**Управление образовательным поведением работников в организации**

***Сугробова Анастасия Сергеевна***

*Ульяновский государственный университет, Ульяновск, Россия*

*E–mail: men\_o\_kurs\_2019@mail.ru*

В эпоху стремительных организационных изменений проблемы качества рабочей силы становятся важными как никогда ранее. В последнее время тезис о решающем влиянии качества человеческих ресурсов на жизнеспособность организации становится неотъемлемым элементом повышения эффективности и развития компании в конкурентной бизнес - среде.

Длительное время работник воспринимался исключительно в качестве "винтика" и должен был выполнять предназначенные ему функции, а его обучение заключалось в выравнивании профессиональных качеств относительно требований рабочего места. Вся деятельность по обучению являлась функцией кадрового менеджмента и не выходила за рамки стандартных методов обучения, отбора и подготовки сотрудников для планового замещения управленческих должностей.

В современных условиях растущий дефицит талантливых сотрудников для многих успешных организаций стало основным препятствием, способным создать парализующий эффект не только для бизнеса, но и для всей экономики [3]. На современном этапе становится важным управление образовательным поведением работников. Мотивация к обучению может быть низкой исходя из следующих причин: самоуверенность, несогласие с предложенными работодателем методами и темпами обучения, боязнью перемен, неверием в конечный результат, непонимание ситуации.

Конечно, каждый работодатель считает критическим фактором успеха в бизнесе наличие талантов в организации, но на сегодня становится очевидным, что талантов на всех не хватает. Необходимо обратить внимание на рядовых, но инициативных сотрудников, на их нацеленность и готовность к саморазвитию, креативность, творческий подход к выполнению своих обязанностей, способность выходить за рамки инструкций и стандартов, предлагающих новые идей и варианты решений. Эти особенности не могут быть сформированы или усилены с помощью традиционных форм обучения, форматирующих знания, навыки и поведение сотрудников в рамках определенных должностей и стратегии компании. Здесь необходим переход от формальных систем обучения к построению "экосистемы" развития и обучения, которая позволит обеспечить доступность знаний в момент возникновения потребности в них, появится возможность самообучения и развития для всех сотрудников. Многие виды деятельности в компании требуют умения выстраивать кросс-культурные отношения, проявлять социальные навыки, а это требует от работников проявления поведенческой гибкости. Организации важно понять, что обучение нужно не только для передачи фундаментальных концепция, но и для развития панорамного мышления, адаптивного мышления, эмоционально-волевых и иных психологических качеств и социальных способностей.

Так, на сегодняшний день основными трендами обучения являются[3]:

- развитие навыков сотрудничества, форматов командной работы, коммуникативных навыков;

- развитие критического и креативного мышления;

- обучение в течении всей жизни;

- проблемно-ориентированное обучение;

- персонализация обучения.

Образовательное поведение сотрудников сегодня рассматривается как важный стратегический подход к повышению производительности, эффективности производства и формированию механизма развития компании, обеспечивающие ее адаптивность к изменениям, способность создавать и внедрять инновации, используя знания, навыки и способности сотрудников.

В современном мире стремительных изменение целью обучения становится формирование новых, более эффективных моделей поведения сотрудников. Прежде всего необходимо развивать сильные стороны, но при этом умело управлять наименее развитыми компетенциями. Наиболее востребованными качествами сотрудников сегодня становятся: способность учиться в потоке жизни, поведенческая гибкость, умение работать в команде, конструктивное отношение к ошибкам. Мозг сопротивляется изменениям привычных моделей поведения, чтобы его «перенастроить», нужны усилия, мотивация к обучению и персонализация учебного процесса. Организации необходимо создавать условия для закрепления образовательного поведения, при этом работникам необходимо иметь возможность почувствовать все плюсы от освоенного сразу на практике.

Литература

1. Богданова М.Б., Железовская Г.И. Анализ уровня развитости управленческих компетенций в процессе внутрифирменного обучения// Мир педагогики и психологии.- 2019.- № 12 (41).-с. 91-95.

2. Ширинкина Е.В. Обучение персонала как драйвер изменения поведения: предпосылки и практические подходы// Вестник НГИЭИ. - 2021. - №2 (117). - с. 88-100

3. Эсаулова И.А. Развитие человеческих ресурсов: эволюция концепций и практики// Экономика труда. - 2018. - Т.5.-№ 1. - с. 13-28