

Обучение на рабочем месте как фактор формирования лояльности сотрудников компании

В статье идет речь о плюсах обучения на рабочем месте. Даны рекомендации по формированию лояльности у сотрудников компании. Упомянуто также, что необходимо изменить в деятельности компании с целью повышения лояльности сотрудников.

Ключевые слова: компания; лояльность; обучение на рабочем месте; сотрудники; примеры.

Введение. Обучение на рабочем месте в современных реалиях организации практикуют довольно часто. В научной литературе упоминается о том, что роль обучения в компании, где работает сотрудник, невозможно уменьшить [1–3].

Достоинства обучения на своем рабочем месте. Да и действительно, сотрудник, «воспитанный и обученный» в своей компании, оказывается наиболее лояльным к месту, где работает [4]. Благодаря тому что, обучая его, наставники старались только в хорошем ключе упоминать о компании, позитивном опыте руководства, компетентных сотрудников.

Такой сотрудник лоялен потому, что ему не следует куда-то уходить, посещая образовательные организации. Все, что необходимо для плодотворной работы в компании, его непременно обучит прикрепленный к нему наставник.

Именно наставник учит его всему, что должен знать сотрудник, дает необходимые советы. Наставник, параллельно непосредственно с самим процессом обучения, посвящает стажера в историю компании, знакомит с правилами, принятыми в компании, с самой корпоративной культурой компании.

Также затраты на обучение сотрудника на своем рабочем месте ничтожно малы по сравнению с таким же обучением, но на чужих рабочих местах.

Проблемы обучения на своем рабочем месте. Процесс обучения на рабочем месте требует организовать взаимодействие между квалифицированным и вновь прибывшим сотрудником [5]. Как правило, это не всегда удается, так как зависит от многих факторов: насколько амбициозен тот или иной сотрудник, насколько менее опытный сотрудник готов слушать другого и насколько способен быстро усваивать передаваемые ему знания и формировать требуемые навыки.

Также есть риск, что обучение будет немного затянутым в связи с чрезмерной загруженностью наставника или самого стажера. В этом деле представляется возможной замена данного наставника на более свободного сотрудника.

Необходимо, чтобы стажер уважал своего наставника, ценил его знания. Если между ними нет должного уважения, то становится труднее организовать удобный обоим сторонам учебный процесс и передать требуемые знания.

Рекомендации по обучению. Каждому неопытному сотруднику должен быть назначен наставник из числа сотрудников компании, давно и успешно работающих в компании. Наставник должен поддерживать корпоративную культуру компании и быть активным работником.

Помимо самого обучения, наставник должен оказывать свое благотворное влияние на своего подопечного, помогая ему стать успешным членом коллектива. Необходимо, чтобы наставник ценил и любил свою компанию, а также важно,

* **Наталья Евгеньевна Сорокина**, заместитель директора, МБУ «Информационно-методический центр Железнодорожного района» (г. Екатеринбург).

чтобы он был компетентен в своей работе и мог оказать новичку соответствующую помощь.

Немаловажно также поддерживать наставников и новичков, возможно проведение конкурса так называемых «стажерских пар», о лучшей из них непременно следует написать в корпоративной газете или, если нет такой возможности, проинформировать на информационном стенде. Необходимо ценить успехи как наставников, так и самых стажеров.

Рассмотрим несколько примеров эффективного обучения на рабочем месте сотрудников в нескольких компаниях.

Пример 1. Так, например, в компании «Связной», после прохождения собеседования, только что оформленные сотрудники начинают обучаться в Учебном центре, где они могут познакомиться с требованиями компании, освоить азы общения с клиентами [6]. После прохождения обучения в учебном центре они поступают на стажировку в магазин сети, где стажерам помогают тренеры. После успешной сдачи экзамена стажер устраивается в компанию на испытательный срок.

Этот способ организации обучения оказывает максимальное влияние на развитие лояльности сотрудников. Данная компания воспитывает сотрудника, который соответствует ее требованиям. Благодаря обучению на своем рабочем месте (и только там!) стажер становится лояльным к компании и становится важным сотрудником.

Пример 2. Рассмотрим пример компании «СКБ Контур». В данной компании сотрудник постоянно обучается. Компания применяет различные тренинги, конференции, книги, вебинары [7]. Также в компании всегда проводится обучение, сотрудники компании постоянно повышают и подтверждают свою квалификацию. У каждого сотрудника есть свой наставник, который несет ответственность за его обучение. Благодаря этому каждый сотрудник хочет и дальше работать и развиваться в компании – повышение и подтверждение их квалификации оказывает влияние и на заработную плату.

В связи с этим мы можем сказать, что данный пример также подтверждает, что обучение на рабочем месте является важнейшим фактором формирования лояльности сотрудников.

Пример 3. Крупная сеть предприятий быстрого питания PIZZA MIA. Компания предлагает своим работникам возможность бесплатного обучения на своих рабочих местах, без отрыва от работы. Также компания дает своим сотрудникам шанс получить профессию через организацию наставнической сети.

Можно только убедиться в том, что такая организация обучения позволяет данной компании успешно функционировать и развиваться дальше. Сотрудников компании максимально устраивает такое обучение.

Пример 4. Сеть магазинов «Красное и Белое». Компания практикует обучение в процессе работы. В данной компании наставники делятся своими знаниями с новыми сотрудниками.

Как мы видим, вышеназванные компании успешны. И во многом – благодаря обучению своих сотрудников на их рабочих местах. Все компании имеют в своем штате компетентных работников, которые способны (и успешно это делают) быть наставниками для сотрудников, которые нуждаются в прохождении обучения.

Заключение. Сотрудники компании, обучаясь на своем рабочем месте, наиболее полезны для компании и наиболее лояльны к ней. Наставники, обучая других сотрудников, вместе с необходимыми знаниями и рекомендациями по их применению, рассказывают об истории компании, о ее ценностях, побуждая обучающегося сотрудника заинтересоваться компанией, где он работает, и тем самым воспитать лояльность. Да и сами обучаемые сотрудники заинтересованы в своем

обучении именно на своем месте работы. Они получают все необходимые им знания вне отрыва от выполнения своих обычных обязанностей на работе, они не тратят дополнительного времени на свое обучение и повышение своей квалификации. Следовательно, максимально успешны именно те компании, где процесс обучения проходит на рабочем месте самого сотрудника.

Литература

1. Соловьева Н. А., Басарукина А. А. Обучение на рабочем месте как метод повышения квалификации и переподготовки кадров // Сборник статей по материалам II Всероссийской научно-практической конференции «Инновационные технологии управления». – 2015. – С. 151–154.
2. Аверьянов А. Л. Обучение на рабочем месте: личный опыт // Управление развитием персонала. – 2013. – № 3. – С. 248–254.
3. Ахметова С. Г., Эсаулова И. А. Изменяющийся подход к обучению на рабочем месте // Кадровик. – 2015. – № 7. – С. 75–82.
4. Череповский А. П. Проблемы современного развития технического творчества специалистов производства и обучения принимать решения на каждом рабочем месте // Менеджмент в России и за рубежом. – 2014. – № 4. – С. 123–127.
5. Цимберова Е. А. Пути управления обучением на рабочем месте подчиненных сотрудников на основе повышения их личностного потенциала // Вестник научных конференций. – 2016. – № 12-2 (16). – С. 112–113.
6. URL: <https://job.svyaznoy.ru/about/news-and-articles/tag/article/obuchenie-v-svyaznom/>
7. URL: <https://kontur.ru/career/vacancies/conditions>

Nataliya Evgen'yevna Sorokina,

Deputy Director of Municipal Budget Institution

«Zheleznodorozhny District Centre for Information and Methodology»

(Ekaterinburg)

On-the-Job Training as a Factor Creating the Company Staff Loyalty

The article analyzes the advantages of work-based training. It also provides recommendations about formation the company staff loyalty. In addition, the author mentions that it is necessary to change the company activity to strengthen the loyalty of employees.

Key words: company; loyalty; on-the-job training; employees; examples.