(cc) BY

Михайлова Ксения Олеговна
студентка
Бикметов Рамиль Шамилевич
канд. социол. наук, доцент, преподаватель
Стерлитамакский филиал
ФГБОУ ВО «Башкирский государственный университет»
г. Стерлитамак, Республика Башкортостан

МЕТОДЫ ОБУЧЕНИЯ НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ И ВНЕ РАБОЧЕГО МЕСТА, ПРЕИМУЩЕСТВА И НЕДОСТАТКИ

Аннотация*: в статье рассмотрены основные методы обучения на рабочем месте и вне его. Выявлены преимущества и недостатки различных методов обучения для руководителя и сотрудников.*

Ключевые слова*: метод копирования, производственный инструктаж, наставничество, ротация, делегирование, тренинги, семинары, конференции, онлайн-программы.*

Обучение персонала – это очень важный и необходимый организованный процесс, направленный на расширение имеющихся знаний сотрудников или получение новых профессиональных знаний в соответствии со стратегическими целями предприятия.

Обучение персонала предприятия имеет ряд преимуществ для руководителя [5]:

1) уменьшение текучести кадров. Более высокая квалификация персонала позволяет предприятию быть прогрессивней, отсутствует необходимость увольнения одних кадров и поиск других. Высокая текучесть персонала отрицательно отражается на работе всего предприятия, так как каждый новый работник должен пройти период адаптации, изучить особенности организационного процесса, что не дает возможности сразу исполнять свои профессиональные обязанности с полной отдачей;

2) следующее преимущество, вытекает из первого, – снижение затрат на подбор и адаптацию персонала;

Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

3) рост уровня мотивированности сотрудников. При понимании сотрудником, заинтересованности руководства в повышении их профессиональных знаний, способностей и умений, появляется мотивация работать с большей отдачей и максимально качественно выполнять свою работу;

4) высокопрофессиональные кадры, которые могут самостоятельно и быстро решать сложные задачи.

Для сотрудников тоже есть ряд преимуществ [2, с. 156]:

1) получение новых знаний и навыков, которые необходимы для дальнейшего профессионального роста и уверенности в своих силах;

2) повышение заработной платы и карьерный рост;

3) повышение уровня уважения и признательности со стороны руководства. Это повышает мотивацию к труду и снижает уровень страха потерять работу.

Подготовка персонала – это первый и элементарный вид обучения персонала, главная задача которого состоит в получении сотрудниками новых знаний, необходимых для выполнения конкретных задач.

Переподготовка персонала – данный вид обучения подходит для сотрудников, к сфере деятельности которых изменились требования. Также данный вид обучения подойдет работникам, которые сменили профессию.

Повышение квалификации подходит для сотрудников, в сфере специализации которых произошли какие-то изменения, например, добавились новые задачи, которые выполняет конкретный специалист. Этот вид обучения поможет сотруднику быстро освоить новые направления своей деятельности и продолжить качественно выполнять свою работу.

Основные методы обучения сотрудников на рабочем месте [1, с. 120–121]:

1. Метод копирования. Новый сотрудник наблюдает за работой более опытного сотрудника и старается в точности повторить его задачи или понять суть деятельности.

2. Производственный инструктаж. Эта стандартное объяснение рабочих обязанностей, что позволяет сотруднику четко понять свои функции в компании.

Содержимое доступно по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

3. Наставничество. Основная особенность данного метода заключается в том, что опытный сотрудник берет шефство над новичком и объясняет ему весь алгоритм работы, тщательно прорабатывая на практике все этапы. Наставничество будет особенно эффективно в той сфере деятельности, где есть практическая часть работы, особенно если она требует точности.

4. Ротация. Этот метод подразумевает временное перемещение сотрудника на другое рабочее место, чтобы он получил новые знания и умения. Данный метод будет очень полезен сотрудникам, чья работа достаточно монотонна, так как смена деятельности заставляет мозг иначе смотреть на то, что раньше казалось сложным и непонятным. Метод ротации часто применяют в компаниях, где важна взаимозаменяемость сотрудников.

5. Делегирование – передача полномочий по принятию решений по определенной проблеме.

6. Метод усложняющихся заданий. Суть этого метода состоит в том, чтобы с каждым разом давать сотруднику всё более сложные задачи. Во-первых, это повысит его эффективность по решению мелких задач. Во-вторых, научит по-разному смотреть на проблему.

Методы обучения сотрудников вне рабочего места [3, с. 145–148]:

1. Лекции. Обучение новых сотрудников – это идеальная ситуация для применения данного метода. Они ещё не знакомы с компанией, поэтому это будет отличный способ рассказать новым сотрудникам об организации.

2. Семинары и конференции. Данный метод скорее подойдёт тем, кто уже имеет опыт работы в компании или в конкретной сфере.

3. Тренинги. Минимум теории, максимум практики – это суть тренингов. В данном методе часто применяются ролевые игры и групповые дискуссии.

4. Моделирование или деловые игры. Лучше всего материал запоминается на практике или когда ситуация, которая выносится на обсуждение, наиболее приближена к той, в которой могут оказаться или уже оказывались сотрудники.

5. Самостоятельное обучение. Здесь всё просто. Сотрудник сам выбирает время и место для своего обучения, работодатель может лишь обеспечить его

Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

материалами и организовать итоговое тестирование. Однако у этого метода есть свои отрицательные и положительные стороны.

Преимущества самостоятельного обучения:

1. Сотрудник сам решает, где и когда он будет проходить обучение.

2. Бюджетный вариант, так как не требует затрат на тренера.

3. Огромное количество бесплатного и доступного материала в интернете. Кроме того, информация представлена в разных форматах: аудио, видео, текст, онлайн – программы, приложения для смартфонов и т. д.

Негативные стороны самостоятельного обучения:

1. Отсутствие контроля. Далеко не все люди обладают такими качествами, как концентрация и самоконтроль.

2. Отсутствие мотивации. Если сотрудник занимается своим обучением «для галочки», то у него нет мотивации что-либо изучать, а значит, процесс обучения, либо растянется во времени, либо быстро закончится, либо качественно пострадает.

Таким образом, обучение персонала играет огромное значение как для предприятия в целом, так и для каждого конкретного работника в частности. Существует огромное количество различных программ обучения как на рабочем месте, так и вне рабочего места. Выбор конкретной программы зависит от потребностей и финансовых возможностей каждого предприятия.

Список литературы

1. Инновационный менеджмент в управлении человеческими ресурсами: учебник для вузов / А.П. Панфилова [и др.]; под общей редакцией А.П. Панфиловой, Л.С. Киселевой. – М.: Юрайт, 2021. – 313 с. – (Высшее образование). – ISBN 978-5-534-14222-8 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://urait.ru/bcode/468079 (дата обращения: 08.04.2021).

2. Кагал Е.П. Новые формы и методы обучения персонала как необходимое условие развития организации / Е.П. Кагал // Молодой ученый. – 2019. – №41 (279). – С. 155–157 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://moluch.ru/archive/279/63021/ (дата обращения: 08.04.2021).

Содержимое доступно по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

3. Кларин М.В. Корпоративный тренинг, наставничество, коучинг: учебное пособие для вузов / М.В. Кларин. – М.: Юрайт, 2020. – 288 с. (Высшее образование). – ISBN 978-5-534-02811-9 [Электронный ресурс]. – Режим доступа (дата обращения: 08.04.2021).

4. Бикметов Р.Ш. Креативный стиль управления персоналом организации в современных условиях / Р.Ш. Бикметов // Лидерство и менеджмент. – 2020. – Том 7, №3. – С. 427–438. – doi: 10.18334/lim.7.3.110714.

5. Шендель Т.В. Обучение персонала: формирование инструментов оценки эффективности / Т.В. Шендель, С.А. Яркова // Креативная экономика. – 2021. – Том 15, №3. – doi: 10.18334/ce.15.3.111873 (дата обращения: 08.04.2021).

6. Штроо В.А. Методы активного социально-психологического обучения: учебник и практикум для вузов / В.А. Штроо. – М.: Юрайт, 2020. – 277 с. – (Высшее образование). – ISBN 978-5-534-02451-7 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://urait.ru/bcode/450408 (дата обращения: 08.04.2021).

Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)