

УДК 338.984

АКТУАЛЬНЫЕ МЕТОДЫ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ СИСТЕМЫ ОБУЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА В ИТ-КОМПАНИЯХ

© Кондратович О.Ю., Семенова О.В.

*Самарский национальный исследовательский университет
имени академика С.П. Королева, г. Самара, Российская Федерация*

e-mail: kondratovich@yandex.ru

Глобальные цифровые изменения, которые происходят в нашем мире, оказывают значительное влияние на методы управления персоналом. Такие изменения способствуют активизации когнитивных процессов, повышению значимости ИТ-технологий, формированию новых систем коммуникации и развитию новых технологий обмена информацией, а также усилению внимания к обучению и развитию сотрудников. В результате изменений управленческой парадигмы, компании должны сконцентрироваться на разработке новых технологий управления персоналом, индивидуализации и «точечной настройке» инструментов управления персоналом. Кроме того, необходимо развитие новых инструментов и методов обучения персонала.

Целью данной работы является выявить актуальные способы совершенствования систем обучения персонала в ит-компаниях.

Задачами научного исследования являются следующие пункты:

- Дать понятие «методы обучения персонала» и обосновать его актуальность в рамках развития компаний ИТ-сферы;
- Изучить существующие методы обучения персонала ИТ-сферы;
- Структурировать наиболее актуальные способы совершенствования системы обучения персонала ИТ-сферы.

Актуальность данной темы обусловлена тем, что современные ИТ-компании стремятся постоянно улучшать свои технологии и услуги, что, в свою очередь, требует от персонала постоянного профессионального роста. Однако традиционные методы обучения персонала уже не могут обеспечить быстрое и эффективное обновление кадрового потенциала компании. В связи с этим актуальными стали исследования по разработке и внедрению новых методов обучения, которые не только позволяют персоналу усваивать новые знания быстрее и качественнее, но и поддерживать мотивацию к саморазвитию и предоставлению новых возможностей для карьерного роста.

Методы обучения персонала – это способы, которые используются для передачи знаний и умений сотрудникам организации [3]. Эти методы могут включать в себя такие формы обучения, как тренинги, курсы, семинары, вебинары, менторинг, коучинг, обучение на рабочем месте и др. Каждый метод имеет свои преимущества и недостатки, и выбор метода зависит от целей обучения, типа материала, ожидаемых результатов и потребностей сотрудников. Цель методов обучения состоит в том, чтобы эффективно передавать знания и навыки сотрудникам, чтобы они могли эффективнее выполнять свои задачи.

Данные способы необходимы в рамках деятельности любой действующей компании ИТ-среды, так как внедрение данной системы способствует обновлению знаний и навыков персонала, повышает производительность сотрудников путем внедрения в работу мотивации, исключает факт низкой квалификации сотрудников [2].

Методы могут быть формальными и неформальными, важно понимать, что грамотная система обучения персонала предполагает теоретический и практический этапы. Современное общество постепенно внедряет в работу коллективов проведение нетворкингов, рефлексий и неформальных встреч, в рамках которых у сотрудников происходит этап «взаимодействия» и «сплочения» с коллегами и руководством.

IT-компании нуждаются в непрерывном совершенствовании своей системы обучения персонала для того, чтобы успешно конкурировать на рынке и оставаться актуальными. Ниже описаны методы, которые могут помочь компаниям добиться этой цели:

1. Определение потребностей обучения. Компании должны определить области, в которых их персонал нуждается в обучении, и разработать программы, которые помогут им расширить свои знания и навыки в этих областях [1].

2. Использование технологий. Использование технологий, таких как облачная технология, видеоконференции и онлайн-курсы помогает компаниям обучать свой персонал из любой точки мира.

Актуальными методами по формированию программы обучения персонала для компаний IT-сферы в рамках данной работы выделены следующие пункты:

1. Участие в конференциях и мероприятиях. Руководители компаний могут посылать свой персонал на мероприятия, где они смогут получить ценные знания и свежие идеи.

2. Разработка обучающих планов. Компании могут разработать индивидуальные обучающие планы для каждого сотрудника, учитывая его уровень знаний и навыков.

3. Измерение результатов обучения и оценка эффективности. Компании должны иметь систему измерения результатов обучения, чтобы понимать, какие методы эффективны, а какие нет, и вносить необходимые корректировки.

Результатом научного исследования являются актуальные способы совершенствования системы обучения персонала в IT-сфере. Данные методы могут быть использованы компаниями в зависимости от уровня взаимодействия сотрудников коллектива [4].

Конечно, каждая IT-компания может использовать различные методы совершенствования своей системы обучения персонала, в зависимости от своих целей и потребностей. Руководителям команд и проектов важно, чтобы компания постоянно стремилась к развитию своих сотрудников и соответствовала изменяющимся требованиям рынка.

Библиографический список

1. Абдикеев Н.М., Китова О.В. «Корпоративные информационные системы управления: учебник / под науч. ред. д-ра техн. наук, проф. Н.М. Абдикеева, канд. физ.-мат. наук, доцента О.В. Китовой. М.: ИНФРА–М, 2014. 464 с.

2. Балабанова Л.В., Сардак О.В. Управление персоналом: учебник. Киев: Центр учебной литературы, 2011. 468 с.

3. Вишнякова С.М. Профессиональное образование: Словарь. Ключевые понятия, термины, актуальная лексика. М.: НМЦ СПО, 1999. 538 с.

4. Травин В.В., Дятлов В.А. Менеджмент персонала предприятия: учеб.-практ. пособие. 5-е изд. М.: Дело. 2003. 272 с.