

СЕКОНДМЕНТ КАК СОВРЕМЕННЫЙ МЕТОД ОБУЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА

В статье рассматривается секондмент как современный метод обучения персонала, виды и этапы его реализации.

Ключевые слова: секондмент, методы обучения персонала.

Современные методы обучения персонала, которые сейчас используются в России, зародились на Западе, и для успешного использования этих методов российские специалисты собирают опыт западных коллег и адаптируют эти методы под российский рынок. К числу таких методов можно отнести: модульное обучение, дистанционное обучение, наставничество, обучение действием, обучение в рабочих группах, метафорическая игра, обучение по таким методам, как «shadowing», «secondment», «buddying». Все это обусловлено тем, что профессиональное образование не способно дать достаточно знаний всем специалистам, которые будут работать в разных организациях, в разных направлениях и отраслях бизнеса и т. д., ведь многим вещам вообще нигде не обучают. Предприятиям необходимо выяснить, где существует пробел в знаниях у сотрудника, и использовать тот метод, который принесет самый положительный эффект. Для примера можно взять студента, который закончил обучение в высшем учебном заведении по направлению «Менеджмент», и его взяли на работу в крупную фирму менеджером по продажам, но он не сможет сразу сделать свой отдел высоко результативным, поскольку у него не хватает знаний в области продаж и управления в крупных фирмах. И фирма может применить такой метод обучения, который заполнит все пробелы в знаниях и лучше всего поможет ему эффективнее работать в компании [1].

В таблице представлены методы обучения, используемые в российской и западной практике [2].

Среди рассматриваемых методов остановимся на секондменте. На Западе секондмент очень распространен, около 65% компаний используют его в своей практике, однако, данный метод малоизвестен в России. В российских компаниях нет информации об эффективности его использования. Для российских компаний технология секондмента считается новой, и существуют разные подходы к его определению [1].

* Павлова Наталия Юрьевна — старший преподаватель, кафедра экономики предприятий и предпринимательской деятельности, Байкальский государственный университет, г. Иркутск, e-mail: payanata@mail.ru.

** Шидеев Данзан Александрович — студент, кафедра экономики предприятий и предпринимательской деятельности, Байкальский государственный университет, г. Иркутск, e-mail: shideevd@mail.ru.

Таблица 1

Статистические данные о методах обучения, %

Метод	Российские компании	Западные компании
Модульное обучение	83	81
Дистанционное обучение	37	54
Наставничество	78	72
Рабочие группы	60	65
Метафорическая игра	45	15
Обучение методом «shadowing»	1	71
Обучение методом «secondment»	1	65
Обучение методом «buddying»	5	85
Обучение действием	56	70

Секондмент применяется для повышения эффективности работы и развития сотрудников в компании. В данном случае позволяет сотрудникам осваивать различные навыки, приобретать новые знания и умения. Целью перемещения сотрудников будет являться творческое развитие профессиональных компетенций, совершенствование способностей коммуникаций и межличностного общения [3].

Выделяют 2 вида секондмента: внутренний и внешний. Внутренний секондмент — временный перевод сотрудника в другой отдел внутри организации. Внешний секондмент — временное перемещение сотрудника в другое подразделение организации, также и прохождение стажировки в совершенно другой компании. Несмотря на все сложности при оформлении внешнего секондмента и информационную закрытость, присущую многим российским компаниям, этот метод имеет огромные плюсы. В настоящее время выделяют 7 этапов реализации секондмента.

Этап 1. Подготовка к внедрению. Здесь проводится анализ внутренней и внешней среды организации, и выявляются факторы влияния на обучение персонала.

Этап 2. Документальное оформление технологии секондмента. Здесь осуществляется подготовка локального документа, описывающего использование данной технологии. Этот документ подтверждается и подписывается руководителем. Однако в российских организациях секондмент не распространен, поэтому отсутствует определенная документация.

Этап 3. Разработка программы секондмента. На данном этапе отбираются участники обучения. Для отбора определяются критерии, например, владение определенными навыками и знаниями, необходимо определить какие навыки и знания сотрудники должны получить.

Этап 4. Ознакомление персонала. Этот этап знакомит сотрудников с процедурой секондмента.

Этап 5. Работа с наставниками — назначаются наставники для обучаемых сотрудников.

Этап 6. Обучение. На данном этапе происходит сам процесс секондмента. Здесь также важно сотрудничество специалиста по персоналу и наставника. На данном этапе выявляются преимущества и недостатки технологии.

Этап 7. Анализ и заключение процесса. Этот этап заключительный, проводится анализ, и оцениваются результаты секондмента.

Так, Андрей Жарко, тренинг-менеджер продаж компании «Евросеть» считает: «При выборе типа секондмента (внутренний или внешний), необходимо четко представлять специфику своей компании, возможности затрат времени, а также ожидаемый результат. Внутренний секондмент эффективен в торговых организациях, а также в структурах, где существует тесное взаимодействие отделов. Внешний секондмент будет полезен компании, которой необходимы новые идеи, нестандартные решения, при этом есть возможность потратить время и не бояться рисков, связанных с текучкой кадров».

Таким образом, секондмент — это современный метод обучения персонала, который необходимо развивать в России для развития российских компаний.

Список использованной литературы

1. Сошникова Е. Школа жизни.ру [Электронный ресурс] / Е. Сошникова. — Режим доступа: <http://shkolazhizni.ru/archive/0/n-24630/> (дата обращения: 04.09.2016)
2. Хаустова М. А. Инновационные методы обучения персонала [Электронный ресурс] / М. А. Хаустова, Н. Н. Кузьмина. — Режим доступа: http://edu/secna/ru/media/f/bisnesplan_.pdf#1 (дата обращения: 04.09.2016).
3. Чуланова О. Л. Формирование модели компетенций в системе управления персоналом / О. Л. Чуланова // Вестник Университета (Государственный университет управления). — 2012. — № 15. — С. 158–163.