

Секция «Управление персоналом в современной России: пути повышения
эффективности»

Методы профессионального развития персонала предприятия

Научный руководитель – Субочев Николай Сергеевич

Пенкин Никита Олегович

Студент (бакалавр)

Волгоградский институт управления - филиал Российской Академии народного хозяйства и государственной службы при президенте Российской Федерации, Волгоград, Россия

E-mail: penkinsbox@gmail.com

1. Современные производственные предприятия работают в условиях динамичной конъюнктуры на рынке труда, товаров и услуг. Их выживаемость и конкурентоспособность напрямую связаны с тем, как оперативно менеджмент и персонал смогут адаптироваться к меняющимся условиям внешней среды, принимать и реализовывать управленческие решения. Эффективность производства находится в прямой зависимости от уровня компетентности сотрудников, их трудовой мотивации, которые в свою очередь зависят от форм и методов производственного обучения.

2. При формировании эффективной системы обучения необходимо учитывать такие факторы, как стратегические и тактические цели предприятия, содержание и условия труда, качественные и количественные параметры человеческих ресурсов предприятия и предложений на рынке труда, финансовые ресурсы, социально-психологический климат в коллективе и другие характеристики организационной культуры.

3. Волгоградский филиал «РУСАЛ-УРАЛ» представляет собой современное предприятие по производству различных типов алюминиевой продукции. [4] Он входит в компанию «РУСАЛ» и использует принятую в ней систему обучения персонала, включающую такие методы, как обучение на рабочих местах, в учреждениях среднего специального и высшего образования, а также дистанционное обучение в Корпоративном университете РУСАЛ. [5] Основными методами обучения на рабочем месте являются производственный инструктаж, ротация, ученичество, наставничество, направленное на приобретение опыта, использование работников в качестве ассистентов и стажеров. Программы обучения вне рабочего места включают лекции, анализ практических ситуаций, деловые игры, конференции и семинары, моделирование и обсуждение в рабочих группах процессов, происходящих на предприятиях.

4. В настоящее время все большее распространение получает дистанционная форма обучения, которая направлена на изучение материала и выполнение практических заданий без привязки к конкретному месту и включает такие методы, как видеообучение, обучение при помощи средств телекоммуникаций. В целом, данная система обучения специалистов и руководителей низового и среднего звеньев управления, находящихся в кадровом резерве, дает определенные положительные результаты. Однако отмеченная выше слабая связь с конкретными условиями и требованиями производства снижает результативность дистанционной формы обучения. Указанный недостаток может быть восполнен применением технологии коучинга. [3]

5. Коучинг как метод профессионального развития и должностного роста перспективных специалистов сравнительно недавно стал разрабатываться сначала за рубежом, а в последние годы и в нашей стране. В деловых организациях он используется для раскрытия трудового потенциала достаточно квалифицированных и опытных работников. В отличие от близких по предназначению методов наставничества, которые практикуются в

периоды адаптации новых работников и в которых задействованы не только наставники, но и инструкторы производственного обучения, технология коучинга предписывает, во-первых, дуальное, а не групповое взаимодействие; во-вторых, не содержит однозначных рекомендаций обучаемому в принятии определенных решений, потому что, в-третьих, взаимоотношения коуча и обучаемого строятся на принципах партнерства, сотрудничества ведущего и ведомого партнеров. Характер общения коуча предполагает обращение с ведомым партнером как с талантливым человеком, который способен сделать самостоятельный выбор и нести личную ответственность за его последствия для себя. [1, 2]

6. Возможности коучинга не ограничиваются профессиональным развитием перспективных специалистов низового и среднего звена управления, находящихся в кадровом резерве. Он может быть использован и в повышении квалификации управленцев высшего звена. Однако на этом уровне целесообразно привлекать сертифицированных коучей, которые накопили богатый опыт успешной работы с менеджерами компаний и в рамках партнерского сотрудничества применяют более сложные методики коучинга, такие, например, как глубинное слушание, колесо жизненного баланса, линии времени, метод планирования Гантта, мозговой штурм и др.

Таким образом, обучение и профессиональное развитие персонала является необходимым средством повышения производственной, экономической и социальной эффективности предприятия, важное место в котором должен занимать метод коучинга.

Источники и литература

- 1) Белановский А, Парабеллум А. Большая энциклопедия коучинга от А до Я. – Belanovsky.ru, 2016.
- 2) Савкин А., Данилова М. Коучинг по-русски: смелость желать. – СПб.: Речь, 2003.
- 3) Голви Т. Максимальная самореализация. Работа как внутренняя игра. – М.: Паблик Бизнес: Букс, 2010.
- 4) Официальный сайт ОК РУСАЛ. - <http://rusal.ru>
- 5) Корпоративный университет РУСАЛ. - <http://sdo.rusal.ru>