

*Каранетян Ринсима Арташесовна*

студентка

*Михнева Светлана Владимировна*

канд. юрид. наук, доцент

Волгоградский институт управления (филиал)  
ФГБОУ ВО «Российская академия народного хозяйства  
и государственной службы при Президенте РФ»  
г. Волгоград, Волгоградская область

## **ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБУЧЕНИЕ ПЕРСОНАЛА: СОВРЕМЕННЫЕ ТЕНДЕНЦИИ И МЕТОДЫ**

***Аннотация:** в статье исследуются современные закономерности и методы профессионального обучения в контексте эффективного использования человеческих ресурсов. Анализируются вызовы кадрового голода, основные направления стратегий работодателей и внедрений новых подходов по отношению к развитию персонала.*

***Ключевые слова:** профессиональное развитие, профессиональное обучение, современные методы обучения, управление персоналом.*

В управлении человеческими ресурсами профессиональное обучение выступает одним из приоритетов для HR-подразделений и работодателей. Движущей силой организации являются сотрудники, которые определяют возможность достижения стратегических целей. Внешняя среда организации непрерывно развивается, что побуждает работодателей инвестировать в профессиональное обучение сотрудников для успешной адаптации к изменениям. Например, научно-технический прогресс, включая масштабное внедрение искусственного интеллекта в трудовые процессы и появление новых форматов обучения, выдвигает новые требования к профессиональным навыкам сотрудников, как для качественного использования нововведений, так и для благополучия работников. Одновремен-

менно с этим происходит трансформация кадровой политики, наблюдается кадровый дефицит, традиционный рынок работодателя сменяется рынком соискателя. Это происходит из-за сокращения численности трудоспособного населения и под воздействием социальных факторов. Они отражают устойчивые изменения в поведении, в предпочтениях, ценностях и установках общества и прослеживаются на протяжении определённого периода. Показательным примером является общественное восприятие профессий, где одни виды деятельности являются более престижными, как в экономическом аспекте, так и в статусном, что приводит к дисбалансу на рынке труда. Ещё одной тенденцией является миграция квалифицированных специалистов в другие регионы или страны в поисках лучших условий труда. Организации чаще концентрируют свое внимание на развитии персонала, в особенности целенаправленное «взращивание» уже действующих сотрудников, путем профессионального обучения, направленного на формирование необходимых компетенций. Либо привлечение молодых специалистов, недавно завершивших профессиональное образование и не имеющих большого опыта работы, что позволит формировать кадровый потенциал, уже адаптированный к специфике конкретного бизнеса. Подобный подход обеспечивает организацию специалистами, которые глубоко понимают внутренние процессы и разделяют корпоративные ценности, тем самым создавая устойчивую кадровую политику. Данная тенденция неразрывно связана с появлением термина «джун», который изначально закрепился преимущественно в IT-сфере, но постепенно распространился на другие профессиональные области. Джуны – это начинающие специалисты с минимальным опытом работы, к ним относят выпускников образовательных учреждений и молодых специалистов, которые обладают базовыми теоретическими знаниями и способны выполнять четко сформулированные задачи под постоянным кураторством коллег. Главными характеристиками такого специалиста выступают высокая мотивация к обучению и восприятие обратной связи.

Развитие персонала рассматривается как процесс обучения сотрудников в организации для удовлетворения их потребностей в компетенциях. Профессиональное развитие – это совокупность организационно-экономических мероприятий, направленных на повышение кадрового и трудового потенциала для достижения целей организации [5]. Цели обучения определяются совокупностью факторов. Значение имеют отраслевая специфика, задачи организации. Подходы к определению целей обучения различаются в зависимости от позиции субъекта (таблица 1).

Таблица 1

### Основные цели профессионального обучения

| Цели с точки зрения работодателя                               | Цели с точки зрения работника                     |
|--|---|
| Повышение производительности труда                             | Профессиональный рост                             |
| Снижение процента брака и ошибок                               | Карьерный рост                                    |
| Снижение текучести кадров                                      | Рост ценности на рынке труда                      |
| Подготовка кадрового резерва                                   | Удовлетворение потребности в познании и развитии  |
| Повышение конкурентоспособности                                | Адаптация к изменениям внешней и внутренней среды |
| Повышение лояльности сотрудников и их удовлетворенность трудом | Борьба с профессиональным выгоранием              |

*Источник: составлено автором.*

С позиции работодателя обучение становится инструментом достижения различных бизнес-результатов, способных обеспечить устойчивое развитие в долгосрочной перспективе. Обучение – это инструмент профессионального роста, т. е. углубления знаний и совершенствование навыков в профессиональной области. Каждая инвестиция в обучение сотрудника и приобретение им новых навыков позволяют повысить его ценность на рынке труда. С ростом профессиональной ценности повышается его востребованность у работодателей и возможности выбирать выгодные предложения от разных организаций. Работодателям необходимо создавать соответствующие условия и организационную среду для реализации новых навыков [4].

Современные организации все чаще внедряют в стратегию обучения инновационные методы. Традиционный подход рассматривал обучение как разовое мероприятие по передаче знаний, а инновационный подход делает процесс обучения непрерывным, встроенным в рабочую деятельность. Такие методы являются персонализированными, они позволяют выбирать траекторию и темп обучения. Множество организаций сделали онлайн-обучение неотъемлемой частью профессионального развития каждого сотрудника. Крупные компании обладают собственными корпоративными платформами, где у каждого есть доступ к дополнительному обучению в виде вебинаров и дистанционных курсов. Главной чертой дистант-обучения является сочетание самостоятельной работы с элементами внешнего контроля результатов в виде итогового тестирования, рейтинговой системы, онлайн-встреч.

Таблица 2

## Преимущества и недостатки дистанционного обучения

| Преимущества ДО   | Недостатки ДО  |
|---|--|
| Гибкость и доступность                                      | Нехватка живого общения и снижение качества обратной связи                           |
| Развитие самодисциплины                                     | Ограниченный список специальностей, по которым можно обучаться дистанционно          |
| Технологичность и интерактивность                           | Сложность привлечения и приспособления к ДО сотрудников с цифровой неграмотностью    |
| Возможность хранить большое количество обучающих материалов | Проблемы с созданием подходящей учебной среды и сильное влияние отвлекающих факторов |
| Возможность отслеживать прогресс в обучении                 | Дополнительная нагрузка на здоровье  |

*Источник: [1].*

Профессиональное обучение персонала – это процесс получения новых профессиональных компетенций, т. е. знаний, умений и навыков. На наш взгляд, к инновационным методам обучения относятся следующие.

1. Персонализированное обучение – это инновационный подход с переносом фокуса с учебной программы на индивидуальные потребности. Учебный контент и методы обучения подстраиваются под человека. Используются специальные

платформы на основе искусственного интеллекта, которые анализируют текущий уровень знаний сотрудника, его пробелы, предпочтения в форматах обучения, карьерные цели для формирования уникального образовательного маршрута [3].

2. Геймификация – это использование игровых механик с целью сделать обучение эффективным, задействуя внутренние стимулы человека – азарт, самовыражение, соревнование и др. Используются рейтинговые баллы, начисляются очки, присваиваются достижения.

3. Использование виртуальной и дополненной реальности. Виртуальная реальность – это компьютерная симуляция. Дополненная реальность – это технология наложения цифровых объектов на реальный мир через камеру устройства. Метод требует использование спецтехнологий (VR-шлемы, очки виртуальной реальности), благодаря им осуществляется процесс погружения в виртуальный мир. Такой подход стал важным для профессий, которые сталкиваются с рисками получения практического опыта. Разработка VR\AR-симуляторов требует значительных инвестиций.

Таким образом, современные тенденции в системе профессионального обучения отражают значительные изменения образовательных процессов под влиянием цифровизации, динамики рынка труда и растущей потребности в непрерывном развитии человеческого капитала.

### *Список литературы*

1. Гупенко А.Б. Плюсы и минусы дистанционного обучения / А.Б. Гупенко // Педагогическая наука и практика. – 2021. – №2(32). – С. 112–115. EDN FLJFQY
2. Долгова С.А. Управление персоналом: учеб. пособие / С.А. Долгова, О.А. Коргина, С.И. Овсянникова. – М.: Дело РАНХиГС, 2021. – 120 с.
3. Михнева С.В. Патриотическое воспитание молодежи как фактор развития и укрепления традиционных духовно-нравственных ценностей общества / С.В. Михнева, Ю.Г. Семикина // История Второй мировой войны: материалы Междунар. науч.-практ. конф. – М., 2023. – С. 15–156. EDN FEWIYD

4. Иванченко Л.С. Инновационные методы обучения персонала / Л.С. Иванченко // Телескоп: журнал социологических и маркетинговых исследований. – 2021. – №5. – С. 196–201.

5. Михнева С.В. Новеллы государственного и муниципального управления современной России в ракурсе единой системы публичной власти / С.В. Михнева // Новеллы права, экономики и управления 2022: материалы VIII Междунар. науч.-практ. конф. – 2023. – С. 294–297. EDN KLPMHP