

ЭКОНОМИЧЕСКИЕ НАУКИ

Ганич Л.В.

канд. экон. наук, доцент

ГОУ ВПО Донецкого национального университета

ИССЛЕДОВАНИЕ ОБУЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА В КОМПАНИИ

Ganich L.V.

Cand. econ. sciences, associate professor

GOU VPO Donetsk National University

Аннотация. В статье рассмотрены вопросы обучения персонала, проведен анализ системы обучения и развития работников Биржи: профессиональное и корпоративное обучение за 2016-2018 гг.. дана оценка результативности и развития карьеры.

Ключевые слова: процесс, показатели, трудовой потенциал, развитие

Постановка проблемы.

Развитие любого предприятия на современном этапе формирования общества невозможно без развития кадрового потенциала. Предприятие, обладающее высококвалифицированными специалистами имеет большее преимущество перед другими предприятиями. Сотрудник с высокой квалификацией сможет не только проанализировать необходимую информацию, указать цель и найти пути для достижения этой цели, но и добиться ее, при этом используя минимальное количество ресурсов. По этой причине, большее внимание сосредотачивается на понятии «обучение персонала».

Анализ последних исследований и публикаций.

Данные вопросы о развитии и обучении персонала рассматривались в трудах таких ученых, как Егоршин А. П., Магура М. И., Кибанову А. Я., Базаров Т. Ю., Чулановой О.Л. и Тимченко Я. А. Коджаспирова Г. М. и Коджаспиров А. Ю.

Цель статьи заключается в исследовании процесса обучения и развития трудового потенциала работников на примере ПАО «Московская биржа».

Основное содержание

Исследование вопроса обучения персонала затрагивает большое количество ученых и рассматривает это понятие как путь, основанный на получении профессионального образования. В широком смысле данное понятие трактуется как целенаправленный процесс, который планомерно и систематически осуществляется для получения знаний, умений, навыков и способов общения, приобретенных под руководством опытных преподавателей, специалистов и руководителей.

Группа «Московская Биржа» (далее также – Группа) управляет единственной в России многофункциональной биржевой площадкой по торговле акциями, облигациями, производными инструментами, валютой, инструментами денежного рынка и товарами.

Система обучения и развития Биржи включает образовательные программы, инструменты развития на рабочем месте и самообучения. При этом Биржа делает акцент на передаче сотрудникам ответственности за их развитие, предоставляя для этого современные технологии, ресурсы и дополнительные возможности. Начиная с 2017 года Биржа придерживается концепции обучения «70–20–10», которая предполагает смещение фокуса в обучении на самообучение и развитие на рабочем месте (70 % усилий) вместе с обучением на опыте других (20 % усилий) и непосредственным прохождением тренингов (10 % усилий).

В различных образовательных программах и тренингах приняли участие 692 сотрудника.

Профессиональное и обязательное обучение является приоритетным направлением. Большое внимание уделяется вопросам развития корпоративных компетенций, лидерских навыков и навыков проектного управления, необходимых для реализации стратегических проектов Биржи. На долю таких программ приходится до 30 % времени.

В 2018 году стартовал третий поток обучения по программе факультета менеджмента, в котором 40 сотрудников Группы развивают лидерские компетенции. В рамках программы проектного факультета 30 сотрудников развивают навыки проектного управления и дизайн-мышления.

На профессиональном факультете реализуется проект «Внутренние тренеры», где сотрудники Группы проводят короткие мастер-классы, тренинги и семинары с целью передачи уникальных знаний внутри компании. В 2018 году внутренними тренерами стали 10 сотрудников Биржи, которые провели 16 тренингов для 135 сотрудников по различным тематикам.

Ежегодно компания проводит Неделю знаний для всей Группы с целью ознакомления сотрудников с трендами в обучении. В 2018 году более 400 сотрудников посетили мастер-классы на тему развития критического мышления и эмоционального интеллекта.

Таблица 1

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБУЧЕНИЕ СОТРУДНИКОВ ГРУППЫ ЗА 2016-2018ГГ., ЧЕЛ [7]

Общее количество часов обучения							
Год	Среднегодовое кол-во часов обучения на одного сотрудника	Профессиональное обучение	Обучение по полу		Обучение по категориям сотрудников		
			Мужчин	Женщин	Руководители высшего звена	Руководители функциональных подразделений	специалисты
2016	16,40	25124	13638	11486	568	8240	16316
2017	10,86	18337	9773	8564	754	6431	11152
2018	38,68	21147	10541	10606	445	6897	13373

Обучение руководителей высшего звена включает как индивидуальные тренинги, так и совместные занятия. Для обеспечения непрерывного развития руководства компании ведущей европейской бизнес-школой разработана и внедрена программа по развитию навыков в стратегическом менеджменте и лидерстве.

Особое внимание уделяется практикам управления эффективностью (performance management), особенно в части предоставления обратной связи. Рабочими инструментами руководителя являются результаты, полученные в

МОЕХ FeedBack, обновленном опросе по методу «360 градусов». В планах на 2019 год – запуск специализированного курса обучения для руководителей всех уровней «Мастерская диалога».

2018 году на Бирже обновлена программа управления талантами, которая предполагает системную оценку эффективности и потенциала сотрудников для формирования долгосрочных индивидуальных планов профессионального и карьерного развития.

Таблица 2

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ И КОРПОРАТИВНОЕ (НАВЫКОВОЕ) ОБУЧЕНИЕ [7]

Год	Общее кол-во часов обучения	Среднегодовое количество часов обучения на одного сотрудника
2016	41542	27,00
2017	35545	21,71
2018	32161	56,31

Важной составляющей программы являются обсуждение и формирование пула возможных преемников на ключевые позиции. Для членов исполнительных органов, в том числе дочерних предприятий, действует программа планирования преемственности, согласно которой определен пул преемников на ключевые позиции, сформированы и реализуются индивидуальные планы развития преемников.

Выводы. Разнообразие видов и форм процесса обучения позволяет бирже выбирать наиболее подходящие для них в данный момент, и при определенных сложившихся условиях, позволяющий добиться поставленных целей. То есть выбор вида и формы процесса обучения должен определяться конкретными условиями, в которых организация функционирует и целями, которые должны быть достигнуты при помощи процесса обучения. Даже разовое обучение того или иного сотрудника предполагает целый ряд контактов внутри Группы, а построение системы развития персонала требует идеально отлаженных

коммуникаций между HR-отделом или отделом обучения, руководителями и сотрудниками. Здоровая доверительная обстановка в Группе мотивирует персонал на успешное обучение и повышение своего профессионального уровня. Важную роль играет то, как и за счет чего реализуется обучение — самые действенные методы совмещают в себе участие разных людей и наличие многофункциональных инструментов.

ЛИТЕРАТУРА

1. Управление персоналом на основе компетенций : монография / О. Л. Чуланова. – М. : ИНФРА-М, 2017. – 122 с
2. Коджаспирова Г. М., Коджаспиров А. Ю. Педагогический словарь для студентов высших и средних педагогических заведений // Г.М. Коджаспирова, А. Ю. Коджаспиров / М.: издательский центр Academia. – 2009. – с. 222.
3. Годовой отчет ПАО «Московская биржа» www.moex.com