

Кудряшова Кристина Евгеньевна

магистрант

ГБОУ ВО МО «Университет «Дубна»

г. Дубна, Московская область

Аждер Татьяна Борисовна

канд. техн. наук, доцент

ФГБОУ ВО «Московский технологический университет»

г. Москва

МЕТОДЫ ОБУЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА ВНЕ РАБОЧЕГО МЕСТА

Аннотация: в данной статье рассмотрены методы обучения персонала вне рабочего места и их связь с технологиями управлением персоналом с целью достижения высоких производственных показателей.

Ключевые слова: управление, персонал, методы управления персоналом, обучение персонала, методы обучения персонала.

Современные методы обучения персонала представляют собой некоторые способы донесения информации до слушателей. Это могут быть лекции, семинары, деловые игры, моделирование ситуаций и так далее. Рассмотрим их более подробно.

1. Лекционное занятие. Данный метод заключается в изложении необходимой информации персоналу. Подходит больше для теории. Нужно чтобы сотрудники компании получили методический материал, где находится данная лекция. Также, они должны задавать вопросы преподавателю о том, что им непонятно или что их больше интересует.

2. Проведение семинаров. Этот метод заключается в обмене информацией между сотрудниками. Групповые занятия полезны для обмена опытом, обсуждения новых технологий. Дает мотивацию к пересмотру взглядов, позиции, поведения. Семинары помогут в укреплении того материала, который проходили на

лекции. Если на семинаре присутствует небольшая группа сотрудников, например 10–12 человек, то данный метод может быть наиболее эффективен, чем проведение лекции [1].

3. Деловые игры и тренинги. Обычно такой метод проводится в какой-либо ситуации, которая приближена к реальной. Персонал играет роль участников смоделированной ситуации и учатся как правильно себя вести или принимать какие-либо решения. Такие игры или тренинги учат сотрудников понимать свои сильные и слабые стороны, оценивать позицию и реакции других работников, развивать навыки общения и изучать новые методики. Данный метод больше всего подходит для практических занятий, например, для менеджеров по продажам.

4. Практическая работа. Сотрудники усваивают новый материал с помощью практики. В качестве примера можно привести занятие на компьютерах или встречи с клиентами. У сотрудников отдела кадров это может быть проведение собеседования, создание анкет для проведения собеседования и т. д. Возможна практика с помощью звонков в режиме телеконференции. Данный способ поможет работнику развить навыки разговоров по телефону с клиентами, которые будет проводить его руководитель/наставник. Такой метод особенно полезен менеджерам по продажам в различных колл-центрах организаций и является самым эффективным методом из всех [2].

5. Самостоятельная подготовка. Персонал изучает методические материалы и другую литературу самостоятельно без обучения наставников. Такой способ нужен для усвоения обширной теоретической информации и должен присутствовать на ранней стадии обучения персонала. Такой метод обычно реализуется следующим образом:

- обучающийся сотрудник получает методические пособия и литературу для самостоятельного изучения;
- ему дается определенное время для изучения;
- далее это изучение проверяется с помощью контрольных вопросов.

Компьютеры помогают в таком методе преодолеть непонимание сотрудников с помощью средств мультимедиа. Данные средства помогают больше усвоить персоналу материал и увеличить запоминание. Но стоимость такого обучения очень велика.

6. Наставничество. Наставник/руководитель помогает усвоить новый материал обучающимся сотрудникам [3].

Список литературы

1. Горбань О.Г. Современные подходы к обучению менеджеров по персоналу // Электронный вестник Ростовского социально-экономического института. – 2014. – №2. – С. 237–245.

2. Ковырзина А.А. Обучение персонала как фактор совершенствования системы управления организацией // Труды международной научно-практической конференции «Транспорт-2014». – 2014. – С. 172–173.

3. Лыгин А. В. Современные методы обучения персонала в организации. // Проблемы совершенствования организации производства и управления промышленными предприятиями: Межвузовский сборник научных трудов. – 2015. – №2 – С. 147–150.