

УДК 331.36

ИННОВАЦИОННЫЕ МЕТОДЫ ОБУЧЕНИЯ – ДВИГАТЕЛЬ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ

Кольцова А.С.

магистрант 3 курса,

Санкт-Петербургский государственный университет промышленных технологий и дизайна,

Санкт-Петербург, Россия

Неуструева А.С.

старший преподаватель кафедры экономики и финансов,

Санкт-Петербургский государственный университет промышленных технологий и дизайна,

Санкт-Петербург, Россия

Аннотация

В данной статье рассматриваются различные инновационные методы и модели обучения, при этом акцентируется внимание на принципах, которые формируют основу эффективной профессиональной подготовки сотрудников, а также на технологиях, способствующих повышению качества учебного процесса.

Делается акцент на современные подходы к обучению персонала, которые активно внедряются в практику ведущих компаний, что подтверждает их эффективность и актуальность в условиях динамично меняющейся рыночной среды. Приведены примеры российских организаций, внедряющих инновационные технологии в образовательные программы, позволяющие не только улучшить навыки и компетенции сотрудников, но и повысить общую конкурентоспособность компаний.

Ключевые слова: трудовые ресурсы, обучение персонала, трансформация бизнес-процессов, инновационные методы обучения, модели инновационного обучения.

INNOVATIVE TEACHING METHODS ARE THE ENGINE OF ECONOMIC TRANSFORMATION

Koltsova A.S.

3rd year master's student,

St. Petersburg State University of Industrial Technology and Design,

Saint Petersburg, Russia

Neustrueva A.S.

senior lecturer at the Department of Economics and Finance,

St. Petersburg State University of Industrial Technology and Design,

Saint Petersburg, Russia

Abstract

This article examines various innovative methods and models of training, focusing on the principles that form the basis of effective professional training of employees, as well as on technologies that contribute to improving the quality of the educational process. Emphasis is placed on modern approaches to personnel training, which are actively implemented in the practice of leading companies, which confirms their effectiveness and relevance in the context of a dynamically changing market environment. Examples are given of Russian organizations that are introducing innovative technologies into educational programs that allow not only to improve the skills and competencies of employees, but also to increase the overall competitiveness of companies.

Keywords: human resources, personnel training, business process transformation, innovative teaching methods, innovative teaching models.

В современных условиях влияние инновационных процессов пронизывает множество аспектов социальной жизни, включая экономическую сферу, а также генерирует возможности для формирования новых отраслей экономики. В

долгосрочной перспективе инновационная деятельность способствует трансформации глобального сообщества, содействуя его переходу на качественно новый уровень развития и стимулируя экономический рост.

Внедрение инновационных решений в деятельность организаций создает условия для достижения более высоких финансовых результатов через обеспечение производства товаров повышенного качества, оптимизацию себестоимости и увеличение объемов выпускаемой продукции в единицу времени [1]. Так, технические и продуктовые инновации играют важную роль в создании товаров с новыми или усовершенствованными характеристиками, а также в предоставлении услуг, которые максимально соответствуют запросам потребителей. В свою очередь, все это способствует повышению как общего, так и специализированного профессионального уровня кадров в тех компаниях, которые активно используют инновационные технологии.

Процесс обучения выходит за рамки традиционных образовательных программ, семинаров и тренингов, становясь основным способом приобретения знания в профессиональной области [1]. Сегодня обучение представляет собой систематически организованный и целенаправленный подход, в рамках которого специалисты, руководители и наставники делятся знаниями, навыками и коммуникативными компетенциями, а также обмениваются накопленным опытом.

Тема исследования новаторских методов обучения представляет особый интерес среди молодых исследователей, чье внимание сосредоточено на внедрении передовых подходов и реализации стратегий корпоративного обучения, основанных на применении электронных технологий. Однако данные исследования преимущественно опираются на труды таких ученых, как Марк Ноулз, Аллен Тач, Дэвид Ковер, Джей Кросс, чьи вклады существенно содействовали развитию инновационных методов и технологий в сфере неформального обучения [2].

Определение «неформального обучения» представляется вызовом, поскольку оно включает в себя усвоение новых знаний и навыков через наблюдение, подражание, улучшение мастерства и внедрение нового, включая создание новых поведенческих моделей [3]. В данном контексте ответственность за результаты лежит на обучающихся, которые самостоятельно формулируют свои цели и определяют критерии достижения. Такой подход полностью соответствует принципам системно-деятельностного подхода, где обучающиеся движутся вперёд посредством метода проб и ошибок. С другой стороны, они также получают дополнительные сведения от более опытных коллег, что позволяет им корректировать свои действия и стратегически направлять усилия на достижение конечной цели – повышения уровня профессиональной компетентности.

Безусловно, обучение персонала необходимо рассматривать как целенаправленный процесс, включающий комплекс мероприятий по формированию у сотрудников умений и навыков, необходимых для достижения организационных целей [4]. Данный процесс является циклическим и непрерывным, так как все организации стремятся к развитию, ставя перед собой новые цели и устанавливая для себя новые задачи.

Процесс обучения занимает значимую позицию среди стратегий повышения конкурентоспособности работодателя. Начальная фаза подготовки кадровых ресурсов включает в себя диагностику потребностей организации в обучении, что позволяет определить, какие именно навыки и знания необходимы сотрудникам для выполнения их профессиональных задач [5]. Прежде чем переходить к стадии разработки образовательной программы, критически важно формулировать ясные и конкретные цели обучения, определить целевую аудиторию и определить набор навыков и знаний, которые подлежат освоению. Кроме того, важным шагом является создание структурированного плана применения различных методов обучения, что позволит эффективно интегрировать теоретические знания и практические навыки [6]. Ключевые

стейкхолдеры, отвечающие за реализацию данного процесса, должны иметь четкое понимание цели образовательной программы, чтобы обеспечить её высокую эффективность и соответствие целям организации.

В соответствие с технологией деятельностного метода «Школа 2000...» в рамках обучения с учетом внедрения инновационных технологий, занятие должно состоять из следующих этапов – рисунок 1.

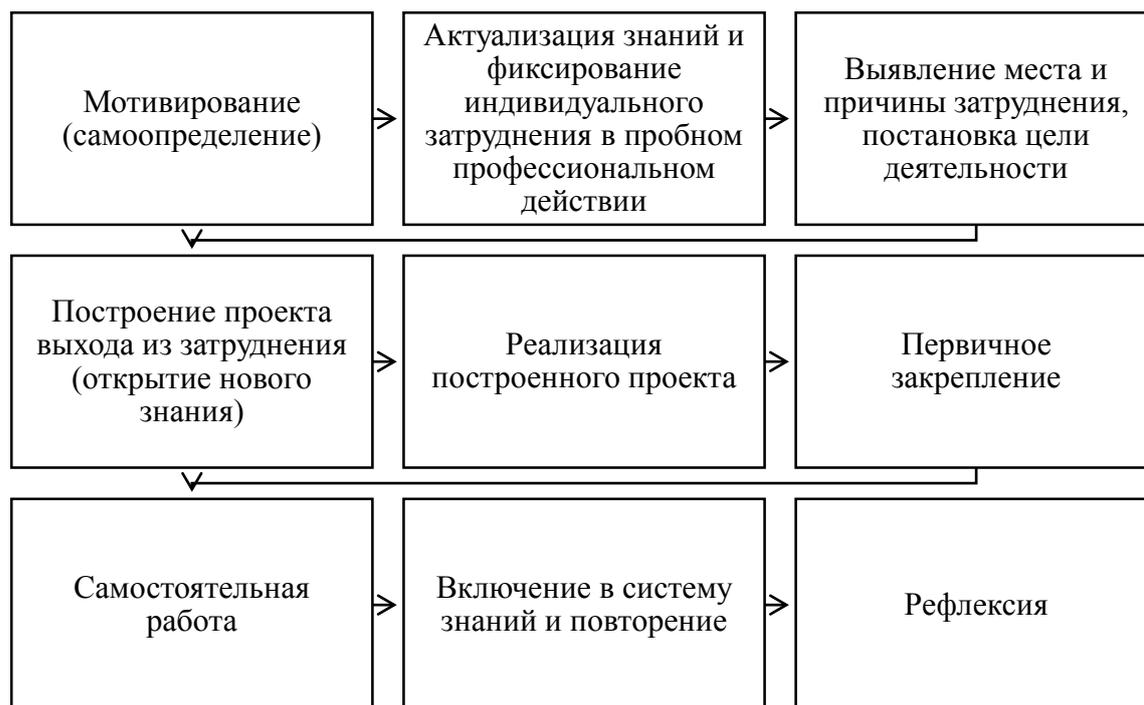


Рисунок 1 – Последовательность этапов [7]

Мотивирование, или самоопределение, представляет собой начальную стадию процесса обучения, где осуществляется актуализация знаний и фиксация индивидуальных затруднений на этапе пробного профессионального действия. Следующим шагом является выявление мест и причин затруднений, что позволяет установить цели деятельности. На основе этого разрабатывается проект выхода из затруднения, что подразумевает открытие нового знания. После этого осуществляется реализация разработанного проекта, что приводит к первичному закреплению изученного материала. Важным этапом является самостоятельная работа, которая способствует включению нового знания в существующую систему знаний и его дальнейшему повторению. Завершающим

Дневник науки | www.dnevniknauki.ru | СМИ ЭЛ № ФС 77-68405 ISSN 2541-8327

этапом является рефлексия, которая обеспечивает осмысление пройденного материала и содействует глубокому усвоению полученной информации.

Основным методом поддержания уровня компетентности сотрудников в настоящее время выступает организация периодического переобучения и курсов повышения квалификации. Данный вид образовательного процесса позволяет информировать работников о внедрении новых регуляторных норм и актуализировать ранее усвоенные знания, что способствует их закреплению и развитию профессиональных навыков.

Инновационные формы обучения открывают значительные возможности для расширения знаний, а также их закрепления и практического применения. Такие подходы способствуют повышению уверенности сотрудников на рабочем месте, что, в свою очередь, ведет к увеличению общей продуктивности.

Современные системы обучения персонала условно делятся на два типа: поддерживающие и инновационные. Поддерживающий тип обучения представляет собой образовательный процесс, ориентированный на сохранение и воспроизводство существующих культурных норм, социальных систем и социального опыта. В отличие от него, инновационный тип обучения характеризуется внедрением изменений, направленных на трансформацию текущей культуры и социальной среды, обеспечивая адаптацию к новым вызовам и требованиям [8].

Инновационные методы обучения рассматриваются как системы, формы и подходы к развитию кадров, которые существенно отличаются от традиционных практик и ещё не получили широкого распространения. Инновационные методы основываются на последних научных достижениях и информационных технологиях в области образования, направлены на стимулирование творческих способностей и автономии сотрудников. Реализация инновационных методов может осуществляться как с использованием традиционных методов, так и дистанционных технологий. Среди актуальных и востребованных инновационных форм обучения можно выделить следующие:

1. Применение методов виртуальной реальности. Данный подход активно используется в подготовке кадров для профессий, таких как шахтеры и технические специалисты, что позволяет новому персоналу обучаться на масштабном оборудовании и в сложных условиях труда, минимизируя риски для жизни. Также данный метод является полезным для опытных сотрудников, которым необходимо освоить новые технологии или ознакомиться с новым оборудованием. Отработка навыков и моделирование потенциальных ситуаций в виртуальной реальности способствует уверенности сотрудника в реальных условиях работы.

2. Геймификация. Элементы геймификации уже активно внедряются в крупных торговых сетях. Сотруднику предоставляется планшет, на который поступают указания о действиях, которые необходимо выполнить в определённых зонах торгового зала, а сам процесс обучения происходит непосредственно в ходе выполнения рабочих задач [9].

3. Метод case-study. Данный метод предполагает активное участие работника в обсуждении возможных ситуаций в компании. Основное преимущество этого подхода заключается в анализе реальных проблемных ситуаций [10]. Обучаемому предоставляется кейс с описанием конкретной проблемы, характерной для бизнеса, и ему необходимо найти оптимальное решение. Часто к процессу решения проблемы подключается весь коллектив подразделения, что позволяет развивать навыки аргументации, сотрудничества и комплексного анализа ситуации.

Выбор и внедрение инновационных технологий обучения сотрудников в организациях является одной из ключевых задач в современном управлении человеческими ресурсами. В условиях быстро меняющегося рынка, обусловленного высокими темпами технологического прогресса и изменениями в потребительских предпочтениях, компании стремятся оптимизировать процессы обучения и повышения квалификации своего персонала, что, в свою очередь, позволяет им сохранять конкурентное преимущество.

Одной из эффективных стратегий, применяемых в российских компаниях, является интеграция цифровых технологий в образовательные процессы. В частности, использование платформ дистанционного обучения и адаптивных систем может значительно повысить доступность и качество образовательного контента для сотрудников. Такие платформы, как Skillbox, предоставляют возможность интеграции гибридных форматов обучения, сочетающих как теоретические материалы, так и практические задания, что способствует более глубокому усвоению знаний и развитию необходимых профессиональных навыков.

Важно отметить, что выбор конкретных технологий обучения должен основываться на системном анализе потребностей организации и её сотрудников, что подразумевает проведение диагностики текущего уровня компетенций, а также оценку стратегических целей компании. Например, одна из крупных российских IT-компаний потенциально может выбрать внедрение технологий виртуальной реальности для обучения специалистов, что позволит создать иммерсивный опыт и более эффективно передать практические навыки в условиях, приближенных к реальным.

Кроме того, стоит обратить внимание на аспекты культурной адаптации внедряемых технологий. В российском контексте, где часто присутствует определенная степень инерции к изменениям, важно учитывать поведенческие и мотивационные факторы сотрудников. Таким образом, успешное внедрение инновационных технологий обучения требует не только технологического, но и организационного подхода, включающего в себя поддержку со стороны руководства, формирование корпоративной культуры, ориентированной на постоянное обучение, а также вовлечение сотрудников в процесс трансформации.

Одним из наглядных примеров успешного внедрения инновационных технологий обучения является опыт компании Сбер, которая активно использует методы машинного обучения и аналитики для персонализации образовательных

программ. Компания разработала свой образовательный портал, который не только предоставляет доступ к разнообразным курсам, но и использует алгоритмы для рекомендации наиболее подходящих учебных материалов на основе анализа профиля сотрудника и его карьерных целей.

Таким образом, выбор и внедрение инновационных технологий обучения сотрудников в российских компаниях представляют собой многогранный процесс, включающий в себя анализ потребностей, культурные аспекты, а также использование передовых технологий, что в совокупности позволяет формировать адаптивные и высокоэффективные команды, способные справляться с вызовами современного бизнеса.

Учитывая все вышесказанное, необходимо акцентировать внимание на важности организации постоянного мониторинга и оценки результатов образовательного процесса, а также поддержания актуальности методов обучения, адаптированных к потребностям как организации, так и сотрудников. Заклучим, внедрение инновационных технологий в обучение персонала требует разработанного и тщательно структурированного подхода, целью которого является создание адаптивных и эффективных команд для решения современных бизнес-задач.

Библиографический список:

1. Лацоник У. Теория инновационного предприятия // Пространство экономики. 2006. №3. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/teoriya-innovatsionnogo-predpriyatiya> (дата обращения: 24.02.2025).
2. Инновационные методы обучения персонала в организации / С. Н. Казначеева, Е. А. Челнокова, А. С. Челноков [и др.] // Вестник евразийской науки. – 2020. – Т. 12, № 1. – С. 43.
3. Кичерова, М. Н. Влияние неформального образования на человеческий капитал: поколенческий подход / М. Н. Кичерова, Г. З. Ефимова // Интеграция образования. – 2020. – Т. 24, № 2(99). – С. 316-338.

4. Компетентностный подход в управлении персоналом: теория, методология, практика: Монография / О. С. Резникова, Э. Э. Ибрагимов, В. В. Верна [и др.]; Под редакцией О.С. Резниковой. – Симферополь: Общество с ограниченной ответственностью «Издательство Типография «Ариал», 2018. – 296 с.

5. Сухинин, В. П. Корпоративное обучение как фактор повышения конкурентоспособности организации / В. П. Сухинин, М. В. Горшенина // Вестник Самарского государственного технического университета. Серия: Психолого-педагогические науки. – 2013. – № 1(19). – С. 179-185.

6. Кичерова, М. Н. Практики оценки квалификаций: новые возможности и ограничения / М. Н. Кичерова, М. Ю. Семенов, Е. В. Зюбан // Образование и наука. – 2021. – Т. 23, № 7. – С. 71-98.

7. Петерсон, Л. Г. Механизмы формирования универсальных учебных действий на основе дидактической системы деятельностного метода обучения "Школа 2000..." / Л. Г. Петерсон // Муниципальное образование: инновации и эксперимент. – 2011. – № 3. – С. 17-23.

8. Козлова, О. А. Инновационные методы обучения персонала: зарубежный и отечественный опыт / О. А. Козлова, М. Н. Сычева // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований. – 2018. – № 6. – С. 160-164.

9. Неуструева, А. С. Роль и место геймификации в образовании / А. С. Неуструева // Научный форум: педагогика и психология: сборник статей по материалам LXXXI международной научно-практической конференции, Москва, 01 февраля 2024 года. – Москва: Общество с ограниченной ответственностью "Международный центр науки и образования", 2024. – С. 20-24.

10. Инновационные технологии обучения персонала. LeaderTeam – [Электронный ресурс]. – Режим доступа – URL: [https://leaderteam.ru/obuchenie-](https://leaderteam.ru/obuchenie)

personala/innovacionnie-tehnologii-obucheniya-personala (дата обращения:
25.02.2025).

Оригинальность 81%