

*Сметкина Кристина Дмитриевна*

студентка

ФГБОУ ВО «Воронежский государственный педагогический университет»

г. Воронеж, Воронежская область

## **КЕЙС-МЕТОД КАК ИНСТРУМЕНТ ОБУЧЕНИЯ СОТРУДНИКОВ НА ПРЕДПРИЯТИИ**

*Аннотация: целью статьи является анализ роли кейс-метода, как инструмента профессионального обучения сотрудников на предприятии. Рассмотрено значение обучения персонала в современной практике кадрового менеджмента российских организаций. Определены преимущества кейс-метода в достижении целей профессионального обучения сотрудников на предприятии. Актуальность исследования обусловлена необходимостью совершенствования практики обучения персонала в российских организациях, где использование лишь традиционных методов недостаточно для повышения эффективности и производительности труда.*

*Ключевые слова:* профессиональное обучение, обучение сотрудников, методы обучения сотрудников, кейс-метод.

Современная рыночная конъюнктура в отраслях экономики России характеризуется высокой динамичностью внешней среды, сопровождающейся насыщенной конкурентной борьбой. В связи с этим, возникает необходимость в организации дополнительных мероприятий, направленных на улучшение конкурентных позиций предприятий. Среди таких действий – формирование системы профессионального обучения персонала, что имеет большее значение для управления человеческими ресурсами и организации эффективной кадровой работы менеджмента.

Практический интерес к исследованиям на данную тематику связан с увеличением конкуренции на рынке труда России. Это приводит к тому, что предприятиям сложнее привлечь желаемых специалистов, необходимо их выращивать внутри предприятия. Важно определять действенные механизмы и инструменты

по управлению кадрами, куда относятся инновационные методы профессионального обучения, обеспечивающие развитие человеческого капитала.

К тому же необходимым условием улучшения финансовых результатов хозяйственной деятельности предприятия выступает повышение производительности труда персонала. Актуальность разработки решений, связанных с использованием новых методов в профессиональном обучении персонала обусловлена тем, что текущие показатели производительности труда на российских предприятиях имеют более низкие значения, чем это наблюдается в экономически развитых странах. Среди причин недостаток профессиональной квалификации и надпрофессиональных компетенций.

Современная практика управления кадрами в российских организациях, как правило, сопровождается такими сложностями [1]:

- 1) отсутствие понимания сотрудниками тех изменений и решений, которые принимает руководство;
- 2) низкая эффективность адаптации, из-за которой увеличивается число увольнений среди нового персонала;
- 3) отсутствие привязки размера зарплаты к системе КРП;
- 4) профессиональное развитие и обучение персонала происходит без оценки/аттестации сотрудников.

По нашему мнению, данные проблемы приводят к ухудшению эффективности и производительности труда. Соответственно, для менеджмента организаций формируется главная задача, заключающаяся в разработке и принятии управленческих решений, позволяющих развивать кадровый потенциал сотрудников, что напрямую связано с трансформацией системы профессионального обучения.

Однако в рамках организации образовательных процессов внутри предприятий есть специфические сложности, создающие барьеры и снижающие эффективность профессионального обучения сотрудников [2]:

- низкий уровень профессиональной квалификации у специалистов, которые проводят профессиональное обучение;

- 
- кадровые менеджеры, которые разрабатывают стратегию и план развития персонала, не ориентируются на долгосрочные интересы и требования работодателя в тех навыках и компетенциях, которые необходимы будут в дальнейшем;
  - проведение обучения профессиональным навыкам сотрудников, которые в этом не нуждаются приводит к их утомлению и демотивации;
  - неправильная постановка целей профессионального обучения, из-за чего результаты не совпадают с ожиданиями;
  - неправильно выбранный формат обучения для отдельной группы сотрудников компании, из-за чего неэффективно передаются и принимаются новые знания и умения;
  - низкое внимание к развитию профессиональных качеств и навыков молодых специалистов, которые нуждаются в обучении значительно больше, чем опытные сотрудники.

На сегодняшний день существуют различные системы подготовки и повышения квалификации современных работников, которыми пользуются российские предприятия. Система подготовки и повышения профессиональной квалификации современных работников формируется на основе того, чтобы получить информацию, знания и навыки по всем функциям, относящимся к их специфике трудовой деятельности.

Целесообразным способом повышения эффективности системы обучения персонала на предприятиях России является использование инновационных инструментов, к которым относится кейс-метод.

Изначально кейс-методы применялись в практике субъектов бизнеса с целью описания конкретных экономических ситуаций, приближенных к реальным условиям ведения предпринимательского дела, чтобы скорректировать стратегию развития. Однако сегодня кейс-методы известны как инструменты профессионального обучения персонала, где смоделированные практические ситуации позволяют выработать решения и алгоритм действий сотрудников [5].

Кейс-метод на сегодняшний день является наиболее распространенным, позволяющим продуктивно отбирать, адаптировать и развивать новых

сотрудников. Он обладает рядом особенностей, делающих его конкурентоспособным инструментом профессионального обучения кадров на предприятиях России [4].

Кейс-метод как инструмент профессионального обучения известен своими следующими преимуществами [3]:

- формирование углубленных профессиональных компетенций у сотрудников за счет решения реальных задач, которые встречаются в бизнес-практике предприятия;
- создание возможности использования теоретических знаний на практике, что позволяет подготовить сотрудников к реальным ситуациям;
- выработка у сотрудников аналитических способностей, повышающих их адаптивность к быстроизменяющимся условиям во внешней бизнес-среде.

В рамках организации профессионального обучения сотрудников на предприятии при использовании кейс-метода важно соблюдать конкретный алгоритм действий. На первом подготовительном этапе происходит ознакомление персонала с бизнес-заданием, а также предоставления для решения задач теоретических знаний. На основном этапе решения кейс-метода происходит организация обсуждения выявленной проблемы, где участники обучающего процесса представляют свои ответы на вопросы, а также ведут активное обсуждение в виде «мозгового штурма». На последнем заключительном этапе происходит подведение итогов проведенной работы, анализ результатов и мнений, а также формулировка выводов.

В заключение стоит отметить важную практическую роль кейс-метода при организации эффективной системы профессионального обучения сотрудников на предприятиях. Современные условия требуют от работодателей и кадровых менеджеров адаптации человеческих ресурсов к быстроизменяющимся факторам внешней среды, что вынуждает реагировать в форме принятия решений, которые повышают устойчивость и результативность бизнес-процессов.

## ***Список литературы***

1. Ананченкова П.И. Корпоративное обучение как инструмент управления человеческими ресурсами / П.И. Ананченкова, В.И. Бураков, М.Г. Спасенникова // Baikal Research Journal. – 2019. – Т. 10. №3. – С. 9. – DOI 10.17150/2411-6262.2019.10(3).9. – EDN EPGAIP
2. Батаева П.С. Формирование кадровой политики в современной организации / П.С. Батаева, Х.Г. Чаплаев // Вопросы устойчивого развития общества. – 2022. – №6. – С. 39–42. – DOI 10.34755/IROK.2022.61.67.023. – EDN PQOVOK
3. Белоусов А.В. Основы экономических знаний в профессиональной сфере: учебное пособие / А.В. Белоусов. – Воронеж: Наука-Юнипресс, 2022. – 196 с. EDN XTVUQV
4. Белоусов В.И. Финансы / В.И. Белоусов, А.В. Белоусов; Воронежский государственный аграрный университет им. Императора Петра I. – Воронеж: Истоки, 2006. – 296 с.
5. Дерендейева Т.М. Дидактические аспекты применения кейс-метода в профессиональном обучении персонала современной организации / Т.М. Дерендейева, М.Ж. Киракосян // Известия Балтийской государственной академии рыбопромыслового флота: психолого-педагогические науки. – 2024. – №1 (67). – С. 98–104. – DOI 10.46845/2071-5331-2024-1-67-98-104. – EDN UFSRIA
6. Дерендейева Т.М. Использование кейс-метода в обучении персонала организации на примере Прибалтийского судостроительного завода «Янтарь» / Т.М. Дерендейева, И.К. Аринцева // Балтийский морской форум. материалы XII Международного Балтийского морского форума. – В 6 т. – Калининград, 2024. – С. 351–355. – EDN IESOTK
7. Зелепугин А.Д. Экономическое образование в педагогическом вузе / А.Д. Зелепугин, А.В. Белоусов // Известия Воронежского государственного педагогического университета. – 2017. – №4 (277). – С. 37–41. EDN VMGOYB
8. Шепелева Л.С. Применение кейс-метода при найме персонала в организацию / Л.С. Шепелева // Актуальные научные исследования в современном мире. – 2021. – №3–2 (71). – С. 231–235. – EDN NABHAQ