

Дагаева Е.А.

*ЧОУ ВО «Таганрогский институт управления и экономики»
347900 Ростовская область, г. Таганрог, пер. Тургеневский 13
e.dagaeva@tmei.ru*

Развитие человеческого капитала в условиях современной организации

Развитие сотрудников является неотъемлемым элементом системы управления человеческими ресурсами современной организации. Как свидетельствуют результаты зарубежных и отечественных исследований, непрерывное профессиональное образование и переподготовка кадров являются одним из наиболее эффективных путей формирования человеческого капитала на мезоуровне [2].

На сегодняшний день можно выделить несколько типов систем профессионального развития, которые получили наибольшее распространение в работе с трудовым потенциалом организации в России: внешние, академические, внутрикорпоративные и комбинированные [3].

К внешним системам относят услуги T&D-(Training and Development) провайдеров. Как показывают результаты исследований, наиболее востребованными услугами T&D-провайдеров, большинство из которых сконцентрировано в Москве (более 50 %), является краткосрочное обучение: проведение готовых тренингов; обучение внутренних тренеров заказчика; бизнес-симуляции; мастер-классы; коучинг [1].

Специфика так называемых академических систем состоит в том, что они представляют собой обучение на базе университетов по пролонгированным образовательным курсам (зачастую это формат MBA). Так, программы MBA, в том числе, совместные с американскими и британскими вузами реализуют, такие крупнейшие отечественные вузы, как Финансовый университет при Правительстве РФ, Государственный институт управления (ГУУ), Российская академия народного хозяйства и государственной службы (РАНХГис) и др.

Традиционно востребованной остается внутрикорпоративная система обучения, ключевая задача которой – прикладное развитие необходимых компетенций работников на рабочем месте.

Наконец, комбинированные системы или, как их еще называют, корпоративные университеты (КУ), представляют собой комплекс внутренних и внешних инструментов повышения квалификации персонала, адаптированных под индивидуальные потребности конкретной организации.

Как отмечают эксперты, последнее десятилетие отмечено России беспрецедентным ростом числа корпоративных университетов [1]. Наиболее развито корпоративное обучение в банковской сфере, производственной сфере, сфере страхования. В числе лидеров корпоративного образования прочное мест о занимают КУ Сбербанка, КУ Альфабанка, КУ Сибур, Корпоративная академия Росатома, КУ Газпромнефть, КУ РЖД, КУ МТС, КУ Ростелеком и др.

Согласно ряду исследований, все большее число успешных отечественных компаний, осуществляя стратегию собственного развития, реализует концепцию «обучающейся организации» [1,2,5].

Как известно, в качестве ключевых преимуществ обучающейся организации выступают оперативность и проактивность. Обучающаяся организация гибко реагирует на «вызовы» внешней и внутренней организационной среды; более того — для нее характерен проактивный подход к осмыслению потребностей в корректировке организационной политики и стратегии.

Использование концепции «обучающейся организации» при построении системы непрерывного профессионального образования персонала организации, на наш взгляд, является важным условием эффективности развития и накопления человеческого капитала.

М.Б. Ротанова выделяет следующие отличительные особенности программы обучения при использовании концепции «обучающейся организации».

- конкретность, которая проявляется, прежде всего, в присутствии в образовательном процессе исключительно тех дисциплин, которые необходимы для развития умений и навыков по конкретным профессионально-функциональным знаниям в отдельно взятой организации в

конкретный промежуток времени. Также принцип конкретности находит свое отражение в специфике учебного плана, сформированного на выявленных потребностях конкретной организационной структуры и выстроенного в соответствии с политикой и стратегией кадрового развития компании.

- активно-деятельностный подход, который реализуется в непосредственном участии менеджеров среднего звена в планировании карьерных возможностей сотрудников компании, в вовлеченности в процесс принятия решений в вопросах политического и стратегического управления организационным человеческим потенциалом.

- ориентация на конечный результат обучения, что позволяет в процессе подготовки и переподготовки управленческих кадров и работников компании минимизировать разрыв в знаниях, способностях и их практической реализацией.

- самоуправление, которая проявляется в инициировании самим субъектом обучения программ профессионального обучения и переподготовки.

- системный подход позволяет компаниям перейти от фрагментарного и несвязанного процесса обучения на принципиально иной уровень – уровень преемственности мероприятий в области кадровой политики и стратегии [5].

Говоря о перспективах и глобальных трендах, нашедших отражение в технологиях корпоративного обучения, прежде всего, следует отметить такие, как цифровизация и высокая скорость реагирования на потребности рынка.

Ежегодно на рынке корпоративного обучения появляются новые разработки как для оффлайн-обучения, так и различные онлайн-платформы.

Системы дистанционного обучения (СДО) приобретают все большую и большую популярность особенно у крупных компаний; наблюдается активное развитие онлайн-форматов за счет мессенджеров и чат-ботов [4]. На сегодняшний день, самым востребованным и высокотехнологичным сервисом является платформа для онлайн-обучения LMS (Learning Management Systems), имеющая ряд ощутимых достоинств.

В последние годы в технологии обучения персонала активно внедряются программы обучения на основе виртуальной и дополненной реальности (VR/AR решения). По мнению специалистов, иммерсивные технологии обладают огромным потенциалом для повышения эффективности производственных процессов. Однако, несмотря на весомость достоинств LMS-систем и VR/AR-решений в контексте реализации корпоративного обучения, на них можно возложить не все задачи, так или иначе связанные с обучением и развитием персонала.

Анализ перспектив и глобальных трендов, нашедших отражение в технологиях корпоративного обучения, подводит к выводу о необходимости достижения баланса между онлайн и оффлайн-форматами обучения.

Таким образом, накопление человеческого капитала на организационном уровне во многом определяется принятой в компании системой профессионального развития персонала.

Задача организации – создание оптимальных условий для непрерывного профессионального обучения и развития персонала.

Литература

1. Андриянова М.В. Внутрифирменное обучение персонала в России: тенденции и перспективы / Азимут научных исследований: экономика и управление. 2018. Т.7. №2, с. 27-30.

2. Бондаренко Н. Вклад компаний в накопление человеческого капитала: межстрановой анализ / Форсайт. 2015. Т.9. №2, с.22-37.

3. Макашева Н.П., Нестерова О.А. Обучение и развитие персонала: новые подходы и формы / Вестник Томского государственного университета. 2011. № 345, с. 153–157.

4. Покрамович О.В. Технологии корпоративного обучения: новые способы, перспективы развития / Теория и практика сервиса: экономика, социальная сфера, технологии. 2018. №2, с.28-30.

5. Ротанова М.Б. Тенденции корпоративного обучения в контексте образовательных парадигм / Вестник НГТУ им. Р.Е. Алексеева. Серия «Управление в социальных системах. Коммуникативные технологии». 2014. № 1, с.75-82.