

УДК 355.237

***ИННОВАЦИОННЫЕ МЕТОДЫ ОБУЧЕНИЯ КАК ЭФФЕКТИВНЫЙ
ИНСТРУМЕНТ РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА***

Апиисова А.И.

магистрант,

Сургутский государственный университет,

Сургут, Россия

Панина В.А.

магистрант,

Сургутский государственный университет,

Сургут, Россия

Аннотация

В данной статье рассматриваются теоретические аспекты инновационных методов обучения персонала, определяются сильные и слабые стороны таких методов. Дается комплексная характеристика методов: case-study, шедоунг, баддинг, коучинг, сторителлинг и геймификация.

Ключевые слова: методы обучения персонала, развитие персонала, case-study, шедоунг, баддинг, коучинг, сторителлинг, геймификация.

***INNOVATIVE TEACHING METHODS AS AN EFFECTIVE TOOL FOR
STAFF DEVELOPMENT***

Apiisova A.I.

master student,

Surgut State University,

Surgut, Russia

Panina V.A.

master student,

Surgut State University,

Surgut, Russia

Annotation

This article discusses the theoretical aspects of innovative methods of personnel training, identifies the strengths and weaknesses of such methods. A comprehensive description of the methods is given: case study, shading, budding, coaching, storytelling, and gamification.

Key words: personnel training methods, staff development, case study, shading, budding, coaching, storytelling, gamification.

Система управления персоналом, сложившаяся в последние десятилетия, рассматривает работников организации как ценный ресурс, являющийся основой успеха деятельности любого предприятия. Развитие персонала рассматривается с точки зрения повышения рентабельности деятельности организации, ее конкурентоспособности. Развитие персонала – это система взаимосвязанных мероприятий, включающих в себя формирование стратегии управления персоналом, планирование трудовых ресурсов, выработку стратегии развития персонала, адаптацию, профессиональное и личностное обучение, формирование организационной культуры и т.д.

Одним из основных элементов развития персонала организации является профессиональное и личностное обучение работников, позволяющее развить в сотрудниках навыки необходимые для осуществления своих должностных обязанностей. Сегодня наряду с традиционными методами обучения существуют и инновационные методы.

Современные теоретики рассматривают инновационные методы обучения персонала с точки зрения снижения издержек обучения, а также его будущей окупаемости, что несомненно находит отражение в динамике деятельности работника.

По мнению исследователя *Е.В. Шестаковой*, под инновационными технологиями обучения стоит понимать систему, процедуры, методы развития

персонала существенно отличающиеся от сложившейся практики и не получившие массового распространения [5, 2278-2283].

Важно понимать, что работники организаций развивались в различных условиях и имеют принадлежность к различным поколениям. Так *Е.Д. Дрынкина* отмечает, что различие в восприятии поколений X и Y находит отражение и в процессе построения системы обучения персонала, для достижения его наивысшей эффективности. Однако, не стоит рассматривать эту разницу категорично, представители поколения X также направлены на получение знаний новыми, инновационными методами, как и поколение Y. В данном случае важным становится подбор методов обучения, позволяющим развивать профессиональные и личностные навыки характерной группы работников [2, 51-52].

Актуальные исследования обучения персонала выделяют следующие методы инновационного обучения работников организации: Case-study, коучинг, баддинг, шедоунг, сторителлинг, геймификация и др.

Рассмотрение вопросов преимуществ и недостатков инновационных методов обучения персонала организации, а также их особенностей можно проследить в работах исследователей *И.О. Темновой, О.А. Козловой* и др [4, 51-52].

Исследователи *О.А. Козлова и М.Н. Сычева* в своей статье «Инновационные методы обучения персонала: зарубежный и отечественный опыт», рассматривают методы Case-study, баддинг и шедоунг, как одни из самых эффективных и часто встречающихся методов обучения персонала за рубежом [3, 160-164].

Метод *case-study* предполагает обсуждение деловых ситуаций в малых группах. Обучающимся предлагается к решению ситуация, возникшая на каком-либо предприятии с определенными исходными данными. Основными требованиями к решению такой задачи, по *М.Г. Блиновой*, являются:

всесторонний анализ ситуации, выявление существующей проблемы или ряда проблем, выработка решений по разрешению проблемной ситуации [1, 30-35]. Данная технология формирует у работников навыки поиска определенных решений в условиях ограниченности, разработки эффективного плана действий, применения знаний в практических ситуациях, учета мнения коллег.

Система *коучинга* базируется на индивидуальном тренинге обучаемого и наставника (коуча), в процессе которого происходит целенаправленная работа над каким-либо конкретным навыком. Главной особенностью данного метода является то, что наставник выступает в роли проводника для обучающегося. Он строит развитие человека посредством правильно подобранных вопросов, способствующих осознанию своих личностных возможностей и перспектив, целей и проблем. Во время проведения коучинга участник должен с помощью коуча самостоятельно определить для себя вектор развития, построить программу дальнейших действий. При реализации данного метода важно понимать, что обучающийся должен осознавать, то что все принимаемые им решения являются самостоятельными, и вся ответственность за их реализацию лежит исключительно на нем.

Баддинг (от англ. «buddying» - партнерство) – метод обучения, предполагающий закрепление за обучающимся партнера. Данный метод основан на постоянном предоставлении обратной связи или информации, обучающемуся, при освоении им задач и профессиональных навыков. Основной задачей закрепленного партнера является объективная оценка и выводы о деятельности обучаемого работника, на основе полного равноправия обоих. Данный метод позволяет работнику посредством получения отзыва о своей деятельности улучшить показатели работы, а также определить направления профессионального и личностного развития.

Шедоунг – метод обучения персонала, подразумевающий совместную деятельность наставника и обучающегося, при котором ученик следует за

учителем «как тень» в течение определенного рабочего времени. Такая методика предполагает подготовку сотрудника на основе конкретных рабочих задач, с которыми обучающийся будет сталкиваться непосредственно в своей рабочей деятельности. Основной особенностью данного метода является то, что все вопросы, возникающие у обучающегося в течении рабочего дня он может задавать только в отведенное для этого время, чтобы не отвлекать наставника от выполнения должностных обязанностей. Однако несмотря на всю простоту использования данного метода, чаще всего он выступает как вспомогательный при комплексном обучении будущего специалиста.

Сторителлинг является одним из неформальных методов обучения, при котором передача опыта происходит путем рассказывания определенных историй. Данный процесс позволяет в доверительной обстановке рассказать сотрудникам о трудностях и вещах, с которыми они могут столкнуться, сделать акцент на важных деталях в работе. Не прибегая к традиционным лекциям и семинарам. Во время такой беседы, обучающиеся подсознательно встают на место тьютора, что с психологической точки зрения повышает внимательность аудитории к сказанной информации. Во время корпоративного обучения сторителлинг способен снизить напряженность в коллективе, упростить отношения с коллегами, сократить количество конфликтов. Данный метод предполагает, что каждая история должна придерживаться определенных принципов: иметь определенный смысл и содержание, соотноситься с реальностью, содержать основную идею и выводы, быть лаконичной и грамотно представленной, а также иметь определенную аудиторию.

Геймификация – метод обучения, включающий в себя передачу навыков новичкам с помощью игровых инструментов. Данный метод получил свое развитие возрастанием роли игр в нашей жизни. Геймификация направлена на стимулирование и мотивацию обучения работников, посредством игровых техник и развития игрового мышления у работников. Игровые элементы в

обучении способны существенно повысить мотивацию работников, так как итогом игры всегда является получение приза, обладание ресурсами, повышение статуса игрока и многое другое. Такой элемент как шкала прогресса или достижений повышает чувство удовлетворенности своей работой у сотрудников, они визуализируют конкретный результат своей деятельности и могут соотнести ее с конечной целью. При использовании метода геймификации важно помнить об основных принципах его применения: мотивация, неожиданные открытия и поощрения, статус и вознаграждения.

Рассмотрим достоинства и недостатки инновационных методов обучения персонала с различных позиций (Таблица 1).

Таблица 1. Достоинства и недостатки инновационных методов обучения персонала

Технология	Достоинства	Недостатки
Case-study	Построение обучения на основе имитации проблемных ситуаций	Недостаточность опыта и теоретических знаний у обучающихся. Низкий уровень организации подобных мероприятий может привести к усложнению процесса обучения. Необходимость высокой квалификации обучающего, для эффективной координации деятельности группы.
Коучинг	Обеспечивает комплексный подход к индивидуальным проблемам персонала. Позволяет снять психологические барьеры работников, повысить уровень их определенности. Способствует эффективному личностному развитию.	Сложная подготовка наставника. Затратность. Нежелание сотрудников, связанное с личностными особенностями.
Баддинг	Возможность обучающегося взглянуть на свою деятельность со стороны, получить обратную связь. Равноправие наставника и обучающегося снижает напряженность.	Необходимость обучения наставников правилам обратной связи, грамотному представлению информации. Необходим постоянный контроль службы управления персоналом.

	Улучшение навыков взаимодействия у сотрудников.	
Шедоуинг	Обучающийся не отвлекает основного работника от выполнения задач. Обучающийся имеет возможность ознакомиться со всеми функциями будущей работы. Относительно недорогой и простой в использовании метод.	Невозможность задавать вопросы сразу по ходу их возникновения. Используется как дополнительный в комплексе методов обучения сотрудника. Не все люди могут воспринимать информацию визуально. Метод эффективен, если обучающийся заинтересован в обучении.
Сторителлинг	Укрепление корпоративной культуры. Способствование улучшению отношений в коллективе. Создание доверительной связи с наставниками/вышестоящими руководителями.	Сложность создания убедительной истории. Сложность в обучении наставника. Необходимость поддержания качества контента. Необходимость длительного воздействия на аудиторию.
Геймификация	Повышение вовлеченности работников в обучение. Визуализация промежуточных и конечных результатов. Развитие лидерских качеств у обучающихся. Повышение навыков работы в команде.	Сложность внедрения. Принудительность процесса обучения. Повышение соперничества между сотрудниками. Краткосрочный эффект.

Деятельность по обучению персонала в компании является одной из важнейших составляющих развития персонала и фирмы. На сегодняшний день существует большое количество методов и технологий обучения персонала имеющих ряд достоинств и недостатков. Грамотный выбор того или иного метода обучения способствует повышению эффективности деятельности организации. Обучение персонала должно проходить системно и комплексно, отвечать основным целям развития персонала, а также соотносится с основными аспектами функционирования предприятия.

Библиографический список:

1. Блинова М.Г. Новые формы и методы обучения персонала как неотъемлемый элемент повышения его конкурентоспособности в современных социально-Дневник науки | www.dnevniknauki.ru | СМЭЛ № ФС 77-68405 ISSN 2541-8327

- экономических условиях // Инновационная экономика : перспективы развития и совершенствования 2017. - №1 (19).
2. Дрынкина Е.Д. Геймификация как инструмент повышения эффективности обучения персонала // Бизнес-образование в экономике знаний. 2017. - №2.
 3. Козлова О.А., Сычева М.Н. Инновационные методы обучения персонала: зарубежный и отечественный опыт // INTERNATIONAL JOURNAL OF APPLIED AND FUNDAMENTAL RESEARCH. 2018. - № 6.
 4. Темнова И.О. Методы обучения работников в современных организациях // Проблемы науки. 2018. - № 9 (33).
 5. Шестакова Е.В. Инновационные технологии обучения персонала // Университетский комплекс как региональный центр образования, науки и культуры: Материалы Всероссийской научно-методической конференции (с международным участием). - Издательство: Оренбургский государственный университет (Оренбург). – 2016.

Оригинальность 98%