

**Совершенствование форм и методов обучения персонала на примере  
«Мэрия города муниципального образования «Город Биробиджан»  
Еврейской автономной области**

*Молодкина Ольга Евгеньевна*

*Приамурский государственный университет им. Шолом-Алейхема*

*Студент*

**Аннотация**

В статье проведена оценка эффективности обучением персонала в учреждении, проведено анкетирование сотрудников Мэрии города Биробиджан. Целью статьи является выявление и рассмотрение проблем, связанных с организацией обучения персонала муниципальных образований. Результатом статьи является формирование выводов и рекомендаций по внедрению Корпоративного университета, как новой формы подготовки персонала».

**Ключевые слова:** персонал, формы обучения, методы обучения, организация обучения.

**Improving the forms and methods of staff training on the example of the  
"City Hall of the municipality "City of Birobidzhan" of the Jewish  
Autonomous Region**

*Molodkina Olga Evgenievna*

*Sholom-Aleichem Priamursky State University*

*Student*

**Abstract**

The article evaluates the effectiveness of staff training in the institution, conducted a survey of employees of the Mayor's Office of Birobidzhan. The purpose of the article is to identify and consider problems related to the organization of training of municipal personnel. The result of the article is the formation of conclusions and recommendations on the introduction of a Corporate University as a new form of personnel training."

**Keywords:** personnel, forms of training, methods of training, organization of training.

Актуальность исследования. В последние годы все большее распространение получает такая малобюджетная форма обучения сотрудников, как «Корпоративный университет».

Корпоративный университет — это новая форма обучения персонала, имеющая стратегическое значение.

Внедрение «Корпоративного университета» в систему управления персоналом актуально не только для бизнес-структур, но и для органов власти, что очень понятно в контексте постоянно повышающихся требований к органам местного самоуправления.

Рассмотрим этот процесс в условиях «Мэрии муниципального образования «Город Биробиджан» Еврейской автономной области.

Целью статьи является выявление и рассмотрение проблем, связанных с организацией подготовки муниципальных кадров.

В работе использованы анализ и обобщение литературы по теме исследования, структурные методы анализа, графические методы и методы математической статистики.

Для определения оценки эффективности обучением персонала в «Мэрии города муниципального образования «Город Биробиджан», было проведено анкетирование.

В анкетировании приняли участие 18 человек (100 %).

Результаты показали:

1) Удовлетворены ли Вы проводимым обучением? (Рисунок 1).

2)

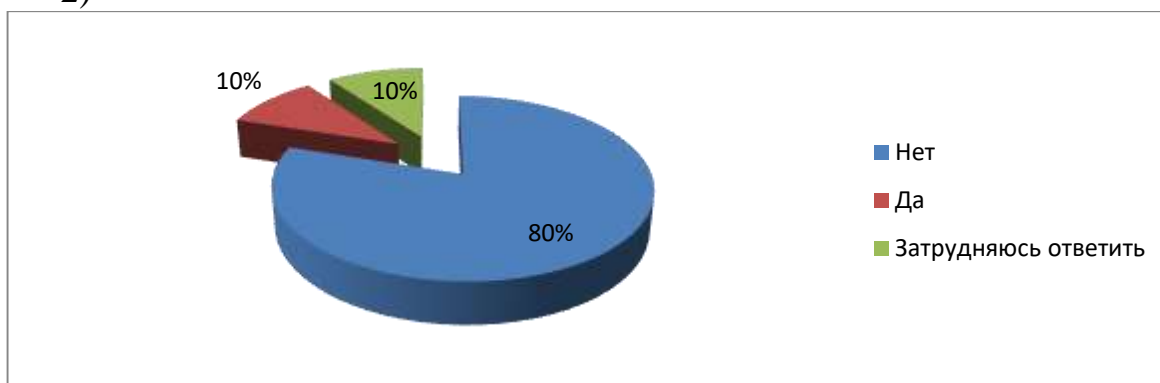


Рисунок 1 – Результаты ответов

Из 100% опрошенных: 80% - ответили нет, 10% - да и 10% - затрудняюсь ответить.

3) Используются ли нормативные документы при проведении обучения? (рис. 2).

4)

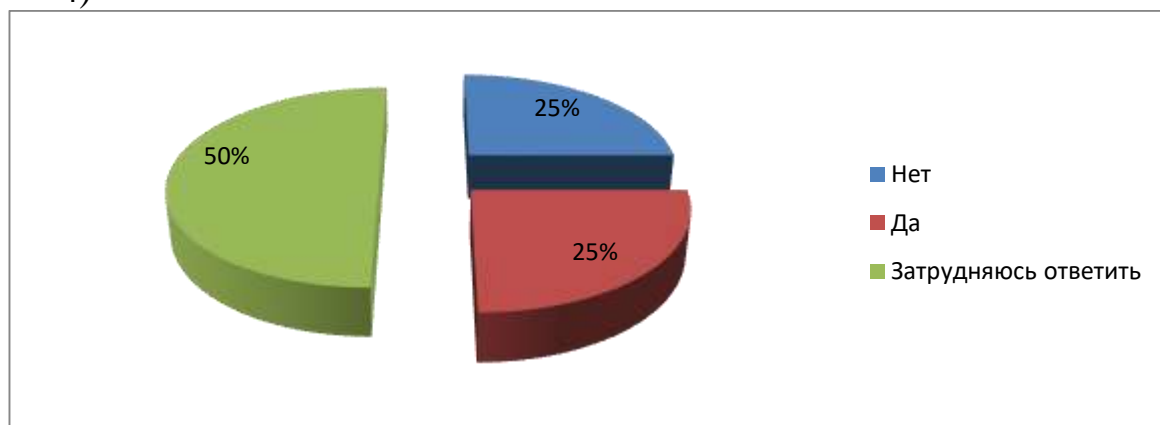


Рисунок 2 – Результаты ответов

Из 100% опрошенных: 25% - ответили нет, 25% - да, и 50% - затрудняюсь ответить.

3) Определяется ли потребность в обучении сотрудников (рисунок 3).

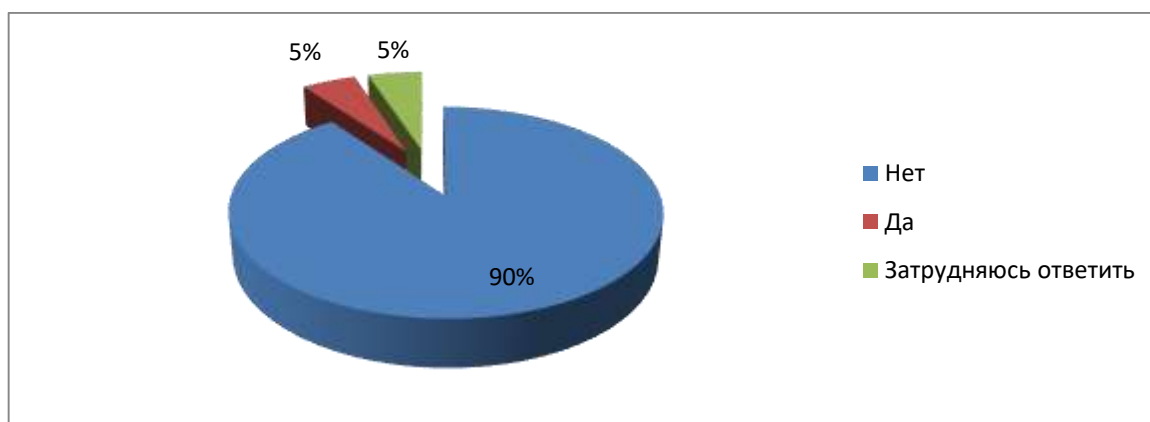


Рисунок 3 – Результаты ответов

Из 100% респондентов: 90% – ответили "нет", 5% – "да" и 5% – "затрудняюсь ответить".

Таким образом, степень удовлетворенности обучением персонала оценивается как низкая.

Показатели степени удовлетворенности указывают на неэффективную организацию внутрифирменного обучения персонала в "Мэрии муниципального образования "Город Биробиджан".

В ходе детального анализа были выявлены следующие причины ухода сотрудников из "Мэрии муниципального образования "Город Биробиджан":

- высокий уровень стресса на работе;
- невозможность дальнейшего профессионального роста;
- неравные возможности в карьере.

Перспективы карьерного роста - очень важный фактор, который позволяет вам удерживать персонал на месте и дает стимул уверенно работать дальше;

- не хватает заработной платы.

Слишком низкая заработная плата (при очень высоких требованиях к работе) является наиболее весомым аргументом, который вынуждает сотрудника уволиться.

В ходе изучения системы управления персоналом, в частности внутреннего обучения персонала, были выявлены следующие проблемы:

- отсутствие технологии определения потребности в обучении и технологии контроля результатов;
- нет положения о подготовке персонала;
- используемые сегодня методы обучения требуют чрезмерных затрат.

Давайте рассмотрим каждую проблему более подробно.

Отсутствие технологии определения потребности в обучении и технологии контроля результатов.

"Мэрия города муниципального образования "Город Биробиджан" не проводит исследование потребности в обучении персонала.

Потребность в обучении персонала присутствует постоянно. Проблема, по сути, заключается в следующих обстоятельствах:

- эта потребность не осознается руководством организации;
- организация не готова удовлетворить эту потребность в персонале;
- цель обучения не понята и не принята, а его желаемый результат представлен неточно и не ясно.

Очень часто вся технология определения потребности в обучении сводится к поиску ответов на эти вопросы, многочисленным и многочасовым обсуждениям заинтересованных юристконсульттов.

Сначала в организации должна обсудить, нужно ли вообще это обучение, а затем стоит ли тратить на него честно заработанные деньги, когда уже есть на что их потратить.

Необходимость в обучении стала актуальной при значительном увеличении спроса на услуги со стороны населения, когда были использованы все известные способы и средства воздействия на этот процесс, но изменений не произошло.

Используемые сегодня методы обучения требуют чрезмерных затрат.

Существующие методы обучения персонала (видео методы, теоретические без использования практики) в "Мэрии муниципального образования "Город Биробиджан" сопряжены с большими затратами, как финансовыми, так и временными.

Затраты на видеотренинг высоки, так как требуется дополнительное оборудование, которое не предусмотрено в работе учебного заведения: проектор, мультимедийная система, дополнительный ноутбук, постоянное подключение к Интернету на высокой скорости.

То есть, помимо оплаты стоимости программы обучения, необходимы расходы на проведение обучения.

Затраты в 2022 году на применение этого метода составили 92 750 рублей.

Теоретические методы без использования практики подразумевают обучение в соответствии с теоретическим материалом, выданным вместе с окончательным фрагментом знаний.

Для того чтобы понять, нужна ли вообще новая система обучения, провели анализ профессиональных стандартов специалистов муниципальной службы муниципального образования Биробиджан, из которого стало ясно, что у специалистов есть начальная база знаний, но этого недостаточно.

Необходимо дополнительное обучение сотрудников, на которое у местных органов власти не хватает денег.

Определение потребности в текущем профессиональном развитии основано на: во-первых, необходимости приобретения новых знаний и навыков, связанных с выполнением служебных обязанностей; во-вторых, изменениях в профессиональной сфере, вызванных изменениями законодательства, функционала и т.д.

Определение потребности в обучении, связанном с развитием навыков эффективного межличностного взаимодействия, основано на необходимости повышения качества взаимодействия и эффективности решения текущих задач, стоящих перед конкретным структурным подразделением муниципального образования Биробиджан или группой подразделений.

Определение потребности в обучении, связанном с развитием управленческих навыков, основано на понимании того, какие знания и практические навыки в области управления персоналом требуются руководителям структурных подразделений для решения текущих и стратегических задач.

Для определения потребности в обучении персонала могут использоваться следующие методы:

- анкетирование руководителей и специалистов с помощью разработанных опросных листов для выявления потребностей в обучении;
- интервьюирование руководителей с целью выявления потребности в повышении уровня знаний, подчиненных;
- анализ результатов деятельности новых сотрудников в период введения в должность (адаптации);
- наблюдение за рабочим поведением;
- совещания с руководителями структурных подразделений по вопросам обучения;
- анализ результатов оценки (аттестации) сотрудников;
- оценка по компетенциям.

Также был проведен мониторинг подготовки специалистов, из чего можно сделать вывод, что 95,5% сотрудников мэрии Биробиджана имеют высшее образование, но многие из них не проходили повышение квалификации и переподготовку на постоянной основе и в течение длительного времени. Это еще раз доказало необходимость изменений в подготовке специалистов Мэрии г. Биробиджана.

Практика работы с персоналом мэрии и опыт создания корпоративных университетов в коммерческих структурах говорит о том, что работа по обучению персонала в учреждении должна строиться по следующим направлениям:

1. Обучение, обеспечивающее достижение стратегических целей. Приобретение знаний и развитие навыков, необходимых для успешной реализации стратегических планов. Данный тренинг направлен на глобальные изменения: получение новых знаний, изменение подходов в профессиональной деятельности сотрудников.

2. Текущее обучение. Непрерывное обучение сотрудников с целью поддержания требуемого в настоящее время уровня квалификации, а также для выполнения более сложной работы, увеличения объема работ и повышения качества выполняемой работы.

3. Обучение, связанное с развитием навыков межличностного общения. Приобретение и развитие навыков межличностного взаимодействия на всех

уровнях и в различных направлениях с целью повышения эффективности работы, развития корпоративной культуры и улучшения корпоративной культуры мэрии Биробиджана.

4. Обучение, связанное с развитием управленческих навыков. Приобретение и развитие управленческих навыков, обучение современным технологиям командного управления с целью повышения качества работы муниципальных служащих.

На наш взгляд, такая форма образования, как Корпоративный университет, идеально подходит для органов местного самоуправления, потому что: во-первых, этот проект потребует минимальных денежных затрат. Например, если в настоящее время на обучение персонала выделяется 220 т.р. в год и одновременно обучается максимум 10 человек, а использование нового обучения потребует таких же затрат, но пройти обучение смогут все специалисты мэрии Биробиджана.

Во-вторых, повысится эффективность работы каждого сотрудника, потому что появится возможность для самообучения и самоконтроля. Сотрудники смогут научиться именно тому, что необходимо для их работы.

Например, собственный регламент создания и внедрения "Корпоративного университета" в мэрии Биробиджана.

Этот регламент требует времени, подбора высококвалифицированного специалиста для обновления базы данных и разработки структуры обучения.

Первый этап - подбор персонала, это необходимо для того, чтобы иметь ответственного специалиста по обучению персонала. На наш взгляд, необходимо подбирать специалистов внутри организации.

Основным двигателем станет Отдел муниципальной службы, который будет взаимодействовать с Отделом информационных систем, руководителями всех системных подразделений и, конечно же, с главой города, который будет принимать управленческие решения.

Первый этап - подбор персонала, это необходимо для того, чтобы иметь ответственного специалиста по обучению персонала. На наш взгляд, необходимо подбирать специалистов внутри организации.

Также необходимо перераспределить должностные обязанности, чтобы не перегружать специалистов.

На наш взгляд для того, чтобы контролировать слаженную работу Корпоративного университета, необходимо возложить ответственность за реализацию программы на главного специалиста, а часть его обязанностей передать ведущему специалисту.

Специалист из отдела информационных систем разработает и обновит портал.

Вторым этапом создания Корпоративного университета является планирование и разработка учебной программы.

Этот этап может включать в себя разработку вводных рекомендаций по использованию программы, перевод ряда обучающих программ в электронный вид, а также разработку и утверждение процедур, методов и

контрольных точек для оценки эффективности обучения, для корректировки аттестации сотрудников.

Эта система обучения в форме Корпоративного университета не является раз и навсегда заданной, а является лишь рамочной и адаптируется к целям и задачам любой организации. Поэтому очень важно отслеживать результаты обучения, те процедуры и мероприятия, которые дают реальные результаты, оптимизировать и закреплять их в существующей системе обучения.

Третьим необходимым этапом создания является составление комплекта документации, такой как Положение об обучении и развитии организации, Положение о Корпоративном университете, Положение о руководителе корпоративного университета, Положение о кадровом резерве, положение о процессах, должностные инструкции, Положение о мониторинг системы повышения квалификации.

Четвертым этапом может быть расчет и утверждение бюджета обучения, внесение изменений и оптимизация разработанной системы обучения в процессе ее внедрения.

Корпоративный университет сформирует единую платформу для работы со знаниями, позволяющую сделать обмен опытом, генерацию новых знаний, критическую оценку существующих знаний не просто случайным событием, а неотъемлемой частью деятельности организации в целом.

Непрерывность обучения позволит сотрудникам по-новому оценить, как, с каким качеством они выполняют свою работу.

### **Библиографический список**

1. Литвинюк А.А. Управление персоналом. М.: Юрайт, 2018. 448 с.
2. Русакова Е. В. Эффективность инновационного обучения персонала: методы обучения, Российский и Зарубежный опыт // 21 век: фундаментальная наука и технологии. 2020. С. 119-122.
3. Самыгин С.А. Управление персоналом. М.: Феникс, 2019. 288 с.
4. Теория организации / под ред. Г.Р. Латфуллина, О.Н. Громовой, А.В. Райченко. М.: Юрайт, 2019. 480 с.