

НЕПРЕРЫВНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ И САМООБРАЗОВАНИЕ ПЕРСОНАЛА

Егорова Мария Вадимовна

студентка 2 курса направление «Управление персоналом»

ННГУ им. Н.И.Лобачевского, г. Нижний Новгород

Аннотация. Целью статьи является призыв молодых специалистов, а также персонала со стажем, к необходимости повышения своей квалификации и принятию процесса самообразования как 60% собственного успеха. Рассмотрены способы обеспечения непрерывного образования персонала компании ООО «Проктер энд Гэмбл Сервисез».

Ключевые слова: непрерывное образование, самообразование, обучение, кадровая политика, коучинг, тренинг.

Что такое непрерывное образование? И почему оно так важно для бизнеса? В условиях стремительной модернизации современного уклада общества выдвигаются новые требования к образованию личности: уже невозможно обеспечить свою конкурентоспособность на протяжении всей жизни. Идея непрерывного образования занимает заметное место в ряду прогрессивных идей культуры. Актуальность проблемы непрерывного образования персонала обусловлена такими причинами, как:

- Отсутствие заинтересованности в дальнейшем получении знаний после университета (института);
- Стремительное развитие технологий;
- Возрастающий приток новой информации;
- Популяризация дистанционного образования.

Смысл непрерывного образования заключается в том, чтобы обеспечить каждому человеку любого возраста постоянное развитие, совершенствование на протяжении всей жизни, а значит, обеспечить процветание всего общества. Непрерывное образование стимулирует постоянное самообразование посредством повышения квалификации. Самообразование рассматривается как составная часть системы непрерывного образования, выступающего связующим звеном между базовым образованием (общим и профессиональным) и периодическим повышением квалификации или переподготовки персонала.

Первоочередной целью непрерывного образования является формирование способности человека быстро адаптироваться к постоянно изменяющимся условиям в различных жизненных сферах.

Целью работы является призыв молодых специалистов, а также персонала со стажем, к необходимости повышения своей квалификации и принятию процесса самообразования как 60% собственного успеха.

Прогресс науки и техники, широкое применение инновационных технологий объясняют причины необходимости непрерывного образования. Статистика показывает, что около 50% профессиональных знаний специалист должен получить после окончания учебного заведения. 28% от общего объема времени, которым работник с высшим образованием располагает в течение всего трудоспособного периода, тратятся на обновление профессиональных знаний. Поэтому в наше время непрерывное образование является важным фактором конкурентоспособности специалиста на рынке труда.

Понятие «непрерывного образования» предполагает гладкий переход от одного уровня образования к другому, при этом сохраняя технологию образования, а также структуру предметных областей осваиваемых знаний. Но зачастую этого не происходит даже при переходе из детского сада в школу. К сожалению, на каждом уровне обучающийся вынужден переучивать все ранее освоенное и, более того, заново учиться способам освоения знания. На эту бессмысленную деятельность общество и личность тратят неоправданно большое количество денег и времени. Ученые выяснили, что срок профессиональной пригодности специалистов исчисляется 3-5 годами [2]. В условиях быстрого «старения» знаний специалист вынужден повышать свою квалификацию. Таким образом, образовательная система должна постоянно обеспечивать субъекты деятельности необходимой информацией в удобной для него форме и в удобное для него время.

По словам кандидата филологических наук Н.Л. Соколовой и доктора педагогических наук Т.Ю. Цибизовой на сегодняшний день качество трудового потенциала страны рассматривается как решающий фактор экономического прогресса общества. От профессиональной квалификации работников всех уровней подготовки зависит не только производительность труда, но и темпы экономического роста, наконец, конкурентоспособность российской экономики на мировом рынке. Уровень развития трудовых ресурсов, качество подготовки новой рабочей силы, которая напрямую зависит от степени взаимодействия системы профессионального образования и реального сектора экономики, является важнейшим показателем конкурентоспособности экономики государства. Однако, по мнению большинства исследователей, бизнесу в России приходится «доводить» своих сотрудников до соответствующего квалификационного уровня в системе внутрипроизводственного обучения, по причине низкого воспроизводства квалифицированной рабочей силы [3].

Можно выделить четыре причины вложений компании в инфраструктуру непрерывного образования:

1. Стремительное развитие технологий. Это побуждает компании постоянно повышать квалификацию сотрудников. В одних отраслях такие требования зафиксированы на уровне государства: повышение квалификации для врачей, фармацевтов, аудиторов. Где-то это требование рынка;
2. Приток новых идей. Если компания умеет извлекать выгоду из обучения сотрудников, то у нее не будет дефицита в идеях. Сотрудники подскажут, как повысить конкурентоспособность своего продукта, сэкономить на ресурсах производства или повысить эффективность бизнеса в целом. Правда, при таком подходе систему обучения нужно включить в общую систему управления организацией. Остальные подсистемы должны поддерживать инициативу сотрудников. Например, система вознаграждения должна поощрять генерацию идей, а система управления проектами - собирать заявки и воплощать их в проекты. И если хоть в одном из элементов происходит сбой, не ждите хороших результатов;
3. Социальная ответственность бизнеса. Новые рабочие места и повышение квалификации работников может позитивно повлиять на экономику и демографию региона. Конечно, это в большей мере касается крупных предприятий;
4. Повышение ценности HR-бренда компании на рынке труда. Оклад и премии обещают все, а вот возможности для развития - нет. Люди чаще выбирают компании, которые предлагают профессиональный рост, пусть и в ущерб зарплате.

У каждой компании свои методы запуска непрерывного образования. Но можно отследить определенные тенденции.

Часто при запуске непрерывного образования все обучение проходит очно и проводят его внешние провайдеры. У компании пока нет достаточного опыта и возможности содержать корпоративных тренеров и методологов.

Со временем вектор обучения смещается в сторону централизации. В компании появляется несколько популярных программ обучения, появляется и растет штат корпоративных тренеров.

По мере роста затрат, возникает вопрос оптимизации расходов на обучение. Дальнейшее направление развития зависит, в первую очередь, от директора по персоналу. В худшем случае режут программу обучения, в оптимальном - осваивают новые, более бюджетные форматы. К примеру, смешанное обучение: теорию сотрудники изучают по электронным курсам, а практику проходят по-прежнему на очных тренингах [4].

Выделим несколько способов сэкономить на обучении:

1. Освоить дистанционное обучение;
2. Подключить к созданию учебных курсов внутренних экспертов;

3. Отдать обучение на аутсорсинг.

Примером всего вышеперечисленного может служить компания Procter&Gamble. В основе кадровой политики лежит философия «построения изнутри», которая заключается в том, что прийти работать в компанию можно только на позиции определенного профиля и уровня - это начальные менеджерские позиции или позиции специалистов. Новички должны иметь определенный потенциал, так как мы предполагаем, что через 10-15 лет они уже будут руководить нашим подразделением.

При выбранной стратегии «построения изнутри» обучение сотрудников в компании представляет собой постоянный процесс, так как именно на профессиональном и личностном развитии каждого работника строится рост всей компании. Сотрудники компании по личной инициативе или по направлению менеджера выбирают из базы внутренних тренингов и семинаров необходимые им программы. Каждый сотрудник имеет право на участие в двух тренингах на протяжении года. Все тренинги проводят сотрудники компании, прошедшие специальную подготовку для тренеров. Но серьезный акцент делается на «on-the-job training» и культуру коучинга. Обширная и разносторонняя корпоративная программа тренингов включает, например, общекорпоративные тренинги по бизнес-компетенциям («Управление проектами», «Развитие творческого и логического мышления»), по развитию личностных качеств и навыков (лидерства или навыков общения), по профессиональным направлениям (к примеру, в маркетинге это тренинг «New product launch» – запуск нового продукта)[5].

Успех сотрудников и компании P&G в целом был бы невозможен без общей культуры коучинга со стороны менеджмента и коллег, работающих рядом или в других странах. Помощь менеджера или коллеги-коуча - это часть корпоративной культуры; коучинг - помощь подчиненным и коллегам служит одним из критериев для общей оценки эффективности работы сотрудника.

Можно с уверенностью сказать, что с помощью классических тренингов удастся передать не более 10% необходимых знаний. Остальные 90% полезной информации и навыков можно получить исключительно в процессе работы, это так называемый «on-the-job training». В рамках ежегодного планирования работы для каждого сотрудника подбираются такие назначения или проекты, чтобы он смог внести полноценный вклад в развитие бизнеса и при этом имел возможность постоянно учиться новому, готовясь к следующему шагу. Важно отметить, что каждый менеджер заинтересован в развитии и карьерном росте своих сотрудников, так как их успешность - один из критериев оценки работы самого менеджера.

Таким образом, можно выделить несколько принципов, которые повысят шансы на успех непрерывного образования:

- Учите сотрудников только тому, что поможет работать лучше. Глупо накачивать персонал знаниями, которые не пригодятся;
- Все действия должны быть согласованными. Необходимо избегать ситуаций, когда учите сотрудников одной модели поведения, а требуете воплощения в жизнь другой;
- Добиться эффективности поможет дистанционное и смешанное обучение [1].

Но не стоит переоценивать тягу сотрудников к знаниям - обучение энергозатратный процесс, человеку свойственно его избегать.

Необходимо поощрять стремление учиться и учить, рассказывать об успехах сотрудников, придумать систему вознаграждений, и тогда общий уровень мотивации увеличится.

В заключение необходимо подчеркнуть, что интересы компании часто сводятся к получению максимального экономического эффекта от инвестиций в сферу «фирменного» образования. Все еще распространена точка зрения, будто затраты на обучение персонала – это неизбежные издержки. Такой подход следует пересмотреть, так как в настоящее время развитие человеческих ресурсов из статьи издержек не только превратилось в объект инвестиций, но и инструментом развития общества. Подготовка работников к эффективной профессиональной деятельности уже сегодня должна стать стратегической задачей кадровой политики во многих отраслях экономики

Список литературы:

1. Кибанов А. Я. Основы управления персоналом: Учебник / А.Я. Кибанов; Министерство образования и науки РФ. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 447 с., [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/426081>.
2. Соколова А. С. Научные основы построения и развития профессиональной карьеры : монография / А. С. Соколова, М. Г. Сергеева. — Курск : [б. и.], 2017. — 396 с., [Электронный ресурс] – Режим доступа: https://elibrary.ru/query_results.asp.
3. Соколова Н.Л. Построение профессиональной карьеры в условиях непрерывного образования / Н. Л. Соколова, Т. Ю. Цибизова // Научный диалог. — 2018. — № 1. — С. 295— 299. — DOI: 10.24224/2227-1295-2018-1-295-299., [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/postroenie-professionalnoy-kariery-v-usloviyah-nepreryvnogo-obrazovaniya>.
4. Headhunter Magazine [Электронный ресурс] - Режим доступа: <http://hr-portal.ru/article/predstaviteli-kompanii-proctergamble-otvechayut-na-voprosy>, свободный.
5. Ward Howell [Электронный ресурс] - Режим доступа: http://wardhowell.com/teinstitute/tei_exclusive_2/procter_gamble_konvejer_po_proizvodstvu_

liderov/, свободный.