

НЕКОТОРЫЕ ВОПРОСЫ ОБУЧЕНИЯ В ОРГАНИЗАЦИИ

Шинкарь Ю. Ю. (РУП «Белтаможсервис», г. Минск);

Тенянюк М. Ю. (Филиал Российского государственного социального университета, г. Минск)

Сегодня все больше организаций уделяют внимание обучению персонала. Это обусловлено рядом причин: во-первых, обучение является одной из форм стимулирования труда; во-вторых, система обучения персонала в современных условиях является одним из основных компонентов профессионального развития, направленных на обеспечение предприятия квалифицированными работниками в соответствии с его целями и стратегиями. Вместе с тем, от того, насколько корректно заданы цели и задачи обучения, верно определен список участников, правильно выбраны формы и методы обучения, будет зависеть его эффективность в целом.

С развитием экономики изменяются приоритеты в сторону интерактивных методов обучения. Среди

основных интерактивных методов следует назвать: тренинги; деловые игры; мастер-классы; творческие задания; работу в малых группах; кейс-метод (анализ конкретных, практических ситуаций); дистанционное обучение.

При интерактивном обучении учебный процесс организован таким образом, что слушатели (участники) оказываются вовлеченными в процесс познания, они имеют возможность вносить свой особый индивидуальный вклад, понимать и рефлексировать по поводу того, что они знают, умеют и могут использовать на практике [2]. Найти возможность дать свое собственное правильное решение, основанное на личном профессиональном опыте и опыте своего коллеги, позволяют

создать фундамент для сотрудничества, обучения, общения всех участников образовательного процесса. Так, в современной практике образования России, Великобритании и Германии наиболее распространенными являются следующие методы обучения: тренинги, программированное компьютерное обучение, учебные групповые дискуссии, кейс-метод, деловые и ролевые игры.

Еще с 1970–80-х гг. в Германии широкое распространение получили тренинги навыков делового общения для будущих специалистов, у которых успех в выполнении будущих должностных обязанностей должен определяться высоким уровнем навыков межличностного общения (коммуникации). В настоящее время в Германии в учреждениях образования и корпоративном обучении все большее распространение получают тренинги лидерских навыков будущих руководителей, в ходе которых они осваивают различные аспекты управления, например, мотивация подчиненных, принятие решений, организация работы в командах и т. д.

В конце 1990-х гг. белорусские и российские организации тоже начали знакомиться с западными методами обучения, среди которых большой популярностью пользовались следующие виды тренингов: тренинг навыков ведения переговоров, тренинг навыков проведения презентаций. Эти виды тренинга до сих пор актуальны при обучении.

На республиканском унитарном предприятии «Белтаможсервис», как, впрочем, и на любом другом крупном предприятии, по мнению авторов, с большим количеством филиалов, сложилась уже определенная система обучения. Однако анализ, проведенный сотрудниками кадрового управления, показал, что элементы данной системы не всегда соответствуют стратегии компании, недостаточно скоординированы между собой, а результат пройденного обучения трудно оценить. Кроме этого, сотрудничество с внешними организациями по проведению семинаров, тренингов показало, что стоимость такой формы обучения достаточно высока, а специфика предприятия и конкретные ключевые вопросы на таких мероприятиях практиче-

ски не учитываются и рассчитаны на «усредненную аудиторию». Поэтому, руководством предприятия было принято решение усовершенствовать систему обучения. Для этого были систематизированы формы обучения: повышение квалификации; учебно-практические семинары по направлениям деятельности; переподготовка на базе высшего образования; получение второго высшего образования; внутренние семинары, проводимые на Предприятии.

В рамках вышеназванного, было решено сделать «ставку» на более бюджетные формы обучения. Так, внутренние семинары решили проводить с помощью сил самих сотрудников. Такие семинары, по сути, совмещают в себе такие два метода интерактивного обучения как кейс-метод и мастер-классы опытных сотрудников.

Для «новичков», которые работают менее одного года, организовали систему «наставничества», целью которой является быстрое вхождение работника в курс производственных дел, сокращение сроков выхода на оптимальную производительность и снижение текучести кадров. В том числе на предприятии решили использовать и дистанционную форму обучения. Достоинство данного обучения состоит в высокой степени структурированности предъявляемого материала и пошаговой оценке степени его усвоения.

Для руководителей среднего звена собственными силами управления кадров была разработана программа обучения по курсу «Психология управления». Так как компетентность работников рассматривается в качестве фундаментального ресурса повышения эффективности конкурентных преимуществ и стратегического развития организации существенная роль в подготовке ее сотрудников к нововведениям принадлежит руководителям среднего звена. Основной задачей данного курса, в который вошли и деловые игры, лекции, семинары, тренинги, является изучение возможностей и освоение технологий адекватного применения психологических знаний для решения организационных проблем, связанных с человеческим фактором.

Литература

1. Блинов, А. О. Управление персоналом / А. О. Блинов, Х. И. Кайтаева. – М.: Элит-2000, 2007 – 392 с.
2. Ермакова, Т. И. Проведение занятий с применением интерактивных форм и методов обучения : учеб. пособие / Т. И. Ермакова, Е. Г. Ивашкин. – Н.-Новгород : Нижегород. гос. техн. университет, 2013. – 158 с.
3. Кавтарадзе, Д. Н. Обучение и игра. Введение в активные методы обучения / Д. Н. Кавтарадзе. – М. : Московский психолого-социальный институт ; Флинта, 2009. – 176 с.
4. Практическая психология образования : учеб. пособие / под ред. И. В. Дубровиной – 4-е изд. – СПб. : Питер, 2004. – 592 с.