотрудников в систему подготовки кадров в качестве преподавателей;

- широкое внедрение инновационных неформальных методов обучения, включая электронное обучение.

Использованные источники:

1. Пупынина Ю.О., Secondment как современный метод обучения персонала / Ю.О. Пупынина // Инновационные технологии управления социально-экономическим развитием регионов России: Материалы VII Всероссийской научно-практической конференции с международным участием. В 2-х частях. Часть II. – Уфа: ИСЭИ УНЦ РАН, 2015. – с.254-258.
2. Гусева А.И., Весна Е.Б. Оценка результативности и эффективности сетевых образовательных программ // Современные проблемы науки и образования. – 2013. – № 6. URL: <http://science-education.ru/ru/article/view?id=11000>
3. Корпоративное обучение переходит на виртуальный уровень // Деловой Петербург. – 4.05.2012. URL:<https://ubo.ru/articles/?cat=124&pub=3466>
4. Планы компаний на обучение сотрудников в 2020 году // HR-PORTAL.RU. 2019-12-17. URL:<https://hr-portal.ru/blog/plany-kompaniy-na-obuchenie-sotrudnikov-v-2020-godu>
5. Процесс обучения сотрудников на примере зарубежных компаний 2017-01-05. URL: <https://gantbpm.ru/process-obucheniya-sotrudnikov-na-primere-zarubezhnyx-kompanij/>