

УДК 331.108

Д.С. ШИРОКОВА

(ShirokovaDasha95@mail.ru)

Волгоградский государственный социально-педагогический университет

ТРАДИЦИОННЫЕ И СОВРЕМЕННЫЕ МЕТОДЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА*

Проанализированы основные виды и методы профессионального обучения персонала. Описаны основные этапы обучения персонала и выявлена их специфика.

Ключевые слова: профессиональное обучение, традиционные методы обучения, современные методы обучения.

Профессиональное обучение персонала на предприятии – процесс многогранный. Залог успеха любого предприятия – это опытные высококвалифицированные, профессионально-грамотные кадры. Эффективность и конкурентоспособность предприятия в условиях научно-технического прогресса определяется развитой и модернизированной системой обучения персонала. Поэтому основной задачей любого управленца является формирование и совершенствование системы профессионального обучения персонала.

В ходе теоретического анализа литературных источников было выявлено разнообразие существующих определений рассматриваемого понятия. Обучение персонала – обеспечение соответствия профессиональных знаний и умений работника современному уровню производства и управления [2]. В свою очередь, Магура М. И. считает, что обучение персонала – это важнейший инструмент, с помощью которого руководство получает возможность повышать потенциал человеческих ресурсов и оказывать влияние на формирование организационной культуры [3].

Анализ данных и других определений позволяет сделать вывод, что профессиональное обучение, а именно подготовка, повышение квалификации, переквалификация кадров ведет не только к повышению качества работоспособности и повышению коэффициента полезного действия, но и самозначимости и социальной стабильности как отдельного работающего человека, так и населения страны в целом.

Различают три вида профессионального обучения персонала: подготовка, повышение квалификации и переподготовка персонала [1]. Подготовка персонала – это организованное обучение определенной группы людей, направленное на получение ими разносторонних знаний, навыков, умений, необходимых в производственном процессе в различных отраслях человеческой деятельности. Повышение квалификации персонала – это профессиональное обучение, производимое в целях усовершенствования знаний, умений, навыков уже имеющихся у работника. Главной целью повышения квалификации является соответствие знаний, требуемых в производственном процессе в условиях модернизации. Переподготовка персонала – профессиональное обучение, проводимое в целях получения на основе имеющихся знаний новых знаний, умений, навыков в связи с овладением новой профессией или изменившимися требованиями к содержанию и результатам труда.

В целом процесс обучения персонала состоит из нескольких этапов. На первом этапе определяется потребность в обучении персонала. Для этого необходимо провести аттестацию работников, чтобы проанализировать имеющиеся знания, а также план технического обновления. После чего на основании этого составляются индивидуальные планы развития.

На втором этапе процесса профессионального обучения происходит планирование бюджета по видам обучения. Учитываются все экономические факторы: затраты, возможные финансовые трудности, оцениваются все имеющиеся ресурсы, а также определяются наиболее выгодное их использова-

* Работа выполнена под руководством Поповой Ксении Александровны, кандидата социологических наук, доцента кафедры управления персоналом и экономики в сфере образования ФГБОУ ВО «ВГСПУ».

ние, оцениваются статистические данные производственных показателей и определяются специфика, методы и очередность (по службам) профессионального обучения.

На третьем этапе происходит определение целей обучения, а именно:

1. сохранение имеющегося профессионального потенциала;
2. развитие имеющегося профессионального потенциала;
3. повышение конкурентоспособности предприятия на основе опыта и знаний, приобретенных об современных технологиях в процессе обучения;
4. создание условий для профессионального роста, самореализации работников на основе повышения мотивации к труду, использования новейших программ, средств и техники обучения.

Четвертый этап – разработка программ профессионального обучения, который является ключевым в процессе обучения персонала, т. к. на данном этапе происходит выбор методов профессионального обучения. Организация может составить программы обучения сама или привлечь специализированные компании.

Пятый этап характеризует непосредственное внедрение и использование методов профессионального обучения в соответствии с поставленными целями. Профессиональное обучение может проходить как на территории предприятия, т. е. на рабочем месте, так и быть выездным, например, в учебном комбинате.

И, наконец, завершающим этапом в процессе профессионального обучения является оценка эффективности обучения и повышения квалификации. В целом результаты оценки должны давать ответы на три вопроса:

1. Достигло ли обучение тех целей, которые ставились перед ним?
2. Могло ли обучение быть более результативным?
3. Каковы значение и ценность проведенного обучения?

Одной из важных задач в профессиональном обучении – это правильный выбор метода обучения. При выборе методов профессионального обучения следует руководствоваться не только усредненными показателями по обучаемой группе в целом, а максимально индивидуально подходить к обучению каждого специалиста, поэтому для более высоких показателей необходимо использовать не один метод, а их совокупность, т. к. они раскрывают и дополняют друг друга.

Все методы профессионального обучения делятся на традиционные и современные.

Традиционные методы обучения персонала – наиболее распространенные, т. к. несут в себе наибольшую рентабельность и позволяют закрепить информацию разного рода. К традиционным методам относятся: лекции, семинары, видеообучение, дистанционное обучение. Каждый из них имеет как ряд достоинств, так и определенные ограничения своего применения, которые определяются целями обучения.

К традиционным методам обучения относятся:

1. Лекция – пассивная форма обучения в виде монологической подачи информации в больших объемах. К положительным сторонам данного метода можно отнести тот факт, что лекция позволяет изложить достаточно большой объем информации за короткий срок и большому количеству слушателей, а также есть возможность использовать раздаточный материал, если он необходим. Еще одним положительным свойством является сравнительно невысокая стоимость. А вот к отрицательным сторонам лекции можно отнести те факты, что не учитываются степень знаний обучаемых и индивидуальные способности каждого, отсутствует обратная связь, требуется много внимания и услышанный материал достаточно быстро забывается. Но главным отрицательным качеством, на наш взгляд, является очень высокие требования к мастерству лектора, ведь во многом от него будет зависеть учебная «атмосфера» и заинтересованность обучаемых.

2. Семинар – активная форма обучения, предполагающая непосредственное участие обучаемых, т. е. обсуждение проблемы, выработка общих решений или поиск новых идей. К достоинствам семинара можно отнести наличие обратной связи, возможность высказать свою точку зрения, проявить себя,

проверку усвоения материала, а также более удобное восприятие информации. К недостаткам данного метода можно отнести те факты, что практическое занятие для лучшего качества необходимо проводить в маленьких группах до 25 человек, слушатели не всегда могут быть подготовлены и в ходе обсуждений уходить от заданной темы, а также ведущий семинара должен обладать высокими знаниями и опытным в изучаемой сфере и обязательно быть коммуникабельным человеком.

3. Видеообучение – форма обучения, представляющая собой набор систематически подобранных видеуроков по изучаемой теме. Достоинствами данного метода являются: доступность и простота, т. е. не требуется ни инструктор, ни специальное помещение, ни определенное время – обучающийся учится где, когда и как ему удобно, также у него есть возможность повторить урок столько раз, сколько ему необходимо для усвоения информации, к тому же это самая экономичная форма обучения. К недостаткам можно отнести отсутствие контроля, участник обучения при просмотре видеурока остается пассивным, также не учитываются знания, опыт и индивидуальные способности.

4. Дистанционное обучение – форма обучения, предполагающая использование телекоммуникационных технологий, которые позволяют обучать персонал на расстоянии. К достоинствам данного метода можно отнести вовлечение большого числа сотрудников в обучение, которое может осуществляться на рабочем месте, возможность выбора удобного времени для занятий. Недостатки такой формы обучения: необходимость в хорошей технической оснащённости (мощный персональный компьютер с выходом в Интернет), отсутствие личного общения с преподавателем, отсутствие постоянного контроля над слушателями.

Современные методы обучения – это методы, характеризующиеся высокой степенью включенности обучающихся в учебный процесс, активизирующие их познавательную и творческую деятельность при решении поставленных задач. К современным (активным) методам относятся различные тренинги, деловые игры, «круглые столы», мозговой штурм, разбор практических заданий и другие, т. е. это методы обучения, при которых деятельность обучаемого носит продуктивный, творческий, поисковый характер.

1. Тренинг – форма активного обучения, развивающая знания, умения и навыки. К достоинствам данного метода можно отнести: получение новых знаний, навыков, моделей поведения, развитие коммуникативных способностей, приобретение веры в себя. Недостатками являются: боязнь ответить неправильно, не всегда есть желание участвовать.

2. Программирование и компьютерное обучение – форма современного обучения, позволяющая пошагово оценивать степень усвоения материала и его максимальной степени структурированности. К достоинствам данного метода профессионального обучения относятся: обучение пользователя функциональным возможностям компьютера, возможность самоконтроля и оперативного получения консультаций для обучаемых. К недостаткам можно отнести те факты, что данная форма не в полной мере способствует развитию самостоятельности в обучении, требует больших затрат времени, применимо только для алгоритмически разрешимых познавательных задач, обеспечивает получение знаний, заложенных в алгоритме.

3. Деловые игры – форма обучения, при которой учебная тематика отрабатывается на основе материала и ситуаций, моделирующих различные аспекты связаны непосредственно с профессиональной деятельностью работника. К достоинствам данного метода обучения можно отнести: приобретение навыков по выявлению, анализу и решению различных производственных задач, ситуаций, поведенческая ориентация в нестандартных ситуациях, создание командного духа. Недостатки: сложность соотнесения игрового пространства с реалиями жизни, отсутствие стандартного, четкого алгоритма проведения мероприятия, сложность при составлении объективной оценки.

4. Ролевая игра – форма профессионального обучения, представляющая собой моделирование событий по заданной теме. Достоинствами данного метода являются: выстраивание всего цикла интерактивного обучения, каждый может принять участие, а также предполагается быстрая и качественная обратная связь, происходит сближение коллектива. Недостатками ролевых игр являются: необходимость большого количества времени, достаточного пространства, и высокая компетентность тренера.

5. Поведенческое моделирование – один из новых методов профессионального обучения сотрудников навыкам изменения установок и межличностного общения. Достоинствами данного метода обучения являются: обучение конкретным установкам и навыкам, которые связаны с исполнением своей профессиональной деятельности, наглядность, универсальность. Недостатки: необходимость большого количества времени и сил. Не существует метода для доказательства, что модель работает точно так же, как и реальная.

6. Разбор практических ситуаций – современный метод обучения, название которого говорит о его сути. Достоинствами данного метода являются: анализ конкретной ситуации и ее оценка, выработка алгоритма решения определенной профессиональной задачи, возможность моделировать особо сложные ситуации. К недостаткам относятся: плохо организованное обсуждение может потребовать слишком много времени или не принести желаемых результатов, если участники не обладают необходимыми знаниями и опытом.

7. Мозговой штурм – метод обучения, при котором происходит решение проблемы на основе стимулирования творческой активности. Достоинства мозгового штурма очевидны: незначительные затраты, легкость освоения и простота в использовании, универсальность метода. А недостатками являются: решение относительно простых задач, отсутствие критериев, дающие приоритетные направления выдвижения идей, нет гарантии нахождения отличной идеи.

8. «Круглый стол» – это метод активного обучения, одна из организационных форм познавательной деятельности учащихся, позволяющая закрепить полученные ранее знания, восполнить недостающую информацию, сформировать умения решать проблемы, укрепить позиции, научить культуре ведения дискуссии. Достоинствами данного метода являются: обобщение изученного материала, формирование умения вести спор, навыка излагать свою точку зрения, приводя аргументы и доказательства. Недостатками являются: сложность организации эффективной дискуссии, длительный и сложный этап подготовки.

В настоящее время товарно-рыночных отношений и высокой степени конкуренции, обучение персонала является одним из ведущим звеном в системе управления персоналом, т. к. работодатели сталкиваются с необходимостью искать действенные пути повышения коэффициента производительности и эффективности труда. Для достижения главной цели предприятия, т. е. получения прибыли, большое значение имеет высококвалифицированный персонал, а также способы его обучения и повышения уровня образования.

Таким образом, можно сделать вывод, что инвестиции в профессиональное обучение персонала является достойным и продуктивным, гарантирующим многократную отдачу вложением.

Литература

1. Дейнека А.В. Современные тенденции в управлении персоналом: учебное пособие. М.: Академия Естествознания, Южный институт менеджмента, 2009.
2. Егоршин А.П. Управление персоналом. Нижний Новгород: НИМБ, 2011.
3. Магура М.И. Организация обучения персонала компании: учебное пособие М.: ЗАО «Бизнес школа Интел-Синтез», 2016.
4. Хасанова Г.Б. Психология управления трудовым коллективом: учебное пособие. Казань: Казанский национальный исследовательский технологический университет, 2012.

DARYA SPIROKOVA

Volgograd State Socio-Pedagogical University

TRADITIONAL AND MODERN METHODS OF PROFESSIONAL STAFF TRAINING

*The article analyzes the main types and methods of professional training of the staff.
The basic stages of staff training and identified their specificity.*

Key words: professional learning, traditional learning, modern teaching methods.