

## Обучение и/или развитие?

31 января состоялась очередная встреча профессионалов в области HR в стенах бизнес-школы «МИМ-Киев». Спикером в рамках т. н. HR-кафе выступил **Петр Холявчук**, директор Киевского Института Тренинга, предложив вниманию аудитории тему «Обучение и развитие в организации: критический обзор методов и их возможностей». Предпосылкой встречи стал тот факт, что сегодня термины «тренинг», «семинар», «практикум», «презентация», «коучинг», «мозговой штурм», «лекция», «стратегическая сессия», «наставничество» и др. нередко воспринимаются и используются как синонимы, что неверно – это принципиально разные методы, которые эффективны для достижения различных целей. Петр поделился собственным видением разницы между понятиями обучения и развития. «Обучение – это получение новой информации, знаний, умений и навыков. Развитие же касается личности. Рассмотрим как пример тему продаж. Продажам можно обучать, допу-

стим, если опытный продавец передает свои знания менее опытному через наставничество. Но если речь идет о помощи продавцу в понимании своего стиля продаж, его возможностей и ограничений, здесь следует говорить о развитии». По мнению спикера, если

ванных в тренинге межличностных отношений. Петр также напомнил: стоит учитывать не только формат инструмента, но и результат. «Даже самое эффективное мероприятие, направленное на развитие человека, не может считаться таковым, если после него только пополнился объем знаний и сформированы умения. Развитие, в



**Петр Холявчук напомнил о том, что между обучением и развитием людей не следует ставить знак равенства**

обучение часто может осуществляться человеком самостоятельно, для развития обычно нужен партнер – оно зачастую происходит в контексте специально организо-

отличие от обучения, – это всегда соприкосновение с личностью, а не сухая передача информации и формирование умений».

**Соб. инф.**

людей хотели бы получать деньги за каждый отработанный день.

Опрос проводился в социальных сетях с 15 по 22 января 2013 г. В нем приняло участие 800 респондентов из Украины.

[www.work.ua](http://www.work.ua)

### РФ: Работа 2.0

По данным исследовательской компании IDC к 2015 г. около 1,3 млрд работников по всему миру будут работать в режиме удаленной занятости, а тренд BYOD (Bring Your Own Device), который характеризуется отказом от стационарных компьютеров, что обеспечивает сотрудникам более высокий уровень гибкости в работе, по мнению британских аналитиков из Juniper Research в 2013 г. будет набирать обороты.

По данным исследования Recruitnet и «Мегаплан», которое проводилось в четвертом квартале 2012 г. и в котором приняли участие несколько десятков крупнейших российских и зарубежных организаций, в 64 % компаний респондентов уже сейчас есть в штате сотрудники, работающие удаленно, а в 67 % – существует система гибкой занятости (для всех или для некоторых категорий персонала) и практически все опрошенные планируют и дальше практиковать данный подход. В первую очередь удаленно в компаниях

работают менеджеры, занимающиеся управлением проектами (40 % опрошенных организаций, имеющих систему удаленной занятости, предоставляют такую возможность), специалисты в области маркетинга, продаж и HR (в 25 % случаев).

Главных препятствий на пути внедрения в компаниях удаленной и гибкой занятости несколько: неготовность менеджеров эффективно управлять удаленными сотрудниками; страх потери контроля над бизнесом, работниками и возможное общее ослабление дисциплины, а также риск снижения безопасности бизнеса.

На вопрос о том, где сотрудники работают эффективнее – в офисе или дома – 56 % опрошенных сочли, что качество работы одинаковое вне зависимости от того, где они находятся.

Возможных преимуществ также можно выделить несколько: возможность нанимать квалифицированных работников независимо от места проживания; возможность оплачивать результаты, а не процесс работы; экономические преимущества данной модели – как за счет сокращения издержек, так и за счет дифференцирования заработных плат в случае приглашения иногородних специалистов.

**По информации Recruitnet**