

ОСОБЕННОСТИ ОБУЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА В 2023 ГОДУ

FEATURES OF STAFF TRAINING IN 2023

ПОЛУЧЕНО 10.09.2023 ОДОБРЕНО 19.09.2023 ОПУБЛИКОВАНО 25.10.2023 УДК 331.108.45 DOI 10.12737/2305-7807-2023-12-5-54-57



ДОРОГОВЦЕВА А.А.

*Д-р экон. наук, доцент,
заведующий кафедрой
управления персоналом и рекламы,
ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургский
государственный технологический
институт (технический
университет)», г. Санкт-Петербург*

DOROGOVTSOVA A.A.

*Doctor of Economics Sciences,
Head of the Department of HR
and Advertising Management,
Saint-Petersburg State Institute
of Technology (Technical University),
St. Petersburg*

e-mail: doroganna@mail.ru



СТАРИЦЫНА М.К.

*Бакалавр кафедры
управления персоналом и рекламы,
ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургский
государственный технологический
институт (технический
университет)», г. Санкт-Петербург*

STARITSYNA M.K.

*Bachelor's Degree Student,
Department of Personnel Management
and Advertising, St. Petersburg
State Institute of Technology
(Technical University),
St. Petersburg*

e-mail: marina.stt@mail.ru

Аннотация

В статье рассматриваются значение и сущность обучения персонала, его основные виды. На основании результатов исследований были выявлены особенности организации обучения в 2023 г. Проанализированы приоритетные направления развития компаний и их стратегии. В статье рассмотрено обучение как со стороны работодателя, так и работников, которое отражено в мнении сотрудников о возможных изменениях после прохождения обучения. Важна экономическая часть, поэтому в статье рассмотрено мнение респондентов (компаний) об изменении бюджета на обучение в 2023 году. Также в статье рассмотрены два примера программ развития сотрудников в крупных компаниях с целью сокращения затрат на обучение персонала в таких форматах, как дистанционное обучение и корпоративный университет.

Ключевые слова: обучение персонала, методы обучения, цели обучения персонала, развитие компании, HR-стратегия, дистанционное обучение.

Abstract

The article discusses the meaning and essence of personnel training, its main types. Based on the research results, the features of the organization of training in 2023 were identified. The priority directions of companies' development and their strategies are analyzed. The article discusses training both from the employer and employees, which is reflected in the opinion of employees about possible changes after training. The economic part is also important, so the article considers the opinion of respondents (companies) about the change in the budget for training in 2023. The article also discusses two examples of employee development programs in large companies in order to reduce the cost of staff training, in formats such as distance learning and corporate university.

Keywords: personnel training, training methods, personnel training goals, company development, HR strategy, distance learning.

Современный мир меняется с колоссальной скоростью каждый день. Большое влияние оказывает развитие информационных технологий. Появляются различные программы и сервисы, которые предназначены для оптимизации процессов, что, несомненно, является большим преимуществом. Однако в связи с этим возникает необходимость получения актуальных знаний и навыков на постоянной основе, а значит, появляются новые затраты, как материальные, так и временные. Помимо новых технологий, меняются и усложняются бизнес-процессы компании. Расширение организации приводит к расширению обязанностей, в связи с чем компания, выходя на новый уровень, сталкивается с более сложными и нестандартными ситуациями. Также чтобы оставаться конкурентоспособными на рынке и справляться с новыми трудностями, необходимо приобретение и усвоение компетенций. Снова в этом нам поможет обучение персонала.

А.Я. Кибанов рассматривает обучение персонала как основную путь получения профессионального образования.

Это целенаправленно организованный, планомерно и систематически осуществляемый процесс овладения знаниями, умениями, навыками и способами общения под руководством опытных преподавателей, наставников, специалистов, руководителей и т.п. [1].

От цели обучения персонала будут зависеть формат, длительность и уровень сложности. Можно выделить трехуровневую классификацию целей, представленную на рис. 1, которая отражает потребности организации [2]. Первая ступень «знания» содержит теоретические аспекты, обучающийся приобретает новые знания. Вторая ступень сформирует способность практического применения полученных знаний, обучающийся сможет самостоятельно выполнять те или иные действия. И, наконец, третья ступень, отразит результат, то есть количественные показатели.

Методы обучения чаще всего разделяют на традиционные и современные (активные) [3]. К традиционным относятся лекции, семинары, инструктаж, наставничество,



Рис. 1. Цели конкретной обучающей программы

стажировка, тренинги. К современным методам обучения персонала относятся дистанционное обучение, видеокурсы, модульное обучение, баддинг (buddying), shadowing (метод «теневого повтора»), программы с виртуальной реальностью (vr).

Обучение все больше рассматривается как узкоспециализированная функция, которая располагается самостоятельно, независимо от развития и управления талантами. Программы, которые используются для обучения персонала, становятся все сложнее и по мере совершенствования технологий все более направленными на повышение квалификации — как на индивидуальном, так и на организационном уровне. В последнее время важную роль в обучении сотрудников играют цифровые и ИТ технологии: организации используют разработанные самостоятельно курсы по электронному и дистанционному обучению, разрабатывают и применяют мобильные приложения для обучения персонала, рассматривают использование социальных сетей для развития и обучения сотрудников [4].

В июле 2022 г. стаффинговая группа ANCOR провела онлайн-опрос. В исследовании приняли участие 363 представителя компаний и 5320 сотрудников и кандидатов [5]. По итогам данного исследования было выявлено, что 33% опрошенных сотрудников считают, что пройденное обучение существенно помогло в текущей кризисной ситуации. На рис. 2 отражено мнение респондентов о том, какие возможны результаты после прохождения обучения.

Лидирующую позицию занимает повышение эффективности работы, а также увеличение удовлетворенностью работой, 59% и 33% соответственно. Это говорит о том, что обучение персонала — один из главных способов «инвестирования», который влияет на развитие компании как в текущем, так и в долгосрочном периоде. Ведь улучшая профессиональные навыки одного сотрудника, улучшается

и вся компания в целом, особенно, если выстроена программа обучения персонала, которая позволяет систематизировать процесс. Лишь 9% отметили, что изменений не произошло.

Итак, обучение персонала является важной составляющей для развития как компании, так и самих сотрудников. Обучение персонала присутствует на всех иерархических уровнях организации. Обучать можно новых работников, опытных сотрудников и высшее руководство.

Аналитики TalentTech провели исследование «HR-вызовы — 2022–2023» в формате онлайн-опроса, в котором приняли участие 310 компаний-респондентов [6]. В опросе участвовали рекрутеры, менеджеры по персоналу, HRD и руководители компаний малого (24%), среднего (20%) и крупного бизнеса (56%).

Главной стратегией на 2023 г. 71% HR-специалистов выбрали не подбор новых сотрудников, а удержание уже имеющихся кадров. Это связано с тем, что у 40% опрошенных главной задачей прошлого года был подбор персонала, а у 11% — обучение персонала. Обучение, по мнению респондентов, было необходимо по нескольким причинам:

1. устранить недостаток в квалифицированных кадрах;
2. удержать тех, кто хочет развиваться;
3. повысить эффективность работы сотрудников и всей компании в новых условиях.

Каждая вторая (50%) компания планирует сосредоточиться на обучении персонала. Рассмотрим также задачи формирования кадрового резерва (42%) и переобучение сотрудников (18%) в сравнении корпораций и малого бизнеса (рис. 3).

Размер компании имеет большое значение: малый бизнес менее заинтересован в обучении персонала (на 16%) и особенно в переобучении (на 23%), нежели корпорации. Это связано с численностью штата персонала: чем больше



Рис. 2. Возможные результаты после обучения по мнению сотрудников

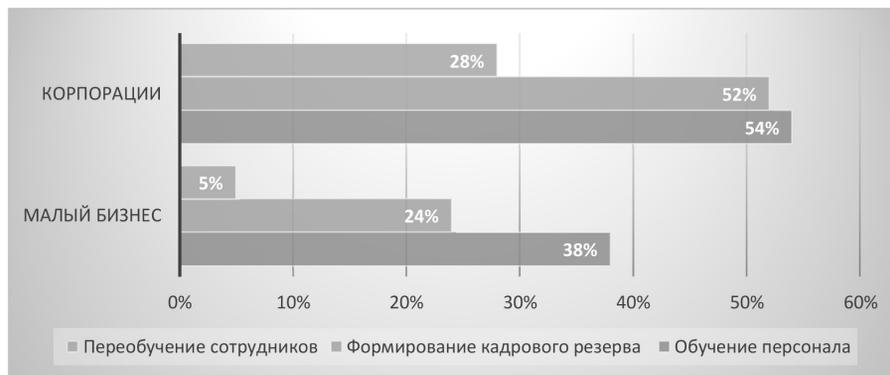


Рис. 3. HR-стратегия (обучение) на 2023 г. в России

сотрудников, тем сильнее проявляется необходимость в систематизированном процессе обучения персонала. Так или иначе, обучение сотрудников входит в топ-5 HR-стратегий российских работодателей на 2023 г.

В октябре прошлого года СберЗдоровье и Atsearch Group провели исследование «HR 2023: фокус, импортозамещение и поддержка сотрудников», в котором приняли участие 344 HR-респондента, среди которых были HR-специалисты (21%), руководители (32%) и HRD/HRBP (47%) [7]. Несмотря на сложную ситуацию в мире и стране, 58% компаний планируют рост в предстоящем году, именно поэтому в топ-5 приоритетных направлений входят рекрутмент и обучение персонала (рис. 4).

Данная статистика показывает, что развитие компании непосредственно зависит от обучения сотрудников. Учитывая, что был акцент на подборе персонала, теперь внимание будет направлено на обучение работников.

Также TalentTech в своем исследовании «HR-вызовы — 2022–2023» затронули экономическую часть — бюджет (рис. 5) [6].

Большее половины респондентов (54%) планируют оставить финансирование обучения на прежнем уровне, а 23% — увеличить. Это подтверждает заинтересованность компаний в осуществлении обучения сотрудников.

У работодателей может сложиться впечатление, что обучение — это неоправданно дорого. Конечно, если система обучения не выстроена или выбирать самых дорогих спикеров, то результаты такого обучения не оправдают потраченных средств. Главное — грамотно распределить ресурсы.

Так, международный производитель светильников MW-LIGHT снизил стоимость обучения с 16 до 3 млн рублей в год совместно с системой дистанционного обучения ISpring Learn [8]. Лана Виноградова, руководитель проекта дистанционного обучения MW-LIGHT: «Цифровые техноло-



Рис. 4. Приоритеты HR департамента на 2023 г.

гии помогли нам сократить срок продуктового обучения с пяти месяцев до недели и при этом снизить затраты». Благодаря внедрению дистанционного обучения стоимость на развитие одного сотрудника (менеджера по продажам) снизилась на 95,2%. Также сократился срок аттестации работников в пять раз, так как результаты обучения на каждом этапе доступны в личном кабинете. Грамотный подход к созданию процесса обучения персонала позволяет систематизировать, а самое главное — снизить издержки. Однако такой способ применим к массовым должностям и не может

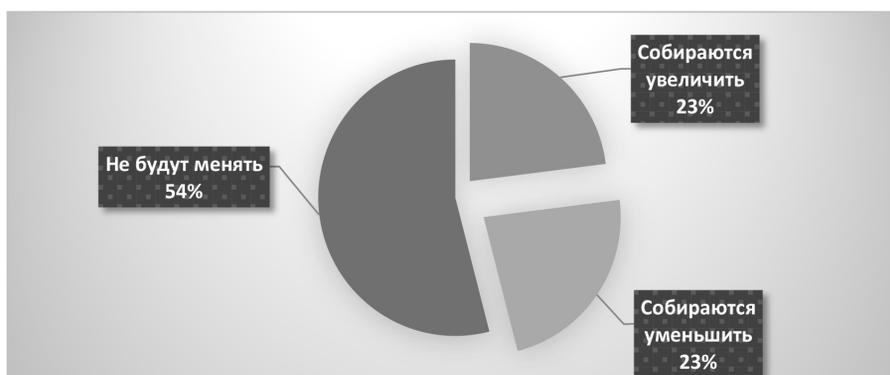


Рис. 5. Бюджет на обучение персонала в 2023 г.

полностью исключить очное обучение. Сотрудники получают теоретическую информацию, а на очных тренингах приобретают практические умения. От содержания программы обучения будут зависеть результаты сотрудников после его прохождения. Чем более релевантным, интересным и интерактивным является курс корпоративного обучения, тем выше его эффективность [9].

Еще одним примером сохранения бюджета на обучения является Сбербанк. В ПАО «Сбербанк России» работают более 300 тыс. человек. 40 тыс. из них — менеджеры Сбербанка и его дочерних подразделений, все они обязаны пройти переподготовку и повышение квалификации в собственном корпоративном университете [10]. Чтобы обезопасить компанию от потерь на затраты обучения, сотрудник подписывает контракт, обязуясь отработать несколько лет после прохождения курса. Кроме того, если сотрудник не сдал экзамен, то он обязан оплатить свое обучение.

Исходя из анализа исследований 2022 г., можно сделать вывод, что в 2023 г. акцент в управлении персоналом будет направлен на обучение персонала. Причем не только в корпорациях, но и в малом бизнесе будут уделять внимание развитию сотрудников. Из главных особенностей можно выделить дистанционное обучение. Благодаря такому формату компании могут сохранить свой бюджет, при этом не ухудшив качество обучения. Что касается актуальных задач HR-департамента, то здесь также наблюдаются приоритетные вопросы об обучении и развитии команд. Таким образом, одной из главных стратегий в различных компаниях на 2023 г. является обучение и развитие персонала.

ЛИТЕРАТУРА

1. *Кибанов А.Я.* Управление персоналом организации: учебник / А.Я. Кибанов. — 4-е изд., доп. и перераб. — М.: ИНФРА-М, 2017. — 695 с. — ISBN 978-5-16-003671-7
2. *Соловьев Д.П.* Обучение и развитие персонала: учеб. пособие / Д.П. Соловьев, Л.А. Илюхина. — Самара: Изд-во Самар. гос. экон. ун-та, 2019. — 204 с.
3. *Бирюков В.В.* Управление развитием персонала: учебное пособие для студентов направления подготовки высшего образования — бакалавриата «Управление персоналом» / составитель В. В. Бирюков. — Омск: Изд-во ОмГА, 2019. — 168 с.
4. *Дороговцева А.А.* Современные HR-тренды как важный аспект конкурентоспособности компаний / Дороговцева А.А., Томилина Э.И., Ерыгина А.В. // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России; №4(37) / 2018. — С. 69–75.
5. Анкор Исследование «Обучение и развитие персонала в 2022» / Анкор [Электронный ресурс] // Анкор: [сайт]. — URL: <https://ancor.ru/press/research/issledovanie-obucheniye-i-razvitiye-personala-v-2022/> (дата обращения: 16.04.2023).
6. *Маслова М.* Переломный момент. Как российские компании справились с HR-вызовами 2022 года / Маслова М. [Электронный ресурс] // TalentTech: [сайт]. — URL: <https://talenttech.ru/blog/hr-research/hr-strategy-2022-2023/> (дата обращения: 16.04.2023).
7. *Морозова Е., Калинин Ю.* HR 2023: фокус, импортозамещение и поддержка сотрудников / Морозова Е., Калинин Ю. [Электронный ресурс] // It HR Academy: [сайт]. — URL: https://ithracademy.ru/hr_focus_2023 (дата обращения: 16.04.2023).
8. *Виноградова Л., Лобанова В.* Как в 5 раз снизить затраты на обучение сотрудников: опыт MW-LIGHT / Виноградова Л., Лобанова В. [Электронный ресурс] // ISpring: [сайт]. — URL: <https://www.ispring.ru/elearning-insights/mw-light-and-ispring?ref=blog-header> (дата обращения: 16.04.2023).
9. *Каштанова Е.В., Лобачева А.С.* Современные тенденции в области корпоративного обучения персонала / Каштанова Е.В., Лобачева А.С. // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. — 2022. — № 2 (59). — С. 50–55.
10. *Нефедова Д.Е., Степанян Я.Ю.* Организация корпоративного обучения в ПАО «Сбербанк» / Нефедова Д.Е., Степанян Я.Ю. [Электронный ресурс] // Cyberleninka: [сайт]. — URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/organizatsiya-korporativnogo-obucheniya-v-pao-sberbank> (дата обращения: 16.04.2023).

REFERENCE

1. Kibanov A.Ya. Personnel management of the organization: textbook / A.Ya. Kibanov. — 4th ed., supplement and revision. — Moscow: INFRA-M, 2017. — 695 p. — ISBN 978-5-16-003671-7
2. Soloviev D.P. Training and development of personnel: studies. manual / D.P. Solovyov, L.A. Ilyukhina. — Samara: Publishing House of the Samara State Economy. University, 2019. — 204 p.
3. Biryukov V.V. Personnel development management: a textbook for students of the direction of higher education — bachelor's degree «Personnel Management» / compiled by V.V. Biryukov. — Omsk: Publishing House of OmGA, 2019. — 168 p.
4. Dorogovtseva A.A. Modern HR trends as an important aspect of the competitiveness of companies / Dorogovtseva A.A., Tomilina E.I., Erygina A.V. Personnel and intellectual resources management in Russia; № 4 (37) / 2018. — Pp. 69–75.
5. Ancor Research «Personnel training and development in 2022» / Ancor [Electronic resource]. Ancor: [website]. — URL: <https://ancor.ru/press/research/issledovanie-obucheniye-i-razvitiye-personala-v-2022/> (accessed: 04.16.2023).
6. Maslova M. The turning point. How Russian companies coped with the HR challenges of 2022 / Maslova M. [Electronic resource]. TalentTech: [website]. — URL: <https://talenttech.ru/blog/hr-research/hr-strategy-2022-2023/> (accessed: 04.16.2023).
7. Morozova E., Kalintseva Yu. HR 2023: focus, import substitution and employee support / Morozova E., Kalintseva Yu. [Electronic resource] // It HR Academy: [website]. — URL: https://ithracademy.ru/hr_focus_2023 (accessed: 04/16/2023).
8. Vinogradova L., Lobanova V. How to reduce employee training costs by 5 times: the experience of MW-LIGHT / Vinogradova L., Lobanova V. [Electronic resource] // iSpring: [website]. — URL: <https://www.ispring.ru/elearning-insights/mw-light-and-ispring?ref=blog-header> (date of address: 04.16.2023).
9. Kashtanova E.V., Lobacheva A.S. Modern trends in the field of corporate personnel training / Kashtanova E.V., Lobacheva A.S. Personnel and intellectual resources management in Russia; No.2(59) / 2022 — pp. 50-55.
10. Nefedova D.E., Stepanyan Ya.Yu. Organization of corporate training in Sberbank PJSC / Nefedova D.E., Stepanyan Ya.Yu. [Electronic resource] // Cyberleninka: [website]. — URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/organizatsiya-korporativnogo-obucheniya-v-pao-sberbank> (accessed: 04.16.2023).