

development of rural areas of the Samara Region for 2020-2025 "(as amended on September 14, 2020 No. 693)

3. An action plan ("road map") to promote the development of competition in the Samara region for 2019 - 2021

4. Saak, A.E., Kolchina, O.A. Investment policy of the municipal formation / A.E. Sahak, O.A. Kolchina // SPb., Peter, 2010 .- 336 p.

5. Voronin, A. G. Municipal economy and management: Problems of theory and practice / A.G. Voronin // 2nd ed., Revised. and add. - М .: Finance and statistics, 2004 .- 176 p.

ИННОВАЦИИ В ОБУЧЕНИИ И РАЗВИТИИ ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИИ

Борисова Виктория Петровна¹
Самарский университет, г. Самара

Аннотация. Статья посвящена инновационным, современным подходам, формам, способам обучения и развития сотрудников организации. Рассмотрены неформальные, внеаудиторные методы и формы обучения сотрудников. Также, сделан акцент на электронной форме обучения как наиболее популярной в современных условиях экономики.

Ключевые слова: инновации, развитие, персонал, неформальное обучение, внеаудиторное обучение, электронное обучение.

INNOVATIONS IN TRAINING AND DEVELOPMENT OF PERSONNEL IN THE ORGANIZATION

Borisova V.P.
Samara University, Samara

Abstract. The article is devoted to innovative, modern approaches, forms, methods of training and development of employees of the organization. Informal, extracurricular methods and forms of employee training are considered. Also,

¹Студент 3 курса магистратуры Института экономики и управления Самарского университета. Научный руководитель: Васяйчева В.А., кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры управления человеческими ресурсами Самарского университета.

emphasis is placed on the electronic form of education as the most popular in modern economic conditions.

Keywords: innovation, development, personnel, non-formal training, extracurricular training, e-learning.

Введение

В условиях нынешней экономики, преимущественно ориентирующейся на знания, большинство компаний рассматривает обучение и развитие персонала как основной ресурс для устойчивости на рынке и повышения конкурентоспособности. В настоящее время набирают обороты инновационные методы и формы обучения сотрудников.

Система в целом, различные процедуры и методы развития персонала – все это можно понимать как инновационные методы обучения и развития, достаточно отличающиеся от привычной нам всем практики, и, еще не получившие популяризации.

На необходимость обучения и развития персонала в современных условиях влияют такие факторы как высокая конкуренция на всевозможных рынках в обстановке глобализации рыночной экономики, бурное формирование и развитие новых технологий в сфере IT, системное, а также комплексное решение вопросов управления человеческими ресурсами.

Сейчас становится популярным метод внеаудиторного, неформального обучения, который является перспективной технологией с точки зрения инноваций.

Ход исследования

Метод неформального обучения базируется на способе приобретения знаний в процессе коммуникации с людьми в своей сфере деятельности: коллеги, клиенты, коучи. Если рассматривать неформальное обучение в контексте инноваций, то к этому можно отнести любой способ обучения сотрудников, выходящий за привычные рамки организованных программ формального характера. Чаще всего применяются современные информационные технологии, которые плотно вошли в нашу жизнь. В процессе общения с коллегами, клиентами происходит очень важный процесс – обмен опытом, лайфхаками, знаниями, установками, формами поведения. Зачастую, работая на одном месте определенное количество времени (от 1 года и более), работники начинают делать все «на автомате», вырабатывают свою систему, свое поведение и тут происходит, так называемый, «застой». Человек развивается, когда учится чему-то новому, когда делает непривычную работу, решает нестандартные задачи. Если рассматривать с этой точки зрения, необходимо устраивать неформальные обучения, встречи, чтобы человек раскрыл свой кругозор в

профессиональной сфере, отошел от своего привычного видения работы, увидел перспективы развития, обменялся опытом с коллегами, которые добились большего в профессиональной деятельности.

Если рассматривать значение понятия «развитие персонала», то трактовку данному названию давали самые разные авторы. Например, в учебнике В.Р. Веснина определение интерпретируется как «совокупность организационно-экономических мероприятий в области обучения, повышения квалификации и профессионального мастерства персонала и т.п. [3, 4]. Возможность развития должна предоставляться всем, ибо в результате не только совершенствуется сам человек, но и повышается конкурентоспособность организации, в которой он трудится [1, 5].

Любовь Ивановна Лукичева в своем учебнике «Управление персоналом» дает свою версию определению «развитие персонала», что подразумевает под собой комплекс мер, которые содержат профессиональное обучение школьных выпускников, переподготовку и повышение квалификации кадров, а также планирование карьеры персонала [2].

Современные информационные технологии открывают возможности получать знания из любой точки мира, удобным способом, в удобное время: таким образом реализуется концепция непрерывного развития и обучения персонала.

Методы неформального обучения различны и могут включать в себя: электронное обучение, коучинг, тренинги, социальные сети, метафорические игры, компьютерные игры, обучение в рабочих группах, круглые столы и т.д.

Очень важную роль в развитии неформального обучения занимает электронное – применение новых технологий мультимедиа и сети Интернет с целью повышения качества обучения за счет улучшения доступа к сервисам и ресурсам, и удаленного обмена опытом. [6-8] Ключевые функции электронного обучения представлены на рисунке 1.



Рисунок 1 – Ключевые функции электронного обучения

Электронное обучение имеет ряд преимуществ:

- свободу доступа к ресурсам информационного характера;
- низкий уровень издержек на получение и доставку данных;
- возможность разделения содержания учебных курсов на блоки и модули в зависимости от специфики предмета и потребности обучающегося;
- осуществление преимуществ обучения на рабочем месте, без отрыва от работы;
- адаптацию курса под потребности и навыки обучаемого.

На рисунке 2 отображены базовые методы и технологии электронного обучения.

На сегодняшний день эти технологии в мире обучения и развития персонала пользуются наибольшим спросом. Ниже будут рассмотрены наиболее распространенные из них (таблица 1).



Рисунок 2 – Электронное обучение – методы и технологии

Таблица 1 - Базовые методы и технологии электронного обучения

№	Подход	Характеристика
1	Компьютерная игра (Геймификация в обучении персонала)	Данный подход, на сегодняшний день, один из самых популярных. Геймификация способна увеличивать степень участия пользователей, а также способность запоминать информацию. Если подробнее, то участие в игре приносит обучающим ощущение долгожданного перерыва от установленных нагрузок, которые они испытывали при традиционных методах обучения. Такой подход дает ответы на такой вопрос как “Как сделать так, чтобы обучение было интересным и увлекательным?”

		Геймификация увеличивает степень вовлеченности своих учеников и способствует запоминанию информации.
2	Технологии дополненной и виртуальной реальности	Использование таких технологий позволяют достигнуть более значительной степени вовлеченности кадров в процесс обучения, создавая при этом наиболее интерактивную среду.
3	Мобильное обучение	21 век – это век мобильных гаджетов. Наверное, каждый второй человек сейчас пользуется смартфоном. Значительная часть этих людей большую часть своего времени проводит за своими устройствами. Именно поэтому данный подход позволяет «переносить» учебные материалы через эти устройства, тем самым увеличивая число обучающихся.
4	Цифровой контент	Такой подход к обучению как «цифровой формат» имеет такую характеристику как малозатратность. Цифровой контент упрощает доступ к необходимой информации в ходе обучения. Если быть точнее, то когда ссылка или быстрый поиск слов перенаправляют пользователя в необходимый ему раздел, то доступ к нужному тексту значительно ускоряется.
5	Вебинары, семинары, конференции веб-	Вебинары сегодня встречаются практически во всех обучениях. Они дают уникальную возможность всем сотрудникам, которые находятся совершенно в различных уголках страны и мира, принимать непосредственное участие в процессе обучения. Главное правило такого обучения – иметь доступ в интернет.
6	Персональное обучение (коучинг онлайн)	Примером применения данного метода обучения являются обязательные модули корпоративных онлайн тренингов, которые сотрудники должны выполнять каждый год. Такая система позволяет своевременно напомнить сотруднику о необходимости закончить определенный этап в обучении или же, например, возобновить аккредитацию, у которой истек срок.
7	Микрообучение и «микроблоки»	Микрообучение предполагает проведение уроков небольшими блоками, продолжительность которых составляет примерно от 1 до 20 минут.
8	Социальное обучение	В составе группы обучение новому всегда протекает с более сильной мотивацией от учеников, которые в большей мере вовлечены в образовательный процесс. Это способствует достижению высоких результатов.

Полученные результаты и выводы (Заключение)

Неформальное обучение сейчас становится особым трендом, где большинство из нас получают знания в неформальной обстановке. С помощью таких ресурсов как википедия, разнообразные форумы и чаты сотрудники имеют возможность высказать свое мнение.

Итак, высококвалифицированный персонал необходим для повышения конкурентоспособности компании, устойчивости на рынке. Именно такой персонал, который постоянно совершенствуется, способен выполнить все поставленные задачи предприятия. Именно поэтому применять инновационные способы в обучении развитии персонала –крайне важно, и, является ключевой функцией управления современными корпорациями.

Список использованных источников

1. Аверин А.Н. Социальная политика и социальная ответственность предприятия. - М.: Альфа-Пресс, 2016. 318 с.
2. Артамонова Н.В., Головцова И.Г. Управление персоналом: учеб. пособие. – СПб.: СПбГУАП, 2018. Ч.3.
3. Бакирова Г.Х. Психология эффективного стратегического управления персоналом. Учебное пособие для студентов вузов. - М.: Юнити- Дана, 2016. 410 с.
4. Васяйчева В.А. В поисках инноваций: подводные камни голубых океанов / Современная парадигма и механизмы экономического роста российской экономики и ее регионов. Сборник материалов Всероссийской научно-практической конференции. 2019. С. 54-60.
5. Васяйчева В.А. Исследование инновационной активности промышленных предприятий Самарской области // Экономика и бизнес: теория и практика. 2018. № 6. С. 24-29.
6. Инновационные формы обучения персонала [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://intertraining.org/innovatsionnyie-formyi-obucheniya-personala.html> (дата обращения: 19.11.2020).
7. Лаврина, Т.В., Тютин А.А., Богомолова Н.В. Системный подход в обучении// Справочник по управлению персоналом. 2017. №6.
8. Майстренко, Ю. В. Обучение и развитие персонала: инновационный аспект // Молодой ученый. 2018. № 52 (238). С. 134-137.

References

1. Averin A.N. Social policy and social responsibility of the enterprise. - M .: Alfa-Press, 2016.318 p.
2. Artamonova N.V., Golovtsova I.G. Personnel management: textbook. allowance. - SPb .: SPbGUAP, 2018. Part 3.
3. Bakirova G.Kh. Psychology of effective strategic personnel management. Textbook for university students. - M .: Unity-Dana, 2016.410 p.

4. Vasyaicheva V.A. In search of innovations: pitfalls of blue oceans / Modern paradigm and mechanisms of economic growth of the Russian economy and its regions. Collection of materials of the All-Russian scientific-practical conference. 2019. P. 54-60.
5. Vasyaicheva V.A. Research of innovative activity of industrial enterprises of the Samara region // Economy and business: theory and practice. 2018.No. 6.P. 24-29.
6. Innovative forms of personnel training [Electronic resource]. Access mode: <http://intertraining.org/innovatsionnyie-formyi-obucheniya-personala.html> (date accessed: 11/19/2020).
7. Lavrina, T.V., Tyutin A.A., Bogomolova N.V. Systematic approach to training // Handbook of personnel management. 2017. N6.
8. Maistrenko, Yu. V. Personnel training and development: an innovative aspect // Young scientist. 2018. No. 52 (238). S. 134-137.

УПРАВЛЕНИЕ ИННОВАЦИЯМИ С ПОМОЩЬЮ КРОСС- ФУНКЦИОНАЛЬНЫХ КОМАНД

Бочаров Владимир Дмитриевич¹, Якимов Евгений Александрович²
Самарский университет, г. Самара

Аннотация. Статья посвящена исследованию влияния кросс-функциональных команд на развитие инновационных проектов. Представлены основные особенности межфункционального взаимодействия, проведен анализ кросс-функциональных команд, выявлены их основные достоинства и недостатки. Дано наиболее подходящее в контексте данного исследования определение инноваций. Предложены варианты решения проблем, которые могут возникнуть в процессе формирования и работы кросс-функциональных команд.

Ключевые слова: кросс-функциональная команда, инновации, инновационная деятельность, межфункциональное взаимодействие.

¹Студент 2 курса бакалавриата факультета филологии и журналистики Самарского университета. Научный руководитель: Арисова М. Б., кандидат экономических наук, доцент кафедры экономики инноваций Самарского университета.

²Студент 2 курса бакалавриата факультета филологии и журналистики Самарского университета. Научный руководитель: Арисова М. Б., кандидат экономических наук, доцент кафедры экономики инноваций Самарского университета.