MOTIVATIONAL READINESS OF ENTERPRISES TO USE GREEN PROJECT MANAGEMENT

APENKO Svetlana Nikolaevna

Doctor of Economic Sciences

FOMINA Julia Andreevna

Candidate of Economic Sciences

Omsk State University. F.M. Dostoevsky
Omsk, Russia

The role and content of green project management within the framework of the concept of sustainable development is considered. The purpose of the study is to determine the level and content of the motivational readiness of enterprises to use green project management. Using the method of expert assessments, an analysis of motivational readiness for the implementation of green project management is carried out. The result was the conclusion that at this stage of development of sustainability in Russia, the leading motive is the need to comply with the requirements of foreign partners.

Keywords: project, green management, motivational readiness.

ИННОВАЦИОННЫЕ МЕТОДЫ ОБУЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА КАК ДВИЖУЩИЙ ФАКТОР РАЗВИТИЯ ОРГАНИЗАЦИИ

КРАВЧЕНКО Дарья Владимировна

ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургский государственный экономический университет»

Программа ««Инновационные персонал-технологии и управление карьерой»

г. Санкт-Петербург, Россия

Обучение является неотъемлемой частью процесса управления персоналом и занимает лидирующие позиции наравне с мотивацией, адаптацией, экономикой труда – все эти процессы также взаимосвязаны. Для обеспечения непрерывного роста и развития организации, ей необходимы квалифицированные кадры. В наше время, несомненно, важна роль образования и уровня квалификации работника, но с учетом скорости обновления знаний, на первое место встанут его профессиональные компетенции.

Ключевые слова: обучение, персонал, организация, инновационные методы обучения персонала, повышение квалификации, развитие организации.

Для развития и поддержания профессионализма сотрудников, необходимо создавать эффективные программы обучения с дальнейшим их совершенствованием, обновлением и дополнением. Кроме того, необходимо брать на вооружение именно инновационные программы подготовки сотрудников. Инновацией здесь может выступать эффективное освоение большого количества материала в сжатые сроки; применение технологий, позволяющих получать знания на практике без ущерба производственному процессу; интерактивность, доступность и практичность процесса обучения.

Актуальность данной темы заключается в том, что в настоящее время происходит быстрый процесс обновления информации, требующий такого же быстрого приспособления и обновления знаний

работников. Система обучения на многих предприятиях разрабатывается единожды, и сотрудники могут проходить обучение по ней в течение долгого времени (1 год, 2 года или 3). С учетом того, что мы живем в век информационных технологий, система обучения быстро устаревает и становится неэффективной, что приводит к снижению экономических показателей деятельности, к потерям клиентов, имиджа организации и конкурентоспособности на рынке.

В настоящей работе раскрываются аспекты эффективности инновационных методов обучения.

Цель данной статьи – отбор инновационных методик обучения персонала.

Обучение персонала – неотъемлемая составляющая любой системы управления персоналом, а значит, и организации в целом. От качественного и

грамотного составления программы обучения персоналом зависит успешность всей организации.

Система обучения персонала на предприятии – это комплекс программ обучения. От их умелой компоновки зависит качество системы обучения.

Каждый день на рынке рождаются новые программы развития персонала и в задачи службы управления персоналом должны входить анализ рынка образовательных услуг и мониторинг рынка услуг, направленных на обучение и развитие персонала для совершенствования и обновления уже сложившейся на предприятии системы обучения сотрудников. Необходимо искать и внедрять экономически обоснованные, эффективные и целесообразные методы обучения персонала в систему обучения сотрудников предприятия для непрерывного и стабильного развития организации.

«Инновация» – ново ли это понятие для нас? По моему мнению, новизна состоит лишь во введении данного термина, а на самом деле, еще с начала XIX в. движущей силой развития нашего общества является научно-технический прогресс, затрагивающий все сферы деятельности, в том числе развитие организаций.

В наше время «инновация» – относительно устойчивое явление. Каждый специалист понимает, что «инновация» – это что-то новое и, непременно, эффективное – в этом и есть смысл данного понятия. Само понятие innovation впервые появилось в научных исследованиях XIX в. Новую жизнь понятие «инновация» получило в начале XX в. в научных работах австрийского экономиста Й. Шумпетера в результате анализа «инновационных комбинаций», изменений в развитии экономических систем [1].

Все компании, от вновь созданного общества с ограниченной ответственностью в сфере малого бизнеса до крупных государственных корпораций вынуждены заниматься инновационной деятельностью. [3, с. 6]. Залог успеха организации – ее непрерывное развитие. «Компания либо развивается, либо слабеет. Попытки удержаться на каком-то определенном уровне приводят к поражению в борьбе с конкурентами».

По данным исследования, проведенного Еленой Разумовой – генеральным директором RC Studio (студии современного рекрутинга и консалтинга), направленным на выявление сфер применения инноваций в организациях, на первом месте выступает обучение и развитие персонала (60,67%), а главной предпосылкой применения инноваций в сфере обучения и развития персонала служит дефицит качественного персонала, с набором компетенций, подходящих для сферы деятельности организации [5].

Всем знакомы такие традиционные методы обучения персонала, как лекции, семинары, тре-

нинги, инструктаж, стажировки. Данные методики имеют место быть в современной системе управления персоналом, но необходимо, чтобы эти методы были расширены и применяли в своей программе инновационные компоненты.

Например, относительно лекций – интерактивные способы подачи материала, непрерывная включенность участников, приглашение известных практиков в данной области знаний. В компании ООО «ЛУКОЙЛ-Северо-Западнефтепродукт» специалисты отдела управления персоналом разработали инновационный способ проведения инструктажа. Подача материала осуществляется посредством видеofilmа с разбором конкретных практических ситуаций и моделей поведения в них, после видео-инструктажа сотрудникам предлагается пройти тест, направленный на закрепление полученного материала и принять участие в беседе формата «вопрос-ответ». Данный метод первичного обучения оказался в разы эффективнее, чем самостоятельное изучение работником инструкций и положений (как это было ранее).

Касательно новых способов обучения персонала в России, чаще всего прослеживается тенденция дистанционного обучения и создание корпоративных университетов на базе крупных компаний. Корпоративные университеты имеют такие организации, как ЗАО «Северсталь-групп», ОАО «Вымпелком», ООО «Арнест», ПАО «Сбербанк», ЗАО «ХОНЕВЕЛЛ», АО «Группа «Илим», ОАО «Вимм-Билль-Данн – Продукты питания», Группа компаний «МКД». Руководители данных компаний признают создание корпоративного университета лучшим инвестиционным вложением [2].

Открытый образовательный портал 4brain.ru среди наиболее востребованных методов обучения персонала на сегодняшний день выделяет следующие:

1. Ценностная ориентировка – данный метод служит для привития работникам ценностей и правил организации, ознакомления с социальными и культурными традициями в коллективе. Используются инструменты, наглядно показывающие взаимосвязь данных компонентов с трудовой деятельностью и выполнением должностных обязанностей.

2. Кейс-стади – изучение и анализ практических ситуаций. Метод дает возможность организовать эффективное, разностороннее рассмотрение ситуации и имеющихся в ней проблем, сопоставить анализируемый объект с имеющимся опытом, сформировать мотивацию к решению вопроса.

3. Коучинг (наставничество) – максимальное внедрение работника в реальную рабочую ситуацию, формирование уникальных навыков и умений.

4. Ролевые и деловые игры – моделирование рабочих ситуаций помогает провести всеобъем-

лющее изучение проблемы, сократить количество ошибок, применяемых в реальной жизни.

5. Действие по образцу – демонстрация работникам идеальной модели поведения в какой-либо рабочей ситуации помогает пересмотреть собственное поведение и исключить допущенные ошибки, привнести новый опыт в работу.

6. Разбор «завалов» – выработка последовательности действий при сложных рабочих ситуациях, развивает аналитические способности и системность мышления, повышает стрессоустойчивость и позволяет работникам самостоятельно найти способ решения проблемы при аналогичной ситуации, возникающей на практике.

7. Работа в парах повышает коммуникабельность, оценку «со стороны» в процессе освоения новой деятельности, понимание и исправление собственных недостатков.

8. Метод ротаций – внутрифирменное должностное перемещение персонала позволяет повысить мобильность и взаимозаменяемость сотрудников, преодолеть негативные эффекты рутинной деятельности, расширить кругозор и обозначить сотрудникам понимание важности каждой должности в компании.

9. Метод «Лидер-ведомый» – данный метод аналогичен наставничеству – к более опытному сотруднику прикрепляется менее опытный специалист для того, чтобы овладеть новыми навыками и умениями. Метод прост в его применении и отличается более быстрой адаптацией учащихся к незнакомой трудовой деятельности.

10. Обмен профессиональным опытом происходит внутри организации среди опытных сотрудников и новичков. В каждой должности есть свои специфические моменты, которые невозможно прописать в инструкции, с ними можно столкнуться только на практике, в процессе выполнения работы. Для минимизации ошибок при возникающих нестандартных ситуациях и сокращения ущерба от них предлагается данный метод обучения. Часто проблема возникает в том, что не все опытные специалисты готовы раскрыть свои профессиональные секреты. При этом, охотно делятся своим опытом сотрудники предпенсионного возраста или специалисты, получившие повышение и готовые передать свое рабочее место новому сотруднику. Обмен профессиональным опытом реализуется посредством тренинга, индивидуальных мастер-классов, наставничества, создания малых групп, метода мозгового штурма, внедрения базы полезных источников или создания корпоративного форума, горизонтальной ротации, внутреннего маркетинга [4].

11. Мозговой штурм осуществляется через совместную работу в небольших группах, целью которой является поиск оптимального решения возник-

шей проблемы. Участниками выдвигаются идеи, которые подвергаются критике и всестороннему изучению для выбора одного продуктивного варианта решения. Эффективность мозгового штурма выражается в том, что к участию могут быть допущены сотрудники, обладающие минимальным уровнем знаний и набором компетенций. Применение данного метода обучения развивает способность к оперативному и критическому мышлению и включению в групповую работу.

12. Консалтинг – приглашение стороннего консультанта по развитию и обучению персонала для создания корпоративной системы обучения, разработки положений и процедур, регламентирующих процессы обучения и развития персонала, коучинга.

13. Участие в официальных мероприятиях – посещение сотрудником профессиональных выставок, конференций, выступление с докладом и подготовка отчета для представления полученных знаний руководителю и остальным сотрудникам.

14. Использование информационно-компьютерных технологий – динамичная демонстрация материала, передача информации с помощью средств компьютерной техники.

15. Образовательные тренажеры – моделирование рабочей ситуации на оборудовании, возможность овладеть сложными навыками, алгоритмами решения задач, психомоторными действиями, мыслительными операциями по принятию решений, касающихся наиболее серьезных ситуаций в рамках рабочей ситуации.

Любой метод обучения, внедряемый в систему обучения персонала даст максимальный результат только в случае его пригодности и соответствия задачам, стоящим перед службой обучения персонала. Необходима всесторонняя оценка каждого внедряемого метода, рассмотрение его результатов в долгосрочной перспективе и сопоставления с целями организации.

В системе обучения важно ориентироваться на комплексный подход, периодически обновляя и дополняя существующие программы и методы обучения персонала, они должны соответствовать потребностям рынка и самой организации в данный момент времени.

Применение инновационных методик обучение персонала и непрерывное развитие сотрудников положительно отражается на всех показателях деятельности организации и ведет к их росту в динамике, укреплению конкурентоспособности, повышению качества производимых товаров/услуг; повышает приверженность персонала и снижает текучесть кадров, у сотрудников возрастает понимание важности своего места в компании и повышения уровня профессионализма для лучшего соответствия своей должности и карьерного роста.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Агентство инноваций и развития экономических и социальных проектов. – URL: <https://www.innoros.ru>.
2. Башнин П. Корпоративный университет компании: 7 злободневных вопросов. – URL: <https://www.gd.ru/>.
3. Гильдингерш М.Г., Потемкин В.К., Поскочина О.Г. Инновационный менеджмент: Учебное пособие. – СПб.: Изд-во СПбГУЭФ, 2009. – 84 с.
4. Как организовать обмен опытом в компании. – URL: <https://www.hr-director.ru/>.
5. Разумова Е. Инновации в HR. Аналитическая статья по результатам исследования. – URL: <http://hr-media.ru>.

INNOVATIVE METHODS TRAINING STAFF AS A MOVING FACTOR OF DEVELOPMENT OF THE COMPANY

KRAVCHENKO Darya Vladimirovna

Master program «Innovative personnel-technology and career management»
St. Petersburg State University of Economics
St. Petersburg, Russia

Training of staff is an integral part of in the personnel management system and takes the leading positions on an equal basis with motivation, adaptation, labor economics – all these processes are also interconnected. For ensuring continuous growth and development of the organization, qualified personnel is necessary for it. Presently it is undoubted, the role of education and skill level of the worker, but taking into account the speed of updating of knowledge is important, on the first place there are its professional competences.

Keywords: training, personnel, organization, innovative methods of personnel training, skills development

МОТИВАЦИЯ КАК ГЛАВНАЯ СОСТАВЛЯЮЩАЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ СПЕЦИАЛИСТОВ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ

МИЗАЕВ Мансур Мовсарович

ассистент кафедры управления персоналом

ДЖУМАЕВА Ямила Махмуд-Хусейновна

ассистент кафедры менеджмента и государственного и муниципального управления

ФГБОУ ВО «Чеченский государственный университет»

г. Грозный, Чеченская Республика, Россия

В данной статье рассматривается мотивация как главная составляющая конкурентоспособности сотрудников социальной защиты. Содержание и сущность мотивации как ключевого рычага воздействия на персонал. Проблемы мотивационной политики. Трактовка понятия «социальная защита» с точки зрения ученых-специалистов. Трудности, присущие социальной работе в целом. Определение конкурентоспособности, обратное влияние конкурентоспособности на мотивацию работника.

Ключевые слова: менеджмент, персонал, мотивация, социальная защита, конкуренция.

З а тысячи лет до того, как слово «мотивация» вошло в словарь менеджмента, хорошо было известно, что можно было сознательно влиять на людей для успешного выполнения организацион-

ных задач. Одним из первых методов мотивации был широко известный метод «кнута и пряника».

Основной целью мотивационного процесса является получение максимальной отдачи от