

Секлетова Наталья Николаевна, к.п.н, доцент,
ФГОБУ ВО «Поволжский государственный университет
телекоммуникаций и информатики», г. Самара
Sekletova N.N., FGOBU in "Volga State University
of Telecommunications and Informatics», Samara

Куваева Евгения Николаевна, ст. преподаватель,
ФГОБУ ВО «Поволжский государственный университет
телекоммуникаций и информатики», г. Самара
Kuvaeva E.N., FGOBU in "Volga State University
of Telecommunications and Informatics», Samara

Носков Сергей Александрович,
магистрант 2 курса гр. ИСТмз-21,
ФГОБУ ВО «Поволжский государственный университет
телекоммуникаций и информатики», г. Самара
Noskov S.A., FGOBU in "Volga State University
of Telecommunications and Informatics», Samara

**СОВРЕМЕННЫЕ ВИДЫ И МЕТОДЫ ОБУЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА
НА ПРОИЗВОДСТВЕ С ПРИМЕНЕНИЕМ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ
MODERN TYPES AND METHODS OF PERSONNEL TRAINING
IN PRODUCTION USING INFORMATION TECHNOLOGY**

Аннотация: в статье акцентируется внимание на зависимости успешности в бизнесе от финансовых вложений в обучение персонала компании. Анализируются виды и методы обучения персонала на производстве. Обращается внимание на современные методы с применением информационных технологий.

Abstract: The article focuses on the dependence of success in business on financial investments in the training of the company's personnel. The types and methods of personnel training in production are analyzed. Attention is paid to modern methods using information technologies.

Ключевые слова: менторинг, шэдоунг, коучинг, тренинги, бизнес-симуляции, мессенджеры, basket-метод, наставничество, обучающийся, информационные технологии.

Keywords: mentoring, shadowing, coaching, trainings, business simulations, messengers, basket method, learner, information technology.

Сегодня успешность в бизнесе зависит от финансовых вложений в обучение персонала компании, так как профессиональные действия сотрудников позволяют принять верные решения для достижения высоких результатов. А применение современных информационных технологий в учебном процессе способствует усилению образовательного воздействия на обучающегося.

Традиционный и самый популярный вид обучения – это лекции. Преподаватель обязан читать лекцию профессиональным, но доступным языком. Речь лектора должна быть внятной, а преподносимый им материал – увлекательным. Лекция – самый сложный вид преподавания: порой педагог должен управлять вниманием аудитории, превышающей сто человек. Однако время, выделенное на лекцию, ограничено, а обратная связь с аудиторией не предусмотрена.

На семинарах/практических занятиях участники демонстрируют активность, обмениваясь знаниями, споря и дискутируя на предложенную тему. Инновационные



(активные и/или интерактивные) формы обучения предлагаются в виде кейсов, диспутов, дискуссий, круглых столов, мозговых штурмов, дебатов, форумов и т.д. К слову сказать, преподаватель должен искусно контролировать ситуацию, чтобы она не переросла в банальный спор. Данный метод обучения имеет ограничение по количеству участников, что является одним из его недостатков.

Особый метод обучения персонала – это тренинги. Практичность тренингов в том, что на занятии обучение воплощается в реальность. Например, во время проведения занятия совершается телефонный звонок абоненту, и, таким образом, реализуется метод активного обучения. Участники тренинга попадают в непривычные для них условия, выпадают из зоны комфорта и/или пробуют что-то новое для себя. Тренинги помогают решить многие вопросы, совершенствоваться и вдохновляться.

Следующим методом обучения персонала является наставничество. Главное преимущество данного метода – осуществление обучения без отрыва от рабочего места. Наставничество – это практическая деятельность новичка под зорким оком профессионала. Данный метод имеет «минус» в том, что сотрудник-наставник на какой-то период времени (пока он обучает стажера) выпадает из своего непосредственного рабочего графика.

Понятие «менторинг» в Россию пришло около десяти лет назад. Менторинг – это особый вид поддерживающих долгосрочных отношений, при которых ментор индивидуально работает со своим учеником (менти), верит в него, предлагает ему свой опыт, знания, информацию и эмоциональную поддержку [1].

Продвинутый метод обучения шэдоунг (дословно переводится – «бытие тенью») предполагает простое наблюдение за работой других, более опытных коллег. Данный метод считается достаточно эффективным и действенным, так как участник погружается в объективную реальную жизнь предприятия, а не в предложенную ситуативную. На протяжении обучения имеется постоянная обратная связь. Обучающийся получает знания, перенимает навыки работы, обсуждает и делает выводы.

Коучинг – метод обучения, в процессе которого педагог (коуч) сфокусирован на достижении обучающимся конкретных профессиональных целей. В нашей стране коучем можно назвать репетитора, помогающего подготовиться к единому государственному экзамену, скажем, по русскому языку.

Баскет-метод сегодня является одной из наиболее перспективных методик. В процессе обучения человека погружают в ситуацию, имитирующую реальные рабочие процессы и задачи, которые нужно решить за короткий отрезок времени. Для этого обучающемуся необходимо проанализировать собственные знания и возможности, оценить чужой опыт (например, коллег), а также научиться отстаивать свои решения. Баскет-метод позволяет определить, может ли сотрудник работать с большими объемами информации, быстро принимать грамотные решения в критических ситуациях. Метод обычно используют для обучения потенциальных руководителей, офис-менеджеров.

Условия, которые лежат в основе деловой игры, также приближены к реальной ситуации. Участникам предлагается решить производственные проблемы с клиентами или прорекламировать компанию, продукт и др. В итоге обучающийся получает важный опыт. Однако этот метод обучения достаточно трудозатратный, ведь деловую игру необходимо подготовить, придумать и продумать достаточное количество ситуационных моментов. Кроме того, в процессе деловой игры важно соблюдать границы в общении. Часто бывает, что участники в процессе игры теряют контроль и конфликтуют между собой.

Применение в учебном процессе информационных технологий позволяет значительно расширить возможности традиционных учебных методов, а также лежит в основе инновационных обучающих методик. Например, в деловых играх в качестве тренировок



применяют бизнес-симуляции, позволяющие участникам получить соответствующие навыки и компетенции при построении стратегий, решении тактических и операционных заданий. Информационные технологии позволяют применять компьютерную бизнес-симуляцию, моделирующую реальный бизнес.

Еще один метод, полностью построенный на применении информационных технологий – дистанционное обучение. Он позволяет получать знания удаленно при помощи специальных программ для организации видео-конференц-связи, а также видеохостингов. Преимуществами данного метода являются: гибкость и снижение затрат на обучение, потенциально равные возможности для получения образования в соответствии с современными стандартами. Это расширение границ и возможностей преподавателя и обучающегося. В числе недостатков – отсутствие непосредственного общения педагога и обучающегося.

Смешанный метод сочетает в себе очное и дистанционное обучение. Понятно, что теория преподается дистанционно, но для закрепления материала нужна практика, которую необходимо организовать на производстве. В отличие от дистанционного обучения смешанный метод предоставляет обратную связь, крайне важную именно в разрезе практических занятий.

Современное обучение уже сложно представить без самого популярного средства коммуникационных технологий – мессенджеров. Это относительно новый формат, который уже пользуется популярностью среди сотрудников. Плюсы: доступно, привычно и удобно для всех, у кого есть смартфон. Минусы: сотрудники могут сами отключать уведомления. Как и в бизнес-симуляции, важно грамотно продумать всю архитектуру программы, выделить человека на это направление или использовать чат-бот [2].

Таким образом, среди основных преимуществ современных информационных технологий в обучении персонала можно выделить:

- расширение возможностей предоставления учебной информации;
- значительно упрощение процедур сбора, хранения, передачи, анализа разнообразной по своей природе информации;
- широкий доступ к информационным ресурсам всемирной сети интернет;
- поддержка активных и интерактивных методов обучения.

Очевидно, что синтез информационных технологий и современных педагогических методик существенно повышает качество учебного процесса. Однако для результативного обучения важен вклад самих сотрудников. Ключ к успеху – это их понимание своей персональной траектории развития, инструментов, которые они могут использовать, зоны развития компетенций и сильных сторон [2].

Список литературы:

1. Десятник, Н. Менторинг: инструкция по применению. [Электронный ресурс]. Режим доступа - <https://veshk.ru/blog/1008>, свободный.- Загл. с экрана;
2. Шагиева, Г. Методы изучения персонала: как бизнесу развивать сотрудников. [Электронный ресурс]. Режим доступа - https://top-career.ru/blog/training_methods, свободный.- Загл. с экрана.

