

В.В. Качанович, студент группы 10508118

А.С. Гусарова, студентка группы 10507218

научный руководитель – канд. экон. наук, доцент О.Н. Монтик

Резюме – В данной научной работе рассматриваются существующие на сегодняшний день методы обучения персонала, приводятся примеры практического применения, анализируются и сравниваются самые эффективные из них. Также описываются современные тенденции развития образовательного процесса в крупных компаниях.

Summary – Currently, practical examples are given, the most effective of them are analyzed and compared. It also describes current trends in the development of the educational process in large companies.

Введение. Нередким явлением в организационной практике становится внедрение новых инновационных технологии и подходов к рабочему процессу. Вследствие стремительных изменений условия рынка, необходимо организовать эффективный способ адаптироваться к ним. Для этого нередко организации прибегают к образовательному процессу для своих сотрудников, который помогает создать динамическую структуру предприятия и сделать его менее зависимым от внешних воздействий. Коллектив, владеющий необходимыми навыками, стимулирует развитие компании, так что нанимателю выгодно вложить средства в образование рабочих [2. с. 2].

Основная часть. Рассмотрим несколько методов обучения персонала на рабочем месте и вне его. Общепринятыми методами обучения персонала вне работы наряду с множеством различных примеров можно назвать лекции, семинары, тренинги, конференции, дистанционное обучение, деловые игры.

Обучение вне рабочего места имеет ряд преимуществ, а именно даёт возможность сотрудникам обмениваться опытом с коллегами из других организации, вследствие отвлечённости от рабочей обстановки способствует развитию принципиально новых идей. Обучение в специально отведённых для этого местах позволяет использовать качественное оборудование и квалифицированных специалистов. Однако к недостаткам такого метода можно отнести то, что программа такого метода обучения иногда может расходиться с реальными потребностями организации [1].

Лекция – традиционная форма изложения устного материала аудитории. Как правило, осуществляется одним или несколькими лекторами. Для наглядности при изложении могут использоваться доски, плакаты, презентации и т. д. При подобной подаче информации численность слушателей может варьироваться от пары десятков до нескольких сотен человек. Соответственно, главным плюсом данного метода является возможность одновременного донесения одинаковой информации до большого количества сотрудников.

Семинар представляет собой дискуссию по заранее обговорённой теме. Участники семинара обмениваются точками зрения на определённую проблему, задают вопросы, оспаривают мнения коллег. Семинары, как правило, проводятся после лекции для закрепления пройденного материала. В процессе проведения семинара зачастую можно встретить применение методов поиска новых решений для конкретных задач предприятия. Стоит отметить, что занятия наиболее эффективны в небольших по численности группах (от 8 до 15 человек).

1. Несмотря на некоторую схожесть семинаров с тренингами, основное отличие тренингов заключается в упоре на практику. То есть вместо того, чтобы обсудить процесс выполнения некоторой задачи, предлагается сделать эту работу самому обучающемуся. В подобной фокусировке на практику и заключается основное преимущество тренингов. К тому же в процессе тренинга обучающиеся при вовлечении в процесс могут обмениваться опытом, получить ответы на интересующие их вопросы, находить новые нестандартные решения задач. Однако тренинги требуют постоянного их проведения, поскольку большая часть пройденного материала забывается, если часто не использовать его на практике.

2. Облачное хранение данных позволяет компаниям загружать учебный материал онлайн. На учебные порталы помещаются книги, видеоуроки, электронные курсы, презентации. Подобный метод обучения отличается расширенным охватом, лёгкой доступностью, вариативностью и единым стандартом обучения.

3. В основе деловой игры лежит определённый бизнес-кейс, который необходимо решить команде сотрудников за определённый промежуток времени. Деловые игры могут предлагать игрокам смоделировать некий рабочий процесс или воспроизвести рабочие отношения путём их вживания в роли сотрудников организации.

Обучение может проводиться компаниями не только для своих настоящих сотрудников, но и для потенциальных, в частности студентов [3. с. 26]. Проведение организациями мероприятий совместно с университетами помогает как развить уже существующие способности у студентов, так и выявить подходящих для компании работников. Некоторые компании совместно с учебными заведениями организуют специальные форумы, на которых будущим молодым специалистам предоставляется возможность проявить свой потенциал. Например, одним из таких форумов, популярных среди IT компании, является так называемый «hackathon» (от англ. hack – хакер и marathon – марафон). На этом мероприятии, как правило, разработчики программного обеспечения, а иногда и экономисты, дизайнеры, логисты, сообща решают какую-либо проблему. Организацией таких фору-

мов в своё время занимались и занимаются такие компании, как Microsoft, Google, SAP, из белорусских EPAM Systems, IBA Group и др.

В свою очередь, обучение на рабочем месте может представлять собой работу с новыми сотрудниками, а именно рабочие инструктажи, при которых сотрудников знакомят с их функциональными обязанностями, вводят в специальность и т. д. Как правило, сотрудник знакомится не только со своими обязанностями, но и с деятельностью компании в целом.

Благодаря соответствию программы и времени процесса обучения на рабочем месте потребностям организации, этот метод позволяет легко перейти от обучения непосредственно к работе. Зачастую для компании становится экономически выгодным обучение персонала выполнению схожих функций. Тем не менее возможен исход, когда затраты на образовательный процесс не позволят компании получить желаемый результат. К тому же ограниченность связей работников с коллегами из других компаний затрудняет им обмен информацией и точками зрения по конкретным вопросам.

При наставничестве обучающийся внимательно наблюдает за действиями наставника, перенимая его опыт, а затем под руководством выполняет задание самостоятельно. Опыт может передаваться путём мастер-классов, а также при использовании такого метода, как «shadowing», который подразумевает контроль и сопровождение специалиста в процессе выполнения им своих обязательных поручений. Благодаря этому методу сотрудник получает информацию об обязанностях и функциях в той сфере, в которой собирается осуществлять свою профессиональную деятельность. Иногда процесс наставничества может перетекать в делегирование полномочий, когда часть ответственности передаётся непосредственно обучающемуся. Крайне часто компании прибегают к очень эффективному методу, такому как стажировка. Будущий полноценный сотрудник проходит испытательный срок в компании и после успешного освоения нюансов рабочего процесса и своих компетентных обязанностей может становиться полноценным сотрудником. Смешанное обучение, в свою очередь, сочетает в себе как дистанционное обучение, так и очную практику. Считается, что комбинация изучения лекционного материала в индивидуальном порядке у себя дома и практические занятия непосредственно в рабочей обстановке максимально эффективно и без лишних затрат позволяет усвоить необходимый материал [1]. Наряду с уже известными способами развития профессиональные навыки существуют современные тенденции в образовательном процессе, организованных компаниями.

1. Переход от вовлечённости к продуктивности. Современные подходы всё больше учат замотивированные команды выдавать максимально продуктивные результаты. Для этого рассматриваются методы поиска инновационных решений, специализированная информация в областях деятельности, наблюдение за процессом и анализ проделанной работы.

2. Обучение взаимодействию со смежными областями. На сегодняшний день востребованным навыком сотрудника в организации является его способность взаимодействовать с коллегами, осуществляющими смежную деятельность. Иными словами, back-end разработчик сайта должен уметь взаимодействовать с UI/UX дизайнером или тестировщиком. Одним из методов, которые могут помочь при реализации подобного обучения, является ротация кадров. Ротация представляет собой перемещение сотрудников на другие рабочие места. Это позволяет сотрудникам получить информацию о существующих отделах компании, иметь представление о функционировании компании в целом.

3. Компании стремятся выйти за рамки понимания работника, как набора функций. У современных компаний есть понимание, что, помимо развития профессиональных компетенций у сотрудников, возможно участие в иных сферах его жизни. Таким участием могут послужить всяческие мероприятия, когда, например, дети сотрудников банка принимают участие в конкурсе по финансовой грамотности (Беларусбанк «Юный финансист - 2018»), или когда сотрудники организации участвуют в организованных полумарафонах (работники МТЗ на Минском полумарафоне). Такие методы не просто помогают создать благоприятные рабочие отношения между сотрудниками, разносторонне развивать их, но и создать положительную репутацию о компании и организовать эффективную рекламу.

Заключение. Таким образом, можно подытожить следующее: существующие методы обучения персонала полезны для использования в определённых целях, для различных задач и видов деятельности [2. с. 5]. Некоторым компаниям целесообразно использовать методы обучения персонала на рабочем месте, а некоторым подойдёт образовательный процесс, организованный дистанционно или вне работы. Современные подходы к обучению сотрудников имеют характер индивидуального HR подхода к особенностям отдельных специалистов, всестороннего развития, нацеливания на результативность.

ЛИТЕРАТУРА

1. Глухенькая Н.М. Обучение и развитие персонала: принципы, подходы, методы / Н.М. Глухенькая // Профессиональное образование. Столица, 2015. № 1. С. 42-44.

2. Темнова И.О. Развитие работников в системе управления персоналом организации / И.О. Темнова // Вестник науки и образования, 2018. № 11 (47). С. 27-32.

3. Могилевкин Е.А. Портфолио карьерного продвижения как современная технология планирования и развития карьеры выпускников вузов / Е.А. Могилевкин // Управление персоналом. 2006. № 5 (135). С. 26-29