

СОЦИОКУЛЬТУРНЫЕ АСПЕКТЫ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ / SOCIOCULTURAL ASPECTS OF ENTREPRENEURIAL ACTIVITY

Оригинальные статьи / Original articles

DOI 10.24182/2073-6258-2023-22-3-101-106



Обучение и развитие сотрудников — устойчивый тренд управления человеческими ресурсами в системе социально-трудовых отношений

П. И. Ананченкова

*кандидат экономических наук, кандидат социологических наук, доцент
Академия труда и социальных отношений,
Москва, Россия
ananchenkova@yandex.ru*

Аннотация: Современные социально-трудовые отношения обуславливают необходимость формирования устойчивых и эффективных систем обучения и развития сотрудников, инициированных топ-менеджментом и собственниками компаний. В условиях цифровых преобразований и быстрой смены технологических подходов к производственному процессу актуализируется проблема воспроизводства профессиональных навыков, наиболее востребованных работодателями.

В работе представлены данные, отражающие позицию специалистов аналитических и консалтинговых агентств (таких, как Deloit, BCG, ManpowerGroup и пр.), которые выделяют следующие основные тенденции обучения и развития, обуславливающие подходы к организации и реализации программ обучения и развития сотрудников: организационная гибкость и непрерывное обучение; повышение квалификации и переподготовка кадров на будущее; использование опыта обучения, ориентированного на персональные потребности сотрудников; более широкое использование платформ обучения — LXP с целью индивидуализации обучения; внедрение технологий искусственного интеллекта (ИИ) на рабочем месте.

Сделан вывод о том, что для сохранения конкурентоспособности организации должны своевременно адаптировать свои стратегии обучения и развития сотрудников к условиям быстро меняющейся социальной реальности и тенденциям управления человеческими ресурсами.

Ключевые слова: корпоративное обучение, развитие, обучение, управление человеческими ресурсами, тенденции, социально-трудовые отношения.

Для цитирования: Ананченкова П.И. Обучение и развитие сотрудников — устойчивый тренд управления человеческими ресурсами в системе социально-трудовых отношений. Ученые записки Российской академии предпринимательства. 2023. Т. 22. № 3. С. 101–106. <https://doi.org/10.24182/2073-6258-2023-22-3-101-106>.

Training and development of employees — a steady trend in the management of human resources in the system of social and labor relations

P. I. Ananchenkova

*Cand. Sci. (Econ.), Cand. Sci. (Socio.), Assoc. Prof.
Academy of Labor and Social Relations,
Moscow, Russia
ananchenkova@yandex.ru*

Abstract: Modern social and labor relations necessitate the formation of sustainable and effective systems of training and development of employees initiated by top managers and owners of companies. In the conditions of digital transformations and rapid change of technological approaches to the production process, the problem of reproduction of professional skills most in demand by employers is being actualized.

The paper presents data reflecting the position of specialists of analytical and consulting agencies (such as Deloit, BCG, ManpowerGroup, etc.), which identify the following main trends in training and development that determine

approaches to the organization and implementation of employee training and development programs: organizational flexibility and continuous training; professional development and retraining for the future; the use of training experience focused on the personal needs of employees; wider use of training platforms — LXP for the purpose of individualization of training; introduction of artificial intelligence (AI) technologies in the workplace.

It is concluded that in order to maintain competitiveness, organizations must adapt their employee training and development strategies in a timely manner to the conditions of rapidly changing social reality and trends in human resource management.

Keywords: corporate training, development, training, human resource management, trends, social and labor relations.

For citation: Ananchenkova P.I. Training and development of employees — a steady trend in the management of human resources in the system of social and labor relations. *Scientific notes of the Russian academy of entrepreneurship*. 2023. T. 22. № 3. P. 101–106. <https://doi.org/10.24182/2073-6258-2023-22-3-101-106>.

Ландшафт обучения и развития постоянно меняется, чтобы соответствовать требованиям организаций и их сотрудников. На фоне недавних потрясений в деловом мире эта эволюция начала напоминать революцию.

Отчет LinkedIn по обучению на рабочем месте за 2023 год показал, что набор навыков, необходимый для современной работы, изменился на 25% с 2015 года, и ожидается, что к 2027 году этот показатель удвоится¹. В сочетании с недавними результатами исследования ManpowerGroup, которые указывают на то, что 77% работодателей испытывают трудности с заполнением вакансий (17-летний максимум), необходимость предлагать эффективные программы переподготовки и повышения квалификации становится более важной, чем когда-либо².

По мере появления и внедрения новых технологий возрастает потребность в основательном и непрерывном обучении. В таких условиях компании, которые могут похвастаться комплексными и адаптируемыми программами обучения и развития сотрудников, лучше всего подготовлены к успеху. По мере того, как в бизнес приходит все меньше внешних талантов, а характер работы адаптируется к новым цифровым стратегиям, конкурентное преимущество, получаемое за счет внутреннего совершенствования сотрудников, только увеличивается.

Однако поддержание этой способности требует постоянной работы и понимания новых тенденций, влияющих на сферу социально-трудовых отношений.

Потрясения в деловом мире означают, что все больше компаний сосредотачиваются на организационной гибкости и способности быстро адаптироваться к изменениям на рынке. Недавний опрос Deloitte показывает, что 85% руководителей предприятий хотят более гибких способов организации работы³.

Повышение гибкости организации требует непрерывного обучения, позволяющего сотрудникам быстро разбираться в новых ситуациях и эффективно реагировать.

Инициативы в области L&D (Learning and Development — обучение и развитие) могут формировать новые корпоративные практики в управлении человеческими ресурсами, предоставляя новые образовательные возможности и поддерживая текущие учебные материалы, которые отражают как насущные потребности организации, так и более широкие рыночные условия.

Внедрение организационной гибкости приносит взаимную выгоду компаниям и их сотрудникам. По мере того, как организация приобретает компетенции, необходимые для процветания и расширения в сложных рыночных условиях, сотрудники получают доступ к возможностям обучения и приобретения новых навыков, которые могут укрепить их будущие карьерные перспективы.

Учитывая постоянно меняющиеся требования современной рабочей силы, неудивительно, что повышение квалификации и переподготовка остаются приоритетом для организаций по всем направлениям.

По данным LinkedIn, 89% специалистов в области L&D считают, что активное развитие навыков сотрудников позволяет организациям лучше ориентироваться в будущей работе. Некото-

¹ Workplace learning report. URL:https://learning.linkedin.com/content/dam/me/learning/en-us/pdfs/workplace-learning-report/LinkedIn-Learning_Workplace-Learning-Report-2023-EN.pdf (дата обращения: 1.09.2023 г.).

² The Global talent shortage. URL:<https://go.manpowergroup.com/talent-shortage> (дата обращения: 1.09.2023 г.).

³ Trends in Employee Learning and Development 2023 and Beyond: Future-Ready Workforce. URL:<https://www.valamis.com/blog/trends-in-learning-and-development> (дата обращения: 1.09.2023 г.).

рые из наиболее востребованных навыков включают: руководящие навыки; навыки работы с информацией; навык организации поддержки; лидерство.

Все большее число компаний внедряют подход к управлению талантами, основанный на навыках. В этой стратегии упор делается на навыки, а не на роли, гарантируя, что сотрудники обладают передовыми компетенциями, необходимыми для успеха.

Набор навыков, который больше всего нужен работодателям, согласно исследованию ManpowerGroup, представляет собой комбинацию так называемых «мягких» навыков и технологических навыков (рис. 1, 2).



Рис. 1. Мягкие навыки, востребованные работодателями ⁴

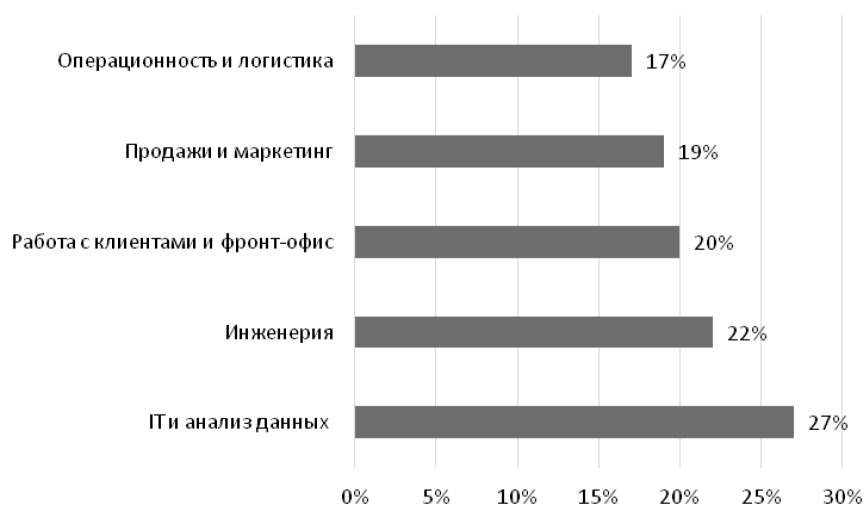


Рис. 2. Технологические навыки, востребованные работодателями ⁵

Более того, организации начинают шире применять лучшие практики разработки продуктов, создавая проектные команды, ориентированные на выполнение задач, а не придерживающиеся традиционных структур бизнес-единиц и отделов.

⁴ Составлено автором на основе The Global talent shortage. URL: <https://go.manpowergroup.com/talent-shortage> (дата обращения: 1.09.2023 г.).

⁵ Там же.

Энтузиазм в отношении переподготовки и овладения новыми навыками разделяют большинство сотрудников. Согласно отчету PWC «Рабочая сила будущего»:

- 37% работников обеспокоены тем, что автоматизация подвергает риску их рабочие места — по сравнению с 33% в 2014 году;
- 74% готовы осваивать новые навыки или проходить переподготовку, чтобы сохранить возможность трудоустройства в будущем;
- 60% считают, что «в будущем мало у кого будет стабильная и долгосрочная занятость»;
- 73% опрошенных уверены, что технология никогда не сможет заменить человеческий разум⁶.

Организации могут и далее совершенствовать свои инициативы по повышению квалификации, внедряя программы признания или стимулирования, которые вознаграждают сотрудников за их участие в программах обучения и развития.

Общий результат L&D инициатив организации зависит от коллективного успеха обучения отдельных сотрудников. Уделяя особое внимание сотрудникам и оптимизируя каждый опыт, предприятия могут повысить эффективность своих программ обучения и приблизиться к своим целям.

Это основной принцип культуры обучения, ориентированной на сотрудников, — содействие индивидуальному успеху для стимулирования роста организации. Предприятия могут изучить весь жизненный цикл обучения каждого сотрудника, от внедрения до увольнения, с целью максимизации их опыта обучения.

Хотя концепция мышления роста распространена в L&D, многие также могут извлечь выгоду из «взлома роста», при котором непрерывный анализ и повторение улучшают пользовательский опыт, чтобы повысить эффективность и ускорить достижение желаемого результата.

Чтобы обеспечить обучение, ориентированное на сотрудников, предприятия должны уделять время пониманию личности каждого из своих сотрудников, их конкретных потребностей и задач. Это включает в себя раскрытие их предпочтений в обучении, карьерных устремлений и потенциального вклада в организацию.

Данные LPI показали, что всего 12% организаций полностью понимают, как их сотрудники предпочитают учиться — цифра, которая подчеркивает необходимость совершенствования по всем направлениям (рис. 3).

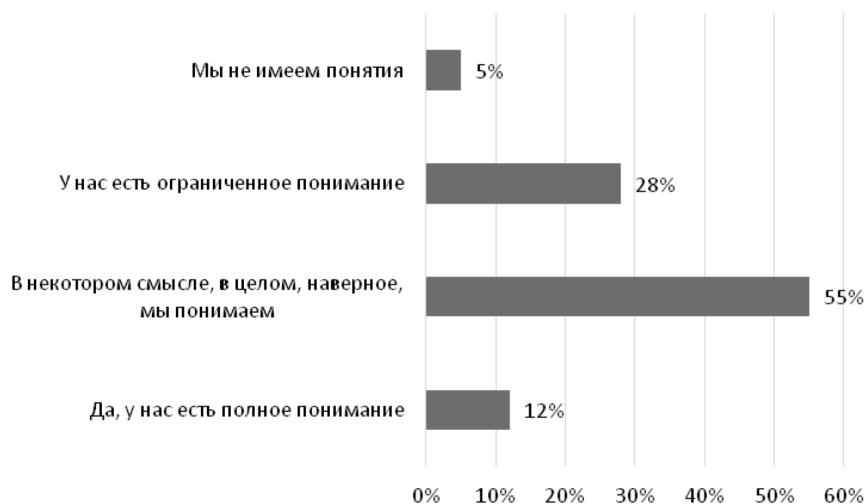


Рис. 3. Результаты ответа на вопрос «Понимаете ли Вы, чему ваши сотрудники предпочитают учиться?»⁷

⁶ Workforce of the future. The competing forces shaping 2030. URL: <https://www.pwc.com/gx/en/services/workforce/publications/workforce-of-the-future.html> (дата обращения: 1.09.2023 г.).

⁷ From millions of data points, the truth emerges... LPI Report. URL: <https://www.thelpi.org/resources/ld-dashboard/> (дата обращения: 1.09.2023 г.).

Индивидуализация корпоративного обучения легко обеспечивается широким использованием платформ обучения — LXP (The Learning Experience Platform). Платформа обучения (LXP) — это обучающее программное обеспечение потребительского уровня, предназначенное для создания более персонализированного учебного процесса и помощи пользователям в открытии новых возможностей обучения. Комбинируя учебные материалы из разных источников, рекомендуя и предоставляя их при поддержке искусственного интеллекта через цифровые точки соприкосновения, например, настольное приложение, мобильное обучающее приложение и другие.

Организации должны предоставлять каждому сотруднику индивидуальный подход к обучению, чтобы соответствовать растущим вызовам на рабочем месте. Эта потребность отражена в исследованиях, демонстрирующих быстрое расширение рынка LXP, который, по оценкам, увеличится в четыре раза с 508,5 миллионов в 2020 году до более чем 2 миллиардов к 2026 году ⁸.

LXPs предлагают все инструменты, необходимые для создания современных программ L&D с уникальными траекториями обучения. Они включают в себя объединение учебного контента из широкого спектра источников, инструменты разработки, позволяющие создавать актуальные учебные материалы, более широкое использование данных и аналитики для рекомендации соответствующих материалов каждому сотруднику, а также инструменты, необходимые для внедрения новых методов L&D.

Обобщенное, универсальное обучение больше не соответствует целям бизнеса. Каждый сотрудник индивидуален, с разными навыками, опытом и экспертностью. Чтобы добиться результатов, организации должны предлагать обучение, отражающее их ситуацию, а не совокупный средний показатель по каждому работнику, который обеспечивает только средние результаты.

Использование технологий искусственного интеллекта (ИИ) на рабочем месте также обеспечивает индивидуализацию образовательного контента и мобильность образовательного процесса. С выпуском ChatGPT (который установил рекорд по скорости использования приложений в истории) и других систем генерирования искусственного интеллекта, последний год кажется временем, когда искусственный интеллект вошел в мейнстрим. Хотя ИИ уже широко использовался в деловом мире, в том числе на платформах LXP, в основном он находился на заднем плане, сокращая цифры для улучшения процесса принятия решений.

Теперь, когда доступно множество новых систем искусственного интеллекта, индустрия обучения и развития должна учитывать потенциальные последствия на рабочем месте. Прогнозировать будущее рабочее место непросто, но мы уже являемся свидетелями значительного повышения производительности, когда возможности сотрудников расширяются с помощью искусственного интеллекта. Генеративный ИИ, несомненно, приведет к существенным изменениям, улучшая то, как мы работаем, и изменяя навыки, необходимые организациям от своих сотрудников.

Подводя итог, можно выделить следующие ключевые тенденции развития L&D на 2023–2024 годы: организационная гибкость и непрерывное обучение, повышение квалификации и переподготовка на будущее, обучение, ориентированное на сотрудников, более широкое использование платформ обучения (LXP), генеративный ИИ на рабочем месте.

Быстро меняющийся ландшафт современного рабочего места требует, чтобы организации адаптировали свои стратегии обучения и развития сотрудников (L&D) для сохранения конкурентоспособности. В конечном счете, предприятия, которые инвестируют в перспективные инициативы в эффективное управление человеческими ресурсами, будут в лучшем положении для достижения успеха во все более динамичной и сложной бизнес-среде.

Список литературы

1. Workplace learning report. URL: https://learning.linkedin.com/content/dam/me/learning/en-us/pdfs/workplace-learning-report/LinkedIn-Learning_Workplace-Learning-Report-2023-EN.pdf (дата обращения: 01.09.2023 г.).

⁸ Trends in Employee Learning and Development 2023 and Beyond: Future-Ready Workforce. URL: <https://www.valamis.com/blog/trends-in-learning-and-development> (дата обращения: 1.09.2023 г.).

2. The Global talent shortage. URL:<https://go.manpowergroup.com/talent-shortage> (дата обращения: 01.09.2023 г.).
3. Trends in Employee Learning and Development 2023 and Beyond: Future-Ready Workforce. URL:<https://www.valamis.com/blog/trends-in-learning-and-development> (дата обращения: 01.09.2023 г.).
4. Workforce of the future. The competing forces shaping 2030. URL:<https://www.pwc.com/gx/en/services/workforce/publications/workforce-of-the-future.html> (дата обращения: 01.09.2023 г.).
5. From millions of data points, the truth emerges... LPI Report. URL: <https://www.thelpi.org/resources/ld-dashboard/> (дата обращения: 01.09.2023 г.).

References

1. Workplace learning report. URL:https://learning.linkedin.com/content/dam/me/learning/en-us/pdfs/workplace-learning-report/LinkedIn-Learning_Workplace-Learning-Report-2023-EN.pdf (дата обращения: 01.09.2023 г.).
2. The Global talent shortage. URL:<https://go.manpowergroup.com/talent-shortage> (дата обращения: 01.09.2023 г.).
3. Trends in Employee Learning and Development 2023 and Beyond: Future-Ready Workforce. URL:<https://www.valamis.com/blog/trends-in-learning-and-development> (дата обращения: 01.09.2023 г.).
4. Workforce of the future. The competing forces shaping 2030. URL:<https://www.pwc.com/gx/en/services/workforce/publications/workforce-of-the-future.html> (дата обращения: 01.09.2023 г.).
5. From millions of data points, the truth emerges... LPI Report. URL: <https://www.thelpi.org/resources/ld-dashboard/> (дата обращения: 01.09.2023 г.).