

СОЦИАЛИЗАЦИЯ СФЕРЫ ОБУЧЕНИЯ И РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА, ОБУСЛОВЛЕННАЯ РАЗВИТИЕМ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ

В.А.Баканова

(г. Томск, Томский политехнический университет)

SOCIALIZATION AREA OF STAFF TRAINING AND DEVELOPMENT, CONSEQUENCE OF THE DEVELOPMENT OF INFORMATION TECHNOLOGIES

V.A.Bakanova

(c.Tomsk, Tomsk Polytechnic University)

Every year there are new forms of training and development, it is caused by including the explosive development of information technology. However, the introduction of social learning in the company requires that HR-specialists certain skills and the performance of a series of actions, as well as continuous monitoring of the advanced technologies that can be used for these purposes.

С каждым годом появляются все новые и новые формы обучения и развития персонала. Одним из ключевых трендов последнего времени является социализация практически всех HR –функций: подбора, обучения и оценки персонала. К сожалению, с подбором персонала через Facebook и LinkedIn, а также с социальными инструментами обучения пока экспериментирует небольшая доля компаний. Поэтому в статье рассматриваются вопросы социализации сферы обучения и развития персонала, а также инструменты, которые позволяют реализовать качественный переход от традиционного очного и дистанционного образования к смешанным формам, включающим управляемое социальное обучение (в зарубежной литературе так называемый WE-learning).

Для успеха непростого дела перечисления возможных форматов социального обучения или даже приобретения платформ, которые позволяют создать корпоративный информационно-обучающий портал с блогами, целевыми сообществами / социальными сетями и wiki-мастерскими, оказывается мало. Необходимо четко понять, для каких целей они могут использоваться в конкретной организации и как эти процессы сделать управляемыми, в противном случае деньги могут быть потрачены впустую.

Первое препятствие к внедрению социального обучения в организации может корениться в ее корпоративной культуре, если:

- в компании есть индивидуалисты, набивающие себе цену за счет имеющихся у них знаний и навыков;
- корпоративная система вознаграждений никак не поддерживает командное взаимодействие и обмен опытом и знаниями;
- за ошибки принято порицать, а не учиться на них. [1]

Вторая проблема чаще всего таится в нечетко поставленных целях и невнимании к роли каждого корпоративного «гражданина» в социальном пространстве. Это приводит к недопониманию им самим, что именно от него будет требоваться и как это может повлиять на его будущее внутри конкретной организации (карьера, статус и т.д.). Если же в вашей компании упомянутых «зон риска» нет, то можно приступить к формулированию целей использования инструментов социального обучения и выбору подходящего инструментария.

Итак, давайте рассмотрим различные формы социального обучения и наилучшие практики их использования.

Очень часто в организации построена система управления знаниями, в основе которой лежит некое хранилище ценных идей и которая предполагает периодическое обсуждение итогов реализованных в компании проектов, награждение премиями или подарками тех, кто

вносит важные знания в некоей удобоваримой форме (например, отчет об осуществленном проекте). Вопрос: «Что Вы считаете действительно важными и нужными знаниями и как отбираете «зерна от плевел»?» — многих ставит в тупик.

Получается, что должен существовать некий бизнес-процесс, позволяющий найти среди сорняков то, что может вырасти в некое корпоративное чудо-дерево, дающее действительно ценные и нужные плоды знаний. Какой способ для этого является максимально технологичным? Фактически в организации появляется новая роль корпоративного эксперта, который должен находить то, что действительно полезно для конкретных бизнес-единиц, функциональных подразделений и их работников — эдакого навигатора в море знаний. Но как их найти, особенно если в компании тысячи или сотни человек?[2] На наш взгляд, здесь также могут быть использованы социальные инструменты, позволяющие выделить среди работников конкретных организационных единиц тех, кто в наибольшей степени пользуется доверием коллег, к кому чаще всего обращаются за советом и помощью в решении возникающих рабочих проблем.

Итак, если к автоматическим инструментам, позволяющим ранжировать материалы различной ценности, добавить доверительную и доброжелательную атмосферу и стимулы, учитывающие вклад корпоративных экспертов в успех компании в целом, то можно построить саморегулируемую систему управления знаниями, позволяющую:

- решать рабочие проблемы здесь и сейчас, опираясь на опыт и идеи коллег;
- регулярно проводить «разбор полетов» с акцентом на возможности учиться на них;
- назначать тех наставников для новых работников, у которых можно почерпнуть ценные и нужные знания для ускорения процесса введения в должность;
- выявлять те знания, которые нужны и полезны, и тех, кто их по большей части генерирует, по количеству виртуальных «спасибо» — «лайков»

Для того чтобы поставленные перед корпоративными социальными сетями цели были достигнуты, необходимо четко определить, что вы ожидаете от их участников и чем именно они будут полезны. Какая социальная сеть (сообщество) лучше — закрытая или открытая для всех работников организации? Полагаю, что ответ на данный вопрос зависит от поставленных целей.

Если перед корпоративным сообществом стоит задача оперативного решения возникающих в ходе рабочего процесса проблем, то лучше сделать его открытым, но хорошо структурированным по «зонам интереса», ориентируя сотрудников на оказание своевременной «скорой» помощи коллегам и вознаграждая тех из них, кто своевременно оказывает данную помощь. Если же перед виртуальным сообществом поставлена задача совершенствования корпоративных стандартов или реализации в учебных целях исследовательского проекта, для этого желательна среда, которая позволит в случае необходимости вернуться на один или более шагов назад и проанализировать промежуточные результаты (закрытое сообщество).

Не секрет, что любой новый управленческий инструмент требует определенных усилий по продвижению внутри компании, даже если все условия для его успешного функционирования созданы (доверительная среда, система поощрения лучших, корпоративные правила и т.д.). Поэтому при введении в организации различных форм социального обучения необходимо уделить отдельное внимание просвещению и информированию коллег о том, что корпоративная социальная среда — это эффективный инструмент развития их потенциала, карьеры и личного бренда, чтобы они осознали ее полезность. Далее дело за малым: HR-профессионалы должны четко определить ценность и цели использования каждого из социальных инструментов развития персонала и

попробовать поэкспериментировать с ними, начав, например, с блога HR-директора, ориентированного на повышение компетентности линейных менеджеров в HR-сфере.

ЛИТЕРАТУРА

1. Building Organizational Performance in 2012. - <http://marketing.berstein.com/2012Predictions.html>
2. Meister J.C. (2008). «Communities of practice in the workplace». Chief Learning Officer, June Volume 7, Issue 6, p. 66.

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В ПОДБОРЕ ПЕРСОНАЛА

*С.А. Барановская, С.В. Лозовая
(г. Томск, Томский политехнический университет)*

INFORMATION TECHNOLOGI IN THE SELECTION OF PERSONNEL

*S.A. Baranovskaya, S.V. Lozovaya
(c.Tomsk, Tomsk Polytechnic University)*

The article discusses the need to use information technology in the recruitment in modern organizations. Are examples of modern domestic and foreign automated personnel management system aimed at the selection of personnel necessary for the organization and their arrangement, as well as maintenance of various documents. Describe their functionality, as well as identify their strengths and weaknesses.

Значимость использования информационных технологий в современных организациях. В современном обществе, как известно без компьютерных технологий не обойтись, они проникли во все сферы деятельности человека. Так и современные методы в управлении персоналом предполагают применение информационных технологий. В условиях функционирования современной организации огромное значение придается оперативному и качественному решению вопросов, связанных с наймом персонала. Большинство методов поиска достойных кадров в настоящее время перестало отвечать возросшим организационным требованиям, так как подбор персонала должен быть осуществлен не только с учетом должностных обязанностей, но и оперативно, а также ориентирован на цели организации. В связи с этим возникла необходимость во внедрении в практику усовершенствованных средств и методов привлечения и подбора персонала. Для этих целей были разработаны автоматизированные системы управления персоналом (АСУП). Они представляют собой совокупность методов и программно-технических средств, объединенных в технологическую цепочку, обеспечивающую сбор, обработку, поиск, хранение и выдачу информации по кадрам. В наше время интерес к АСУП растет и это понятно, так как любая организация хочет расти и развиваться. А для этого нужны новые идеи, технологии и способы, которые позволят оптимизировать деятельность, а также помогут по-новому организовать менеджмент персонала. [3]

АСУП разработаны с целью оптимизации работы менеджеров по персоналу, обеспечивая оперативный и эффективный подбор персонала, избавляют их от рутинной повседневной бумажной работы, снижая тем самым трудоемкость процессов, повышая надежность, оперативность и эффективность в работе. По своей функциональной направленности их можно разделить на такие группы как: